

KOLLEKTIVVERTRAG

Elektro- und Elektronikindustrie

Mai 2026

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.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen 2026 wurde erreicht:

- 1. Erhöhung der KV-Löhne um + 3,0 %
Neuer Mindestlohn: € 2.553,12**
- 2. Erhöhung der Ist-Löhne um + 1,85 % plus 22 €**
- 3. Erhöhung der Lehrlingseinkommen um + 3,0 %**
- 4. Erhöhung der Zulage für die zweite Schicht um + 15,24 % auf € 1,187**
- 5. Erhöhung der Zulage für die dritte Schicht sowie der Nachtarbeitszulage um + 4,61 % auf € 3,832**
- 6. Erhöhung aller weiteren Zulagen und der Aufwandsentschädigungen um + 3,0 %**
- 7. Zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen**
- 8. Gesundheitstage für langjährige Mitarbeiter:innen**

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1 Kollektivvertragsparteien und Geltungsbereich	<u>9</u>
Kollektivvertragsparteien	<u>9</u>
Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich	<u>9</u>
Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>9</u>
Abschnitt 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	<u>10</u>
Beginn des Arbeitsverhältnisses	<u>10</u>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>10</u>
Kündigungsfristen	<u>10</u>
Entgeltfortzahlung bei Beendigung	<u>11</u>
Freizeit anlässlich der Beendigung	<u>11</u>
Information bei Befristung	<u>12</u>
Todesfallunterstützung	<u>12</u>
Weiterbeschäftigung von Lehrlingen	<u>13</u>
Abschnitt 3 Betriebszugehörigkeit, Elternkarenzen, Familienzeit	<u>14</u>
Betriebszugehörigkeit	<u>14</u>
Anrechnung von Elternkarenzen	<u>14</u>
Information bei Elternkarenz	<u>15</u>
Familienzeit-Sonderurlaub	<u>16</u>
Abschnitt 4 Arbeitszeit	<u>16</u>
Normalarbeitszeit – Grundsätze	<u>16</u>
Festsetzung der Lage der Arbeitszeit	<u>16</u>
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung	<u>17</u>
Tägliche Ruhezeit	<u>17</u>
Mehrleistungen	<u>18</u>
Vollzeitmehrarbeit	<u>18</u>
Teilzeitmehrarbeit	<u>18</u>
Überstunden, Pause bei langer Arbeitszeit	<u>18</u>
Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben	<u>19</u>
24. und 31. Dezember	<u>19</u>
Nacharbeit	<u>20</u>
Vereinbarung	<u>20</u>
Ärztliche Untersuchung	<u>20</u>
Versetzung	<u>21</u>
Berufliche Weiterbildung	<u>21</u>

Beschäftigung von Jugendlichen	<u>22</u>
Durchrechnungsmodelle	<u>22</u>
Erhöhte Normalarbeitszeit	<u>22</u>
Einarbeitung ganzer Tage	<u>22</u>
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	<u>23</u>
Sabbatical	<u>24</u>
Bandbreite	<u>24</u>
Schichtarbeit	<u>28</u>
Sonntags- und Dekadenarbeit	<u>28</u>
4-Tage-Woche	<u>29</u>
Rufbereitschaft	<u>30</u>
Altersteilzeit	<u>30</u>
Grundsätze	<u>30</u>
Geblockte Altersteilzeit	<u>31</u>
Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien	<u>32</u>
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit	<u>32</u>
Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen	<u>33</u>
Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>34</u>
Abschnitt 5 Freistellung und Entgeltfortzahlung	<u>35</u>
Aus- und Weiterbildung	<u>35</u>
Prüfungsvorbereitung	<u>36</u>
Arbeitsverhinderung	<u>36</u>
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	<u>38</u>
Erkrankung	<u>40</u>
Zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen	<u>38</u>
Gesundheitstage	<u>39</u>
Entgeltanspruch bei Erkrankung	<u>40</u>
Gemeinsame Bestimmungen	<u>41</u>
Nachweispflicht	<u>42</u>
Abschnitt 6 Entlohnung	<u>42</u>
Allgemeine Bestimmungen	<u>42</u>
Beschäftigungsgruppen	<u>43</u>
Einstufung	<u>43</u>
Beschäftigungsgruppensdefinitionen	<u>44</u>

