



PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT



Eine Information
nur für Mitglieder

Ergänzung zum Kollektivvertrag Elektro- und Elektronikindustrie

Beinhaltet alle Änderungen
des Kollektivvertrages mit 1.5.2010
gegenüber dem Kollektivvertrag vom 1.5.2009

Mai 2010

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

ERGÄNZUNG

zum Kollektivvertrag

Elektro- und Elektronikindustrie

Beinhaltet alle Änderungen
des Kollektivvertrages mit 1.5.2010
gegenüber dem Kollektivvertrag vom 1.5.2009

BEI DEN KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN 2010 WURDE ERREICHT:

- 1. Erhöhung der kollektivvertraglichen IST-Löhne um durchschnittlich 1,6% oder wahlweise durch Betriebsvereinbarung (Anhang II)**
 - Einmalzahlungsoption
1,4% Lohnerhöhung und Einmalzahlung von mindestens 8,4% des Monatslohnes/-gehaltes
 - Verteilungsoption
1,4% Istlöhnerhöhung plus Erhöhung der Lohnsumme um 0,4%
- 2. Erhöhung der Mindestlohntabelle um 1,6% / IX Pkt. 22**
- 3. Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen um 0,5% / XIV Punkte 15. bis 19.; Anhang X**
- 4. Erhöhung der innerbetrieblichen Zulagen um 0,5% / Anhang II**
- 5. Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 1,6% / IX Pkt. 63**
- 6. Rahmenrechtsänderungen:**
 - Einführung von Erfolgsprämien für Lehrlinge bei bestandem Praxistest zur Mitte der Lehrzeit bzw. bei erfolgreichem Absolvieren der Lehrabschlussprüfung / IX Pkt. 66
 - Umsetzung der Vereinheitlichung der Inlandstaggelder / VIII Pkt. 6
 - Neuformulierung der Bestimmungen über Urlaubs- und Weihnachtsgeld / XVIII
 - Gleichstellung Verpartnerung mit Ehegemeinschaft bzw. Ehe in kollektivvertraglichen Entgeltfortzahlungsfällen / XVI Pkt. 3

Rot hinterlegt sind Änderungen gegenüber der bisherigen KollV-Fassung. Bei Änderungen ganzer Abschnitte, ist nur die Überschrift rot unterlegt.

VIII. DIENSTREISE UND MONTAGE

Reiseaufwandsentschädigungen – teilweise gleichbleibend

Inlandstaggeld (VIII/6)

Inlandstaggeld (Pkt. 6)	Betrag in €	
	1.5.2010	1.1.2011
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	14,66	14,66
Mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden	25,64	29,31
Mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung	25,64	43,96
Mehr als 12 Stunden mit Nächtigung	43,96	
Nahbereichstaggeld (Pkt. 7)		
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	10,61	
Mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden	13,31	
Mehr als 11 Stunden	21,98	
Nächtigungsgeld (Pkt. 8)		
Für die ersten 7 Kalendertage	24,38	
Nach mehr als 7 Kalendertagen	14,81	

IX. ENTLOHNUNG

Kollektivvertragslöhne (IX/22)

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2, 4 BG-J	7, 10 BG-J
A	1.454,35						
B	1.477,28	1.506,83	1.536,38	1.551,16	1.565,94	29,55	14,78
C	1.621,45	1.670,10	1.718,75	1.743,08	1.767,41	48,65	24,33
D	1.731,84	1.783,80	1.835,76	1.861,74	1.887,72	51,96	25,98
E	1.986,53	2.065,99	2.145,45	2.185,18	2.224,91	79,46	39,73
F	2.239,63	2.329,22	2.418,81	2.463,61	2.508,41	89,59	44,80
G	2.580,69	2.683,93	2.787,17	2.838,79	2.890,41	103,24	51,62
H	2.838,98	2.952,55	3.066,12	3.122,91	3.179,70	113,57	56,79
I	3.473,61	3.612,57	3.751,53	3.821,01	3.890,49	138,96	69,48
J	3.821,14	3.973,99	4.126,84	4.203,27	4.279,70	152,85	76,43
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.051,61	5.253,67	5.354,70	5.455,73	5.556,76	202,06	101,03

Anrechnungen auf den Mindestlohn (IX/26)

Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen.... Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatslöhne, **Sonderzahlungen**, Fixum, Provisionen etc.) ...

