

Arbeitsverhältnisses pro Arbeitsjahr:
ab Beginn des Arbeitsverhältnisses..... 6 Wochen
ab 5 Jahren..... 8 Wochen*
ab 15 Jahren..... 10 Wochen
ab 25 Jahren..... 12 Wochen
volles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt;

Dauer des bei Arbeitsunfall
Arbeitsverhältnisses (Berufskrankheit)

für jeden Unfall:

ab Beginn des Arbeitsverhältnisses..... 8 Wochen
ab 15 Jahren..... 10 Wochen
volles Entgelt.

* ab 1.7.2018 gilt bereits ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit eine Anspruchsdauer von 8 Wochen

Entgeltanspruch bei Erkrankung, befristet bis 30.06.2018**

1. Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus besteht für Erkrankungen, die vor dem 1.7.2018 eingetreten sind, unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2, 4 und § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

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

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus*.

* Siehe Protokollanmerkung vom 22.10.2001 im Anhang VI.

** Ziffer 1 von Abschnitt XVI tritt für Erkrankungen, die nach dem 1.7.2018 eingetreten sind, außer Kraft.

- **Artikel IX Ziffer 17** lautet neu wie folgt:

17. Elternkarenzen (Karenzurlaube) im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden:

- Elternkarenzen, die am 01.11.2011 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 16 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.

- Elternkarenzen, die vor dem 01.11.2011 begonnen haben, werden im Höchstausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten angerechnet.

- Elternkarenzen, nach dem 31.10.2017 enden, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.

Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden für Elternkarenzen, die bis zum 31.10.2016 enden, höchstens 16 Monate je Kind bzw. für Elternkarenzen, die bis zum 31.10.2011 enden, höchstens 10 Monate insgesamt angerechnet.

Diese Höchstgrenzen gelten auch für Elternkarenzen nach Mehrlingsgeburten.

- **Dem Artikel VIII Ziffer 21b wird nachfolgende Bestimmung angeschlossen:**

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Norwegen und in Länder, die nach dem 1.11.2001 Mitglied der Europäischen Union wurden, gilt:

Bei Reisen nach Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Norwegen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern sind die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten ab 1.1.2018 bis 31.10.2018 um € 3,00 anzuheben.

Ab 1.11.2018 sind bei Reisen in die o.a. Länder die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten pro 12-Monatszeitraum (1.11. - 31.10) schrittweise um die auf das Inland anzuwendende Erhöhung der kollektivvertraglichen Aufwandsentschädigung sowie um jeweils € 3,00 anzuheben, bis der Wert des Tages- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb Österreichs erreicht ist.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Taggeld und das Nachtgeld um nicht mehr als 10% unterschritten werden.

- **Einfügung eines neuen Artikels VIe mit nachfolgendem Inhalt:**

1. Gemäß § 12a ARG sind Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist, **maximal viermal pro Kalenderjahr** von der Wochenend- und Feiertagsruhe im Sinne des ARG ausgenommen.

Dies betrifft vor allem Arbeitnehmer/innen in der Produktion, wenn dies beispielsweise aus Gründen der Kurzfristigkeit eines Auftrages notwendig ist.

2. Arbeitgeber/innen, welche von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen wollen, müssen dies beim zuständigen Fachverband sowie bei der Gewerkschaft PRO-GE schriftlich beantragen. In diesem Antrag muss das benötigte zeitliche Ausmaß der Ausnahmeregelung, die Beschreibung der Art der Tätigkeiten sowie die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die voraussichtlich benötigt werden und in welchen Abteilungen (Geschäftsbereichen, Produktionsbereiche etc.) während den Wochenenden bzw. Feiertagen gearbeitet werden soll, angeführt werden. Darüber hinaus muss der drohende wirtschaftliche Nachteil, welcher ohne die Ausnahmeregelung entstehen würde, im Antrag dargelegt werden. In Betrieben mit Betriebsrat muss dem Antrag eine Zustimmungserklärung des zuständigen Betriebsrates beigefügt werden. Fehlt diese Zustimmungserklärung des zuständigen Betriebsrates, wird der Antrag zur Verbesserung zurückgeschickt.

Nach Einlangen des Antrages entscheiden die Kollektivvertragsparteien einvernehmlich und in Schriftform, ob dem Antrag zugestimmt wird oder nicht. Die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit ist mit dem Datum der Einbringung zulässig, wenn innerhalb von 14 Tagen die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien erfolgt.

Die Kollektivvertragsparteien haben das Recht, fehlende Informationen zur Entscheidung beim Antragssteller einzufordern. Wird einem Antrag schriftlich die Zustimmung erteilt, so ist eine Kopie dieses Schriftstückes im Betrieb an für alle Arbeitnehmer/innen sichtbarer Stelle auszuhängen. Ohne diesen Aushang wird die Zustimmung nicht rechtswirksam.

3. Arbeitnehmer/innen können die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit jederzeit ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Kündigungen wegen der Ablehnung der Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit sind unwirksam.
4. Für diese zusätzliche Wochenend- und Feiertagsarbeit gebührt eine 18-minütige bezahlte Pause pro Schicht.
5. Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt werden. Die Tages- und Wochenhöchst- arbeitszeit ist strikt einzuhalten. Darüber hinaus sind die Bestimmungen des § 6 ARG (Ersatzruhe) zu beachten.
6. Artikel VIe gilt befristet bis 31.10.2018.

- **Im Artikel XVI (Zulagen und Zuschläge) wird nachfolgende Änderung vorgenommen:**

Ziffer 12 lautet neu wie folgt: bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge der Punkte 9 bis 11 sowie 14 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Überschrift: Zuschläge bei kurzfristiger Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit (§ 12a ARG)

14. Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise kurzfristige Wochenendarbeit iSd Artikel VIe leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zuschlag von mindestens 50 %, an einem Sonntag von mindestens 150 %. Für Arbeiten an einem Feiertag iSd Artikel VIe gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150 % für jede Arbeitsstunde. Für die Berechnung der Zuschläge ist Punkt 13. sinngemäß anzuwenden.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist anstelle der Bezahlung ein Zeitausgleich zu gewähren. Dieser Zeitausgleich ist auf einem Zeitkonto festzuhalten. Der Verbrauch des Zeitausgleichs ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, so kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen den Verbrauch von Zeitguthaben, bis zu drei Arbeitstagen, einseitig festlegen. Punkt 12 ist anzuwenden.

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

- In Artikel VI Ziffer 19b lit. I wird das Datum „30.06.2019“ durch „30.06.2021“ ersetzt sowie der letzte Satz von Ziffer 19b lit. I ersatzlos gestrichen.
- In Artikel VI Ziffer 21 wird das Datum „30.06.2019“ durch „30.06.2021“ ersetzt.

6. Geltungsbeginn: 1.11.2017

Wien, am 09.11.2017