Vorrückungsstufen	<u>49</u>
Allgemeines	<u>49</u>
Beschäftigungsgruppenjahre	<u>49</u>
Anrechnung von Vordienstzeiten	<u>50</u>
Mindestlohn	<u>51</u>
Höhe, Vorrückungszeitpunkt	<u>51</u>
Anrechnungen auf den Mindestlohn	<u>51</u>
Ist-Lohn	<u>52</u>
Wirkung von Vorrückungen	<u>52</u>
Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Löhne	<u>52</u>
Umstufung	<u>54</u>
Vorrückungsstufe	<u>54</u>
Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre	<u>55</u>
Individuelle Erhöhungen	<u>55</u>
Allgemeine Bestimmungen	<u>55</u>
Leistungsvolumen	<u>56</u>
Lehre, duales Studium	<u>61</u>
Lehrlingseinkommen	<u>61</u>
Anrechnung von teilqualifizierender Ausbildung	<u>62</u>
Internatskosten, Fahrtkosten	<u>62</u>
Erfolgspremie	<u>63</u>
Pflichtpraktikum	<u>63</u>
Abschnitt 6a Akkordarbeit	<u>64</u>
Abschnitt 6b Prämienarbeit	<u>67</u>
Prämien	<u>67</u>
Akkordähnliche Prämien	<u>68</u>
Abschnitt 6c Kompetenzzulage	<u>69</u>
Kompetenzzulage	<u>69</u>
Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn	<u>70</u>
Wechsel einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn	<u>70</u>
Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes	<u>71</u>
Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn	<u>71</u>
Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage	<u>71</u>

Abschnitt 7 Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge	<u>72</u>
Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>72</u>
Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden	<u>73</u>
Zuschlag bzw. Zeitausgleich für Vollzeitmehrarbeit	<u>73</u>
Zuschlag für Überstunden	<u>73</u>
Zeitausgleich für Überstunden	<u>74</u>
Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehrarbeit, Überstunden und der Umwandlung von Geldansprüchen	<u>74</u>
Vergütung von Teilzeitmehrarbeit	<u>74</u>
Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit	<u>75</u>
Teilzeitmehrarbeitszuschlag	<u>75</u>
Pauschale	<u>76</u>
Sonntagszuschlag	<u>76</u>
Feiertagsentlohnung	<u>77</u>
Zusammentreffen von Zuschlägen	<u>77</u>
Weitergeltung bestehender Regelungen	<u>77</u>
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten	<u>77</u>
Nachtarbeitszulage	<u>78</u>
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) ..	<u>78</u>
Definition und Anspruch	<u>78</u>
Gemeinsame Bestimmungen zu SEG-Zulagen	<u>79</u>
Montagezulage	<u>79</u>
Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter	<u>79</u>
Abschnitt 8 Aliquote Lohnansprüche	<u>80</u>
Abschnitt 9 Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)	<u>80</u>
Höhe der Sonderzahlungen	<u>80</u>
Fälligkeit	<u>81</u>
Urlaubsgeld	<u>81</u>
Weihnachtsgeld	<u>82</u>
Aliquote Sonderzahlungen	<u>82</u>
Zeiten ohne Entgeltanspruch	<u>83</u>
Änderung der Normalarbeitszeit	<u>83</u>
Abschnitt 10 Dienstreise und Montage	<u>84</u>
Dienstreisebegriff	<u>84</u>