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre (IX/36)

(36) ... gilt bei Umstufungen:

- aus der Grundstufe...
- nach dem 4. und 7. Beschäftigungsgruppenjahr: ...
- nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr: ...
- von der Beschäftigungsgruppe **A in eine höhere Beschäftigungsgruppe**: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Lehrlingsentschädigung (IX/63)

Lehre

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	503,29	668,84
2. Lehrjahr	668,84	903,94
3. Lehrjahr	903,94	1.114,75
4. Lehrjahr	1.222,92	1.294,65

Integrativer Berufsausbildung

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	503,29	503,29	503,29
2. Lehrjahr	621,4	572,83	558,47
3. Lehrjahr	767,08	668,84	613,66
4. Lehrjahr	945,88	866,42	
5. Lehrjahr	1.222,92	986,72	
6. Lehrjahr		1.222,92	

Erfolgsprämien (IX/66)

66. Erhält der Arbeitgeber für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des Berufsausbildungsgesetzes, gebühren diesem Lehrling folgende Erfolgsprämien:

Praxistest	→ Prämie	Lehrabschlussprüfung	→ Prämie
positiv	€ 300,-	negativ	—
		positiv	weitere € 300,-
negativ	—	negativ	—
		positiv bei 1. Antritt	€ 150,-

Absolviert der Lehrling die Lehrabschlussprüfung beim erstmaligen Antritt und erhält der Arbeitgeber eine Förderung gemäß der Richtlinie ist diesem Lehrling eine zusätzliche Prämie zu zahlen; sie beträgt bei

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

Sofern der Lehrling bereits vor dem 1.5.2010 zum Praxistest zur Mitte der Lehrzeit angetreten ist, gebühren ihm die Erfolgsprämien anlässlich der erfolgreichen Lehrabschlussprüfung.

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(n).

Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, am Praxistest teilzunehmen, soweit dem nicht berücksichtigungswürdige Gründe entgegenstehen. Die Nichtteilnahme stellt jedoch keinen Grund für die (vorzeitige) Beendigung des Lehrverhältnisses dar. Die für die Ablegung der Prüfungen erforderliche Zeit ist Arbeitszeit.

Pflichtpraktikanten

67. Pflichtpraktikanten sind Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren (in der Regel bis zu 1 Monat pro Kalenderjahr). Ihr Monatslohn beträgt abweichend von Punkt 1 bis 62 bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 668,84. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage (XIIIa/ 1)

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	29,55	44,33	59,11
C	48,65	72,98	97,31
D	51,96	77,94	103,92
E	79,46	119,19	158,92
F	89,59	134,39	179,19
G	103,24	154,86	206,48

... zu jenem Zeitpunkt, der sich bei sinngemäßer Anwendung von Abschnitt IX, Punkt 36 ergibt (Umstufung aus der Grundstufe: volle Anrechnung; nach dem 2. und 5. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3-Regelung)

lung; nach dem 8. Beschäftigungsgruppenjahr: 1. Vorrückung 2 Jahre nach der Umstufung).

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

Kollektivvertragliche Zulagen (XIV/7)

Zulage	Punkt	Betrag in €
SEG-Zulage	1 bis 3	0,433
Nachtarbeitszulage	5	1,773
Schichtzulage (2. Schicht)	6	0,381
Schichtzulage (3. Schicht)	6	1,773
Montagezulage	7	0,668

XV. ALIQUOTE LOHNANSPRÜCHE

1. Im Eintritts- bzw. Beendigungsmonat sind die Stunden mit Lohnanspruch (bei Vollzeitbeschäftigten 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 Monats, steht der ungekürzte Monatslohn zu. Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Besteht außerhalb des Eintritts- bzw. Beendigungsmonats nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn, ist pro Kalendertag mit Lohnanspruch 1/30 des Monatslohnes zu zahlen. Für einzelne Stunden ohne Lohnanspruch ist bei Vollzeitbeschäftigten pro Stunde 1/167 vom Monatslohn 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.

XVa. FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG

Fälligkeit

1. Lohn, **Kompetenzzulage**, ständig zustehender Vorarbeiterzuschlag und alle pauschalierten Ansprüche sind spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats zu zahlen.

Arbeitnehmern, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord- oder akkordähnlicher Prämienarbeit beschäftigt sind, ist spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonates der Ist-Grundlohn (jedenfalls der Mindestgrundlohn) zu zahlen; den ständig in Akkord- oder akkordähnlicher Prämienarbeit beschäftigten Arbeitnehmern der letztgültige Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohn (Abschnitt XII Pkt. 18, Abschnitt XIII Pkt. 12). In beiden Fällen ist die Entgelt Differenz zum erarbeiteten Lohn spätestens am Letzten des Folgemonats abzurechnen.

