



Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie

1. Mai 2025



Abschnitt 1: Kollektivvertragsparteien und Geltungsbereich	1
Kollektivvertragsparteien	1
Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich	1
Geltungsbeginn und Geltungsdauer	1
Abschnitt 2: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	1
Beginn des Arbeitsverhältnisses	1
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
Todesfallunterstützung	3
Weiterbeschäftigung von Lehrlingen	3
Abschnitt 3: Betriebszugehörigkeit, Elternkarenzen, Familienzeit.....	4
Betriebszugehörigkeit	4
Anrechnung von Elternkarenzen	4
Information bei Elternkarenz	4
Familienzeit-Sonderurlaub	5
Abschnitt 4: Arbeitszeit.....	5
Normalarbeitszeit – Grundsätze	5
Festsetzung der Lage der Arbeitszeit	5
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung	5
Tägliche Ruhezeit	6
Mehrleistungen	6
Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben	7
24. und 31. Dezember	7
Nachtarbeit	7
Beschäftigung von Jugendlichen	8
Durchrechnungsmodelle	9
Schichtarbeit	12
Sonntags- und Dekadenarbeit	13
4-Tage-Woche	13
Rufbereitschaft	13
Altersteilzeit	14
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit	15
Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen	16
Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	16
Abschnitt 5: Freistellung und Entgeltfortzahlung.....	17
Aus- und Weiterbildung	17
Prüfungsvorbereitung	17
Arbeitsverhinderung	18
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	19
Erkrankung	19
Abschnitt 6: Entlohnung	21
Allgemeine Bestimmungen	21
Beschäftigungsgruppen	21
Vorrückungsstufen	25
Mindestgehalt bzw. -lohn	26
Ist-Gehalt bzw. -Lohn	27
Umstufung	28
Individuelle Erhöhungen	29

Lehre, duales Studium.....	32
Praktika	33
Abschnitt 6a: Akkordarbeit	34
Abschnitt 6b: Prämienarbeit	34
Abschnitt 6c: Kompetenzzulage.....	34
Kompetenzzulage.....	34
Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn	35
Wechsel einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn	35
Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiter- zahlung des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes	36
Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn	36
Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage	36
Abschnitt 7: Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge.....	36
Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	36
Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden.....	37
Vergütung für Teilzeitmehrarbeit	38
Pauschale.....	39
Sonntagszuschlag	39
Feiertagsentlohnung.....	39
Zusammentreffen von Zuschlägen	39
Weitergeltung bestehender Regelungen	39
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten.....	39
Nachtarbeitszulage.....	39
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)	40
Montagezulage	40
Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter.....	40
Abschnitt 8: Aliquote Gehalts- bzw. Lohnansprüche	41
Abschnitt 9: Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)	41
Höhe der Sonderzahlungen.....	41
Fälligkeit	42
Zeiten ohne Entgeltanspruch.....	42
Änderung der Normalarbeitszeit.....	43
Abschnitt 10: Dienstreise und Montage.....	43
Dienstreisebegriff.....	43
Reiseaufwandsentschädigung.....	44
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	47
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld	48
Heimfahrten	49
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen	50
Sondereinbarungen, betriebliche Regelungen	52
Rechnungslegung, Verfall	52
Abschnitt 11: Jubiläumsgeld	52
Abschnitt 12: Dienstleistungen, Verbesserungsvorschläge	52
Abschnitt 13: Fälligkeit und Abrechnung	53
Fälligkeit	53
Abrechnung	53

Information über Zeitguthaben bzw. -schulden.....	54
Rundung betrieblicher Beträge.....	54
Abschnitt 14: Urlaub.....	54
Abschnitt 15: Bildschirmbrille, Telearbeit	55
Abschnitt 16: Abfertigung.....	55
Abfertigung Neu.....	55
Abfertigung Alt.....	55
Abschnitt 17: Verfall von Ansprüchen	57
Abschnitt 18: Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	57
Abschnitt 19: Günstigkeitsklausel, Aufhebung geltender Vorschriften	58
 ANHÄNGE	
Anhang 1: Erhöhungen mit 1.5.2025.....	59
Anhang 1a: Rezessionsoption.....	64
Anhang 2: Übergangsrecht.....	66
1. Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems.....	66
2. Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes	67
3. Verweisungen in Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen.....	68
4. Berechnung von Entgelt-Durchschnitten	68
5. Meisterinnen und Meister	68
Anhang 3: Dienstzettel-Muster	69
1. Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG.....	69
2. Dienstzettel gemäß Abschnitt 6 Punkt 10	70
3. Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß Abschnitt 15	70
Anhang 4: Berechnungsbeispiele	72
1. Berechnung der Sonderzahlungen bei Änderung der Normalarbeitszeit	72
2. Abfertigung nach Verringerung der Normalarbeitszeit	72
Anhang 5: Gemeinsame Erklärungen der Kollektivvertragsparteien.....	73
1. Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle.....	73
2. Aus- und Weiterbildung	73
3. Bildungskarenz.....	73
4. Frühwarnsystem.....	74
5. Freizeitoption.....	74
6. Erfolgsprämien	74
7. Arbeitskräfteüberlassung.....	74
7a. Ethisches Verhalten, positives Arbeitsklima und gesundes Arbeiten	74
8. Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“).....	75
Anhang 6: Wochenend- und Feiertagsarbeit – Muster für Kollektivvertrag gemäß § 12a ARG	75
Anhang 7: Empfehlung betreffend besondere Erschwernis- und Gefahren- zulagen	75
 BEILAGEN: Erläuterungen des FEEI zum Kollektivvertragsabschluss	79

ABKÜRZUNGEN

ABGB.....	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AN.....	Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer
AngG.....	Angestelltengesetz
ArbAbfG.....	Arbeiter-Abfertigungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG.....	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BG-J.....	Beschäftigungsgruppenjahre
BMSVG.....	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BR.....	Betriebsrat
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EstG	Einkommensteuergesetz
FEEI.....	Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie
KV	Kollektivvertrag
KVAngEEI.....	Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie
KVArbEEI.....	Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie
OGH	Oberster Gerichtshof
PatG.....	Patentgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz

HINWEISE

Im Kollektivvertragstext **hellgrau** hervorgehobene Passagen gelten nur für **Angestellte**, **dunkelgrau** hervorgehobene nur für **Arbeiterinnen und Arbeiter**.

Inhaltlich bedeutsame rahmenrechtliche Änderungen bzw. Klarstellungen gegenüber dem Stand vom 1.5.2024 sind unterstrichen.

Alle im Kollektivvertrag erwähnten **Gesetze** sind abrufbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/Bund/>

Unter <https://www.feei.at/aktuelles/kollektivvertrag-2025-informationen-und-dokumente/> > „Weiterführende Links“ sind abrufbar:

- die **Kollektivverträge** der Elektro- und Elektronikindustrie ab 2001, seit 2022 auch auf Englisch,
- die gesammelten und thematisch geordneten **Erläuterungen** des FEEI zu den Kollektivvertrags-Abschlüssen ab 2006,
- **Folder** zum Entlohnungssystem und Dienstreiserecht, auch auf Englisch, sowie
- **Mustervereinbarungen** zur Verteilungs-, Einmalzahlungs- und Freizeitoption.

ABSCHNITT 1 KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN UND GELTUNGSBEREICH

Kollektivvertragsparteien

1. Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem
- Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
 - Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA / Gewerkschaft PRO-GE.

Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich

2. Dieser Kollektivvertrag gilt
- **räumlich** für das Gebiet der Republik Österreich;
 - **fachlich** für alle Mitglieder des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie;

[KVAngEEI:]

- **persönlich** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten gilt ausschließlich Abschnitt 6 Punkt 67.

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:

- für Vorstandsmitglieder, Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- für Volontärinnen und Volontäre; diese sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einem Unternehmen beschäftigt werden.

[KVArbEEI:]

- **persönlich** für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genannt.

Geltungsbeginn und Geltungsdauer

3. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2025 in Kraft.

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

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.

ABSCHNITT 2 BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder Dienstzettel¹ über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszufolgen. Beschäftigungszeiten in anderen Unternehmen in Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen.

2. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jeder Vertragspartei jederzeit gelöst werden.

¹ Muster in Anhang 3 (Seite 69); Änderungen des Dienstzettels sind jedenfalls in den in Abschnitt 6 Punkt 10 (Seite 22) genannten Fällen vorzunehmen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen²

[KVarbEEI:³]

3. Die **Arbeitnehmerin** bzw. der **Arbeitnehmer** kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Ende der Arbeitswoche durch Kündigung lösen.

Die Kündigungsfrist beträgt:

Jahre der Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
bis zu 1	1 Woche
über 1 bis 5	2 Wochen
über 5 bis 10	4 Wochen
über 10	6 Wochen

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

4. Das **Unternehmen** kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Letzten eines Kalendermonats durch Kündigung lösen. Das gilt auch für alle über den 30.9.2021 hinaus bestehenden sowie später neu begründeten Arbeitsverhältnisse.

Die Kündigungsfrist beträgt:

Jahre der Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
bis zu 2	6 Wochen
über 2 bis 5	2 Monate
über 5 bis 15	3 Monate
über 15 bis 25	4 Monate
über 25	5 Monate

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

Entgeltfortzahlung bei Beendigung

5. Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft das Unternehmen ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes [KVarbEEI:] einschließlich des Krankengeldzuschusses bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Bei Erkrankung während der Kündigungsfrist enden alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.⁴

Freizeit anlässlich der Beendigung

6. Bei Kündigung durch das Unternehmen hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag,⁵ mindestens jedoch 8 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung auf den aliquoten Teil),

² Die Berücksichtigung von Zeiten [KVAngEEI:] als Arbeiterin bzw. Arbeiter / [KVarbEEI:] im Angestelltenverhältnis sowie von Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz bei der Ermittlung der Kündigungsfrist ist in schnitt 3 (Seite 4) geregelt.

³ Hinweis des FEEI: Für Angestellte gilt § 20 AngG.

⁴ Bei Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gilt Punkt 8.

⁵ Hinweis des FEEI: Durch einen freien Arbeitstag pro Woche werden Personen mit weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche ohne sachlichen Grund begünstigt. Deshalb ist Punkt 6 unseres Erachtens nichtig. Folglich gelten nur die gesetzlichen Regelungen. (Laut § 22 AngG sowie § 1160 ABGB ist bei einer Kündigung

unter Fortzahlung des Entgeltes. [KVarbEEI:] Bei Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer beträgt die Freizeit mindestens 4 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Teil). Dies gilt nicht

- bei Verzicht auf die Arbeitsleistung,
- für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters, wenn ein Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung besteht, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung ausgestellt wurde (§ 22 Abs. 2 AngG).

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 (bei Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil).

Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß.

Information bei Befristung

7. Wenn mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis von über 2 Monaten Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) vereinbart wurde und das Unternehmen dieses nicht über den Ablauf der Befristung hinaus fortsetzen möchte, hat es dies spätestens 2 Wochen vor diesem Termin mitzuteilen.

Diese Mitteilung kann unterbleiben, wenn

- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bereits die zustehende Freizeit anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt hat oder
- von vornherein Klarheit darüber besteht, dass eine Verlängerung nicht beabsichtigt ist oder
- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dem Unternehmen mitgeteilt hat, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, sind mindestens 3 freie Tage zu vereinbaren. Nicht konsumierte freie Tage sind abzugelten.

Todesfallunterstützung

8. Im Fall des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers hat jede gesetzliche Erbin bzw. jeder gesetzliche Erbe, zu deren bzw. dessen Erhaltung die Erblasserin bzw. der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Anspruch auf eine Todesfallunterstützung im Ausmaß eines Monatsentgeltes. Gibt es mehr als 3 anspruchsberechtigte Hinterbliebene, gebühren insgesamt 3 Monatsentgelte; diese sind nach Köpfen aufzuteilen. Hat nur ein Kind diesen Anspruch und war die Verstorbene Alleinerzieherin bzw. der Verstorbene Alleinerzieher (ohne Ehe- bzw. eingetragene Partnerin oder eingetragenen Partner), gebühren diesem Kind 2 Monatsentgelte.

Weiterbeschäftigung von Lehrlingen

9. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate im erlernten Beruf weiter zu beschäftigen; wenn diese Weiterbeschäftigungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Möchte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterbeschäftigungszeit hinaus fortsetzen, hat es dieses unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Weiterbeschäftigungszeit zu kündigen.

durch das Unternehmen während der Kündigungsfrist auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.) Ob sich die Gerichte der Rechtsmeinung des FEEI anschließen, bleibt abzuwarten.

Hat der Lehrling beim Unternehmen weniger als die Hälfte der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, verkürzt sich auch die kollektivvertragliche Weiterbeschäftigungszeit auf die Hälfte (3 Monate und Erstreckung bis zum Monatsletztten).

Durch einvernehmliche Erklärung der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes und der Landesgeschäftsstelle der Gewerkschaft GPA / des Landesvorstandes der Gewerkschaft PRO-GE kann die kollektivvertragliche Weiterbeschäftigungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 3 BAG verkürzt werden.

Konnte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht sie bzw. er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist sie bzw. er in allen Fällen bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber 6 Monate, im erlernten Beruf weiter zu beschäftigen.

ABSCHNITT 3 **BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT, ELTERNKARENZEN, FAMILIENZEIT⁶**

Betriebszugehörigkeit

1. Für alle Ansprüche der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben desselben Unternehmens, die ab [KVAngEEI:]1.5.2012 / [KVarbEEI:] 1.7.1988 nicht länger als 90 Tage (vorher nicht länger als 60 Tage) unterbrochen wurden, zusammenzurechnen. Dies gilt auch, wenn eine Arbeiterin bzw. ein Arbeiter in ein Angestelltenverhältnis wechselt oder umgekehrt, wobei die jeweils angerechneten Vordienstzeiten zu berücksichtigen sind. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

Anrechnung von Elternkarenzen⁷

2. Für den Anspruch auf Abfertigung Alt sind im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen,

- die am 1.1.2003 oder später begonnen haben, im vollen Ausmaß,
- die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten anzurechnen.

Für alle anderen Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, sind im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen,

- die am 1.5.2017 oder später begonnen haben, pro Kind im Ausmaß von bis zu 22 Monaten,
- die vor dem 1.5.2017 begonnen haben, im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten anzurechnen. Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei gesetzliche Elternkarenzen einzurechnen sind.

Information bei Elternkarenz

3. Im Fall einer gesetzlichen Elternkarenz mit einer Dauer von mehr als 10 Monaten hat das Unternehmen im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den karenzierten Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

⁶ Die Anrechnung bestimmter Zeiten für das Urlaubsausmaß ist in § 3 UrlG sowie in Abschnitt 14 Punkt 1 (Seite 54) geregelt, die Anrechnung von Zeiten als Lehrling für die Abfertigung Alt in § 23 Abs. 1 AngG [KVarbEEI:] in Verbindung mit § 2 ArbAbfG.

⁷ Die Anrechnung gesetzlicher Elternkarenzen für Vorrückungen [KVarbEEI:] sowie die Kompetenzzulage ist in Abschnitt 6 Punkt 19 (Seite 25) bzw. Abschnitt 6c Punkt 1 (Seite 35) geregelt.

Erfolgt

- die Verständigung verspätet, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bis zu 4 Wochen nach der Verständigung die Arbeit antreten, jedoch frühestens mit Ende der Karenz, oder den Austritt erklären.⁸
- keine Verständigung, muss der Arbeitsantritt oder der Austritt spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld (wenn dieser über das Ende der Karenz hinausgeht) erfolgen. Erfolgt der Arbeitsantritt nach dem Ende der Karenz, aber vor Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diesen mindestens 4 Wochen vorher anzukündigen, sofern nichts anderes vereinbart wird.

Unterliegt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht den Bestimmungen des BMSVG (Abfertigung Neu), besteht im Fall eines solchen Austrittes ein Anspruch auf Abfertigung Alt gemäß [KVarbEEI:] § 2 ArbAbfG in Verbindung mit § 23a Abs. 3 und 4 AngG.

Die Unterlassung der Arbeit zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt der Arbeit gilt in jenen Fällen als nicht pflichtwidrig, in denen die rechtzeitige Verständigung unterblieben ist. Es besteht kein Kündigungsschutz über die gesetzliche Dauer hinaus.

Familienzeit-Sonderurlaub

4. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen unbezahlten Sonderurlaub im Ausmaß von bis zu 31 Tagen für eine Familienzeit, wenn sie diesen spätestens 3 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin des Kindes schriftlich beantragen. Die Lage der Familienzeit innerhalb des Zeitraumes von 91 Tagen ab der voraussichtlichen Geburt ist mit dem Unternehmen zu vereinbaren.

Ansprüche, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen (wie Vorrückungen, Dienstjubiläen, Urlaubsausmaß, Abfertigung alt), werden durch den Sonderurlaub nicht geschmälert.

ABSCHNITT 4 ARBEITSZEIT

Normalarbeitszeit – Grundsätze

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

Die Normalarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.

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

Festsetzung der Lage der Arbeitszeit

2. Die Verteilung der Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung

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

⁸ Das gesetzliche Austrittsrecht (bis zu 3 Monate vor Karenzende) wird dadurch nicht eingeschränkt.

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

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

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

Tägliche Ruhezeit

4. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.

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

Bestehen auf Dienstreisen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal pro Kalenderwoche gekürzt werden. Bestehen keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, darf diese Kürzung nicht auf unter 8 Stunden und nicht an 2 aufeinanderfolgenden Tagen erfolgen.

Mehrleistungen

Vollzeitmehrarbeit

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

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

Vollzeitmehrarbeit ist auf das gesetzlich erlaubte Überstundenausmaß nicht anzurechnen.

Teilzeitmehrarbeit

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

Überstunden, Pause bei langer Arbeitszeit

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

Wenn die Tagesarbeitszeit aufgrund von Überstunden voraussichtlich mindestens 11 Stunden dauern wird, ist die Arbeit zwischen der 8. und der 11. Arbeitsstunde durch eine bezahlte

Pause von mindestens 15 Minuten zu unterbrechen. Bezahlte Pausen, die im Arbeitszeitgesetz nicht vorgesehen sind und aufgrund von betrieblichen Regelungen gewährt werden, die bereits vor dem 1.5.2019 bestanden haben, sind darauf anzurechnen.

Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben

7a. Die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kann durch Betriebsvereinbarung, die (außer beim Jubiläumsgeld) der schriftlichen Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bedarf, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat (außer beim Jubiläumsgeld) durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung) in folgenden Fällen zugelassen werden:

- Erhöhungen des Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes [KVarbEEI:] oder der Kompetenzzulage aus dem Leistungsvolumen,
- Jubiläumsgeld und Prämien,
- Zulagen und Zuschläge (z.B. Montage-, Schicht-, Nachtarbeits-, Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen, Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter),
- Reise- und Lenkentgelt.

Die Umwandlung kann nur aufgrund einer Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Das Zeitguthaben kann entweder durch Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich (z.B. bei Schichtarbeit durch Freischichten) konsumiert werden. Bei Vollzeitbeschäftigung ist für die Berechnung einer Stunde Zeitguthaben pro Monat das Ist-Gehalt bzw. der Ist-Lohn durch 167 zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigung ist das Ist-Gehalt bzw. der Ist-Lohn durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu dividieren.

24. und 31. Dezember

8. Der 24. und 31. Dezember sind ganztags arbeitsfrei. Bei Schichtarbeit endet die Normalarbeitszeit der Nachtschicht vom 23. auf den 24. sowie vom 30. auf den 31. Dezember spätestens um 6 Uhr. Es gebührt die Fortzahlung des Entgeltes für die Normalarbeitszeit.

Wird aus betrieblichen Erfordernissen an diesen Tagen gearbeitet, gebührt innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit zusätzlich am 24. und 31. Dezember ein Zuschlag von 100%.

Nachtarbeit

Vereinbarung

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

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

Ärztliche Untersuchung

10. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auf eigenen Wunsch ärztlich untersuchen lassen:

- vor Aufnahme der Nachtarbeit,

- bei Nachtarbeit im Sinn des § 12b Abs. 2 AZG⁹ in regelmäßigen Abständen, d.h. alle 2 Jahre bzw. nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren Nachtarbeit jährlich.

Allfällige Kosten hat das Unternehmen zu ersetzen. Für die allenfalls nötige Freizeit hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Versetzung

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

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

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

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

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

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

Berufliche Weiterbildung

12. Bei der Einteilung der Nachtarbeit sind die Bedürfnisse einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers, die bzw. der eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besucht oder dies beabsichtigt, nach den betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Beschäftigung von Jugendlichen

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

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

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

⁹ Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

Durchrechnungsmodelle

Erhöhte Normalarbeitszeit

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

Einarbeitung ganzer Tage

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

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

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

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

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

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

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

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

Sabbatical

16a. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers kann Teilzeit (z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase) vereinbart werden, die in geblockter Form

abgewickelt wird. Dazu wird in der Ansparphase die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit erhöht.¹⁰

Bandbreite

Allgemeine Bestimmungen

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

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

Die Bestimmungen über die Vollzeitmehrarbeit sind nicht anzuwenden.

Zulässigkeit und Durchrechnungszeitraum

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

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

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

Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen

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

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

Lage der Normalarbeitszeit

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

Entlohnung

21. Während des Durchrechnungszeitraumes gebühren das Ist-Gehalt bzw. der Ist-Lohn [KVarbEEI:], der Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter und alle pauschalierten Ansprüche ungekürzt. Auf Stunden bezogene Teile des Entgeltes (z.B. Zulagen, Zuschläge) sind nach den tatsächlich geleisteten Stunden abzurechnen.

Bei regelmäßiger Montagearbeit ist davon abweichend die Montagezulage zu pauschalieren. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn in den letzten 3 Monaten vor Beginn des Durchrech-

¹⁰ Zum Entfall des Teilzeitmehrarbeitszuschlages siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit. c (Seite 38).

nungszeitraumes in mindestens 7 Wochen ein Anspruch auf Montagezulage bestand. Würde infolge von Zeitausgleich Reise- bzw. Lenkentgelt wegfallen, ist es fortzuzahlen.¹¹ Es gebührt der auf einen Tag entfallende Durchschnittswert der letzten 3 Monate¹², in denen im Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit gearbeitet wurde und keine Fehlzeit angefallen ist.

Bei Akkord- bzw. Prämienarbeiten gemäß Abschnitt 6a bzw. 6b ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet.