Reiseaufwandsentschädigung	<u>85</u>
Allgemeines	<u>85</u>
Österreich, übrige EU (Stand 1.5.2025), Großbritannien, Nordir- land, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz	<u>85</u>
„Drittstaaten“	<u>87</u>
Gemeinsame Bestimmungen für EU- und Drittstaaten-Dienstrei- sen	<u>89</u>
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	<u>90</u>
Reiseentgelt	<u>90</u>
Lenkentgelt	<u>91</u>
Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt	<u>91</u>
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld	<u>92</u>
Heimfahrten	<u>94</u>
Heimfahrt	<u>94</u>
Heimfahrt aus besonderen Gründen	<u>95</u>
Fahrtkostenersatz im Inland	<u>95</u>
Rücktransport im Todesfall	<u>95</u>
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen	<u>96</u>
Reisevorbereitungen	<u>96</u>
Dienstzettel	<u>96</u>
Sondervereinbarungen	<u>96</u>
Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe	<u>96</u>
Vorschuss, Kreditkarte	<u>97</u>
Unfall- und Krankenrücktransportversicherung	<u>97</u>
Höhere Gewalt	<u>98</u>
Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen	<u>99</u>
Rechnungslegung, Verfall	<u>99</u>
Abschnitt 11 Jubiläumsgeld	<u>100</u>
Abschnitt 12 Diensterfindungen, Verbesserungsvorschläge	<u>100</u>
Abschnitt 13 Fälligkeit und Abrechnung	<u>101</u>
Fälligkeit	<u>101</u>
Abrechnung	<u>102</u>
Information über Zeitguthaben bzw. -schulden	<u>102</u>
Rundung betrieblicher Beträge	<u>103</u>

Abschnitt 14 Urlaub	<u>103</u>
Abschnitt 15 Bildschirmbrille, Telearbeit	<u>104</u>
Abschnitt 16 Abfertigung	<u>105</u>
Abfertigung Neu	<u>105</u>
Abfertigung Alt	<u>105</u>
Abfertigung Alt bei Teilzeit bzw. Elternteilzeit	<u>105</u>
Abfertigung Alt bei Pensionsantritt bzw. Erreichung des Regel- pensionsalters	<u>106</u>
Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen	<u>106</u>
Abfertigung Alt bei zusammengerechneten Arbeitsverhältnissen.	<u>107</u>
Einbeziehung von Leistungslohn in die Abfertigung Alt	<u>107</u>
Abfertigung Alt im Todesfall	<u>107</u>
Abschnitt 17 Verfall von Ansprüchen	<u>108</u>
Abschnitt 18 Vermittlung durch die Kollektivvertragspartei- en	<u>109</u>
Abschnitt 19 Günstigkeitsklausel, Aufhebung geltender Vor- schriften	<u>109</u>
Anhänge	
Anhang 1 Erhöhungen mit 1.5.2026	<u>110</u>
Anhang 2 Übergangsrecht	<u>118</u>
Anhang 3 Dienstzettel-Muster	<u>123</u>
Anhang 4 Berechnungsbeispiele	<u>128</u>
Anhang 5 Gemeinsame Erklärungen der Kollektivvertrags- parteien	<u>130</u>
Anhang 6 Wochenend- und Feiertagsarbeit – Muster für Kolle- ktivvertrag gemäß § 12a ARG	<u>134</u>
Anhang 7 Empfehlung betreffend besondere Erschwernis- und Gefahrenzulagen	<u>134</u>
Erläuterungen	<u>138</u>
Übersichtstabelle Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht	<u>139</u>
Reiseaufwandsentschädigungen für EU-Staaten ab 1.5.2026	<u>141</u>
Übergangsrecht für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz ab 1.5.2026	<u>142</u>
Sachregister	<u>143</u>

ABKÜRZUNGEN

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG	Angestelltengesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARÄG	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BG-J	Beschäftigungsgruppenjahre
BMSVG	Betriebl. Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
EDR	Einheitliches Dienstreiserecht für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 10 und Anhang 2)
EES	Einheitliches Entlohnungssystem für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 6 und Anhang 2)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ESTG	Einkommensteuergesetz
FEEL	Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie
GewO	Gewerbeordnung
MSchG	Mutterschutzgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

Hinweise:

- Alle im Kollektivvertrag zitierten **Gesetze** sind abrufbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/Bundesrecht/>

Abschnitt 1

Kollektivvertragsparteien und Geltungsbereich

Kollektivvertragsparteien

1. Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem
 - Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
 - Österreichischen Gewerkschaftsbund, 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;
 - **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 **1.5.2026** in Kraft.
Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates 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 Dienstzettel*) 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.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen**)

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

*) Muster auf Seite [123](#) (Anhang 3); Änderungen des Dienstzettels sind jedenfalls in den auf Seite [44](#) (Abschnitt 6 Punkt 10) genannten Fällen vorzunehmen.