Ansprüche aus Dienstreisen, deren schriftliche Abrechnung bis zum 20. eines Monats erfolgt, sind spätestens am Monatsletzten zu zahlen, bei späterer Abrechnung am Letzten des Folgemonats.

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

- Vergütungen für Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit,
- Zulagen, Zuschläge (z.B. nicht ständig zustehender Vorarbeiterzuschlag), 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 Monatslohn und alle variablen Entgeltbestandteile für den vorhergehenden 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, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern festgelegt werden.

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

- a) den Abrechnungszeitraum,
 - b) den Monats- bzw. Akkordlohn,
 - c) Mehrarbeits- und Überstundenvergütung,
 - d) Zulagen und Zuschläge,
 - e) Provisionen und Prämien,
 - f) Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,
 - g) Sonderzahlungen,
 - h) sonstige Entgelte,
 - i) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
 - j) 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 Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie der Abgeltung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit oder Überstunden durch Zeitausgleich die Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist der Arbeitnehmer 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 Lohnverrechnung von Betrieben ohne Betriebsrat nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen, ist auf diese kaufmännisch zu runden.

XVI. FREISTELLUNG UND ARBEITSVERHINDERUNG

Arbeitsverhinderung (§ 1154b ABGB)/XVI/3

...

- e) Tod des Ehegatten ...
- f) Tod des Lebenspartners ...

g) Tod eines Kindes ...

h) Tod eines Geschwister-, ..., auch wenn kein gemeinsamer Haushalt bestanden hat ...

Ansprüche im Sinn der lit. a sowie c bis h bestehen auch dann, wenn ...

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

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

XVII. URLAUB UND URLAUBSGELD

Die Punkte 5 bis 11 entfallen ab 1. Mai 2010.

XVIII. WEIHNACHTSGELD

XVIII. SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlungen

2. Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebührt jeweils ein Monatsverdienst gemäß Abschnitt X, bei Lehrlingen auf der Grundlage der Lehrlingsentschädigung.

Provisionsbeziehern gebührt an Stelle des Monatslohnes das Fixum, mindestens jedoch der Mindestlohn.

Fälligkeit

Urlaubsgeld

3. Das Urlaubsgeld gebührt dem Arbeitnehmer neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt und ist spätestens mit der Abrechnung für Juni vollständig zu zahlen. Tritt der Arbeitnehmer vor der Juni-Abrechnung einen Urlaub von mindestens 5 Urlaubstagen an, 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 je-

doch am 30. Juni zu zahlen. In Betrieben ohne Betriebsrat können derartige Vereinbarungen mit den 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, gebührt das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot ($1/52$ pro begonnene Kalenderwoche). Das aliquote Urlaubsgeld ist gemäß Pkt. 3 fällig, spätestens jedoch mit dem Weihnachtsgeld. Für nach dem 30. November eintretende Arbeitnehmer ist das aliquote Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dem Monatslohn für den Dezember zu zahlen.

6. Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres und wurden das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bereits bezahlt, hat der Arbeitnehmer den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Teil zurückzuzahlen bzw. wird dieser Teil bei der Endabrechnung abgezogen ($1/52$ pro begonnene Kalenderwoche), wenn das Arbeitsverhältnis durch

- Arbeitnehmerkündigung,
- Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder
- Austritt ohne wichtigen Grund

aufgelöst wird.

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

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

Zeiten ohne Entgeltanspruch

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

- in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. Präsenz- oder Zivildienst, Wochengeldbezug, Karenz im Sinn des Mutter-

schutz- bzw. Väter-Karenzgesetzes, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes oder erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung) oder

- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder
- wenn der Arbeitnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz 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 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).

XXI. 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 Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfü-

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

XXII. GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN

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

Dieser Kollektivvertrag ersetzt den am 1.5.2009 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

ANHANG II

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER MONATSLÖHNE, AKKORD-, PRÄMIENVERDIENSTE, REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN UND ZULAGEN MIT 1.5.2010

Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädigungen

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

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 1,6% zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell Punkte 5 oder 6 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer

3.

- a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 1,6% 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 1.5.2010 geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

In Prämientlohnung beschäftigte Arbeitnehmer

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

- a) Der Grundlohn ist um 1,6% 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 Prämienansätze sind um 1,6% zu erhöhen.