Zeitzuschläge, Überstunden, Zeitkonto

22. Nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25%. Anstelle dieses Zeitzuschlages kann eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Gehalts- bzw. Lohnausgleich vereinbart werden.

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

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

Höchstausmaß des Zeitguthabens

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

Übertragung von Zeitguthaben

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

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

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

Teilzeitbeschäftigte

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

Für Arbeitsleistungen nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gelten die Bestimmungen über die Bandbreite. Das Unterschreiten der Untergrenze von 32 Stunden pro

¹¹ Beispielsweise ergibt sich bei wöchentlicher An- und Abreise durch einen arbeitsfreien Tag kein Ausfall und daher auch kein Fortzahlungsanspruch. Bei täglicher An- und Abreise würde ein ganztägiger Zeitausgleich hingegen einen Ausfall bewirken, der durch den Fortzahlungsanspruch vermieden wird.

¹² Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 68).

Woche (Punkt 17) ist auch dann möglich, wenn mit dem Teilzeitbeschäftigten eine Normalarbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden vereinbart wurde.

Sonstige Bestimmungen

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

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

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

Schichtarbeit

27. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitseinteilung ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Schichtarbeit mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien eingeführt werden.¹³ Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass im Durchschnitt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden, bei einer 4-Tage-Woche 10 Stunden sowie in den Fällen des § 4a Abs. 3 AZG 12 Stunden nicht überschreiten.

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

¹³ Hinweis des FEEI: Schichtarbeit kann unseres Erachtens in Betrieben **mit Betriebsrat auch einzelvertraglich** geregelt werden. (Gemäß § 4a AZG in Verbindung mit § 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG hat das Unternehmen ein Wahlrecht, Schichtarbeit einzelvertraglich oder mittels Betriebsvereinbarung zu regeln. Durch die Worte „aufgrund einer Betriebsvereinbarung“ im ersten Satz von Punkt 27 wird versucht, dieses Wahlrecht zu beseitigen und aus der gemäß § 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG freiwilligen erzwingbaren Schichtarbeits-Betriebsvereinbarung eine notwendige nicht erzwingbare nach dem Vorbild von § 96 ArbVG zu machen. Für eine solche Umkategorisierung fehlt den Kollektivvertragsparteien die Regelungsmacht. Folglich sind im ersten Satz die Worte „aufgrund einer Betriebsvereinbarung“ mangels normativer Wirkung für Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverbindlich.)

Daraus folgt unseres Erachtens weiter, dass Schichtarbeit in Betrieben **ohne Betriebsrat auch ohne Zustimmung der Kollektivvertragsparteien** einzelvertraglich geregelt werden kann. (Denn wenn Schichtarbeit in Betrieben mit Betriebsrat ohne dessen Zustimmung einzelvertraglich regelbar ist, erscheint es unsachlich, dass Schichtarbeit in Betrieben ohne Betriebsrat nur mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien regelbar sein soll. Deshalb sind die Worte „und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien“ im zweiten Satz von Punkt 27 nichtig.)

Auch im Hinblick auf die abschließende Regelung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte im Arbeitsverfassungsgesetz (OGH 25.11.2014, 8 ObA 74/14m) sind die ersten zwei Sätze von Punkt 27 problematisch. Ob sich die Gerichte der Rechtsmeinung des FEEI anschließen, bleibt abzuwarten.

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

Sonntags- und Dekadenarbeit

28. Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, wenn dieser Ersatzsonntag aus der Arbeitszeiteinteilung klar hervorgeht. Dies gilt nicht, wenn bestehende Vereinbarungen anderes vorsehen. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf den Ersatzsonntag, gebührt für die an diesem Tag erbrachte Arbeit ein Zuschlag gemäß Abschnitt 7 Punkt 11.¹⁴

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

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

Innerhalb eines 4-wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung dieser durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinanderfolgenden Dekaden muss jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

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

4-Tage-Woche

30. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit auf 4 Tage bis zu 10 Stunden betragen. Dies ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Arbeitszeit an den Arbeitstagen durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt wird; in Betrieben ohne Betriebsrat nur, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit festgestellt wurde.¹⁵

Rufbereitschaft

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

¹⁴ Seite 39.

¹⁵ Hinweis des FEEI: Im Rahmen der Novelle BGBl. I Nr. 53/2018 wurde in § 9 Abs. 1 AZG die Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden am Tag ausgedehnt. Seither ist der letzte Absatz von Punkt 30 überholt.

Altersteilzeit

Grundsätze

32. Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer Altersteilzeit im Sinn des § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vereinbart, gelten folgende Regelungen, solange diese gesetzliche Bestimmung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden ist:¹⁶

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

Geblockte Altersteilzeit

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

- a) Mangels einer Einigung über den Zeitpunkt des Verbrauches von Urlaub, der während der Einarbeitungsphase entstanden ist, kann dieser Urlaub unmittelbar vor Ende der Einarbeitungsphase angetreten werden.
Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase zu treffen. Beispielsweise kann für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entstehen wird, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt werden. Für die Zeiträume, die dadurch nicht eingearbeitet sind, wird der Urlaubsverbrauch vereinbart.¹⁷
- b) Fallen in die Einarbeitungsphase Abwesenheitszeiten ohne bzw. mit halbem Entgeltanspruch, werden dafür keine bzw. nur die halben Zeitguthaben erworben. Die Einarbei-

¹⁶ Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit. c (Seite 38).

¹⁷ Hinweis des FEEI: Der OGH (29.9.2009, 8 ObA 23/09d) hat entschieden, dass bei geblockter Altersteilzeit auch in den Urlaubswochen der Einarbeitungsphase ein Zeitguthaben für die Freistellungsphase („Urlaubszeitguthaben“) entsteht. Der Urlaubsanspruch der Freistellungsphase wird durch den Konsum dieses „Urlaubszeitguthabens“ verbraucht. Aus diesem OGH-Urteil folgt, dass es nicht notwendig ist, den Urlaub der Freistellungsphase in die Einarbeitungsphase vorzuverlegen.

tungsphase verlängert sich, bis ausreichend Zeitguthaben für die Freistellungsphase erworben wurden.

- c) Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Freizeitoption gewählt hat, entsteht der volle Freizeitanspruch in der Einarbeitungsphase. In der Freistellungsphase entsteht kein Freizeitanspruch aus der Freizeitoption. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, das Freizeitguthaben aus der Freizeitoption vor Beginn der Freistellungsphase zu verbrauchen.
- d) Bestehen zum Ende des Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind diese auf der Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgeltes zu bezahlen; der Gehalts- bzw. Lohnausgleich ist nur einzubeziehen, wenn das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen oder durch berechtigten vorzeitigen Austritt (auch gemäß § 25 Insolvenzordnung, jedoch nicht wegen dauernder Dienstunfähigkeit bzw. Gesundheitsgefährdung) beendet wird. Es gebührt kein Zuschlag im Sinn des § 19e AZG. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, gebührt diese Abgeltung den Erben bzw. Erben.

Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien

34. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen,

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

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit

35. Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für alle oder für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann in Betrieben mit Betriebsrat nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien vereinbart werden.¹⁸

¹⁸ Hinweis des FEEI: Für eine Arbeitszeitverkürzung unter Verringerung des Entgelts ist zusätzlich zu einer etwaigen freiwilligen Betriebsvereinbarung eine Einzelvereinbarung notwendig.

Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für alle oder für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann in Betrieben **mit Betriebsrat** unseres Erachtens **auch einzelvertraglich** vereinbart werden. (Laut § 97 Abs. 1 Z. 13 ArbVG kann eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit ohne Entgeltverringerung mittels Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich erfolgen. Den Kollektivvertragsparteien fehlt die Regelungsmacht dafür, in Betrieben mit Betriebsrat immer dessen Zustimmung zu verlangen und dadurch aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung gemäß § 97 ArbVG eine notwendige nach dem Vorbild von § 96 ArbVG zu machen. Überdies ist es sachlich wohl nicht gerechtfertigt, vorübergehende sowie dauerhafte Arbeitszeitverkürzungen ohne Entgeltverringerung den für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heiklen Tatbeständen des § 96 ArbVG gleichzustellen. Folglich ist der erste Satz von Punkt 35 nichtig.)

Daraus folgt unseres Erachtens weiter, dass eine solche Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit in Betrieben **ohne Betriebsrat auch ohne Zustimmung der Kollektivvertragsparteien** einzelvertraglich vereinbart werden kann. (Denn wenn die Arbeitszeitverkürzung in Betrieben mit Betriebsrat ohne dessen Zustimmung einzelvertraglich vereinbart werden kann, erscheint es unsachlich, diese in Betrieben ohne Betriebsrat nur mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien zuzulassen. Deshalb sind die Worte „und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien“ im zweiten Satz von Punkt 35 nichtig.)

Auch im Hinblick auf die abschließende Regelung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte im Arbeitsverfassungsgesetz (OGH 25.11.2014, 8 ObA 74/14m) sind die ersten zwei Sätze von Punkt 35 problematisch. Ob sich die Gerichte der Rechtsmeinung des FEEI anschließen, bleibt abzuwarten.

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

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

Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen

36. Für weibliche bzw. männliche Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal, hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und weibliche bzw. männliche Chauffeure kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden, wenn regelmäßig Arbeitsbereitschaft besteht und diese mindestens 40% der Arbeitszeit beträgt. Unter dieser Voraussetzung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden; dies gilt nicht für weibliche bzw. männliche Chauffeure.

Mit diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern kann bis zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 60 Stunden eine Pauschalentlohnung vereinbart werden. Ab 38,5 Stunden gebührt ein Zuschlag von mindestens 30% des Stundengehaltes bzw. -lohnes gemäß Abschnitt 6 Punkt 6.¹⁹ Bei Pauschalentlohnungen von

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

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

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

Für weibliche bzw. männliche Chauffeure darf die tägliche Lenkzeit zwischen 2 Ruhezeiten bis zu 9 Stunden betragen. In unvorhergesehenen Fällen ist zur Ermöglichung der Rückkehr eine Lenkzeit von bis zu 10 Stunden zulässig.

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

Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

¹⁹ Stundengehalt/-lohn = Monatsgehalt/-lohn (auf Basis 38,5 Stunden) : 167.

wichtigen Grund entfällt bei durchgerechneter Normalarbeitszeit und Vollzeitmehrarbeit der Überstundenzuschlag.

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

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

Besteht am Ende eines Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben aus der Umwandlung von Geldansprüchen,²⁰ ist dieses als Normalarbeitszeit in sinngemäßer Anwendung von Punkt 7a abzugelten.

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

ABSCHNITT 5

FREISTELLUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Aus- und Weiterbildung

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fähigkeiten oder von Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sein. Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor externen Bildungsmaßnahmen. Das Unternehmen hat auf eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen entsprechend ihrer Anzahl im Betrieb besonders Bedacht zu nehmen.

Inhalt und Zeitpunkt der Bildungsmaßnahmen sind zu vereinbaren. Wenn es zu keiner Einigung über die Bildungsmaßnahme kommt, ist der Betriebsrat beizuziehen.

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

[KVAngEEI:] Der Betriebsrat ist über Vereinbarungen über die Rückerstattung von Ausbildungskosten zu informieren, wenn er dies verlangt.

Prüfungsvorbereitung

2. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten auf Verlangen zur Vorbereitung und Ablegung von Prüfungen im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Fachhochschule oder Universität sowie für die Berufsreifeprüfung unbezahlte Freizeit im Ausmaß von bis zu 2 Wochen pro Kalen-

²⁰ Hinsichtlich nicht verbrauchter Freizeit aus der Freizeitoption siehe Anhang 1 (Seite 62).

derjahr. Kommt es zu keiner Einigung über den Verbrauch, gelten die Schlichtungsregeln des § 4 UrlG. Diese unbezahlte Freizeit unterbricht das Arbeitsverhältnis nicht.

Arbeitsverhinderung

3. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei:

- | | |
|---|------------------------------|
| a) eigener Eheschließung | 3 Arbeitstage; ²¹ |
| b) Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, eines Eltern-
teiles sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit auf einen Arbeitstag
fällt | 1 Arbeitstag; |
| c) Entbindung der Ehe- bzw. Lebenspartnerin | 1 Arbeitstag; |
| d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haus-
haltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes | 2 Arbeitstage; |
| e) Tod der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners oder eines Elternteiles | 2 Arbeitstage; |
| f) Tod der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners, wenn ein gemein-
samer Haushalt bestanden hat | 2 Arbeitstage; |
| g) Tod eines Kindes | 2 Arbeitstage; |
| h) Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles | 1 Arbeitstag; |
| i) Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit. e bis h, wenn der Tag
des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt | 1 weiterer
Arbeitstag; |
| j) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Ein-
vernehmen mit der zuständigen Führungskraft erfolgt | die notwendige
Zeit; |
| k) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes der Arbeitneh-
merin bzw. des Arbeitnehmers in den Fällen der lit. e bis h:
die notwendige Zeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines
weiteren Arbeitstages. | |

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

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

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

4. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer behalten ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen einer Ärztin bzw. eines Arztes oder Ambulatoriums, für Behördenwege sowie zum 1. Antritt zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A),

²¹ Hinweis des FEEI: Im Zweifel ist davon auszugehen, dass die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechend praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten. Somit kann Punkt 3 nicht so verstanden werden, dass Personen mit weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche z.B. bei eigener Eheschließung eine bezahlte Freistellung für volle 3 Arbeitstage zusteht. Bei nur einem Arbeitstag pro Woche würde sonst ein Freistellungsanspruch von 3 Wochen entstehen. Deshalb ist Punkt 3 dahin auszulegen, dass Personen mit **1-, 2-, 3- oder 4-Tagewoche** die bezahlte Freistellung nur **aliquot** zusteht, wobei Teile von Tagen auf ganze Tage **aufzurunden** sind (*Hitz/Noga*, Offene Fragen zu Dienstverhinderung, kollektivvertraglichen Freistellungen und Teilzeitbeschäftigung, ASoK 2022, 373; *Wiesinger*, Das Ausmaß des Freistellungsanspruchs von Teilzeitbeschäftigten bei den sonstigen Dienstverhinderungsgründen, ARD 6857/5/2023; zur ähnlichen Problematik beim Urlaubsanspruch OGH 27.5.2021, 9 ObA 54/20m, Rz. 29 bis 31; anderer Ansicht *Radlingmayr*, Praxisfragen zu Dienstverhinderungsgründen, DRdA-infas 2021, 332 unter Berufung auf *Hörmann*, Teilzeitdiskriminierung in Kollektivverträgen, 2020).

falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

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

Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)²²

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

[KVarbEEI:]

Erkrankung

Entgeltanspruch bei Erkrankung

6. Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes²³ hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2, 4 und § 4 EFZG Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

- unter 5 Jahren 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.

7. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Gesundheitskasse zu entrichtenden Arbeitnehmerbeiträge) und dem vollen Krankengeld, auch wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Gesundheitskasse 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 Zu-

²² Im Hinblick auf die Anlehnung an die zugrunde liegende Bestimmung des § 1155 ABGB wurde eine beide Geschlechter berücksichtigende Formulierung unterlassen.

²³ § 2 Abs. 1 EFZG: „Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis ein Jahr, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.“

schusses darf jedoch 49% des vollen Entgeltes im Sinn 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.

8. Über die Anspruchsdauer des EFZG²⁴ 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

- unter 5 Jahren 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 7. Nach Erschöpfung dieses Anspruches hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit) Anspruch auf den in Punkt 6 geregelten Krankengeldzuschuss, soweit dieser noch nicht verbraucht ist. Er kann in unmittelbarem Anschluss an den in diesem Punkt geregelten Krankengeldzuschuss verbraucht werden.

9. Ist die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Folge eines von einer dritten Person schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Krankenentgelt im Sinn dieses Kollektivvertrages als Vorschuss. Dieser ist zurückzuzahlen, wenn von der dritten Person Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, ist dieser Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Auf Verlangen sind die Ansprüche an das Unternehmen abzutreten. Dieses kann die Ansprüche auf seine Gefahr und Kosten verfolgen.

Gemeinsame Bestimmungen

10. Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dieses Kollektivvertrages gelten im Sinn des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 3 Monaten²⁵ vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Punkt 6 und 7 sind jene 3 abgeschlossenen Beitragszeiträume vor der Erkrankung heranzuziehen, die zeitlich mit dem für die Ermittlung der Ansprüche auf Berücksichtigung der Überstunden maßgebenden Zeitraum zusammenfallen. Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuschneiden.

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

²⁴ § 2 Abs. 5 EFZG: „Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ... an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.“

²⁵ Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 68).

Im Übrigen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

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

Nachweispflicht

12. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuches, Behördenwegen und dgl. Nachweise zu erbringen, es sei denn, dass von der Mehrzahl der Angestellten des Betriebes ein solcher Nachweis gefordert wird.

ABSCHNITT 6 ENTLOHNUNG

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Höhe der Mindestgehälter bzw. -löhne wird bestimmt durch
 - die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
2. In den Beschäftigungsgruppen B bis K werden bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres das Mindest- und Ist-Gehalt bzw. der Mindest- und Ist-Lohn der betreffenden Arbeitnehmerin bzw. des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.
3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Gehälter bzw. -Löhne bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen²⁶ erhöht.
4. Die kollektivvertragliche Ist-Gehalts- bzw. Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang 1²⁷ geregelt.
5. In der Folge ist unter „Mindestgehalt“ das Mindestgrundgehalt und unter „Ist-Gehalt“ das Ist-Grundgehalt zu verstehen (auch wenn dieses dem Mindestgehalt entspricht) bzw. unter „Mindestlohn“ der Mindestgrundlohn und unter „Ist-Lohn“ der Ist-Grundlohn (auch wenn dieser dem Mindestlohn entspricht).
6. Zur Berechnung des Stundengehaltes bzw. -lohnes ist bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden das Ist-Gehalt bzw. der Ist-Lohn durch 167 zu teilen; bei Teilzeitbeschäftigten ist das Ist-Gehalt bzw. der Ist-Lohn durch 4,33 und durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen.
- 6a. [KVarbEEI:] Die nachstehenden Regelungen bilden ein für Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der 11 Beschäftigungsgruppen einzustufen.
8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung
 - der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten sowohl hinsichtlich der Dauer der einzelnen Tätigkeiten als auch deren Bedeutung für das Unternehmen,
 - wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
 - wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.

²⁶ Seite 29 (Individuelle Erhöhungen).

²⁷ Seite 59.

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-Gehaltes bzw. -Lohnes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.²⁸

11. [KVarbEEI:] Im Hinblick auf die Regelung des Zuschlages für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter (Abschnitt 7 Punkt 20²⁹) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppendifinitionen

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

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

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

Beschäftigungsgruppe B

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

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung.

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeits Erfahrung.

Beschäftigungsgruppe D

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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung (insbesondere Lehrabschlussprüfung oder Abschlussprüfungszeugnis über das Erlernen „wesentlicher Teile eines Lehrberufes“ bei einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.

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

²⁸ Muster in Anhang 3 Punkt 2 (Seite 70).

²⁹ Seite 40.

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

Beschäftigungsgruppe E

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

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

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

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

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

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse erforderlich, die typischerweise Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 3 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören.³⁰

Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.³⁰

Für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger nach Abschluss eines Fachhochschul-, Hochschul- oder Universitätsstudiums kann das Mindestgehalt bzw. der Mindestlohn dieser Beschäftigungsgruppe für höchstens 18 Monate um bis zu 5% unterschritten werden.

³⁰ [KVarbEEI:] Auf Arbeiterinnen und Arbeiter nicht anwendbar (Abschnitt 6 Punkt 11, Seite 22).

Beschäftigungsgruppe H³¹

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

Für diese Aufgaben sind umfangreiche Fachkenntnisse und längere einschlägige Arbeits- erfahrung erforderlich.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 4 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw. einer der Beschäftigungsgruppe G und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

Sowie als Meisterin bzw. Meister oder als Montageleiterin bzw. Montageleiter eingesetzte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- eine facheinschlägige berufsbildende mittlere oder höhere Schule oder
- einen facheinschlägigen 4-semesterigen Werkmeisterkurs mit mindestens 8 Wochenstunden Kursdauer oder
- eine facheinschlägige Meister- bzw. Konzessionsprüfung

erfolgreich absolviert haben und im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig sind.

Beschäftigungsgruppe I³¹

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 6 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw. einer der Beschäftigungsgruppe H und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens 4 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

Beschäftigungsgruppe J³¹

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

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

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

Beschäftigungsgruppe K³¹

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

³¹ Hinweis des FEEI: Die Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppen H bis K sind wegen des jeweiligen Anforderungsprofils Angestellten-Tätigkeiten.

13. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen.

Können Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, haben sie ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes bzw. -lohnes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung sind sie mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Bei Bestehen der 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 Mindestgehälter bzw. -löhne der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder betrieblichen Beschäftigungsgruppe müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestgehälter bzw. -löhne der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen Gehalts- bzw. 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 4 Vorrückungsstufen. Die Vorrückungsstufen werden nach 2, 4, 7 und 10 Beschäftigungsgruppenjahren erreicht.

Beschäftigungsgruppenjahre

16. Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer im Unternehmen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe eingestuft ist, sowie anrechenbare Vordienstzeiten. Zeiten der Einstufung in einer höheren Beschäftigungsgruppe sind auch für die Einstufung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe anzurechnen. Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages, sind unmittelbar vor dem Kollektivvertragswechsel in diesem zurückgelegte Beschäftigungszeiten nach den Regeln des Punktes 20 (Vordienstzeiten) anzurechnen. Abweichendes kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

17. Dienstzeiten als Vorarbeiterin bzw. Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme als Meisterin bzw. Meister zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erstmals als Meisterin bzw. Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

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 von im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommenen gesetzlichen Elternkarenzen,

- die am 1.5.2017 oder später begonnen haben, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 22 Monaten,
- die am 1.5.2011 oder später begonnen haben, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 16 Monaten,

- die vor dem 1.5.2011 begonnen haben, jeweils im Ausmaß von bis zu 10 Monaten anzurechnen. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür insgesamt höchstens 22 bzw. 16 bzw. 10 Monate angerechnet.