**) Die Berücksichtigung von Zeiten im Angestelltenverhältnis sowie von Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz bei der Ermittlung der Kündigungsfrist ist auf Seite [14](#) geregelt (Abschnitt 3).

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 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.*)

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, mindestens jedoch 8 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung auf den aliquoten Teil), unter Fortzahlung des Entgeltes. 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

*) Bei Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gilt Punkt 8.

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 weiterzubeschäftigen; 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.

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 Monatsletzten).

Durch einvernehmliche Erklärung der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes und des Landesvorstandes der Gewerkschaft PRO-GE kann die kollektivvertragliche Weiterbeschäftigungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 3 des Berufsausbildungsgesetzes 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 weiterzubeschäftigen.

Abschnitt 3

Betriebszugehörigkeit, Elternkarenzen, Familienzeit

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 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 Elternkarenzen)**

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.

**) Die Anrechnung bestimmter Zeiten für das Urlaubsausmaß ist in § 3 des Urlaubsgesetzes sowie auf Seite [103](#) (Abschnitt 14 Punkt 1) geregelt, die Anrechnung von Zeiten als Lehrling für die Abfertigung Alt in § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes in Verbindung mit § 2 ArbAbfG.*

***) Die Anrechnung gesetzlicher Elternkarenzen für Vorrückungen sowie die Kompetenzzulage ist auf Seite [50](#) (Abschnitt 6 Punkt 19) bzw. Seite [69](#) (Abschnitt 6c Punkt 1) geregelt.*

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.

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.*)
- 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 Anspruchs 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 § 2 des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in Verbindung mit § 23a Abs. 3 und 4 AngG.

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

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 Nacharbeit, 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.

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 AZG vorliegt.

Wenn die Tagesarbeitszeit auf Grund 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 Mi-

nuten 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-Lohnes 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 der Ist-Lohn durch 167 zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigung ist 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 AZG*) 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.

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

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.

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. *)

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 Zeitgut haben (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.

*) Zum Entfall des Teilzeitmehrarbeitszuschlages siehe Seite [75](#) (Abschnitt 7 Punkt 9 lit. c).

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 der Ist-Lohn, der Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter und alle pauschalisierten 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 pauschalisieren. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn in den letzten 3 Monaten vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes in mindestens 7 Wochen ein Anspruch auf Montagezulage bestand. Würde infolge von Zeitausgleich Reise- bzw. Lenkentgelt wegfallen, ist es fortzuzahlen. Es gebührt der auf einen Tag entfallende Durchschnittswert der

**) 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.*

letzten 3 Monate*), 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 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 zu-

*) Übergangsrecht auf Seite [122](#) (Anhang 2 Punkt 4).

lässig. 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 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. 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.

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, ge-

bührt für die an diesem Tag erbrachte Arbeit ein Zuschlag gemäß Abschnitt 7 Punkt 11.*)"

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.

*) Seite [76](#).

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.

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:*)

- a) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 ASVG) Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% der Differenz zwischen dem im letzten Jahr vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Bei der Feststellung des Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit sind pauschale oder regelmäßige Zulagen, Zuschläge und Überstunden gemäß den Richtlinien des Arbeitsmarktservice einzubeziehen.
- b) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten vor (insbesondere bei geblockter Arbeitszeit), ist das Entgelt für die durchschnittliche Normalarbeitszeit fortlaufend zu bezahlen.
- c) 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.

*) Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Seite [76](#) (Abschnitt 7 Punkt 9 lit. c).

- 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.
- b) Fallen in die Einarbeitungsphase Abwesenheitszeiten ohne bzw. mit halbem Entgeltanspruch, werden dafür keine bzw. nur die halben Zeitguthaben erworben. Die Einarbeitungsphase verlängert sich, bis ausreichend Zeitguthaben für die Freistellungsphase erworben wurden.
- c) Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Freizeitoption gewählt hat, entsteht der volle Freizeitanspruch in der Einarbeitungsphase.

tungsphase. 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 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 Erbinnen 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.