Einmalzahlungsoption

5. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 20.8.2010 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,4% und eine Einmalzahlung erfolgen. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Höhe der Einmalzahlung

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

- a) Ist-Lohnes im April 2010 des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2010 der Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2010 aller Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat erforderlich. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Varianten b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2010 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die am 30.9.2009 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2010 aufrecht ist; ferner Arbeitnehmer, die am 30.9.2009 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2010 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob der Ist-Lohn von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2009, aber vor dem 1.5.2010 begonnen hat und am 15.9.2010 aufrecht ist,

- a) um 1,6% zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) um 1,4% zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2010 und am 15.9.2010

- a) in Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väter-Karenzgesetz sind,
- b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten oder
- c) in einem Lehrverhältnis stehen,

ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt Punkt 2.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 21.5.2010 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2010 sind die Löhne um 1,4% zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2010 auszuführen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne um 1,4% und 1,6% für die Monate ab Mai 2010 spätestens zum 31.8.2010 nachzuführen.

Verteilungsoption

6. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 20.8.2010 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,4% und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Löhne einzelner Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

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

Ab 1.5.2010 ist die Erhöhung um 1,4% vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2010 zu berechnen und spätestens zum 31.8.2010 aus-zuzahlen.

Die Lohnsumme des Monats April 2010 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Abschnittes IX Punkt 39 lit. a bis e zu er-mitteln.

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

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

Zulagen

7. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 0,5% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Schlussbestimmung

8. Die Erhöhungen gemäß den Punkten 1 bis 7 sind mit Wirkung ab 1.5.2010 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gel-ten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG V

PROTOKOLL VOM 18.9.1995

Entfällt ab 1. Mai 2010

ANHANG VII

Verlängerung bis 30.4.2012.

ANHANG IXa

EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN ENTLOHNUNGSSYSTEMS

Vorrückungsst. „nach 2 BG-J“, „nach 5 BG-J“, „nach 8 BG-J“
(Anhang IXa/20)

BG	Kompetenzzulage in € Einstufung am 1.5.2004 in:			
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J	nach 8 BG-J
B	29,55	18,46	18,46	18,46
C	48,65	30,40	30,40	30,40
D	51,96	32,48	32,48	32,48
E	79,46	49,67	49,67	49,67
F	89,59	56,00	56,00	56,00
G	103,24	64,53	64,53	64,53

ANHANG IXb

EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN DIENSTREISERECHTES

Änderung des Übergangsrechtes für das Inlandsgeld

Inlandstaggeld (Anhang IXa/1)

1. Für Dienstreisen, die

- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden dauern,
- mehr als 12 Stunden dauern und keine Nächtigung außer Haus erfordern,

beträgt das Inlandstaggeld ab 1.5.2006 € 20,45.

Ab 1.5.2010 wird der dann geltende Wert um € 3,66 angehoben.
 Ab 1.1.2011 gilt sowohl für Dienstreisen, die mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden dauern, als auch für Dienstreisen, die mehr als 12 Stunden dauern unabhängig davon, ob eine Nächtigung außer Haus angeordnet wird oder erforderlich ist, das Dauerrecht.

ANHANG X

VEREINBARUNG BETEFFEND SEG-ZULAGEN

	€/Stun- de
Seehöhenzulage	1,102
Prosekturenzulage	1,384
Grubenzulage	0,932
 Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe	
von 6 – 15 m	0,517
von 15 – 40 m	1,724
von 40 – 70 m	2,599
über 70 m	3,413
 Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen	 0,647
Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten	0,433
Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung	1,286

REISEAUFWANDESENTSCHÄDIGUNGEN

FÜR EU-STAA TEN (WERTE 2010/11 IN €)