Anrechnung von Vordienstzeiten

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

Es dürfen höchstens 6 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

21. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung bekannt zu geben und innerhalb von 4 Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestgehalt bzw. -lohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestgehalts- bzw. Mindestlohntabelle (Monatswerte in €, 1.5.2025)

BG	Grund- stufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte 2,4 BG-J 7,10 BG-J	
A	2 478,76	-	-	-	-	-	-
B	2 504,31	2 551,13	2 597,95	2 621,36	2 644,77	46,82	23,41
C	2 738,49	2 820,65	2 902,81	2 943,89	2 984,97	82,16	41,08
D	2 922,16	3 009,84	3 097,52	3 141,36	3 185,20	87,68	43,84
E	3 348,62	3 482,56	3 616,50	3 683,47	3 750,44	133,94	66,97
F	3 775,27	3 926,29	4 077,31	4 152,82	4 228,33	151,02	75,51
G	4 341,85	4 515,55	4 689,25	4 776,10	4 862,95	173,70	86,85
H	4 762,59	4 953,10	5 143,61	5 238,87	5 334,13	190,51	95,26
I	5 827,20	6 060,33	6 293,46	6 410,03	6 526,60	233,13	116,57
J	6 397,78	6 653,71	6 909,64	7 037,61	7 165,58	255,93	127,97
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	8 458,00	8 796,29	8 965,44	9 134,59	9 303,74	338,29	169,15

23. Bei Teilzeitbeschäftigten sind das Mindestgehalt bzw. 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 die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren erreicht wird.

Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Mindestgehalts- bzw. Mindestlohntabelle mit dem Zeitpunkt einer Vorrückung zusammen, ist der Vorrückungswert der neuen Mindestgehalts- bzw. Mindestlohntabelle heranzuziehen.

Anrechnungen auf das Mindestgehalt bzw. den Mindestlohn

25. Auf das Mindestgehalt bzw. den Mindestlohn sind Sozialzulagen (z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen anrechenbar. Diese gelten als Bestandteil des Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte 6a bzw. 6b³² [KVAngEEI:] des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelden (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie

³² [KVArbEEI:] Seite 34.

Fahrtkosten- und Essenszuschüsse sind nicht Bestandteil des Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes und sind daher auf das Mindestgehalt bzw. den Mindestlohn nicht anrechenbar.

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

27. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld (gemäß Abschnitt 9³³) um mehr als das Dezembergehalt bzw. den Dezemberlohn überschritten werden.

Ist-Gehalt bzw. -Lohn

Wirkung von Vorrückungen

28. Zum Zeitpunkt der Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe ist auch das Ist-Gehalt bzw. 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 Mindestgehaltes bzw. -lohnes vorzunehmen.

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -Löhne

29. Punkt 28 gilt nicht für:

- Provisionsvertreterinnen und Provisionsvertreter,
- jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor der Vorrückung selbst gekündigt haben, es sei denn, es handelt sich um eine Kündigung, bei der ein Anspruch auf Abfertigung im Sinn des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes entsteht.

30. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -Löhne aufgrund einer Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind Arbeitnehmerinnen und 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.

Anstelle der Kalenderjahre können durch Betriebsvereinbarung auch andere Zeiträume festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

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

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die 2-malige aufeinanderfolgende Ausnahme einer Arbeitnehmerin bzw. 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, kann niemand

³³ Seite 41.

ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder Betroffener ist eine Beratung durchzuführen.

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

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

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

Vorrückung vereinbart werden. Ist die Erhöhung des Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes 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 (Punkt 37 bis 62) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

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

34. Liegt das bisherige Mindestgehalt über dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe bzw. der bisherige Mindestlohn über dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer

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

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

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

35. Liegt das Ist-Gehalt über dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe bzw. der Ist-Lohn über dem Mindestlohn der Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Ihr bzw. sein Ist-Gehalt bzw. -Lohn ändert sich dadurch nicht.

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

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

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

- aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurech-

nen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;

- nach dem 4. bzw. 7. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3 der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr: Die 1. Vorrückung erfolgt 2 Jahre nach der Umstufung;
- von der Beschäftigungsgruppe A in eine höhere Beschäftigungsgruppe: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist die Vorrückung der bisherigen Beschäftigungsgruppe zu zahlen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

37. Einmal jährlich ist ein Anteil der Gehalts- bzw. Lohnsumme zu ermitteln (Leistungsvolumen) und ausschließlich für individuelle Gehalts- bzw. 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 Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des Leistungsvolumens für beide Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeführt werden.

Leistungsvolumen

Bemessungsgrundlage

- 39.** a) Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des Leistungsvolumens bilden die Ist-Gehälter bzw. -Löhne (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungstichtag) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ist-Gehälter bzw. -Löhne jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich im gesamten September in jeglicher Art von Karenz, Präsenz- oder Zivildienst von (voraussichtlich) mindestens 6-monatiger Dauer befinden, sind nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.
- b) Bei Jahresbezugsvereinbarungen ist 1/14 des Jahresbezuges für die Ermittlung des Leistungsvolumens heranzuziehen.
- c) Bei Teilzeitbeschäftigten sind Mehrstunden mit der im Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate (September des Vorjahres bis einschließlich August) geleisteten Anzahl zu berücksichtigen.
- d) Die Ist-Gehälter bzw. -Löhne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse im September begonnen haben, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Ist-Gehälter bzw. -Löhne jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse am 30. September geendet haben, sind nicht einzubeziehen.
- e) Bei Provisionsbezieherinnen und Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber das jeweilige Mindestgehalt bzw. der jeweilige Mindestlohn für September.
- f) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 1/3 der Summe der in den Monaten Juli bis September erzielten Grund- und Leistungslöhne heranzuziehen. Die Kompetenzzulagen sind mit der im September gebührenden Höhe in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

Ausmaß

- 40.** 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:
- a) Leistung (z.B. Quantität, Qualität, fachliche und soziale Kompetenz);
 - b) Verbesserung der Struktur der Gehälter bzw. 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Gehälter bzw. Löhne aus dem Leistungsvolumen erhalten.
 - d) Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung des Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat, darf nicht ausgewählt werden. Dies gilt nicht bei Leistungslohn.
- 42.** Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens ist das Ist-Gehalt bzw. der Ist-Lohn einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers höchstens um 7% zu erhöhen. Die einzelnen Erhöhungen müssen zueinander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.
- 43.** Wird das Leistungsvolumen zur Erhöhung von Akkordrichtsätzen verwendet, ist das 1,3-fache des auf die Erhöhung des Akkordrichtsatzes entfallenden Wertes, multipliziert mit der Anzahl der Betroffenen, die Leistungslohn beziehen, 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- 45.** Die Erhöhungen sind schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Leistungsvolumen stammt.

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

- 46.** Das Unternehmen hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens jeweils am 1. Oktober einzuleiten und bis 31. Dezember desselben Kalenderjahres abzuschließen.
- 47.** Die Gehälter bzw. Löhne der im Zuge des Verfahrens ausgewählten Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Gehälter bzw. Löhne anzuführen sind.
- 49.** In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter bzw. Löhne der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erstellen und zu Kontrollzwecken aufzubewahren. Die Höhe des Leistungsvolumens sowie die Personenzahl laut Namensliste ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (z.B. durch Aushang) mitzuteilen.
- 50.** Scheiden ausgewählte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bis 31. Dezember aus, ist der entsprechende Teil des Leistungsvolumens spätestens bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres an andere Arbeitnehmerinnen bzw. 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 Unternehmen oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß Punkt 53 bis 56 einzuleiten.

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

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

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

53. Die Vermittlung hat durch fachkundige Vertreterinnen bzw. Vertreter der Kollektivvertragsparteien zu erfolgen. Diese sind zur Verschwiegenheit über alles zu verpflichten, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

54. Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw. Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (z.B. Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des Leistungsvolumens, Namensliste mit Angabe der geplanten Erhöhungen der Ist-Gehälter bzw. -Löhne der einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer) sind zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl zu nennen.

55. Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittlerinnen bzw. Vermittler (Punkt 51 Abs. 2) auf das Unternehmen 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 Unternehmen, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Gehälter bzw. Löhne allenfalls auch weiterer Arbeitnehmerinnen und 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 das Unternehmen 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen.

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

57. Ist die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 31. Dezember um mehr als 20% höher oder tiefer als am 30. September, ist die Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens an die geänderten Verhältnisse anzupassen. In einem solchen Fall ist unter sinngemäßer Anwendung von Punkt 46 bis 52 ein neues Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach dem Eintritt der Änderung der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugrunde zu legen. Die Gehalts- bzw. 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 Sinn des § 31 Abs. 6 ArbVG (Zusammenschluss zu einem neuen Betrieb).

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

59. Tritt ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil im Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages ein, ist unter sinngemäßer Anwendung von Punkt 46 bis 52 ein Verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach Geltungsbeginn des Kollektivvertrages zugrunde zu legen. Die Gehalts- bzw. 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 das Unternehmen 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.

Lehre, duales Studium

Lehrlingseinkommen

63. Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt in € (1.5.2025):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	1 223,52	1 529,39
2. Lehrjahr	1 529,39	1 988,21
3. Lehrjahr	1 835,26	2 294,09
4. Lehrjahr	2 385,85	2 534,96

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

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt bei einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG in € (1.5.2025):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teil-qualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	1 223,52	1 223,52	1 223,52
2. Lehrjahr	1 398,30	1 310,91	1 267,21
3. Lehrjahr	1 747,88	1 573,09	1 328,39
4. Lehrjahr	2 167,37	1 887,71	-
5. Lehrjahr	2 385,85	2 272,24	-
6. Lehrjahr	-	2 385,85	-

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das Lehrlingseinkommen so lange unverändert, bis sich nach der vorstehenden Tabelle ein Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt. Kollektivvertragliche Erhöhungen des Lehrlingseinkommens sind jedoch vorzunehmen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- eine Reifeprüfung an einer allgemein- bzw. berufsbildenden Schule abgelegt haben und
- eine vertraglich vereinbarte Ausbildung im Unternehmen absolvieren, die den Inhalten einer verkürzten Lehrausbildung entspricht und mit einer Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs. 5 BAG abgeschlossen werden soll, und
- gleichzeitig eine Ausbildung an einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität absolvieren,

erhalten für die Dauer der verkürzten Lehrausbildung bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden einen Mindestlohn bzw. ein Mindestgehalt von € 2 534,96 pro Monat.

Anrechnung von teilqualifizierender Ausbildung

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

Internatskosten, Fahrtkosten

65. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt eines Lehrlings oder Teilqualifizierungslehrlings in einem für die Schülerinnen und Schüler der Berufsschule bestimmten Heim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen.³⁴ Wenn nachweisbar kein Platz im Heim verfügbar ist, sind Quartierkosten gegen Beleg zu bevorschussen und zu ersetzen; dieser Anspruch ist mit der Höhe der Kosten des Heimes begrenzt.

Zusätzliche Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert.

Erfolgsprämie

66. Absolviert der Lehrling die Lehrabschlussprüfung beim erstmaligen Antritt und erhält das Unternehmen eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c BAG, ist diesem Lehrling eine zusätzliche Prämie zu zahlen; sie beträgt bei

- gutem Erfolg € 100,-,
- ausgezeichnetem Erfolg € 125,-.

Wird dem Unternehmen die Förderung wegen eines in der Richtlinie genannten Ausschlussgrundes (z.B. schwerwiegende Übertretung des Berufsausbildungsgesetzes) nicht bezahlt, hat der Lehrling dennoch Anspruch auf die Erfolgsprämie.

Praktika

Pflichtpraktikum

67. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren (in der Regel bis zu 1 Monat, bei Betriebspraxis in der Regel 10 Wochen pro Kalenderjahr). [KVarbEEI:] Ihr Monatslohn beträgt abweichend von Punkt 1

³⁴ Hinweis des FEEI: Lehrberechtigte können einen Ersatz dieser Kosten bei der Lehrlingsstelle beantragen (§ 9 Abs. 5 BAG).

bis 62 bzw. [KVAngEEI:] ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 1 129,57. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. [KVArbEEI:] Die Aliquotierung der Sonderzahlungen gemäß Abschnitt 9 kann taggenau erfolgen.³⁵

[KVAngEEI:]

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind weiters Studentinnen und Studenten, die aufgrund studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität absolvieren. Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 1 526,64. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Ferialpraktikum

68. Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen beschäftigt werden. Ihr monatliches Mindestgehalt beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden für längstens 1 Monat in € mindestens (1.5. 2025):

	ohne Matura	mit Matura
erstmalige Beschäftigung ohne Berufserfahrung bzw. kein vorher absolviertes Pflichtpraktikum	849,99	1 129,57
in allen anderen Fällen	1 129,57	1 526,64

[KVArbEEI:]

ABSCHNITT 6a AKKORDARBEIT

Der Text dieses Abschnittes ist abrufbar unter <https://www.feei.at/aktuelles/kollektivvertraege-des-fee-ab-2001/> > „Weiterführende Links“ > „KVEEI 2021“.

ABSCHNITT 6b PRÄMIENARBEIT

Der Text dieses Abschnittes ist abrufbar unter <https://www.feei.at/aktuelles/kollektivvertraege-des-fee-ab-2001/> > „Weiterführende Links“ > „KVEEI 2021“.

ABSCHNITT 6c KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

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

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

³⁵ Hinweis des FEEI: Laut Abschnitt 1 Punkt 2 KVAngEEI gilt für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten ausschließlich Abschnitt 6 Punkt 67. Dem KVAngEEI unterliegende Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten haben deshalb keinen Anspruch auf Sonderzahlungen.

Kompetenzzulagen-Tabelle³⁶

Beschäftigungs- gruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2025)		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	46,82	70,23	93,64
C	82,16	123,24	164,32
D	87,68	131,52	175,36
E	133,94	200,91	267,88
F	151,02	226,53	302,04
G	173,70	260,55	347,40

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten Abschnitt 6 Punkte 16 bis 19,³⁷ für die Anrechnung von Vordienstzeiten die Punkte 20 und 21 und für die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe Punkt 24 sinngemäß. Für Teilzeitbeschäftigte ist Punkt 23 sinngemäß anzuwenden.

Bei Umstufungen in eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt die bisherige Kompetenzzulage. Der Anspruch auf Kompetenzzulage in der neuen Beschäftigungsgruppe entsteht zu jenem Zeitpunkt, der sich bei sinngemäßer Anwendung von Abschnitt 6 Punkt 36³⁸ ergibt (Umstufung aus der Grundstufe: volle Anrechnung; nach dem 2. und 5. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3-Regelung; nach dem 8. Beschäftigungsgruppenjahr: 1. Vorrückung 2 Jahre nach der Umstufung).

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

Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn

2. Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in ein Leistungslohnsystem mit individuellen Grundlöhnen versetzt, ist ihr Lohn um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern; bei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, jedoch höchstens um die tatsächlich erhaltenen Vorrückungen (um deren Wert zum Zeitpunkt des Wechsels in den Leistungslohn). Werden sie hingegen in ein Leistungslohnsystem versetzt, in dem der Lohn auf der Grundlage gleicher Akkordrichtsätze oder Ähnlichem ermittelt wird, gelten diese auch für die versetzten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt 6 Punkt 16³⁹) sind für die Höhe der Kompetenzzulage bis zum Höchstausmaß von 5 Beschäftigungsgruppenjahren zu berücksichtigen.

Wechsel einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn

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

³⁶ Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 1.20 (Seite 67).

³⁷ Seite 25.

³⁸ Seite 28 (Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre).

³⁹ Seite 25.

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

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

Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn

5. Bei Versetzung vom Leistungs- in den Zeitlohn und späterer Rückversetzung in den Leistungslohn gilt: Bei der Ermittlung des Kompetenzzulagen-Anspruches und des Akkordrichtsatzes bzw. Prämiengrundlohnes ist so vorzugehen, als wäre eine durchgehende Beschäftigung im Leistungslohn vorgelegen.

Bei Versetzung vom Zeit- in den Leistungslohn und späterer Rückversetzung in den Zeitlohn gilt: Bei der Ermittlung der Lohnhöhe und der nächsten Vorrückung ist so vorzugehen, als wäre eine durchgehende Beschäftigung im Zeitlohn vorgelegen.

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage

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

Abschnitt 6 Punkt 31⁴⁰ (Ausnahme oder der Aufschiebung von Vorrückungen in wirtschaftlich begründeten Fällen), ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 1) darf jedoch nicht unterschritten werden.

ABSCHNITT 7

VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

- Vollzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes durch 143;⁴¹
- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl und Multiplikation mit 1,168.
- [KVarbEEI:] leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG durch Multiplikation des Akkord- bzw. Prämienlohnes pro Stunde mit 1,168.

Der Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter ist dabei jedenfalls in den Ist-Lohn (Akkord- oder Prämienlohn) einzurechnen. Fällt dieser Zuschlag nicht regelmäßig an, ist er für jene Stunden voll zu berücksichtigen, in denen die Tätigkeit als Vorarbeiterin bzw. Vorarbeiter (Punkt 20) ausgeübt wird. In die Grundvergütung sind weitere Gehalts- bzw. Lohnbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

⁴⁰ Seite 28.

⁴¹ $38,5 \times 52 : 14 = 143$.

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

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

Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

2. Die Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden setzt sich aus der Grundvergütung und einem Zuschlag zusammen.

Zuschlag bzw. Zeitausgleich für Vollzeitmehrarbeit

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

Zuschlag für Überstunden

4. Der Überstundenzuschlag beträgt 50% der Grundvergütung.

Ein Überstundenzuschlag von 100% gebührt hingegen für folgende Überstunden:

- a) Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr;
- b) die 3. und folgende Überstunde an einem Tag, soweit sie nach 19 Uhr liegt; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
- c) bei mehrschichtiger Arbeit für die 3. und folgende Überstunde, die außerhalb des Zeitraumes der 1. Schicht fallen; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
- d) Überstunden nach Beendigung der Nachtschicht;
- e) Überstunden an Sonntagen;⁴²
- f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw. 31. Dezember⁴³ (das sind jene Stunden, die außerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit liegen);
- g) Überstunden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten, wenn sie nach dem Verlassen des Betriebes bzw. des Einsatzortes und vor Ablauf der Ruhezeit (§ 12 AZG) zurückberufen wurden;
- h) Überstunden, wenn die Tagesarbeitszeit 10 bzw. die Wochenarbeitszeit 50 Stunden übersteigt, ausgenommen bei Gleitzeit.

Zeitausgleich für Überstunden

5. Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen. Wurde für Überstunden Zeitausgleich vereinbart, gilt:

- Für Überstunden mit einem Zuschlag von 50% gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5;
- für Überstunden mit einem Zuschlag von 100% im Verhältnis 1:2.
- Erfolgt die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1, ist der Überstundenzuschlag auszubezahlen.

Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehrarbeit, Überstunden und der Umwandlung von Geldansprüchen

6. Soweit der Zeitraum des Ausgleiches von Zeitguthaben nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt ist, ist er zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann der Aus-

⁴² Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite 13) zu beachten.

⁴³ Arbeitszeit und Zuschläge für Arbeit am 24. und 31. Dezember sind in Abschnitt 4 Punkt 8 (Seite 7) geregelt.

gleich des Zeitguthabens vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass der Zeitausgleich frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird; stattdessen kann auch die Abgeltung in Geld verlangt werden.

Vergütung für Teilzeitmehrarbeit

7. Die Vergütung für Teilzeitmehrarbeit setzt sich aus der Grundvergütung und dem Teilzeitmehrarbeitszuschlag zusammen.

Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit

8. Die Grundvergütung für eine Stunde ist bei Teilzeitbeschäftigten durch Teilung des Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu berechnen. [KVarbEEI:] Der Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter ist dabei jedenfalls in den Ist-Lohn einzurechnen. Fällt dieser nicht regelmäßig an, ist er für jene Stunden voll zu berücksichtigen, in denen die Tätigkeit als Vorarbeiterin bzw. Vorarbeiter (Punkt 20) ausgeübt wird.

In die Grundvergütung sind weitere Gehalts- bzw. Lohnbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

Die Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit ist

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

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

Mit diesen Berechnungsarten werden die für Teilzeitmehrarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten.

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

Teilzeitmehrarbeitszuschlag

9. Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag beträgt 25% der Grundvergütung. Er fällt nicht an

- a) wenn aufgrund einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung die Teilzeitmehrarbeit innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen – durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien – festgelegten Zeitraumes von bis zu 3 Monaten, in dem sie angefallen ist, durch Zeitausgleich abgegolten wird;
- b) bei Gleitzeit,
 - wenn die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird;
 - für jene Zeitguthaben, die in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können;
- c) bei
 - Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen,
 - Altersteilzeit für in der Altersteilzeitvereinbarung im Vorhinein festgelegte über die durchschnittliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Stunden (insbesondere bei geblockter Altersteilzeit),

- auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vereinbarten Sabbatical-Modellen⁴⁴ (z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase). Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag entfällt nur, wenn die genaue zeitliche Lage der Vollzeit- und Freizeitphase sowie die Lage der Teilzeitmehrarbeit und des Zeitausgleiches von Anfang an feststehen.

Pauschale

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

Sonntagszuschlag

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

- neben dem Ist-Gehalt bzw. -Lohn
- pro Stunde ein Zuschlag in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.⁴⁵

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

Feiertagsentlohnung

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

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

Zusammentreffen von Zuschlägen

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

Weitergeltung bestehender Regelungen

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

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

15. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für die

- 2. Schicht pro Stunde mindestens € 1,030
- 3. Schicht pro Stunde mindestens € 3,663.

Nachtarbeitszulage

16. Für Arbeit in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Nachtarbeitszulage zu zahlen, sofern es sich nicht um Überstunden handelt. Besteht ein Anspruch auf die Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage. Die Nachtarbeitszulage beträgt pro Stunde mindestens € 3,663.

⁴⁴ Abschnitt 4 Punkt 16a (Seite 9).

⁴⁵ Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite 13) zu beachten.

Schutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)⁴⁶

Definition und Anspruch

17. a) **Schmutzzulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,710.
- b) **Erschwerniszulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,710.
- c) **Gefahrenzulage:** Für Arbeiten, die infolge schädlicher Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturzgefahr oder anderer Gefahren zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,710.

Gemeinsame Bestimmungen zu SEG-Zulagen

18. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastung und werden nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen entsprechende Arbeiten geleistet werden.⁴⁷

Wenn ein Arbeitsplatzbewertungssystem Schmutz, Erschwernis bzw. Gefahr bereits mindestens in kollektivvertraglicher Höhe berücksichtigt, sind die Zulagen gemäß Punkt 17 nicht zusätzlich zu bezahlen.