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 Stundenlohnes gemäß Abschnitt 6 Punkt 6.*) 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 zwei Ruhezeiten bis zu 9 Stunden betragen. In unvorhergesehe-

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

nen 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 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*), ist dieses als Normalarbeitszeit in sinngemäßer Anwendung von Punkt 7a abzugelten.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitschulden aus durchgerechneter Normalarbeitszeit (z.B. Gleitzeit, Bandbreite, Einarbeitun-

**) Hinsichtlich nicht verbrauchter Freizeit aus der Freizeitoption siehe Seite [116](#)*

gen, Schichtarbeit), wird bei Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder Austritt ohne wichtigen Grund 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.

Bloße Einschulungen (wie zum Beispiel bei der Einführung neuer IT-Systeme oder auch Softwareprogramme und Einschulung auf Maschinen oder in neue Arbeitsabläufe), die notwendig sind, um die derzeitige Tätigkeit weiter ausüben zu können, dürfen nicht darauf angerechnet werden.

Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen (unter anderem auch nebenberufliche Ausbildungen, wie z.B. Colleges, FH-Studien oder das Nachholen von Lehrabschlussprüfungen), 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.

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 Kalenderjahr. 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;
- b) Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, eines Elternteiles 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 Haushaltes 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 gemeinsamer 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 Einvernehmen mit der zuständigen Führungskraft erfolgt die notwendige Zeit;
- k) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes der Arbeitnehmerin 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), falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

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

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

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

Zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen

5a. Sind die Freistellungsansprüche gemäß § 16 UrlG verbraucht, ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer für die notwendige Pflege eines behinderten Kindes unter Fortzahlung des Entgeltes freizugeben, und zwar pro Arbeitsjahr im Ausmaß von bis zu einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als Kind im Sinn dieser Bestimmung gelten

- das leibliche Kind, Wahl- oder Pflegekind der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sowie
- das leibliche Kind der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Le-

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

bensgefährtin bzw. des Lebensgefährten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
für welches mit Bescheid eine erhöhte Familienbeihilfe zuerkannt worden ist.

Gesundheitstage

5b. Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmer mit einer mehr als 20-jährigen Betriebszugehörigkeit (unter Berücksichtigung allfälliger nach Abschnitt 3 Punkt 1 anzurechnender Dienstzeiten) erwerben jährlich ab dem nach dem 1.5.2026 liegenden Beginn jenes Urlaubsjahres, in das der

- a) 40. Geburtstag fällt, 1 Gesundheitstag,
- b) 45. Geburtstag fällt, 1 zusätzlichen Gesundheitstag,
- c) 50. Geburtstag fällt, 1 zusätzlichen Gesundheitstag.

Gesundheitstage sind für Maßnahmen zu verwenden, die geeignet sind, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers langfristig aufrecht zu erhalten.

Der Verbrauch von Gesundheitstagen ist mit der zuständigen Führungskraft zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, können Gesundheitstage vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung nach den Punkten 1 bis 5a angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass der Gesundheitstag bzw. die Gesundheitstage frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Sobald die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die 6. Urlaubswoche gemäß dem Urlaubsgesetz erfüllt, endet die Gutschrift von Gesundheitstagen gemäß lit. b und c.

In Anspruch genommene vergleichbare betriebliche Angebote für Gesundheitsaktivitäten oder zusätzliche Urlaubstage können auf die Gesundheitstage angerechnet werden.

Eine finanzielle Ablöse von Gesundheitstagen ist unwirksam. Gesundheitstage verfallen ersatzlos mit dem Ablauf des Urlaubsjahres, in dem sie gutgeschrieben worden sind, bzw. am Ende des Arbeitsverhältnisses.

Erkrankung*)

Entgeltanspruch bei Erkrankung

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

- 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

*) (EFZG i.d.F. ARÄG 2000, BGBl. Nr. 153/2017; Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG; §§ 1154b, 1155 ABGB)

Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor:

- bei Krankheit (Unglücksfall) pro Arbeitsjahr:
 - ab Beginn des Arbeitsverhältnisses 6 Wochen,
 - ab dem vollendeten 1. Jahr 8 Wochen,
 - ab dem vollendeten 15. Jahr 10 Wochen,
 - ab dem vollendeten 25. Jahr 12 Wochenvolles Entgelt und jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt;
- bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:
 - ab Beginn des Arbeitsverhältnisses 8 Wochen,
 - ab 15 Jahren 10 Wochenvolles Entgelt.