STAAT	TAGGELD				NÄCHTIGUNGSGELD					
	INLANDSTAGGELD				1. – 7. Tag		ab 8. Tag			
ÖSTERREICH	43,96				24,38		14,81			
	1. – 28. Tag		ab 29. Tag		1. – 28. Tag		ab 29. Tag			
BELGIEN	43,96				43,96		24,38		20,43	
Brüssel							32,00		28,80	
DÄNEMARK							41,40		37,26	
DEUTSCHLAND							27,90		25,11	
Grenzorte							24,38		16,29	
FINNLAND							41,40		37,26	
FRANKREICH							24,38		21,60	
Paris, Straßburg							32,70		29,43	
GRIECHENLAND							24,38		20,97	
IRLAND							33,10		29,79	
ITALIEN							27,90		25,11	
Rom, Mailand							36,40		32,76	
Grenzorte							24,38		16,29	
LUXEMBURG							24,38		20,43	
NIEDERLANDE							27,90		25,11	
PORTUGAL							24,38		20,43	
SCHWEDEN							41,40		37,26	
SPANIEN							30,50		27,45	
VER. KÖNIGREICH (UK)							36,40		32,76	
London							41,40		37,26	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011		
BULGARIEN	37,00	40,00	33,30	36,00	24,38	24,38	20,43	20,43		
ESTLAND	43,96	43,96	43,96	43,96	31,00	31,00	27,90	27,90		
LETTLAND										
LITAUEN										
MALTA	42,10	43,96	37,89	43,96	30,10	30,10	27,09	27,09		
POLEN	43,96	43,96	43,96	43,96	25,10	25,10	22,59	22,59		
RUMÄNIEN	42,80	43,96	38,52	43,96	27,30	27,30	24,57	24,57		
SLOWAKEI	39,90	42,90	35,91	38,61	24,38	24,38	14,81	14,81		
Pressburg	43,00	43,96	38,70	43,96	24,40	24,40	21,96	21,96		
SLOWENIEN	43,00	43,96	38,70	43,96	24,38	24,38	20,97	20,97		
Grenzorte	39,90	42,90	35,91	38,61	24,38	24,38	14,81	14,81		
TSCHECHIEN	43,00	43,96	38,70	43,96	24,40	24,40	21,96	21,96		
Grenzorte	39,90	42,90	35,91	38,61	24,38	24,38	14,81	14,81		
UNGARN	38,60	41,60	34,74	37,44	26,60	26,60	23,94	23,94		
Budapest	43,00	43,96	38,70	43,96	26,60	26,60	23,94	23,94		
Grenzorte	38,60	41,60	34,74	37,44	24,38	24,38	16,29	16,29		
ZYPERN	40,60	43,60	36,54	39,24	30,50	30,50	27,45	27,45		

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. (01) 534 44-69

Fax (01) 534 44-103 300

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. (02682) 770-53 Dw.,

Fax (01) 534 44-103 101

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. (0463) 58 70-414 Dw.,

Fax (01) 534 44-103 102

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. (02252) 443 37,

Fax (01) 534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. (07472) 628 58-51 460,

Fax (01) 534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. (02252) 484 76-31 Dw.,

Fax (01) 534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. (02282) 86 96,

Fax (01) 534 44-103 153

Schwechat:

2320 Schwechat, Sendnergasse 7, Tel. (01) 707 61 87,

Fax (01) 534 44-103 193

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3430 Tulln, Rudolf-Buchinger-Straße 27–29, Tel. (02272) 647 74,

Fax (01) 534 44-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Emmerich-Berger-Straße 2, Tel. (02852) 524 12-54 452,

Fax (01) 534 44-103 143

Regionalsekretariat St. Pölten-LF:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. (02742) 325-27 Dw.,

Fax (01) 534 44-103 133

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. (02622) 274 98,

Fax (01) 534 44-103 183

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Weingartshofstraße 2, Tel. (0732) 65 33 47,
Fax (01) 534 44-103 104

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. (07252) 546 61,
Fax (01) 534 44-103 134

Bezirkssekretariat Wels:

4600 Wels, Roseggerstraße 10, Tel. (07242) 464 83,
Fax (01) 534 44-103 124

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. (0662) 87 64 53-241 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 105

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. (0316) 70 71-276 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 106

Bezirkssekretariat Obersteiermark Ost:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. (03862) 510 60,
Fax (01) 534 44-103 126

Bezirkssekretariat Obersteiermark West:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. (03842) 459 86,
Fax (01) 534 44-103 136

Landessekretariat Tirol:

6010 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. (0512) 597 77-506 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 107

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. (05574) 717 90,
Fax (01) 534 44-103 108

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. (01) 534 44-69 665
Fax (01) 534 44-103 109

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien



**Wähl 1-2-3,
Panne vorbei!**



© 1-2-3 Pannen-Notruf

Wer denn sonst.

www.arboe.at

SICHERN SIE SICH TOP-VORTEILSPRODUKTE MIT SONDERKONDITIONEN*.



Nähere Informationen erhalten
Sie bei Ihrem Mobilen Berater
vom BAWAG PSK Betriebservice.

www.betriebsservice.at

**BAWAG
PSK
Betriebservice**