Kommt es im Betrieb zu keiner Einigung über die Frage, ob eine SEG-Zulage für eine bestimmte Tätigkeit zusteht, ist vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw. Vertreter der Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

Regelungen über SEG-Zulagen können in Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

[KVAngEEI:] Die Zulagen gebühren nur, wenn die Arbeit unter der Belastung im Sinn des Punktes 17 am jeweiligen Arbeitstag länger als 2 Stunden dauert.

[KVArbEEI:]

Montagezulage

19. Für Montagen – Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb der Betriebsstätte (Abschnitt 10 Punkt 1⁴⁸) – gebührt eine Zulage für jede Arbeitsstunde von mindestens € 1,092.

Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter

20. Vorarbeiterinnen und Vorarbeitern gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10% ihres Lohnes (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn). Dieser Zuschlag gebührt auch Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern für jene Zeit, in der ihnen bei Montagearbeiten sowie bei anderen Beschäftigungen außerhalb der Betriebsstätte wenigstens 3, bei Arbeiten innerhalb der Betriebsstätte wenigstens 6 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer unterstellt sind.

⁴⁶ [KVArbEEI:] Zu beachten ist auch die „Empfehlung betreffend besondere Erschwernis- und Gefahrenzulagen“ (Anhang 7, Seite 75).

⁴⁷ Eine Pauschalierung der SEG-Zulagen ist nach Maßgabe der Günstigkeit zulässig. Steuerrechtlich bleibt der Nachweis der anspruchsbegründenden Tätigkeit zumindest für die jeweilige Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern notwendig.

⁴⁸ Seite 43.

ABSCHNITT 8

ALIQUEUTE GEHALTS- BZW. LOHNANSPRÜCHE

1. [KVarbEEI:] Im Eintritts- bzw. Beendigungsmonat sind die Stunden mit Lohnanspruch (bei Vollzeitbeschäftigung pro Stunde 1/167 des Monatslohnes), höchstens aber der volle Monatslohn zu zahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, sondern am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Kalendermonats, steht das ungekürzte Monatsgehalt bzw. der ungekürzte Monatslohn zu. Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Besteht [KVAngEEI:] während des Arbeitsverhältnisses / [KVarbEEI:] außerhalb des Eintritts- bzw. Beendigungsmonats nicht für alle Tage eines Kalendermonats Anspruch auf Gehalt bzw. Lohn, ist pro Kalendertag mit Gehalts- bzw. Lohnanspruch 1/30 des Monatsgehaltes bzw. -lohnes zu zahlen. Für einzelne Stunden ohne Gehalts- bzw. Lohnanspruch ist bei Vollzeitbeschäftigten pro Stunde 1/167 vom Monatsgehalt bzw. -lohn abzuziehen.

Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.

3. Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

ABSCHNITT 9

SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlungen

2. Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebühren jeweils

- das monatliche Ist-Gehalt bzw. der monatliche Ist-Lohn bzw. das Lehrlingseinkommen und
- der Monatswert der SEG-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen [KVarbEEI:] sowie der Montagezulage und des Zuschlages für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter auf der Grundlage des Durchschnittes der letzten 3 Monate.⁴⁹ Zeiten ohne vollen Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Dieser Zeitraum verlängert sich um diese ausgeschiedenen Zeiten.

Leistungsbezogene Entgelte gemäß § 96 Abs. 1 Z. 4 ArbVG und sonstige Prämien im Sinn des Abschnittes 6b auf Montage- und Baustellen sind mit dem Durchschnitt der letzten 3 Monate⁴⁹ auf der Basis der Normalarbeitszeit zuzüglich der Kompetenzzulage einzubeziehen.

Für weibliche und männliche Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal und hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und weibliche und männliche Chauffeure ist im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit diese zugrunde zu legen.

Bezieherinnen und Bezieher von Provisionen gebührt das monatliche Fixum, mindestens jedoch das monatliche Mindestgehalt bzw. der monatliche Mindestlohn.⁵⁰

⁴⁹ Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 68).

⁵⁰ [KVAngEEI:] Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist gemäß Abschnitt 6 Punkt 26 (Seite 27) eine Deckungsprüfung durchzuführen. / [KVarbEEI:] Anrechnung von Sonderzahlungen auf Mindestlöhne von Bezieherinnen bzw. Bezieher von Provisionen in Abschnitt 6 Punkt 26 (Seite 27).

Fälligkeit

Urlaubsgeld

3. Das Urlaubsgeld gebührt neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt und ist spätestens mit der Abrechnung für Juni vollständig zu zahlen. Wird vor der Juni-Abrechnung ein mindestens 5-tägiger Urlaub angetreten, ist jeweils aliquotes Urlaubsgeld zu zahlen (z.B. bei 25 Arbeitstagen Urlaubsanspruch pro Urlaubsjahr gebührt pro Urlaubstag 1/25 des Urlaubsgeldes).

Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsgeldes ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Urlaubsverbrauch festgelegt werden; spätestens ist das Urlaubsgeld jedoch am 30. Juni zu zahlen. In Betrieben ohne Betriebsrat können derartige Vereinbarungen mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich getroffen werden.

Weihnachtsgeld

4. Das Weihnachtsgeld ist spätestens am 30. November zu zahlen.

Aliquote Sonderzahlungen

5. Beginnt das Arbeitsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres, gebühren das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Das aliquote Urlaubsgeld ist gemäß Punkt 3 fällig, spätestens jedoch mit dem Monatsgehalt bzw. -lohn für den Dezember. Für nach dem 30. November eintretende Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind das aliquote Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dem Monatsgehalt bzw. -lohn für den Dezember zu zahlen.

6. [KVAngEEI:] Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, gebühren das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bereits bezahlt, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Teil bei der Endabrechnung abzuziehen. Wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld noch nicht oder nur zum Teil bezahlt, ist der fehlende Teil bei der Endabrechnung zu zahlen.

[KVArbEEI:] Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres und wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bereits bezahlt, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Teil zurückzuzahlen bzw. wird dieser Teil bei der Endabrechnung abgezogen (1/52 pro begonnene Kalenderwoche), wenn das Arbeitsverhältnis durch

- Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer,
- Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder
- Austritt ohne wichtigen Grund

aufgelöst wird.

Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres und war das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld noch nicht fällig, gebührt die betreffende Sonderzahlung aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Dieser Anspruch entfällt bei

- Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
- Austritt ohne wichtigen Grund.

Zeiten ohne Entgeltanspruch

7. Zeiten ohne Entgeltanspruch vermindern das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (je vollendete Woche 1/52) nur

- in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. Präsenz- oder Zivildienst, Wochengeld- oder Rehabilitationsgeld-Bezug, Karenz im Sinn des Mutterschutz- bzw. Väter-

Karenzgesetzes, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes⁵¹ oder erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung⁵²) oder

- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder
- wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltsatz einschließlich Sonderzahlungen erhält.

Für Zeiten, in denen aufgrund einer Vereinbarung Arbeitsleistung und Entgeltanspruch entfallen, kann der Entfall des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes vereinbart werden. Für unbezahlten Urlaub für eine Betriebsrats-Bildungsfreistellung im Sinn des § 118 ArbVG kann die aliquote Verminderung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes jedoch nicht wirksam vereinbart werden.

Notwendige Korrekturen des Urlaubsgeldes sind mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).

Änderung der Normalarbeitszeit

8. Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).⁵³

ABSCHNITT 10 DIENSTREISE UND MONTAGE⁵⁴

Dienstreisebegriff

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

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

2. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstreisen

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

3. Kann betrieblich kein Einvernehmen über das Vorliegen einer Betriebsstätte erzielt werden, ist auf Wunsch des Unternehmens, des Betriebsrates bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch einer betroffenen Arbeitnehmerin bzw. eines betroffenen Arbeitneh-

⁵¹ § 12 AVRAG.

⁵² § 119 Abs. 3 ArbVG.

⁵³ Berechnungsbeispiel in Anhang 4 Punkt 1 (Seite 72).

⁵⁴ Das Übergangsrecht ist in Anhang 2 Punkt 2 (Seite 67) geregelt.

mers eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. Baustellen gelten nicht als Betriebsstätten.

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

4. [Entfallen.]

Reiseaufwandsentschädigung

Allgemeines

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

Österreich, übrige EU (Stand 1.5.2025), Großbritannien, Nordirland, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz

Taggeld außerhalb des Nahbereichs

6. Das Taggeld beträgt € 67,94⁵⁵ für jeweils 24 Stunden einer Dienstreise.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden kein Taggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden 1/3 des Taggeldes (€ 22,65);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden 2/3 des Taggeldes (€ 45,29);
- mehr als 12 Stunden volles Taggeld (€ 67,94).

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

Taggeld im Nahbereich

7. Wenn die Beschäftigung in Österreich ausschließlich innerhalb eines Umkreises von 10 km Luftlinie um die Betriebsstätte (Nahbereich) erfolgt, beträgt das Taggeld abweichend von Punkt 6 bei einer Reisedauer von

- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden € 16,39;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden € 20,56;
- mehr als 11 Stunden € 33,96.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

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

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

⁵⁵ Übergangsrechts-Werte für Kroatien, Liechtenstein und Schweiz auf Seite 92.

Nächtigungsgeld

8. Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, gebührt Nächtigungsgeld. Dieses beträgt in Österreich € 22,90 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 37,68 pro Nacht.

Außerhalb Österreichs besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld in der Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten für den betreffenden Staat, jedoch mindestens € 22,90 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise mindestens € 37,68 pro Nacht. Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 für den jeweiligen EU-Staat um 10% verringert werden, jedoch € 22,90 nicht unterschreiten.⁵⁶

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

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

„Drittstaaten“⁵⁷

9. Als Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen in „Drittstaaten“ gebühren die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten⁵⁸ für jene Staaten, in die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Erfüllung des Auftrages reist (Zielländer). Für die Durchreise durch einen Staat auf dem Weg in das Zielland gebührt die Reiseaufwandsentschädigung des Ziellandes.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise dürfen die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder um 10% verringert werden.

Erfolgt die Dienstreise mit dem Flugzeug, gilt als Zeitpunkt des Grenzübertrittes der tatsächliche Abflugszeitpunkt vom zuletzt benützten Flughafen innerhalb der EU (Stand 1.5.2025), Großbritanniens, Nordirlands, Norwegens oder der Schweiz; bei der Rückkehr der Ankunftszeitpunkt am 1. Flughafen innerhalb der EU (Stand 1.5.2025), Großbritanniens, Nordirlands, Norwegens oder der Schweiz. Zwischenlandungen auf der Durchreise sind nicht zu berücksichtigen (siehe Abs. 1).

10. Volles Drittstaaten-Taggeld für den betreffenden Staat gebührt für jeweils 24 Stunden.

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

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

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

11. Für die nicht in Drittstaaten zugebrachte Reisezeit steht das Taggeld gemäß Punkt 6 zu.

⁵⁶ Siehe Tabellen auf den Seiten 92 und 93.

⁵⁷ Staaten außerhalb von: EU (Stand 1.5.2025), Großbritannien, Nordirland, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz.

⁵⁸ https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2001_434_2/2001_434_2.pdf

Für Betriebe, die seit 30.4.2023 oder länger dem KVEEI unterliegen, gilt:

Für die gesamte Reisezeit abzüglich der vom Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile steht das Taggeld gemäß Punkt 6 zu. Für die durch das Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile sind folgende Stunden abzuziehen:

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

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Kundmachung im Betrieb, kann statt dieser Regelung dauerhaft vereinbart bzw. festgelegt werden, dass für die nicht in Drittstaaten zugebrachte Reisezeit das Taggeld gemäß Punkt 6 zusteht.

Gemeinsame Bestimmungen für EU- und Drittstaaten-Dienstreisen⁵⁹

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

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

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

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

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

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

16. Ein Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht nicht, wenn

- ein Hotelzimmer oder angemessenes Quartier beigestellt wird;
- die Kosten der Nächtigung – gegen Beleg – erstattet werden;
- in die Zeit von 22 bis 6 Uhr mindestens 3 Stunden der Reisebewegung fallen und ein Schlafwagen oder First Class-Flug, Business Class-Flug bzw. ein Flug in einer Kategorie mit ähnlichem Sitzkomfort in Anspruch genommen wird;
- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer trotz vom Unternehmen vorgesehener auswärtiger Nächtigung zu Hause nächtigt. In diesem Fall gebührt ein Fahrtkostenersatz (Kilometergeld) für die Strecke vom Reiseziel nach Hause und zurück, der mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld begrenzt ist. Ist der Fahrtkostenersatz niedriger als das Nächtigungsgeld, gebührt die Differenz als pauschaler Auslagenersatz.

17. Wird kein (angemessenes) Quartier beigestellt, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ein angemessenes Quartier zu wählen, welches möglichst nahe zum nicht ständigen Arbeitsplatz liegt.

⁵⁹ Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt sind in Abschnitt 10 Punkt 32 (Seite 49) geregelt.

Ein Quartier ist angemessen, wenn es den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung entspricht. Darüber hinaus sind folgende Erfordernisse zu erfüllen: Ein- oder gegebenenfalls Zweibettzimmer mit getrennten Betten und mindestens 8 m² Wohnfläche pro Person, WC, Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen (ausgenommen in Hotels), Tisch, versperrbarer Kasten mit Ablage und Aufhängemöglichkeiten, Vorhänge oder andere Einrichtungen, die vor dem Einblick von außen schützen, nach Möglichkeit gemeinschaftliche Aufenthaltsräume, regelmäßige Reinigung des Zimmers und der Bettwäsche.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

18. Für Zeiten der Reisebewegung (einschließlich notwendiger Wartezeiten) außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der aliquote Teil des Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes⁶⁰ [KVarbEEI:] (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn) ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestgehalt bzw. -lohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G⁶¹ begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50%.

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

Lenkentgelt

19. Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Dienstreise ein Fahrzeug im Auftrag des Unternehmens selbst lenkt, gebührt für die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistete Lenkzeit anstelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung.⁶² Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens das Mindestgehalt bzw. der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H⁶¹ zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

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

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

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

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

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

⁶¹ [KVarbEEI:] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 2 (Seite 67).

⁶² Lenkzeit während einer Dienstreise ist Arbeitszeit.

21. Mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter) oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind,

kann Abweichendes schriftlich vereinbart werden. Dabei sind die tatsächlich erforderlichen und geleisteten Reise-/Lenkzeiten ausreichend zu berücksichtigen.

22. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Berechnung des Reise- bzw. Lenkentgeltes auf Basis des Mindestgehaltes bzw. -lohnes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine solche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien getroffen werden.⁶³

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

Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld

23. Ist auf der Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benützen, hat das Unternehmen dieses Verkehrsmittel unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu bestimmen und die daraus entstehenden Kosten zu übernehmen.

24. Die Fahrtkosten der Bahn 2. Klasse bzw. des Autobusses sind zu ersetzen. Bei Bahnfahrten sind die Fahrtkosten 1. Klasse zu ersetzen

- bei Fahrten über 200 Bahn-km zwischen Ausgangs- und Zielbahnhof oder
- wenn mindestens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

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

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

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

- für die ersten 15 000 km € 0,50 pro km,
- über 15 000 km € 0,47 pro km.

Trägt das Unternehmen einen Teil des Aufwandes direkt (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur, Park-, Mautgebühren), kann das Kilometergeld entsprechend verringert werden. Bei der Verringerung ist der von der Statistik Austria erstellte „Warenkorb Privater PKW-Verkehr“ in der jeweils aktuellen Fassung zu berücksichtigen.

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, dass bei einem gravierenden Missverhältnis zwischen dem Kilometergeld und den Kosten für Park- oder Mautgebühren das Unternehmen diese Kosten direkt trägt.

26. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privatautos abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Unternehmens für Schäden, die aus der Benützung des Privatautos durch die Arbeitnehmerin

⁶³ [KVArbEEI:] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 2, „Weitergeltung“ (Seite 68).

bzw. den Arbeitnehmer entstehen. Wenn jedoch Tätigkeiten so angeordnet werden, dass die Benützung des Privatautos notwendig ist,

- bleiben bei Unfallschäden die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz aufrecht;
- gebührt das Kilometergeld für die gesamte Strecke (Wohnsitz – Reiseziel – Wohnsitz).

27. Die Abrechnung der Kilometergelder hat nach Wunsch des Unternehmens entweder nach jeder einzelnen Fahrt oder in Form eines Fahrtenbuches zu erfolgen. Fahrtenbücher sind auf Verlangen, jedenfalls aber am Ende des Jahres sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu übergeben.

28. Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig mit dem Privatauto reisen (z.B. Monteure, Vertriebsmitarbeiter), können andere gleichwertige Vereinbarungen über den Fahrtkostenersatz schriftlich getroffen werden.

Heimfahrten

Heimfahrt

29. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz für jeweils

- 2 Dienstreise-Monate, wenn das Reiseziel über 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist und innerhalb Europas liegt;
- 9 Dienstreise-Monate, wenn das Reiseziel außerhalb Europas liegt, sofern die Beendigung dieser Dienstreise nicht innerhalb der nächsten 3 Monate zu erwarten ist.

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

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

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

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

Heimfahrt aus besonderen Gründen

32. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz, wenn

- sie erkrankten und die Heimfahrt nachweislich ärztlich empfohlen wurde;
- sie einen mindestens einwöchigen Urlaub antreten oder
- eine nahe Familienangehörige bzw. ein naher Familienangehöriger (Ehe- bzw. Lebenspartnerin oder -partner, Kind, Adoptiv- bzw. Stiefkind, Eltern) schwer erkrankt oder stirbt.

Bleiben erkrankte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer am Reiseziel oder in dessen näherer Umgebung in Pflege, sind volles Tag- und gegebenenfalls Nächtigungsgeld zu bezahlen. Ist ein Spitalsaufenthalt erforderlich, ist 1/3 des Taggeldes zu bezahlen; unvermeidliche Quartierkosten hat das Unternehmen gegen Nachweis zu ersetzen.

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

Fahrtkostenersatz im Inland

33. Wenn das Reiseziel innerhalb Österreichs liegt und mehr als 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist, sind nach dem 1. Dienstreise-Monat in jenen Monaten, in denen

keine Heimfahrt gemäß Punkt 29 bis 32 in Anspruch genommen wurde, die Fahrtkosten für eine Hin- und Rückfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bahn 2. Klasse) zu ersetzen.

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

Rücktransport im Todesfall

34. Stirbt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat das Unternehmen auf Verlangen einer bzw. eines nahen Familienangehörigen (Punkt 32) vorzuschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8 000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (z.B. Versicherungen) diese Kosten tragen, sind sie dem Unternehmen zurückzuzahlen. Auf Verlangen einer bzw. eines nahen Angehörigen hat das Unternehmen auch bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen

Reisevorbereitungen

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

Dienstzettel

36. Vor Beginn einer über einmonatigen Auslandsdienstreise sind der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettels insbesondere mitzuteilen:

- Beginn und voraussichtliches Ende der Dienstreise,
- Höhe des Tag- und Nächtigungsgeldes,
- allfällige besondere Bezüge (z.B. Auslandszulage),
- Art der Verkehrsmittel,
- Überweisungsart und Währung des Entgeltes,
- Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- Art und Höhe der Versicherung.

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

Sondervereinbarungen

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

Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe

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

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

Vorschuss, Kreditkarte

39. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer können vom Unternehmen einen Vorschuss auf die voraussichtlichen Reisekosten (Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkosten) verlangen, der gegen die nachherige Reisekostenabrechnung verrechnet wird.

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

Unfall- und Krankenrücktransportversicherung

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

Die Deckungssummen der Unfallversicherung sind mindestens:

- dauernde Invalidität € 45 000,-;
- Tod € 22 500,-.

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

Wenn das Unternehmen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern oder deren Angehörigen Vorschüsse auf Versicherungsleistungen gewährt hat, sind diese Ansprüche gegen Dritte (z.B. Versicherungen) bis zur Höhe des jeweiligen Vorschusses an das Unternehmen (auf Verlangen) abzutreten.

Höhere Gewalt

41. Bei einer konkreten persönlichen Gefährdung (durch Krieg, Unruhen etc.) sind Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Dabei haben sie möglichst vor Antritt der Heimreise das Einvernehmen mit dem Unternehmen bzw. der örtlichen Führungskraft herzustellen. Ist dies nicht möglich, ist das Unternehmen vom Antritt der Heimreise so bald als möglich zu verständigen.

42. Werden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Heimreise gehindert und verlieren sie dadurch die Verfügungsmöglichkeit über ihr Gehalt bzw. ihren Lohn, hat das Unternehmen den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenes Gehalt bzw. jenen Lohn vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, das bzw. den die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ohne Auslandsdienstreise erhalten hätten. Für bis zu weitere 6 Monate ist den Angehörigen auf ihr Verlangen vorschussweise ein Betrag in der Höhe des auf dieser Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu zahlen. Nach der Heimkehr kann das Unternehmen die Überbrückungshilfe gegen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer verrechnen.

Angehörige im Sinn dieser Bestimmung sind Ehe- bzw. Lebenspartnerin und -partner, die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn der Dienstreise im gemeinsamen Haushalt gewohnt haben; mangels solcher – in dieser Reihenfolge – Kinder und Adoptivkinder, Eltern, Geschwister, Stiefkinder.

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

Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen

43. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Vertrieb) oder
- die zu länger dauernden Auslandstätigkeiten entsandt werden oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind oder
- in Betrieben ohne Betriebsrat

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

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

Rechnungslegung, Verfall

45. Die Übergabe der Dienstreise-Belege und Bekanntgabe der für die Abrechnung der Dienstreise erforderlichen Informationen hat für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn die Übergabe der Dienstreise-Belege und Bekanntgabe der für die Abrechnung der Dienstreise erforderlichen Informationen nicht innerhalb von 6 Kalendermonaten nach der Rückkehr von der Dienstreise erfolgt. Bei unverschuldeter Verhinderung an der Übergabe der Belege sowie der Bekanntgabe der erforderlichen Informationen läuft diese Frist ab dem Wegfall des Hinderungsgrundes.

ABSCHNITT 11 JUBILÄUMSGELD

1. Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren zum

- 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsgehalt bzw. -lohn,
 - 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsgehälter bzw. -löhne,
 - 45-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsgehälter bzw. -löhne
- als Jubiläumsgeld.

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

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

ABSCHNITT 12 DIENSTERFINDUNGEN, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

1. Diensterfindungen im Sinn des § 7 Abs. 3 PatG sind dem Unternehmen anzubieten. Das Unternehmen hat innerhalb von 3 Monaten vom Tag der Anbietung an zu erklären, ob es die Erfindung für sich in Anspruch nimmt. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist das Unternehmen zur Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Bei Inanspruchnahme der Erfindung hat es die gesetzlich vorgesehene Entschädigung an die Erfinderin bzw. den Erfinder und die Patentgebühren zu zahlen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist

auf Verlangen bei der Eintragung in das Patentregister als Erfinderin bzw. Erfinder zu nennen.

2. Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

ABSCHNITT 13

FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG

Fälligkeit

1. Gehalt bzw. Lohn [KVarbEEI:], Kompetenzzulage, ständig zustehender Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter und alle pauschalierten Ansprüche sind spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats zu zahlen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord- oder akkordähnlicher Prämienarbeit beschäftigt sind, ist spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats der Ist-Lohn zu zahlen; den ständig in Akkord- oder akkordähnlicher Prämienarbeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der letztgültige Akkord- bzw. Prämien durchschnittslohn (Abschnitt 6a Punkt 18; Abschnitt 6b Punkt 12). In beiden Fällen ist die Entgeltdifferenz zum erarbeiteten Lohn spätestens am Letzten des Folgemonats abzurechnen.

Werden Dienstreise-Belege sowie für die Dienstreise-Abrechnung erforderliche Informationen bis zum 20. eines Monats an die zuständige Stelle im Unternehmen übermittelt, sind die daraus resultierenden Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer spätestens am Monatsletzten zu begleichen, bei späterer Übermittlung spätestens am Letzten des Folgemonats.

Für die Fälligkeit der Abfertigung Alt gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (§ 23 Abs. 4 AngG, § 2 Abs. 1 ArbAbfG).

Alle anderen Ansprüche sind spätestens am Letzten des Folgemonats zu zahlen, insbesondere:

- Vergütungen für Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit,
- Zulagen, Zuschläge [KVarbEEI:] (z.B. nicht ständig zustehender Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter), Prämien etc.

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 Ist-Lohn und alle variablen Entgeltbestandteile für den vorangehenden Kalendermonat vollständig bezahlt werden.

Abrechnung

2. Der Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender monatlicher Abrechnungszeitraum (z.B. jeweils bis zum 20. des Monats) durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

3. [KVarbEEI:] Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:

- den Abrechnungszeitraum,
- den monatlichen Ist- bzw. Akkordlohn,
- Mehrarbeits- und Überstundenvergütung,
- Zulagen und Zuschläge,
- Provisionen und Prämien,
- Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,
- Sonderzahlungen,
- sonstige Entgelte,

- Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

Die Auszahlung ist so zu regeln, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt.

Information über Zeitguthaben bzw. -schulden

4. Wenn bei

- der Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle,
- der Abgeltung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit oder von Überstunden durch Zeitausgleich,
- der Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben

die Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer monatlich im Nachhinein über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit des Abrechnungszeitraumes sowie über den Gesamtsaldo (Zeitguthaben bzw. -schuld) schriftlich zu informieren.

Rundung betrieblicher Beträge

5. Bei der Erhöhung von in betrieblichen Regelungen vorgesehenen Beträgen von weniger als 5 Euro sind diese auf mindestens 3 Nachkommastellen kaufmännisch zu runden, soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen ist. Kann die Gehalts- bzw. Lohnverrechnung von Betrieben ohne Betriebsrat nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen, ist auf diese kaufmännisch zu runden.

ABSCHNITT 14 URLAUB

1. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls gemäß § 3 UrlG anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Neben Beschäftigungszeiten (§ 3 Abs. 2 UrlG) sind abweichend von § 3 Abs. 3 UrlG bis zu 3 Jahre einer Schulausbildung (§ 3 Abs. 2 Z. 2 UrlG) anzurechnen, die erfolgreich mit Reifeprüfung (Matura) abgeschlossen wurde. Fallen derartige Beschäftigungs- und Schulzeiten zusammen, sind sie nur einmal zu berücksichtigen.

2. Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes gilt der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG.⁶⁴

Regelmäßig geleistete Überstunden sind bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes in der Regel zu berücksichtigen. Als regelmäßig gelten Überstunden dann, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet wurden. Kalendermonate, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer überwiegend berechtigt abwesend war (z.B. wegen Krankheit, Urlaub oder sonstiger bezahlter Dienstverhinderung), sind auszuscheiden. Der Rückrechnungszeitraum ist um ausgeschiedene Monate zu verlängern. Regelmäßig geleistete Überstunden sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. wegen Auslaufens eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Am 30.4.2011 bestehende, davon abweichende Berechnungsmethoden bleiben aufrecht, so lange nicht durch Betriebsvereinbarung der Übergang zur Regelung des vorstehenden Absatzes vereinbart wird; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

⁶⁴ <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/generalkollektivvertraege.html>

3. Während desurlaubes dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Zum Verbrauch von Urlaub während der Kündigungsfrist können sie nicht verpflichtet werden.

ABSCHNITT 15 BILDSCHIRMBRILLE, TELEARBEIT

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, ist aufgrund einer ärztlichen Verordnung eine Bildschirmbrille zur Verfügung zu stellen bzw. sind die notwendigen Kosten zu ersetzen.⁶⁵

2. Telearbeit liegt vor, wenn sich der Arbeitsplatz ganz oder teilweise in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte (z.B. Wohnung) befindet und elektronische Kommunikations- sowie Bürotechnologie für die Tätigkeit bestimmend ist.

Telearbeit ist nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern möglich.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Wenn keine Betriebsvereinbarung gilt, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen. Der von den Kollektivvertragsparteien ausgearbeitete Muster-Dienstzettel ist dabei zu Grunde zu legen.⁶⁶

ABSCHNITT 16 ABFERTIGUNG

Abfertigung Neu

1. Für Arbeitsverhältnisse, die dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) unterliegen, gelten die kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Abfertigung Alt nicht.

Nach Vereinbarung eines Übertrittes von der Abfertigung Alt zur Abfertigung Neu ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Monats ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, wenn die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z. 26 ArbVG⁶⁷ bestimmt ist.

Abfertigung Alt

Abfertigung Alt bei Teilzeit bzw. Elternteilzeit

2. Wenn

- innerhalb von 5 Jahren vor einer abfertigungswahrenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Stelle einer Vollzeit- eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart bzw. das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung verringert wird oder
 - Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer kündigen, die sich in gesetzlicher Elternteilzeit befinden, deren Ausmaß unter der vorher vereinbarten Normalarbeitszeit liegt,
- erfolgt die Berechnung des Monatsentgeltes für die Bemessung der Abfertigung Alt wie folgt:⁶⁸

⁶⁵ Weitere Regelungen zur Bildschirmarbeit enthält § 68 ASchG.

⁶⁶ [KVAngEEI:] Anhang 3 Punkt 3 (Seite 70).

⁶⁷ „Festlegung von Rahmenbedingungen für die ... Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach dem BM[S]VG.“

⁶⁸ Berechnungsbeispiel in Anhang 4 Punkt 2 (Seite 72).

- Es ist das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß während der gesamten Dauer der Betriebszugehörigkeit zu ermitteln. Wurde vor der letzten Herabsetzung der Arbeitszeit überwiegend Vollzeit gearbeitet, ist für die Berechnung des Durchschnittes die gesamte Dienstzeit vor der letzten Herabsetzung als Vollzeit zu berücksichtigen. Anrechenbare Karenzen bzw. Präsenzdienste sind mit jenem Beschäftigungsausmaß zu berücksichtigen, welches vor ihrem Antritt vereinbart war. Nicht anrechenbare Zeiten sind aus der Berechnung auszuschneiden.
- Durch Aufwertung des letzten Entgeltes (einschließlich der Sonderzahlungen) im Verhältnis der zuletzt vereinbarten Stundenzahl pro Woche zu diesem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß ist ein fiktives Entgelt zu berechnen. Wurde anlässlich der Verringerung der Normalarbeitszeit das auf die Stunde bezogene Entgelt erhöht, ist diese Erhöhung abzuziehen.

Wurde anlässlich einer Verringerung der Normalarbeitszeit eine Abfertigung Alt gezahlt, gelten diese Bestimmungen nicht.

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder jenen Betriebsteil gelten, in dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

3. Wird das Arbeitsverhältnis während einer gesetzlichen Elternteilzeit vom Unternehmen gekündigt oder durch unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt, einvernehmlich oder durch Zeitablauf beendet, ist bei der Ermittlung des Entgeltes für die Bemessung der Abfertigung die frühere Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.⁶⁹

4. [Entfallen.]

Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Firmenpensionen, Pensionszuschüsse oder ähnliche Leistungen vom Unternehmen erbracht, ruhen diese Leistungen während des Abfertigungszeitraumes (d.h. für die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 AngG aufgrund der Dienstzeit vorgesehen ist).⁷⁰

Abfertigung Alt bei zusammengerechneten Arbeitsverhältnissen

6. Werden Arbeitsverhältnisse gemäß Abschnitt 3 Punkt 1⁷¹ zusammengerechnet, vermindert sich der Anspruch auf Abfertigung Alt um jene Anzahl von Monatsentgelten, die [KVAngEEI:] nach dem 1.5.2012 bereits als Abfertigung für zusammengerechnete Arbeitsverhältnisse gezahlt wurde.

[KVArbEEI:]

Einbeziehung von Leistungslohn in die Abfertigung Alt

7. Leistungsbezogene Entgelte gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG sind mit deren Durchschnitt der letzten 3 Monate⁷² auf Basis der Normalarbeitszeit in die Berechnung der Abfertigung einzubeziehen.

Abfertigung Alt im Todesfall

8. Sind unter den gesetzlichen Erben bzw. Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin bzw. der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,

⁶⁹ [KVArbEEI:] § 2 ArbAbfG in Verbindung mit § 23 Abs. 8 AngG.

⁷⁰ Die Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche bzw. umgekehrt kann gemäß [KVArbEEI:] § 2 ArbAbfG in Verbindung mit § 23 AngG vereinbart werden.

⁷¹ Seite 4.

⁷² Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 68).

gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben bzw. Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b oder c Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben bzw. Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin bzw. 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 eine Ehepartnerin bzw. ein Ehepartner, jedoch keine minderjährige Angehörige bzw. kein minderjähriger Angehöriger in obigem Sinn, zum Zeitpunkt des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf 70% der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob die überlebende Ehepartnerin bzw. der überlebende Ehepartner zum Zeitpunkt des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

ABSCHNITT 17 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

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

2. Abweichend davon müssen

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

bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes sind.⁷³

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

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

ABSCHNITT 18 VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages, die über den Anlassfall hinaus von Bedeutung sind, soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw. Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Diese sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw. Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und

⁷³ Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist in Abschnitt 10 Punkt 45 (Seite 52) geregelt.

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

ABSCHNITT 19

GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Dieser Kollektivvertrag ersetzt den am 1.5.2024 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

ANHÄNGE

ANHANG 1 ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2025

Kollektivvertragliche Mindestwerte

1. Mindestgehälter bzw. -löhne,⁷⁴ Lehrlingseinkommen,⁷⁵ Praktikumsentgelte,⁷⁶ Mindestzulagen⁷⁷ und Mindestreiseaufwandsentschädigungen⁷⁸ ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

Ist-Gehälter bzw. -Löhne

2. Die tatsächlichen Monatsgehälter bzw. -löhne (Ist-Gehälter bzw. -Löhne), ausgenommen die Lehrlingseinkommen sowie die Entgelte für duale Studien und Praktika, sind um 2,75%, höchstens jedoch um 115 €⁷⁹ zu erhöhen (sofern nicht eine Option gemäß Punkt 3 oder 4 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter bzw. -Löhne nicht die neuen Mindestgehälter bzw. -löhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Einmalzahlungsoption

3. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2025 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -Löhne um 2,55%, jedoch höchstens 106 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung), und eine Einmalzahlung erfolgen. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter bzw. -Löhne nicht die neuen Mindestgehälter bzw. -löhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Höhe der Einmalzahlung

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

- a) Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes im April 2025 der bzw. des einzelnen Angestellten / der einzelnen Arbeiterin bzw. des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes im April 2025 der Angestellten / Arbeiterinnen und Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2025 aller Arbeiterinnen, Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiterinnen und Arbeiter

⁷⁴ Abschnitt 6 Punkt 22 (Seite 26; Mindestgehalts- bzw. Mindestlohntabelle) sowie Punkt 63, letzter Absatz (Seite 33; duales Studium).

⁷⁵ Abschnitt 6 Punkt 63 (Seite 32).

⁷⁶ Abschnitt 6 Punkt 67 [KVAngEEI:], 68 (Seite 33).

⁷⁷ Abschnitt 7 Punkt 15 bis 17 [KVArbEEI:], 19 (Seite 39).

⁷⁸ Abschnitt 10 Punkt 6 bis 8 (Seite 44).

⁷⁹ Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Höchstbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

sowie des Betriebsrates der Angestellten erforderlich. Die Gehälter bzw. Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Varianten b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2025 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 30.9.2024 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2025 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2024 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2025 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Gehälter bzw. -Löhne von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2024, aber vor dem 1.5.2025 begonnen hat und am 15.9.2025 aufrecht ist,

- a) gemäß Punkt 2 zu erhöhen sind und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen sind und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 1.5.2025 und am 15.9.2025

- a) in gesetzlicher Elternkarenz sind oder
 - b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten
- ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt Punkt 2.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 15.7.2025 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2025 sind die Gehälter bzw. Löhne gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2025 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter bzw. Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 3 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2025 bis zum 31.7.2025 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

4. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2025 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -Löhne um 2,55%, jedoch höchstens 106 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung), erfolgt und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Gehälter bzw. Löhne einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter bzw. die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

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

Ab 1.5.2025 ist die Erhöhung gemäß Punkt 4 Abs. 1 vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2025 zu berechnen und bis 31.7.2025 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter bzw.

Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 4 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2025 bis zum 31.7.2025 nachzuzahlen.

Die Gehalts- bzw. Lohnsumme des Monats April 2025 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen über die Bemessungsgrundlage des Leistungsvolumens (Abschnitt 6 Punkt 39 lit. a bis e⁸⁰) zu ermitteln.

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

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

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 15.7.2025 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Freizeitoption

5. Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -Löhne gemäß Punkt 2 kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 4 Stunden 35 Minuten;⁸¹ sofern sich durch die Anwendung des Höchstbetrages von 115 € (bei Vollzeitbeschäftigung) eine niedrigere prozentuelle Erhöhung als 2,75% ergibt, kann der effektive Erhöhungsprozentsatz für die Ermittlung des Freizeitanspruches herangezogen werden;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Besondere Berufsgruppen (Abschnitt 4 Punkt 36) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeld- oder Rehabilitationsgeld-Bezug, gesetzliche Elternkarenz,⁸² Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Son-

⁸⁰ Seite 29.

⁸¹ 167 Stunden [Normalarbeitsstunden eines Monats bei Vollzeitbeschäftigung] x 0,0275 [Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt] = 4,59 Stunden = 4 Stunden 35 Minuten.

⁸² Hinweis des FEEI: Der Familienzeit-Sonderurlaub (Abschnitt 3 Punkt 4 KVEEI, Seite 5) und die Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes (§ 1a VKG) sind ebenfalls Dienstzeiten ohne Entgelt- und Freizeitanspruch.

derzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird. Für Zeiträume, in denen aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die Ist-Gehälter bzw. -Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5.2025 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2025 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.9.2025 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 31.8.2025 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 31.8.2025 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2025 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.11.2025 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das Ist-Gehalt bzw. der Ist-Lohn der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2026 um die Erhöhung gemäß Punkt 2 zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt bzw. Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt bzw. den Mindestlohn zum 1.5.2025 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Anwendung mehrerer Optionen

6. Verteilungs-, Einmalzahlungs- und Freizeitoption können im Betrieb nebeneinander angewendet werden. Werden in einem Betrieb die Verteilungsoption und andere Optionen nebeneinander angewendet, sind jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die die Einmalzahlungs- bzw. Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Gehalts- bzw. Lohnsumme des Monats April 2025 noch in die individuellen Erhöhungen der Gehälter bzw. Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.

Zulagen

7. Die Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 3,0% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

[KVAngEEI:]

Provisionsvertreterinnen und -vertreter

8. Liegt bei Provisionsvertreterinnen bzw. -vertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1.5.2025 anzuwendende kollektivvertragliche Mindestgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollzeitbeschäftigten Vertreterinnen bzw. Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Andere Bezugsformen

9. Andere Bezugsformen als das Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbezieherinnen bzw. -beziehern, Prämien, Sachbezüge etc., bleiben unverändert.

[KVArbEEI:]

Akkord

8. Bei Akkord im Sinn des Abschnittes 6a ist wie folgt vorzugehen:

- a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- b) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne (ohne Kompetenzzulage) nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
- c) Die am 1.5.2025 geltenden 3-Monats- bzw. 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

Prämientlohnung

9. Bei Prämientlohnung im Sinn des Abschnittes 6b ist wie folgt vorzugehen:

- a) Der Grundlohn ist gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- b) Ist die Prämie in einem Prozentsatz des Grundlohnes festgelegt, ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentsatzes in Zukunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.
- c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämiensätze sind gemäß Punkt 2 zu erhöhen.

Schlussbestimmung

10. Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 4, 7, 8 und 9 sind mit Wirkung ab 1.5.2025 vorzunehmen (auch bei Arbeitsverhältnissen, die am 30.4.2025 bestanden haben und deren Ende vor dem 6.6.2025 liegt). Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG 1a

REZESSIONSOPTION

1. Bilanzierungspflichtige rechtsfähige Unternehmen im Sinn des UGB, deren
- a) **EBIT**⁸³ in den **letzten zwei** beim Firmenbuch hinterlegten bzw. durchgeführten Jahresabschlüssen negativ ist oder
 - b) **EBIT-Marge** laut dem **letzten** beim Firmenbuch hinterlegten bzw. durchgeführten Jahresabschluss unter -2% liegt,
- die das EBIT bzw. die EBIT-Marge sowie den maßgeblichen Jahresabschluss bzw. die maßgeblichen Jahresabschlüsse bis **31.7.2025** (einlangend)
- an die Kollektivvertragsparteien per **E-Mail** (eva.scherz@gpa.at; peter.schleinbach@proge.at; jeglitsch@feei.at; gruber@feei.at) **oder Post** übermitteln,
- haben (im Fall von Konzernverbundenheit auf der Ebene der jeweiligen Einzelgesellschaft) das Recht, die Rezessionsoption in Anspruch zu nehmen.
- Die **EBIT-Marge** ist (auf der Grundlage des letzten beim Firmenbuch hinterlegten bzw. durchgeführten Jahresabschlusses) mit folgender Formel zu berechnen:

$$\text{EBIT-Marge in \%} = \frac{\text{EBIT}}{\text{Netto-Umsatzerlöse}^{84}} \times 100$$

2. **Einzelunternehmen, Personengesellschaften oder kleine Kapitalgesellschaften gemäß § 221 Abs. 1 UGB**⁸⁵ müssen (abweichend von Punkt 1) den letzten abgeschlossenen Jahresabschluss (einschließlich Gewinn- und Verlustrechnung) bzw. die letzten zwei abgeschlossenen Jahresabschlüsse (einschließlich Gewinn- und Verlustrechnung) sowie eine **Selbsterklärung** hinsichtlich des sich ergebenden EBIT bzw. der sich ergebenden EBIT-Marge sowie der Echtheit und Richtigkeit der Jahresabschluss-Zahlen bis zum 31.7.2025 (einlangend) den Kollektivvertragsparteien per E-Mail oder Post übermitteln.

3. Die **angestrebte Inanspruchnahme** der Rezessionsoption ist unverzüglich, spätestens jedoch bis **27.6.2025** den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bekannt zu geben (z.B. durch Aushang). In diesem Fall erfolgt die Erhöhung der Löhne und Gehälter vorläufig gemäß Punkt 4 lit. a.

4. Bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Punkt 1 bzw. 2 ist folgende **Abweichung von Punkt 2 Anhang 1 KVEEI** (Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -Löhne) zulässig:

a) **Regelfall:**

- i) Die **Ist-Löhne und -Gehälter** sind um 1,375%,⁸⁶ jedoch höchstens um 57,50 €⁸⁷ zu erhöhen.

⁸³ § 231 Abs. 2 Ziffer 9 bzw. Abs. 3 Ziffer 8 UGB.

⁸⁴ § 231 Abs. 2 Ziffer 1 bzw. Abs. 3 Ziffer 1 UGB.

⁸⁵ Das sind Kapitalgesellschaften, die mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren nicht überschreiten:

- i) 5 Millionen Euro Bilanzsumme,
- ii) 10 Millionen Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag oder
- iii) im Jahresdurchschnitt 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

⁸⁶ 2,75% [volle Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt] : 2 [halbe Dauerwirkung der Erhöhung bei Inanspruchnahme der Rezessionsoption] = 1,375%.

⁸⁷ Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Höchstbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

- ii) Zusätzlich sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 5,4⁸⁸ (bei 5 Tage-Woche) unverfallbare **Urlaubstage** bis spätestens 31.7.2025 gutzuschreiben.
- iii) Weiters ist bis spätestens 30.9.2025 eine **Einmalzahlung** in der Höhe von mindestens 28,8%⁸⁹ des Ist-Gehaltes bzw. Ist-Lohns der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im April 2025 zu leisten.

Sofern sich durch Anwendung des Höchstbetrages von 115 € (bei Vollzeitbeschäftigung) eine niedrigere prozentuelle Erhöhung als 2,75% ergibt, ist für die Ermittlung der Urlaubstage und der Einmalzahlung der effektive Erhöhungsprozentsatz heranzuziehen.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis spätestens am 30.9.2026 durch Arbeitnehmer-Kündigung, verschuldete Entlassung oder ungerechtfertigten Austritt endet, haben Anspruch auf die aliquoten Urlaubstage (0,32 Urlaubstage⁹⁰ je Monat) und die aliquote Einmalzahlung (1,7%⁹¹ des Ist-Gehaltes bzw. Ist-Lohns der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im April 2025 je Monat), sofern nicht der Höchstbetrag greift.

- b) Mittels **Betriebsvereinbarung** kann für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes vereinbart werden, dass
 - i) die nachhaltige Ist-Erhöhung bis auf mindestens 1,0%, jedoch höchstens 41,80 € (bei Vollzeitbeschäftigung) verringert und entsprechend in einen einmaligen Anspruch gemäß Punkt 4 lit. a ii und iii gewandelt wird. Hierfür ist die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien einzuholen.
 - ii) die nachhaltige Ist-Erhöhung erhöht und der einmalige Anspruch gemäß Punkt 4 lit. a ii und iii entsprechend verringert wird.
 - iii) das Verhältnis zwischen Urlaubstagen und Einmalzahlung aus Punkt 4 lit. a ii und iii geändert werden. Es ist auch möglich, den gesamten Anspruch aus Punkt 4 lit. a ii und iii in Urlaubstage oder in eine Einmalzahlung zu wandeln. Durch die Änderung der Verteilung darf es jedoch zu keinem materiellen Nachteil gegenüber der Regelung des Punktes 4. lit. a ii und iii für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen.
 - iv) der Fälligkeitstermin verschoben wird oder an die Stelle der Einmalzahlung eine Zahlung in Raten tritt. Hierfür ist die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien einzuholen.

Änderungen gemäß lit. b sind mittels Betriebsvereinbarung nur dann zulässig, wenn die Betriebsvereinbarung unverzüglich an die Kollektivvertragsparteien übermittelt wird.

In Unternehmen ohne Betriebsrat können solche Regelungen mittels schriftlicher Vereinbarung mit der für die Arbeitnehmergruppe zuständigen Gewerkschaft vereinbart werden. Die mit der Gewerkschaft abgeschlossene Vereinbarung ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb schriftlich bekannt zu geben.

5. Beteiligungsgesellschaften („Holdinggesellschaften“), die über keine Produktion in Österreich verfügen, sowie **Montageunternehmen**, die Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen durch vertragliche oder gesetzliche Regelungen überwiegend weiterverrechnen können („Preisgleitklauseln“), sind von der Inanspruchnahme der Rezessionsoption ausgenommen.

⁸⁸ Berechnung der **Urlaubstage**:

167 [Normalarbeitsstunden eines Monats bei Vollzeitbeschäftigung] x 12 x 3 [3 Jahre] x 0,0275 [volle Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt] : 4 [Viertel der vollen Ist-Erhöhung] : 7,7 [Tagesstunden] = **5,4 Urlaubstage**

⁸⁹ Berechnung der **Einmalzahlung**:

2,75% [volle Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt] : 4 [Viertel der vollen Ist-Erhöhung] x 14 x 3 [3 Jahre Monatsbezüge und Sonderzahlungen] = **28,8%**

⁹⁰ 5,4 Urlaubstage [bei 5 Tage-Woche] : 17 Monate [1.5.2025 bis 30.9.2026] = **0,32 Urlaubstage**

⁹¹ 28,8% [des Ist-Bezuges im April 2025] : 17 Monate [1.5.2025 bis 30.9.2026] = **1,7% des Ist-Bezuges im April 2025**

6. Bei verspäteter bzw. unvollständiger Übermittlung der Erklärungen samt Beilagen (EBIT und Jahresabschlüsse oder EBIT-Marge und Jahresabschluss) sind die Ist-Löhne bzw. -Gehälter (Stand 30.4.2025) ab 1.5.2025 rückwirkend gemäß Anhang 1 Punkt 2 KVEEI zu erhöhen (Aufrollung, dies betrifft auch davon abhängige Ansprüche, wie insbesondere Urlaubsgeld und Überstundenvergütungen).

7. Die Rezessionsoption findet keine Anwendung auf Lehrlinge sowie auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

a) die am 1.5.2025 in einem aufrechten Arbeitsverhältnis gestanden sind und deren Arbeitsverhältnis vor der vollständigen Übermittlung der Erklärung samt Beilagen gemäß den Punkten 1 oder 2 beendet wird;

b) mit befristetem Arbeitsverhältnis;

c) die am 1.5.2025 und am 15.9.2025

i) in gesetzlicher Elternkarenz sind oder

ii) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2024, aber vor dem 1.5.2025 begonnen hat und am 15.9.2025 aufrecht ist, dürfen von der Anwendung der Rezessionsoption ausgenommen werden.

8. Die Rezessionsoption kann nicht mit der Einmalzahlungs-, Verteilungs- oder Freizeitoption kombiniert werden.

ANHANG 2 ÜBERGANGSRECHT

1. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN ENTLOHNUNGSSYSTEMS (Abschnitt 6 „Entlohnung“)

Die vollständigen Übergangsrechts-Texte der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter sind abrufbar unter <https://www.feei.at/aktuelles/kollektivvertraege-des-feei-ab-2001/> > „Weiterführende Links“ > „KVarbEEI, KVAngEEI 2005“.

[KVarbEEI:] ...

Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage

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

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

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:⁹²

⁹² Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 1.5.2004 in die „Grundstufe“ eingereiht worden sind, gilt ein eigenes Übergangsrecht. Seit 1.5.2011 ändert sich der Wert der zu diesem Zeitpunkt geltenden Kompetenzzulage nur mehr jeweils zum 1.5. jeden Jahres um die kollektivvertragliche Mindestlohn-Erhöhung.

BG	Kompetenzzulage in € (1.5.2025) bei Einstufung am 1.5.2004 in		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	46,82	29,26	29,26
C	82,16	51,35	51,35
D	87,68	54,80	54,80
E	133,94	83,71	83,71
F	151,02	94,39	94,39
G	173,70	108,56	108,56

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulagen

21. Wird eine höhere Kompetenzzulage als in den Kompetenzzulagen-Tabellen (Punkt 19 und 20) angeführt bezahlt, ist die Überzahlung bei der Vorrückung in die nächste(n) Kompetenzzulagenstufe(n) betraglich aufrecht zu erhalten, soweit keine Anrechnung im Sinn des Abschnittes 6 Punkt 32 vereinbart wurde.

Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt 6 Punkt 30 („5%-Klausel“) gilt für die Kompetenzzulage nicht; Abschnitt 6 Punkt 31 (Ausnahme oder Aufschub von Vorrückungen in wirtschaftlich begründeten Fällen) ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 19 und 20) darf jedoch nicht unterschritten werden. ...

2. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN DIENSTREISERECHTES (Abschnitt 10 „Dienstreise und Montage“)

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz

Die Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten sind für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz ab 1.1.2016 schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr anzuheben, bis der Wert des Tag- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb der EU erreicht ist.

Solange diese Taggelder unter dem Taggeld für Dienstreisen innerhalb der EU liegen, gilt ab dem 29. Tag der Dienstreise ein um 10% abgesenkter Wert.

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

[KVarbEEI:]

Reiseentgelt

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

Lenkentgelt

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

Weitergeltung

Für Betriebe, in denen eine Betriebsvereinbarung gemäß Abschnitt VIII Punkt 6a des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie in der Fassung vom 1.5.2005 abgeschlossen wurde, bleibt Abschnitt VIII Punkt 6a in dieser Fassung⁹³ in Kraft.

3. VERWEISUNGEN IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND ARBEITSVERTRÄGEN

Verweisungen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen auf den Kollektivvertrag in der am 30.4.2012 geltenden Fassung sind seit 1.5.2012 sinngemäß auf die entsprechenden neu gegliederten Kollektivvertragsbestimmungen anzuwenden.

4. BERECHNUNG VON ENTGELT-DURCHSCHNITTEN

[KVAngEEI:] Abschnitt 9 Punkt 2 „Sonderzahlungen“: Für Unternehmen, die gemäß § 18 Abs. 2 KVAngEEI (Fassung 1.5.2011) die Berechnung des Durchschnittes der Zulagen bis zum 30.4.2012 nicht auf der Basis des Betrachtungszeitraumes der letzten 3 Monate vorgenommen haben, ist dies weiterhin zulässig.

[KVArbEEI:]

Anlässlich der Umstellung auf 3-Monate-Durchschnitte in Abschnitt 4 Punkt 21, Abschnitt 5 Punkt 10, Abschnitt 6a Punkt 18, Abschnitt 6b Punkte 10 und 12, Abschnitt 9 Punkt 2, Abschnitt 16 Punkt 7 gilt:

Für Unternehmen, die die Berechnung einzelner dieser Entgelt-Durchschnitte bis zum 30.4.2012 auf der Basis von 13 Wochen vorgenommen haben, ist dies weiterhin zulässig. Der Wechsel zur Berechnung auf Basis von 3-Monate-Durchschnitten ist in diesen Fällen mittels Betriebsvereinbarung vorzunehmen; in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien.

[KVAngEEI:]

5. MEISTERINNEN UND MEISTER

Die Gehälter von Meisterinnen und Meistern, Obermeisterinnen und Obermeistern sowie Montagelerinnen und Montageleitern, die vor dem 1.5.2012 bereits als solche tätig waren, müssen den Mindestlohn der bzw. des am höchsten eingestuftten ihnen unterstellten Arbeiterin bzw. Arbeiters um 10% (Meisterinnen bzw. Meister oder Montageleiterin bzw. Montageleiter) bzw. 15% (Obermeisterin bzw. Obermeister) übersteigen. Darüber hinaus müssen die Gehälter dieser Personen mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Personen erreichen.

Dienstzeiten von Hilfsmeisterinnen und Hilfsmeistern, die am 30.4.2012 in Beschäftigungsgruppe F eingestuft waren, sind bei einer Umstufung in die Beschäftigungsgruppe G oder H zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

⁹³ <https://www.feei.at/aktuelles/kollektivvertraege-des-fee-ab-2001/> > „Weiterführende Links“ > „KVAngEEI, KVArbEEI 2005“.

ANHANG 3 DIENSTZETTEL-MUSTER

1. DIENSTZETTEL GEMÄSS § 2 AVRAG⁹⁴

Dienstzettel

1. **Firma:**
Anschrift:
2. **Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer**
Name: geboren am:
Anschrift:
3. **Beginn** des Arbeitsverhältnisses:
*Die Probezeit dauert bis**
Das Arbeitsverhältnis ist *unbefristet* / *bis* *befristet*.*
4. Für die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des [KVAng-EEl:] Angestelltengesetzes / [KVArbEEI:] Kollektivvertrages.
*Kündigungstermine:**
Auf den allgemeinen Kündigungsschutz gemäß § 105 ArbVG wird hingewiesen.
5. Vorgesehene **Verwendung** und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:
6. **Einstufung:**
 - Beschäftigungsgruppe: *Vorrückungs- / Kompetenzzulagenstufe:**
 - *angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:**
 - voraussichtlich nächste Vorrückung am:
 - *bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F:**
7. **Das Bruttogehalt / Fixum*** / **Der Bruttolohn** beträgt € pro Monat.
Fälligkeit:
*Provisionsregelung / Prämie:**
*Allfällige sonstige Entgeltbestandteile:**
Sonderzahlungen: kollektivvertragliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld
Überstundenvergütung gemäß Kollektivvertrag
Die Bezüge werden auf das von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bekannt-gegebene Konto überwiesen.
8. Gewöhnlicher **Arbeitsort** (Einsatzort):
9. Die wöchentliche **Normalarbeitszeit** beträgt laut Kollektivvertrag 38,5 Stunden.
Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß (Betriebs-)Vereinbarung:
*Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen gemäß (Betriebs-)Vereinbarung:**
10. Das Ausmaß des jährlichen **Erholungsurlaubes** richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.
11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt das **Angestelltengesetz**. Weiters gelten der Kollektivvertrag für Angestellte / Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronik-

⁹⁴ Kann auch als Dienst- bzw. Arbeitsvertragsmuster verwendet werden.
Der FEEI empfiehlt, im Arbeitsvertrag zusätzlich Folgendes zu regeln: Versetzungsvorbehalt, Verpflichtung zur Erbringung von Mehrleistungen, Meldepflicht für Nebenbeschäftigungen.

Industrie sowie die Betriebsvereinbarungen*. Diese sind (Ort) zur Einsichtnahme aufgelegt.

12. **Sozialversicherungsträger:** Österreichische Gesundheitskasse, 1100 Wien, Wienerbergstraße 15-19

13. Name und Anschrift der **betrieblichen Vorsorgekasse:**

....., am

* Nicht Zutreffendes streichen.

2. DIENSTZETTEL GEMÄSS ABSCHNITT 6 PUNKT 10

Dienstzettel

Name:

Gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 des Kollektivvertrages für Angestellte / Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie werden Sie ab ... in die Beschäftigungsgruppe ... nach ... Beschäftigungsgruppenjahren eingestuft.

Die nächste Vorrückung innerhalb der Beschäftigungsgruppe findet voraussichtlich am ... statt.

Ihr Mindestgehalt / Mindestlohn beträgt: €

Ihr Ist-Gehalt / Ist-Lohn beträgt: €

....., am

[KVAngEEL:]

3. ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT GEMÄSS ABSCHNITT 15

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit

Zwischen..... (Unternehmen) und Herrn/Frau* (Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer) wurde Telearbeit im Sinn des Abschnittes 15 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie ab vereinbart.

1. Außerbetriebliche Arbeitsstätte

Adresse:

2. Arbeitszeit

Normalarbeitszeit:

*Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.**

*Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:**

*Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt:**

Anmerkung: Eine von der betrieblichen Arbeitszeit abweichende Verteilung der Arbeitszeit oder Gleitzeit kann vereinbart werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

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

Arbeitszeitaufzeichnungen: Die Arbeitszeit ist von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei

festzuhalten. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unverzüglich nach dem Monatsletzten vorzulegen.*

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

4. **Arbeitsmittel***

Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Unternehmen für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

Diese Arbeitsmittel werden vom Unternehmen installiert und gewartet.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen. Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw. über Aufforderung dem Unternehmen unverzüglich zurückzustellen bzw. ist ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. **Aufwandserstattung***

Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer erstattet: *

Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert: *

6. **Datenschutz, Haftung**

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dem Unternehmen im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet sie bzw. er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen.

7. **Kontakt zum Betrieb**

Das Unternehmen ist verpflichtet, Telearbeitnehmerinnen bzw. -arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen und sie über das betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebot zu informieren.

8. **Beendigung der Telearbeit**

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

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

9. **Sonstiges**

.....

....., am

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

* Nicht Zutreffendes streichen.

ANHANG 4 BERECHNUNGSBEISPIELE

1. Berechnung der Sonderzahlungen bei Änderung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 9 Punkt 8)

Jänner bis März: 38,5 Wochenstunden

April bis Dezember: 20 Wochenstunden

3 (Monate) x 38,5 Std. = 115,5 Stunden

9 (Monate) x 20 Std. = 180,0 Stunden

Summe: 295,5 Stunden

295,5 Stunden : 12 (Monate) = 24,63 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt.

Beträgt die Teilzeitbeschäftigung im Auszahlungsmonat 20 Wochenstunden, ist das Monatsgehalt bzw. der Monatslohn durch 20 zu teilen und mit 24,63 zu vervielfachen, um das Urlaubsgeld zu berechnen. Gegebenenfalls ist regelmäßig geleistete Teilzeitmehrarbeit mit jenem Euro-Betrag zusätzlich zu berücksichtigen, der sich aus dem Durchschnittsbetrag der in den letzten 12 Kalendermonaten ausbezahlten Vergütung von Teilzeitmehrarbeit (einschließlich Teilzeitmehrarbeitszuschlag) ergibt.

2. Abfertigung nach Verringerung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 16 Punkt 2)

Beispiel:

a) Dauer des Arbeitsverhältnisses 15 Jahre 3 Monate (= 183 Monate), davon

- 159 Monate: 38,5 Wochenstunden

- 24 Monate: 20 Wochenstunden

⇒ durchschnittliches Beschäftigungsausmaß:

159 Monate x 38,5 Std. + 24 Monate x 20 Std. = 6 601,5 Std.

6 601,5 Std. : 183 Monate = 36,07 Std.

b) Letztes Ist-Gehalt: € 1 300,00

⇒ Fiktives Ist-Gehalt:

€ 1 300,00 : 20 Std. = € 65,00

€ 65 x 36,07 Std. = € 2 344,55

Berücksichtigung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld):

€ 2 344,55 x 14 : 12 Monate = € 2 735,31

c) Abfertigung ab 15 Dienstjahren: 6 Monatsentgelte

⇒ 6 x € 2 735,31 = € 16 411,86

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

Wurde aufgrund der Umstellung von Voll- auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung vorgenommen (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern ein höheres Gehalt), ist der seinerzeitige auf die Stunde bezogene Erhöhungsbetrag von dem letzten Ist-Gehalt abzuziehen.

Beispiel:

aliquotes Ist-Gehalt: € 1 300,-

freiwillige Erhöhung: € 300,-

letztes Ist-Gehalt: € 1 600,-

⇒ € 1 600,00 - € 300 = € 1 300,-

ANHANG 5

GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

1. Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle

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

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

2. Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertragsparteien 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.

3. Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitestmögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinn sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragsparteien 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 aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterbeschäftigungszeit 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.

4. Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)

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

5. Freizeitoption

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass die Freizeitoption in der in Anhang 1 Punkt 5 verankerten Form Teil der Kollektivvertragsabschlüsse der Jahre 2026 bis einschließlich 2030 sein wird.

6. Erfolgsprämien

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein: Wird der „Praxistest während der Lehrzeit“ wieder eingeführt, tritt die Bestimmung über Erfolgsprämien (Abschnitt 6 Punkt 66) in der am 1.5.2015 geltenden Fassung wieder in Kraft.

7. Arbeitskräfteüberlassung

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen der Elektro- und Elektronikindustrie große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist.

Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten.

Unternehmen, die einen Rechtsverstoß eines Arbeitskräfteüberlassers wahrnehmen, sollen diesen auffordern, sich rechtskonform zu verhalten. Kommt der Arbeitskräfteüberlasser dieser Aufforderung nicht nach, soll der Überlassungsvertrag aufgelöst werden.

Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

7a. Ethisches Verhalten, positives Arbeitsklima und gesundes Arbeiten

Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst gesund und mit positiver Einstellung ihr Berufsleben verbringen sollen. Sie regen eine Unternehmenskultur des wertschätzenden Miteinanders sowie der Achtung und Förderung der Gesundheit an. Zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsklima eignen sich beispielsweise folgende Themenstellungen: Umgang mit psychischen Belastungen, Suchtmittelprävention, Wiedereingliederung nach längerem Krankenstand, alters- und altersgerechtes Arbeiten, wechselseitiges Verständnis für Interessen und Bedürfnisse der anderen, Erkennen der Potentiale von Diversität und Inklusion etc..⁹⁵

Die Kollektivvertragsparteien sprechen sich für eine Null-Toleranz-Strategie gegen Gewalt, Belästigung und jede Form des Extremismus in den Unternehmen aus. Sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind aufgerufen, ihren Beitrag zur Förderung eines konstruktiven betrieblichen Miteinanders zu leisten. Im Sinne einer gesunden und produktiven Unternehmenskultur soll es Betroffenen ermöglicht werden, Konflikte unter Beibringen substantiierter bzw. aussagekräftiger Informationen offen anzuspre-

⁹⁵ Anregungen sind unter <https://www.netzwerk-bgf.at> (Qualitätskriterien des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung), <https://www.arbeitundalter.at> (Informationen der Sozialpartner zu Arbeit & Alter), <https://www.gesundearbeit.at> (Musterbetriebsvereinbarungen) abrufbar.

chen und sich gegen Übergriffe zu wehren. Im Sinne der Förderung eines konstruktiven Miteinanders darf diese Möglichkeit jedoch nicht missbraucht werden.

Der Abschnitt 18 KVEEI (Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien) kann auch bei grundlegenden Fragen zum Thema Ethisches Verhalten, positives Arbeitsklima und gesundes Arbeiten in Anspruch genommen werden, vor allem wenn es sich um grundlegende Fragen zu diesen Themen handelt und Unternehmen mit dem Betriebsrat nicht zu einer gemeinsamen Lösung finden konnten.

[KVAngEEI:]

8. Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)

Die Kollektivvertragsparteien betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über das Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

ANHANG 6 WOCHENEND- UND FEIERTAGSARBEIT – MUSTER FÜR KOLLEKTIVVERTRAG GEMÄSS § 12a ARG

Aufgrund des § 12a ARG wird für ... von ... bis ... Sonntags- und Feiertagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung der Arbeitszeit (Schichtplan), eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern regelt. Dabei muss die Samstags- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien.

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

Aus wichtigen persönlichen Interessen, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kann die Aufnahme bzw. weitere Erbringung von Sonntagsarbeit abgelehnt werden.

[KVArbEEI:]

ANHANG 7 EMPFEHLUNG BETREFFEND BESONDERE ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, die in den bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen besonderen Erschwernis- und Gefahrenzulagen mit 1.5.2025 auf die unten folgenden Beträge zu erhöhen bzw. die unten folgenden Bestimmungen, soweit sie ihrem Wesen nach für die Unternehmen in Betracht kommen, in Betriebsvereinbarungen aufzunehmen, die nach dem 30.4.2025 neu abgeschlossen werden.

Die besonderen Erschwernis- und Gefahrenzulagen sollen nur dann gewährt werden, wenn tatsächlich außerordentliche Erschwernisse entstehen bzw. Gefahren herrschen, die zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen; dies ist der Fall, wenn die unten festgelegten Voraussetzungen vorliegen.

1. Besondere Erschwerniszulagen

(laut Kollektivvertrag Abschnitt 7 Punkt 17 mit mindestens € 0,710)

Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe von 1 600 m € 1,799 pro Stunde.

Prosekturenzulage

Diese Zulage gebührt bei im Betrieb stehenden Prosekturen, Bestattungshallen und Verbrennungsstätten. Die Zulage beträgt € 2,260 pro Stunde.

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

Grubenzulage

In Gruben und Kavernen sowie bei U-Bahnbau unter Tag gebührt bei Arbeiten in Röhren und bei im Bau befindlichen und außerhalb von Stationen durchgeführten Tätigkeiten eine Grubenzulage, diese beträgt € 1,520 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.

2. Besondere Gefahrenzulagen

(laut Kollektivvertrag Abschnitt 7 Punkt 17 mindestens € 0,710)

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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in dieser Lage befindet und beträgt bei allen Arbeiten mit einer Standhöhe (Höhe über begehbarem Boden):

- von 6 – 15 m € 0,844 pro Stunde,
- über 15 – 40 m ... € 2,813 pro Stunde,
- über 40 – 70 m ... € 4,239 pro Stunde,
- über 70 m € 5,570 pro Stunde.

Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen

Für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen im Gleis- bzw. Straßenbereich, wo unter Spannung gearbeitet wird, und bei Arbeiten an bereits fertig gestellten Anlagen gebührt bis zu einer Standhöhe von 15 m eine Zulage von € 1,055 pro Stunde.

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

Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten

Für Arbeiten mit Bolzensetzgeräten, die mit Kartuschen betrieben werden, gebührt eine Zulage von € 0,710 pro Stunde.

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 € 2,099 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.

Wien, am 6. Juni 2025

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

KR Ing. Wolfgang Hesoun
Obmann

Mag. Marion Mitsch
Geschäftsführerin

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Harald Zebedin
Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Eva Scherz
Wirtschaftsbereichssekretärin

Gewerkschaft PRO-GE

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

BEILAGEN

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS

1. ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2025

Kollektivvertragliche Mindestentgelte

Die Mindestgehälter bzw. -löhne, Lehrlingseinkommen sowie die Mindestentgelte für Praktika sind um 3,0% gestiegen.

Ist-Gehälter bzw. -Löhne

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Grundgehälter bzw. -löhne der vor dem 1.5.2025 aufgenommenen Mitarbeitenden folgende Varianten **zur Wahl**:

- Erhöhung um **2,75%**, jedoch höchstens um 115 € bei Vollzeitbeschäftigten (bei Teilzeitbeschäftigten aliquoter Höchstbetrag).
- **Verteilungsoption**: Erhöhung um 2,55%, jedoch höchstens um 106 € (bei Teilzeitbeschäftigten aliquoter Höchstbetrag), und zusätzlich 0,4% Verteilungsbetrag für individuelle Erhöhungen für einzelne Mitarbeitende.
- **Einmalzahlungsoption**: Erhöhung um 2,55%, jedoch höchstens um 106 € (bei Teilzeitbeschäftigten aliquoter Höchstbetrag), und zusätzlich 8,4% des April-Gehaltes bzw. -Lohnes als Einmalzahlung für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter.
- **Freizeitoption**: Statt der Erhöhung des Lohnes bzw. Gehaltes um 2,75% erhalten jene Mitarbeitenden, die diesbezüglich eine Einzelvereinbarung abgeschlossen haben, ab 1.1.2026 monatlich eine Freizeitgutschrift im Ausmaß von 4 Stunden 35 Minuten bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption. Auch eine Teilumwandlung der Erhöhung ist möglich (z.B. kann der halbe Erhöhungsbetrag vom 1.5.2025 mit 1.1.2026 in 2 Stunden 17,5 Minuten Freizeitgutschrift pro Monat umgewandelt werden). Wenn sich durch die Anwendung des Höchstbetrages eine geringere prozentuelle Erhöhung ergibt, kann der effektive Erhöhungsprozentsatz für die Ermittlung des geringeren Ausmaßes der Freizeitgutschrift herangezogen werden.

Sobald geplant wird, die Freizeitoption anzuwenden, ist es wichtig, die Mitarbeitenden unverzüglich über die Rahmenbedingungen zu informieren. Vor allem folgende Fragen sind zu klären:

a) Eintrittsbedingungen:

Dürfen sich alle Mitarbeitenden für Freizeitgutschriften entscheiden oder nur jene, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, z.B. zu einem bestimmten Stichtag nur ein geringes Gleitzeit- und/oder Urlaubsguthaben haben?

b) Freizeitausgleichs-Bedingungen:

Kann ein Freizeitausgleich ohne Vorliegen eines besonderen Anlasses vereinbart werden bzw. soll das erworbene Freizeitguthaben immer möglichst bald verbraucht werden? Oder wird der Verbrauch von Freizeitguthaben nur zu bestimmten Anlässen (z.B. vor dem Ausscheiden aus dem Berufsleben) genehmigt?

Die Nutzung der Optionen erfordert grundsätzlich den Abschluss einer **Betriebsvereinbarung**. Betriebe ohne Betriebsrat können daher die Einmalzahlungs- und die Verteilungsoption nicht anwenden; nur bei der Freizeitoption können solche Betriebe mit den Kollektivvertragsparteien eine Rahmenvereinbarung abschließen. **Muster** für Options-Betriebsvereinbarungen sind abrufbar unter <https://www.feei.at/aktuelles/kollektivvertrag-2025-informationen-und-dokumente/> > „Weiterführende Links“ > „Muster ...“.

Höchstbetrag bei Überstundenpauschale

Wenn bei ausreichend überzahlten Vollzeitbeschäftigten mit Überstundenpauschale der Höchstbetrag greift, ist folgendermaßen vorzugehen: Der Grundbezug ist um den Höchst-

betrag zu erhöhen. Sodann ist der effektive Erhöhungsprozentsatz zu ermitteln und in diesem Ausmaß die Überstundenpauschale zu erhöhen.

Beispiel: Grundgehalt 5 000 € und Überstundenpauschale 800 € brutto im April 2025

Grundgehalt (brutto monatlich) ab 1.1.2025: $5\,000\text{ €} + 115\text{ €} = 5\,115\text{ €}$

⇒ effektiver Erhöhungsprozentsatz: $(115\text{ €} : 5\,000\text{ €} \times 100 =) 2,3\%$

Überstundenpauschale (brutto monatlich):

⇒ $800\text{ €} + 2,3\% = 818,14\text{ €}$

Rezessionsoption

Unternehmen mit einer EBIT-Marge unter -2% laut dem letzten Jahresabschluss bzw. mit negativem EBIT laut den letzten zwei Jahresabschlüssen können bis 27.6.2025 ihren Mitarbeitenden bekannt geben, dass sie die Rezessionsoption in Anspruch nehmen. Bis 31.7.2025 sind die maßgeblichen Jahresabschlüsse an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln.

In der Folge sind

- rückwirkend ab 1.5.2025 die Ist-Bezüge im Ausmaß der **halben Ist-Erhöhung dauerhaft** zu erhöhen (somit um 1,375%, jedoch höchstens um 57,50 € bei Vollzeitbeschäftigten) und
- bis 31.7.2025 **unverfallbare Urlaubstage** im Ausmaß eines **Viertels der Ist-Erhöhung** für drei Jahre gutzuschreiben (5,4 Urlaubstage bei 5 Tage-Woche bzw. weniger, wenn bei der Ist-Erhöhung der „Deckel“ greift) und
- bis 30.9.2025 eine **Einmalzahlung** ebenfalls im Ausmaß eines **Viertels der Ist-Erhöhung** für drei Jahre zu leisten (28,8% des Ist-Bezuges im April 2025 bzw. weniger, wenn der Höchstbetrag bei der Ist-Erhöhung greift).

Mittels Betriebsvereinbarung bzw. schriftlicher Vereinbarung mit der Gewerkschaft (je nach Thema allenfalls mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien) gibt es gewisse Gestaltungsmöglichkeiten, wie z.B. den Entfall der Einmalzahlung und stattdessen Gutschrift von 10,8 Urlaubstagen.

Die Inanspruchnahme der Rezessionsoption ist für jene Unternehmen mit negativem EBIT wirtschaftlich sinnvoll, die sich die Einmalzahlung leisten können (sofern diese nicht in Urlaubstage umgewandelt wird) und die voraussichtlich nur wenige der unter die Rezessionsoption fallenden Mitarbeitenden in den nächsten drei Jahren freisetzen müssen.

Zulagen

Die kollektivvertraglichen Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Schicht-, Nachtarbeits- und Montagezulagen steigen um 3,0%. Im Fall der Überzahlung macht die Erhöhung solcher Zulagen ebenfalls 3,0% aus.

Reiseaufwandsentschädigungen

Die Reiseaufwandsentschädigungen (Tag- und Nächtigungsgeld) für Dienstreisen in „EU-Staaten“ wurden um 3,0% erhöht. Das Taggeld für jeweils 24 Stunden beträgt nunmehr € 67,94.

Für die Ermittlung des **Reiseentgeltes** ist die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G (seit 1.5.2025: € 4 341,85) die Obergrenze der Berechnungsgrundlage. Nur für jene Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Grundlohn im April 2006 € 4 341,85 überschritten hat, bleibt der Grundlohn vom April 2006 die Berechnungsbasis.

Für die Berechnung des **Lenkentgeltes** ist die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H (seit 1.5.2025: € 4 762,59) die Obergrenze der Berechnungsgrundlage. Nur für jene Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Grundlohn im April 2006 € 4 762,59 überschritten hat, bleibt der Grundlohn vom April 2006 die Berechnungsbasis.

Folgende Übergangsrechts-Bestimmung ist zu beachten:

Die Taggelder für **Kroatien, Liechtenstein und Schweizer Grenzorte** werden jährlich mit Wirkung ab 1. Jänner um jeweils € 3 angehoben, bis der Betrag des EU-Taggeldes erreicht ist. Die Taggelder für **Norwegen** und die **übrige Schweiz** (ohne Grenzorte) entsprechen bereits dem EU-Taggeld.

Die Nächtigungsgelder für diese Staaten entsprechen teils dem EU-Nächtigungsgeld, teils liegen sie darüber und gelten daher noch so lange, bis sie vom EU-Nächtigungsgeld „eingeholt“ werden.

2. RAHMENRECHT

Die **Freizeitoption** wird bis einschließlich 2030 Bestandteil der Kollektivvertrags-Abschlüsse des FEEI sein (Anhang 5 Punkt 5 KVEEI).

Für die Umwandlung des **Jubiläumsgeldes** in eine Zeitgutschrift ist die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien nicht mehr erforderlich (Abschnitt 4 Punkt 7a Abs. 1 KVEEI).

Die im Text des **Dienstreiserechtes** (Abschnitt 10 und 13 KVEEI) vorgenommenen Änderungen dienen nur der Klarstellung, bewirken also keine inhaltliche Änderung.

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mag. Monika Jeglitsch
+43 1 588 39 65
jeglitsch@feei.at

Dr. Bernhard Gruber
+43 1 588 39-56
gruber@feei.at

STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abfertigung Alt · 55

- Altersteilzeit · 14
- Elternkarenz-Ende, Austritt wegen unterlassener Information · 5
- Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung, Berechnung · 72

Abfertigung Neu · 55

Ablaufmitteilung, befristetes Arbeitsverhältnis · 3

Abordnung zu Begräbnis, Arbeitsverhinderung · 18

Abrechnung · 53

- Kilometergeld · 49

Akkordarbeit · 34, *siehe* Leistungslohn

All-in-Vereinbarungen

- Erklärung der Kollektivvertragsparteien · 75
- Leistungsvolumen · 29

Altersteilzeit · 14

- Teilzeitmehrarbeit · 38

Anrechnung

- Abfertigung Alt auf Betriebspension · 56
- Ausbildungsdienst (Wehrgesetz), Beschäftigungsgruppenjahre · 25
- Elternkarenz bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 4
- Elternkarenz, Beschäftigungsgruppenjahre · 25
- Erspartes/Versäumtes auf Gehalt/Lohn bei Arbeitsverhinderung · 19
- Familienzeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 5
- freiwillige Erhöhung auf Vorrückung · 28
- Leistungsvolumen auf Vorrückungen, Verbot · 28
- Präsenzdienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 25
- Provisionen auf Mindestgehalt/-lohn · 27
- Remunerationen auf Mindestgehalt/-lohn · 27
- Schulzeiten für Urlaubsausmaß · 54
- teilqualifizierende Ausbildung, Lehrlingseinkommen · 33
- Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung · 29
- Umstufung, Wartezeit für Anrechnungsvereinbarungen · 28
- Vorarbeiterdienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 25
- Vordienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 26
- Zivildienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 25

Arbeitsklima, positives · 74

Arbeitskräfteüberlassung · *siehe* Leiharbeit

Arbeitsunfähigkeit

- Nächtigungsgeld · 46
- Nachweispflicht · 21
- Taggeld · 46
- Unfall, Krankenentgelt als Vorschuss · 20

Arbeitsunfall

- Dienstreise, Taggeld · 46
- Krankengeldzuschuss · 20

Arbeitsverhinderung · 18

- Kündigung, Entlassung, Austritt, Entgeltfortzahlung · 2
- Nächtigungsgeld · 45, 46
- Taggeld · 46
- Urlaubsentgelt · 54

Arbeitszeit · 5

- Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 73
- Auslandsdienstreise · 50
- Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 54

Arbeitszeitverkürzung · 15

Arztbesuch

- Arbeitsverhinderung · 18
- Nachweispflicht · 21

Ausbildung · *siehe* Lehre, *siehe* Lehre

- Bildungskarenz · 73
- Bildungswoche · 17
- Einstufung · 22, 23
- Erklärung der Kollektivvertragsparteien · 73
- Taggeldkürzung · 46

Ausbildungsdienst (Wehrgesetz)

- Anrechnung für Vorrückung · 25
- Einmalzahlungsoption · 60
- Rezessionsoption · 66

Auslagenersatz, pauschaler · 46

Auslandsdienstreise · 50

Austritt

- Abfertigung Alt · 56
- Altersteilzeit, Zeitguthaben · 15
- Dienstzeitenzusammenrechnung · 4
- Elternkarenz-Ende · 5
- Entgeltfortzahlung · 2
- Jubiläumsgeld · 52
- Nacharbeit · 8
- Sonderzahlungen (Arb.) · 42
- Zeitguthaben · 16
- Zeitschuld · 17

B

Bahn

- Fahrtkostenersatz · 48
- Nächtigungsgeld · 46
- Reiseentgelt, Nacht · 47
- Wagenklasse · 48

Bandbreitenmodell · 10

Baustelle

- Dekadenarbeit · 13
- Dienstreise · 44
- Lenkentgelt · 47
- Nahbereichstaggeld · 44
- Sonderzahlungen · 41

Beendigung, Arbeitsverhältnis · *siehe* Ende

Befristung, Arbeitsverhältnis

- Abfertigung Alt · 56

Ablaufmitteilung · 3
Beginn, Arbeitsverhältnis · 1
 Gehalt/Lohn · 41
 Leistungsvolumen · 29
 Sonderzahlungen · 42
Begräbnis, Arbeitsverhinderung · 18
Behördenweg
 Arbeitsverhinderung · 18
 Nachweispflicht · 21
Berichterstattung, Nächtigungsgeld · 45
Berufseinstieg, Entlohnung · 23
Berufskrankheit, Krankengeldzuschuss · 20
Berufsschule
 Anrechnung, Lehrlingseinkommen · 33
 Dienstreise · 43
 Internats- und Fahrtkosten · 33
Beschäftigungsgruppen · 21
 betriebliche · 25
Beschäftigungsgruppenjahre · 25
 Umstufung · 28
Betriebsstätte, Dienstreise · 43
Betriebsstilllegung, Verrichtung anderer Arbeiten · 19
Betriebsversammlung, Bandbreitenmodell, Entgeltfortzahlung · 12
Betriebszugehörigkeit · 4
 Bildungskarenz · 73
 Einstufung in Beschäftigungsgruppe B · 22
Bewachungspersonal
 Normalarbeitszeit · 16
 Sonderzahlungen · 41
Bildschirmbrille · 55
Bildungsfreistellung, Betriebsrat, Sonderzahlungen · 43
Bildungskarenz · 73
Bildungswoche · 17
Bolzensetzgeräte, kartuschenbetriebene, Gefahrenzulage (Arb.) · 76
Busfahrt, Fahrtkostenersatz · 48

C

Chauffeurin, Chauffeur
 Arbeitsbereitschaft · 16
 Lenkzeit · 16
 Normalarbeitszeit · 16
 Sonderzahlungen · 41

D

Dekadenarbeit · 13
Diensterfindung · 52
Dienstjubiläum · 52
Dienstreise · 43
 Tag-, Nächtigungsgeld · 44, 45
 Übergangsrecht · 67, 92, 93
Dienstverhinderung · siehe Arbeitsverhinderung
Dienstzeitenzusammenrechnung · 4
 Abfertigung Alt · 56

Dienstzettel · 1
 Auslandsdienstreise · 50
 Einstufung · 22
 Muster · 69
 Telearbeit · 55
Direktion, KV-Geltungsbereich (Ang.) · 1
Drittstaaten, Dienstreisen · 45
Durchrechnungsmodelle, Arbeitszeit · 9

E

Ehepartnerschaft
 Abfertigung Alt · 57
 Entbindung, Arbeitsverhinderung · 18
 Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 49
 Tod, Arbeitsverhinderung · 18
 Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 51
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 18
Einarbeitung ganzer Tage · 9
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 9
 Teilzeitmehrarbeit · 38
Einmalzahlung, Leistungsvolumen, Sanktion · 31
Einmalzahlungsoption · 59
 Anwendung mehrerer Optionen · 62
Einstufung · 21
 Dienstzettel · 69
Eltern
 Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 18
 Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 49
 Tod, Arbeitsverhinderung · 18
 Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 51
Elternkarenz
 Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 4
 Beschäftigungsgruppenjahre · 25
 Einmalzahlungsoption · 60
 Information über Karenzende · 4
 Leistungsvolumen · 29
 Rezessionsoption · 66
 Sonderzahlungen · 43
Elternteilzeit, Abfertigung Alt · 55
Ende, Arbeitsverhältnis · 2, siehe auch Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod
 Abfertigung · 55
 Anspruchsverzicht, Widerruf · 57
 Entgeltfortzahlung · 2
 Fahrtenbuch · 49
 Frühwarnsystem · 74
 Gehalt/Lohn · 41
 Leistungsvolumen · 29, 30
 Postensuchtage · 2
 Probezeit · 1
 Sonderzahlungen · 42
Entbindung, Partnerin, Arbeitsverhinderung · 18
Entgeltfortzahlung · 17
 Kündigung, Entlassung, Austritt · 2
Entlassung
 Abfertigung Alt · 56
 Dienstzeitenzusammenrechnung · 4
 Entgeltfortzahlung · 2

Jubiläumsgeld · 52
Sonderzahlungen (Arb.) · 42
Zeitguthaben · 16
Zeitschuld · 17
Entlohnung · 21
Abrechnung · 53
Akkordarbeit · 34
Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB · 19
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses · 41
Einmalzahlungsoption · 59
Erhöhungen · 59
Fälligkeit · 53
Feiertagsarbeit · 36
Freizeitoption · 61
Kompetenzzulage · 34
Mehrleistungen · 36
Prämienarbeit · 34
Rundung betrieblicher Beträge · 54
Sonderzahlungen · 41
Sonntagsarbeit · 36
Übergangsrecht · 66
Verteilungsoption · 60
Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn · 35
Zulagen, Zuschläge · 39

Erfolgsprämien, Lehre · 33

Erklärung der Kollektivvertragsparteien · 74

Erhöhungen

individuelle, Anrechnung auf Vorrückung · 28
Kollektivvertragsrunde · 59
Leistungsvolumen · 29
Rezessionsoption · 64, 80
Vorrückungen · 26, 27

Erschwerniszulage · 40

Empfehlung (Arb.) · 76

Essenszuschuss, Mindestgehalt/-lohn · 27

F

Fahrleitungsanlagen, Gefahrenzulage (Arb.) · 76

Fahrtenbuch · 49

Fahrtkosten · 48

Ersatz, Sondervereinbarungen · 49
Fahrtkostenersatz, Heimfahrt · 49
Fahrtkostenersatz, Nächtigung zu Hause · 46
Fahrtkostenzuschuss, Mindestgehalt/-lohn · 27

Fälligkeit · 53

Sonderzahlungen · 42

Familie, Vereinbarkeit mit Beruf, Arbeitszeit · 5

Familienzeit · 5

Feiertag

Einarbeitung in Verbindung mit · 9
Entlohnung · 39
Nächtigungsgeld · 45
Reiseentgelt, Zuschlag · 47
Überstundenzuschlag · 37
Vier-Tage-Woche · 13

Ferialpraktikum, Entlohnung (Angestellte) · 34

Flug

Bewilligung · 48
Grenzübertritt · 45
Nächtigungsgeld · 46

Reiseentgelt, Nacht · 47

Freizeit

Dienstreise, Heimfahrt · 49
Kündigung · 2
Prüfungsvorbereitung · 17

Freizeitoption · 61, 79

Altersteilzeit · 14, 15
Anwendung mehrerer Optionen · 62
Erklärung der Kollektivvertragsparteien · 74

Fremdwährung, Auslandsdienstreise · 46

Frühwarnsystem · 74

Führerscheinprüfung, Arbeitsverhinderung · 18

Führung, Einstufung · 23, 24

Fünf-Prozent-Klausel

Kompetenzzulage · 67
Vorrückung · 27

G

Geburt, Arbeitsverhinderung · 18

Gefährdung, Auslandsdienstreise · 51

Gefahrenzulage · 40

Empfehlung (Arb.) · 76

Gehalt · siehe Entlohnung

Geltungsbereichs-Ausnahmen, KV (Ang.) · 1

Geschäftsführung, KV-Geltungsbereich (Ang.) · 1

Geschwister

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 18
Tod, Arbeitsverhinderung · 18
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 51

Gesundheitsförderung · 74

Gewalt, höhere

Auslandsdienstreise · 51

Gleitzeit

Normalarbeitszeit · 5
Teilzeitmehrarbeit · 38

Großeltern, Tod, Arbeitsverhinderung · 18

Grubenzulage (Arb.) · 76

Grundvergütung

Ende des Arbeitsverhältnisses · 16
Teilzeitmehrarbeit · 38
Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-, Feiertag · 36

H

Haftung

Kreditkarte · 51
Privatauto · 48
Telearbeit · 55

Heimfahrten · 49

Heimreise, Auslandsdienstreise, Gefährdung · 51

Höhenzulage (Arb.) · 76

I

Impfkosten, Auslandsdienstreise · 50

Information

- Altersteilzeit, BR · 14
- Auslandsdienstreise, Risikoabdeckung, AN · 51
- Auslandsdienstreise, Sondervereinbarungen, BR · 50
- Befristungsablauf, AN · 3
- Elternkarenz-Ende, AN · 4
- Leistungsvolumen, AN · 30
- Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 32
- Leistungsvolumen, BR · 30
- Leistungsvolumen, Höhe, Zahl der Ausgewählten, AN · 30
- Rückerstattungsvereinbarung, Ausbildungskosten, BR · 17
- Zeitguthaben/-schuld, AN · 54

Ist-Gehalt/Lohn · 27

- Erhöhung · 59, 79

J

Jahreswechsel

- Arbeitszeit · 7
- Überstundenzuschlag · 37

Jubiläumsgeld · 52

- Altersteilzeit · 14
- Umwandlung in Zeit · 7

Jugendliche, Arbeitszeit · 8

K

Karenz · *siehe auch* Elternkarenz

- Bildungskarenz · 73
- Leistungsvolumen · 29

Kilometergeld · 48

- Fahrtkostenersatz · 46

Kinder

- Abfertigung Alt · 57
- Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 18
- Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 49
- Tod, Arbeitsverhinderung · 18
- Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 51

Kollektivvertragswechsel

- Beschäftigungsgruppenjahre · 25
- Leistungsvolumen · 32

Kompetenzzulage · 34

- Fälligkeit · 53
- Übergangsrecht · 66
- Umwandlung in Zeit · 7

Krankengeldzuschuss (Arb.) · 19

- Kündigung · 2

Krankheit

- Abrechnung · 53
- Auslandsdienstreise, Rücktransportversicherung · 51
- Dienstreise, Heimfahrt · 49
- Krankengeldzuschuss (Arb.) · 2, 19

- Nächtigungsgeld · 45, 49
- Nachweispflicht · 21
- Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 49
- Urlaubsentgelt · 54

Kreditkarte, Auslandsdienstreise · 51

Kündigung

- Abfertigung Alt · 56
- Entgeltfortzahlung · 2
- Kündigungsfristen · 2
- Kündigungsschutz, Bildungskarenz · 73
- Postensuchtage · 2
- Sonderzahlungen (Arb.) · 42
- Urlaubsverbrauch · 55
- Vorrückung, Ausnahme · 27

Kurzarbeit · 15

L

Lebenspartnerschaft

- Entbindung, Arbeitsverhinderung · 18
- Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 49
- Tod, Arbeitsverhinderung · 18
- Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 51

Lehre

- Dienstreise · 43
- Erfolgspremien · 33
- Internats- und Fahrtkosten, Berufsschule · 33
- Kündigungsfrist · 2
- KV-Geltungsbereich (Ang.) · 1
- Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 22, 23, 25
- Weiterbeschäftigung · 3

Lehrlingseinkommen · 32

- Erhöhung · 79
- Sonderzahlungen · 41

Leiharbeit

- Bandbreitenmodell, Betriebsvereinbarung · 12
- Erklärung der Kollektivvertragsparteien · 74
- Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung · 75

Leistungslohn

- Abfertigung Alt · 56
- Abrechnung · 53
- Akkordarbeit · 34
- Bandbreitenmodell · 11
- Erhöhung, Lohnrunde · 63
- Fälligkeit · 53
- Grundvergütung · 38
- Kompetenzzulage · 34
- Lenkentgelt · 47
- Prämienarbeit · 34
- Reiseentgelt · 47
- Sonderzahlungen · 41
- Wechsel in Zeitlohn · 35

Leistungsvolumen · 29

- Umwandlung in Zeit · 7
- Vorrückungen, Anrechnungsverbot · 28

Lenkentgelt · 47

- Übergangsrecht (Arb.) · 67
- Umwandlung in Zeit · 7

Lohn · *siehe* Entlohnung

M

Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 44, 46

Mautgebühren · 48

Mehrleistungen

Abgeltung von Sonderzahlungen · 37, 38

Definitionen · 6

Vergütung · 36

Meisterin, Meister

Beschäftigungsgruppenjahre · 25

Einstufung · 24

Übergangsrecht · 68

Mindestgehalt/-lohn · 26

Erhöhung · 79

Studium, duales · 33

Montage

Leitung, Einstufung · 24

Lenkentgelt · 47

Nahbereichstaggeld · 44

Sonderzahlungen · 41

Montagezulage · 40

Bandbreitenmodell · 10

Sonderzahlungen · 41

N

Nacharbeit · 7

Nacharbeitszulage · 39

Nachfahrt, -flug

Fahrtkostenersatz für Bahn · 48

Nächtigungsgeld · 46

Reiseentgelt · 47

Nächtigungsgeld · 45

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 50

Drittstaaten · 45

Entfall · 46

EU · 45

Krankheit · 49

Kroatien · 67, 92

Liechtenstein · 67, 92

Norwegen · 67, 92

Schweiz · 67, 92

Übergangsrecht · 92, 93

Nachweispflicht, Arbeitsunfähigkeit · 21

Nahbereich

Reise-, Lenkentgelt · 47

Taggeld · 44

Normalarbeitszeit · 5

Änderung, Sonderzahlungen · 43

Ausland · 50

erhöht · 9

Verkürzung · 15

P

Parkgebühren · 48

Partnerschaft, eingetragene

Abfertigung Alt · 57

Arbeitsverhinderung · 18

Pauschale

Auslagenersatz · 46

Bandbreitenmodell · 10

besondere Berufsgruppen · 16

Dienstreisen · 52

Erklärung der Kollektivvertragsparteien · 75

Fälligkeit · 53

Leistungsvolumen · 29

Sonntagsarbeit · 39

Überstunden · 39, 59, 60

Vollzeitmehrarbeit, Überstunden, Verfall · 57

Zulagen, Zuschläge, Altersteilzeit · 14

Pausen · 5, 6

Pflegefreistellung, Bandbreitenmodell · 12

Pilotprojekt, Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 73

Portierin, Portier

Normalarbeitszeit · 16

Sonderzahlungen · 41

Postensuchtage · 2

Praktikum

KV-Geltungsbereich (Ang.) · 1, 34

Vergütung · 33, 79

Prämien · 34

Abrechnung · 53

Erfolgsprämien, Lehre · 33

Erhöhung, Lohnrunde · 63

Fälligkeit · 53

Prämienarbeit · *siehe* Leistungslohn

Umwandlung in Zeit · 7

Präsenzdienst

Anrechnung für Vorrückung · 25

Einmalzahlungsoption · 60

Leistungsvolumen · 29

Rezessionsoption · 66

Sonderzahlungen · 42

Probezeit · 1

Projektleitung, Einstufung (Ang.) · 23, 24

Prosekturenzulage (Arb.) · 76

Provision

Anrechnung auf Mindestgehalt/-lohn · 27

Leistungsvolumen · 29

Sonderzahlungen · 41

Vorrückung, Ausnahme · 27

Prüfungsvorbereitung · 17

Q

Quartier

Angemessenheit · 47

Kosten, Lehrling · 33

Nächtigungsgeld · 46

Nächtigungskostenerstattung · 45

Reise-, Lenkentgelt · 47

Spitalsaufenthalt · 49

R

Rechnungslegung, Dienstreise · 52

Regelmäßigkeit

Krankengeldzuschuss, Überstunden · 20

- Montagezulage · 10
- Überstunden, Entgeltfortzahlung · 20
- Überstunden, Urlaubsentgelt · 54
- Regelungen, betriebliche · siehe Sondervereinbarungen**
- Rehabilitationsgeld, Sonderzahlungen · 42**
- Reiseaufwandsentschädigung · 44**
 - Erhöhung · 80
 - Übergangsrecht · 92, 93
- Reiseentgelt · 47**
 - Übergangsrecht (Arb.) · 67
 - Umwandlung in Zeit · 7
- Reisevorbereitung, Auslandsdienstreise · 50**
- Rezessionsoption · 64, 80**
- Rückerstattung, Ausbildungskosten · 17**
- Rückforderung, Verfall · 57**
- Rücktransport, Dienstreise, Tod · 50**
- Rückzahlung, Sonderzahlungen (Arb.) · 42**
- Rufbereitschaft · 13**
 - Zulage, Mindestgehalt/-lohn · 26
- Ruhezeit, tägliche · 6**
- Rundung betrieblicher Beträge · 54**

S

- Sabbatical · 9**
 - Teilzeitmehrarbeit · 39
- Sanitätsdienst**
 - Normalarbeitszeit · 16
 - Sonderzahlungen · 41
- Schichtarbeit · 12**
- Schichtzulagen · 39**
- Schiffsfahrten, Bewilligung · 48**
- Schlafwagen**
 - Bewilligung · 48
 - Nächtigungsgeld · 46
- Schlechtwetter, Arbeitsverhinderung · 19**
- Schlichtung, Prüfungsvorbereitung · 18**
- Schmutzzulage · 40**
- Schule · siehe auch Berufsschule**
 - Einstufung · 23
 - Urlaubsausmaß, Schulzeiten-Anrechnung · 54
- Schwiegereltern, Tod, Arbeitsverhinderung · 18**
- Seehöhenzulage (Arb.) · 76**
- SEG-Zulagen · 40**
 - Empfehlung (Arb.) · 75
- Signalanlagen, Gefahrenzulage (Arb.) · 76**
- Sondervereinbarungen**
 - Auslandsdienstreise · 50
 - Dienstreise · 52
 - Günstigkeitsprinzip · 58
 - Jubiläumsgeld · 52
 - Reise-, Lenkentgelt · 48
- Sonderzahlungen · 41**
 - Abrechnung · 53
 - Änderung der Normalarbeitszeit, Berechnung · 72
 - Mehrleistungen, Sonn-, Feiertagsarbeit · 37
 - Mindestgehalt/-lohn · 27
 - Teilzeitmehrarbeit · 38
 - Übergangsrecht, Entgelt-Durchschnitte · 68

Sonntag

- Auslandsdienstreise · 50
- besondere Berufsgruppen · 16
- Nächtigungsgeld · 45
- Reiseentgelt, Zuschlag · 47
- Sonntagsarbeit, Muster-Kollektivvertrag · 75
- Sonntagsarbeit, Schichtbetrieb · 13
- Überstundenzuschlag · 37
- Sonntagszuschlag · 39**
 - Verfall · 57
- Spitalsaufenthalt, Taggeld · 49**
- Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise · 43**
- Straßenbeleuchtungseinrichtungen, Gefahrenzulage (Arb.) · 77**
- Studium, duales, Mindestgehalt/-lohn · 33**
- Stundengehalt/-lohn · 21**

T

Taggeld · 44

- Arbeitsunfall · 46
- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 50
- Drittstaaten · 45
- Entfall · 46
- EU · 44
- Krankheit · 49
- Kroatien · 67, 92
- Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung · 46
- Kürzung, Mahlzeiten · 46
- Liechtenstein · 67, 92
- Nahbereich · 44
- Norwegen · 67, 92
- Schweiz · 67, 92
- Übergangsrecht · 92

- Teiler, Berechnung der Grundvergütung · 36**
- Teilqualifizierende Ausbildung, Anrechnung · 33**

Teilzeit

- Abfertigung Alt · 55
- Bandbreitenmodell · 11
- Ist-Gehalt/Lohn · 27
- Leistungsvolumen · 29
- Mindestgehalt/-lohn · 26
- Sonderzahlungen · 43
- Umwandlung Geld in Zeit · 7

Teilzeitmehrarbeit

- Altersteilzeit · 15
- Definition · 6
- Fälligkeit · 53
- Verfall · 57
- Vergütung · 38
- Zuschlag, Ende des Arbeitsverhältnisses · 17

Telearbeit · 55

- Dienstzettel · 70

Tod

- Abfertigung Alt · 56
- Altersteilzeit · 15
- Arbeitsverhinderung · 18
- Dienstreise · 49, 50, 51
- Todesfallunterstützung · 3

U

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 51

Übergangsrecht

- Dienstreiserecht · 67, 92, 93
- Entlohnungssystem · 66
- Meisterinnen, Meister · 68
- Sonderzahlungen, Entgelt-Durchschnitte · 68

Übersiedlung, Arbeitsverhinderung · 18

Überstunden

- Abrechnung · 53
- Altersteilzeit · 14
- Bandbreitenmodell · 11
- Definition · 6
- Entgeltfortzahlung · 20
- Fälligkeit · 53
- Lenkentgelt · 47
- Urlaubsentgelt · 54
- Verfall · 57
- Zeitausgleich · 37
- Zuschlag · 37

Überstundenpauschale

- Berechnung · 39
- Einmalzahlungsoption · 59
- Erhöhung · 59
- Verteilungsoption · 60

Umstufung · 28

Umwandlung Geld in Zeit · 7

- Ende, Arbeitsverhältnis · 17

Unfall

- Arbeitsunfall, Dienstreise, Taggeld · 46
- Privatauto · 49

Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 51

Unterhalt

- Tod, Abfertigung Alt · 57
- Vorschuss, Auslandsdienstreise · 51

Urlaub · 54

- Abrechnung · 53
- Altersteilzeit · 14
- Dienstreise, Heimfahrt · 49
- Nächtigungsgeld · 45

Urlaubsgeld · siehe Sonderzahlungen

V

Veränderungen, betriebliche, Leistungsvolumen, Anpassung · 31

Verbesserungsvorschläge · 53

Verfall · 57

- Dienstreise · 52
- Heimfahrt · 49

Verhalten, ethisches · 74

Verjährung · 57

Verkehrsmittel · 48

- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 50

Verkehrsregelungseinrichtungen, Gefahrenzulage (Arb.) · 77

Verkürzung der Normalarbeitszeit · 15

Vermittlung durch Kollektivvertragsparteien

- Auslegung des Kollektivvertrages · 57
- Dienstreise, Betriebsstätte · 44

- ethisches Verhalten, positives Arbeitsklima, gesundes Arbeiten · 75

- Leistungsvolumen · 31

- SEG-Zulagen · 40

- Wechsel von Leistungs- in Zeitlohn · 35

Versetzung

- Nacharbeit · 8

Versicherung

- Auslandsdienstreise · 51
- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 50

Verteilungsoption · 60

- Anwendung mehrerer Optionen · 62

Verwendungsgruppen · siehe Beschäftigungsgruppen

Verzichtswiderruf · 57

Vier-Tage-Woche · 13

Visa-Gebühren, Auslandsdienstreise · 50

Vollzeitmehrarbeit

- Definition · 6
- Fälligkeit · 53
- Pauschale, Berechnung · 39
- Verfall · 57
- Vergütung · 37

Volontariat, KV-Geltungsbereich (Ang.) · 1

Vorarbeiterin, Vorarbeiter

- Übernahme in Meisterverhältnis · 25
- Zuschlag · 40

Vordienstzeiten · siehe auch Betriebszugehörigkeit

- Beschäftigungsgruppenjahre · 25, 26

Vorrückung · 25, 26, 27

- Anrechnung freiwilliger Erhöhung · 28
- Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 28
- Fünf-Prozent-Klausel · 27
- Termin · 26
- Umstufung · 28

Vorschuss

- Reisekosten, Auslandsdienstreise · 51
- Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 50
- Unterhalt, Auslandsdienstreise · 51
- Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise · 51

Vorstand, KV-Geltungsbereich (Ang.) · 1

W

Wartezeit, Elternkarenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 4

Wartezeiten, Reiseentgelt · 47

Weihnachten

- Arbeitszeit · 7
- Überstundenzuschlag · 37

Weihnachtsgeld · siehe Sonderzahlungen

Weiterbeschäftigung nach Lehre · 3

Weiterbildung

- Bildungskarenz · 73
- Bildungswoche · 17
- Erklärung der Kollektivvertragsparteien · 73
- Nacharbeit · 8
- Taggeldkürzung · 46

Werksfeuerwehr

- Normalarbeitszeit · 16
- Sonderzahlungen · 41

Widerruf, Anspruchsverzicht, Ende des Arbeitsverhältnisses · 57

Wirtschaftliche Schwierigkeiten

- Kompetenzzulage, Aufschub · 67
- Leistungsvolumen, Aufschub/Verringerung · 32
- Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 28

Witterung, Verrichtung anderer Arbeiten · 19

Wochenende · siehe auch Sonntag

- Auslandsdienstreise · 50

Wochengeld, Sonderzahlungen · 42

Wohnsitz, Ausgangspunkt der Dienstreise · 43

Wohnungswechsel, Arbeitsverhinderung · 18

Z

Zeitausgleich

- Nächtigungsgeld · 45
- Teilzeitmehrarbeit · 38
- Überstunden · 37
- Vollzeitmehrarbeit · 37

Zeiten ohne Entgeltanspruch, Sonderzahlungen · 42

Zeitguthaben

- Altersteilzeit · 15
- Bandbreitenmodell · 11
- Ende des Arbeitsverhältnisses · 16
- Verbrauch · 37

Zeitschuld, Ende des Arbeitsverhältnisses · 16

Zeitzuschläge

- Bandbreitenmodell · 11
- Sonntag · 75

Ziellandprinzip, Dienstreise · 45

Zivildienst

- Anrechnung für Vorrückung · 25
- Einmalzahlungsoption · 60
- Leistungsvolumen · 29
- Rezessionsoption · 66
- Sonderzahlungen · 42

Zulagen, Zuschläge · 36, siehe auch Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter

- Abrechnung · 53
- Altersteilzeit · 14
- Bandbreitenmodell · 10, 11
- Erhöhung · 63
- Fälligkeit · 53
- Montagezulage · 40
- Nacharbeit · 39
- Reiseentgelt · 47
- Schicht · 39
- Schmutz, Erschwernis, Gefahr · 40, 75
- Sonderzahlungen · 41
- Sonntag · 39, 75
- Sozialzulagen, Anrechnung auf Mindestgehalt/-lohn · 26
- Teilzeitmehrarbeit · 38
- Überstunde · 37
- Umwandlung in Zeit · 7
- Vollzeitmehrarbeit · 37
- Zusammentreffen · 39

Zusammenrechnung von Dienstzeiten · 4

- Abfertigung Alt · 56

Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter · 40

- Bandbreitenmodell · 10
- Berechnung der Grundvergütung · 36, 38
- Fälligkeit · 53
- keine Führungs-, Projektleitungseinstufung · 22
- Sonderzahlungen · 41

Zuschlag, besondere Berufsgruppen · 16

Zweckausbildung · 22

Zwölf-Stunden-Tag, Vier-Tage-Woche · 13

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN

ÜBERGANGSRECHT FÜR KROATIEN, LIECHTENSTEIN, NORWEGEN UND SCHWEIZ (WERTE IN €)

Geänderte Werte sind in Fettdruck hervorgehoben.

1.5.-31.12.2025:

STAAT	TAGGELD		NÄCHTIGUNGSGELD		
	1. – 28. Tag	ab 29. Tag	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
KROATIEN	61,00	54,90	37,68	23,30	22,90
LIECHTENSTEIN	60,70	54,63		22,90	
NORWEGEN	67,94		41,40		37,26
SCHWEIZ			37,68	32,70	29,43
Grenzorte*	60,70	54,63		22,90	

1.1.-30.4.2026:

STAAT	TAGGELD		NÄCHTIGUNGSGELD		
	1. – 28. Tag	ab 29. Tag	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
KROATIEN	64,00	57,60	37,68	23,30	22,90
LIECHTENSTEIN	63,70	57,33		22,90	
NORWEGEN	67,94		41,40		37,26
SCHWEIZ			37,68	32,70	29,43
Grenzorte*	63,70	57,33		22,90	

EU-REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN AB 1.5.2025 (WERTE IN €)

Geänderte Werte sind in Fettdruck hervorgehoben.

Das Taggeld beträgt € **67,94**.

BIS 30.4.2013 BEIGETRETENE STAATEN	NÄCHTIGUNGSGELDER		
ÖSTERREICH	1. – 7. TAG	ab 8. TAG	
	37,68	22,90	
	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
BELGIEN Brüssel	37,68	22,90	
		32,00	28,80
BULGARIEN		22,90	
DÄNEMARK	41,40		37,26
DEUTSCHLAND Grenzorte*	37,68	27,90	25,11
		22,90	
ESTLAND		31,00	27,90
FINNLAND	41,40		37,26
FRANKREICH Paris, Straßburg	37,68	24,00	22,90
		32,70	29,43
GRIECHENLAND		23,30	22,90
IRLAND		33,10	29,79
ITALIEN Rom, Mailand Grenzorte*		27,90	25,11
		36,40	32,76
		22,90	
LETTLAND		31,00	27,90
LITAUEN			
LUXEMBURG		22,90	
MALTA		30,10	27,09
NIEDERLANDE		27,90	25,11
POLEN		25,10	22,90
PORTUGAL		22,90	
RUMÄNIEN		27,30	24,57
SCHWEDEN		41,40	
SLOWAKEI Pressburg	37,68	22,90	
		24,40	22,90
SLOWENIEN Grenzorte*		23,30	
		22,90	
SPANIEN		30,50	27,45
TSCHECHIEN Grenzorte*		24,40	22,90
		22,90	
UNGARN Grenzorte*		26,60	23,94
		22,90	
VER. KÖNIGREICH (UK) London	36,40	32,76	
	41,40		37,26
ZYPERN	37,68	30,50	27,45

* Orte, deren Ortsgrenze von der österreichischen Grenze nicht mehr als 15 km Luftlinie entfernt ist (§ 25 Abs. 3 Reisegebührenvorschrift 1955).

MINDESTGEHÄLTER BZW. -LÖHNE AB 1.5.2025 (WERTE IN €)

BG	Grund- stufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2, 4 BG-J	7, 10 BG-J
A	2 478,76	–	–	–	–	–	–
B	2 504,31	2 551,13	2 597,95	2 621,36	2 644,77	46,82	23,41
C	2 738,49	2 820,65	2 902,81	2 943,89	2 984,97	82,16	41,08
D	2 922,16	3 009,84	3 097,52	3 141,36	3 185,20	87,68	43,84
E	3 348,62	3 482,56	3 616,50	3 683,47	3 750,44	133,94	66,97
F	3 775,27	3 926,29	4 077,31	4 152,82	4 228,33	151,02	75,51
G	4 341,85	4 515,55	4 689,25	4 776,10	4 862,95	173,70	86,85
H	4 762,59	4 953,10	5 143,61	5 238,87	5 334,13	190,51	95,26
I	5 827,20	6 060,33	6 293,46	6 410,03	6 526,60	233,13	116,57
J	6 397,78	6 653,71	6 909,64	7 037,61	7 165,58	255,93	127,97
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	8 458,00	8 796,29	8 965,44	9 134,59	9 303,74	338,29	169,15

Wissen schafft Zukunft

**TECHNIKUM
WIEN
ACADEMY**

JETZT EINEN MASTER- ODER AKADEMISCHEN LEHRGANG STARTEN!

- ✓ Leading Digital Organizations | eMBA
- ✓ IoT-Management | MBA
- ✓ Business Analytics | MSc (CE)
- ✓ Health Tech Management | MBA
- ✓ App-Web-Development | Akad.
- ✓ User Experience Management | MBA
- ✓ Projekt- & Prozessmanagement | MBA
- ✓ Rolling Stock Engineering | MSc (CE)

**Mach
Deinen
MBA!**

Mehr Infos unter: academy.technikum-wien.at

Praxisnahe Fachkräfteausbildung für den digitalen Wandel

Die Technikum Wien Academy ist die Weiterbildungs- und Digitalisierungsakademie der FH Technikum Wien. Das Angebot reicht von Seminaren, Zertifizierungen und Hochschullehrgängen über Pre-College-Programms für internationale Studierende bis hin zu maßgeschneiderten Inhouse-Schulungen für Unternehmen.