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

- 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 Monaten*) 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 auszuscheiden.

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 zwischenzeitige Lohnerhöhungen ist Bedacht zu nehmen. Im Übrigen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

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

Nachweispflicht

12. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuches, Behördenwegen udgl. 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 Mindestlöhne wird bestimmt durch
- die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und

*) Übergangsrecht auf Seite [122](#) (Anhang 2 Punkt 4).

- die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
- 2. In den Beschäftigungsgruppen B bis K werden bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres 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-Löhne bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen*) erhöht.
- 4. Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang 1**) geregelt.
- 5. In der Folge ist unter „Mindestlohn“ der Mindestgrundlohn und unter „Ist-Lohn“ der Ist-Grundlohn zu verstehen (auch wenn dieser dem Mindestlohn entspricht).
- 6. Zur Berechnung des Stundenlohnes ist bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden der Ist-Lohn durch 167 zu teilen; bei Teilzeitbeschäftigten ist der Ist-Lohn durch 4,33 und durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen.
- 6a. 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,

*) Seite [55](#) (Individuelle Erhöhungen).

**) Seite [110](#).

– wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.

9. Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

10. Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Lohnes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.*)

11. Im Hinblick auf die Regelung des Zuschlages für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter (Abschnitt 7 Punkt 20**) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppendefinitionen

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.

*) Seite [123](#).

**) Seite [79](#)

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 Arbeitserfahrung.

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 des Berufsausbildungsgesetzes), 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.

Für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger nach Abschluss der Schulausbildung kann 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 der Mindestlohn dieser Beschäftigungsgruppe um bis zu 5% unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbstständig 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 selbstständig ausgeführte Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig 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 selbstständige 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.*)

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.*)

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

*) Auf Arbeiterinnen und Arbeiter nicht anwendbar (Seite [44](#), Abschnitt 6 Punkt 11).

Beschäftigungsgruppe H

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

Für diese Aufgaben sind umfangreiche Fachkenntnisse und längere einschlägige Arbeitserfahrung 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 I

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige und besonders verantwortungsvolle Aufgaben mit hohem Entscheidungsspielraum oder solche Aufgaben mit Ergebnisverantwortung für ihren Bereich selbstständig 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 J

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 K

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

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 Mindestlohnes 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 Mindestlöhne der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder betrieblichen Beschäftigungsgruppe müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestlöhne der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen Lohnerhöhungen min-

destens 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 Berücksichti-

gung 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.

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestlohntabelle (Monatswerte in €, 1.5.2026)

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	2.553,12	—	—	—	—	—	—
B	2.579,44	2.626,26	2.673,08	2.696,49	2.719,90	46,82	23,41
C	2.820,64	2.902,80	2.984,96	3.026,04	3.067,12	82,16	41,08
D	3.009,82	3.097,50	3.185,18	3.229,02	3.272,86	87,68	43,84
E	3.449,08	3.583,02	3.716,96	3.783,93	3.850,90	133,94	66,97
F	3.888,53	4.039,55	4.190,57	4.266,08	4.341,59	151,02	75,51
G	4.472,11	4.645,81	4.819,51	4.906,36	4.993,21	173,70	86,85
H	4.905,47	5.095,98	5.286,49	5.381,75	5.477,01	190,51	95,26
I	6.002,02	6.235,15	6.468,28	6.584,85	6.701,42	233,13	116,57
J	6.589,71	6.845,64	7.101,57	7.229,54	7.357,51	255,93	127,97
	—	—	—	—	—	2 BG-J	4, 7, 10 BG-J
K	8.711,74	9.050,03	9.219,18	9.388,33	9.557,48	338,29	169,15

23. Bei Teilzeitbeschäftigten sind der Mindestlohn und die Vorrückungswerte durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu vervielfachen.

24. Die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe findet am Ersten jenes Kalendermonats statt, in dem die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren erreicht wird.

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

Anrechnungen auf den Mindestlohn

25. Auf den Mindestlohn sind Sozialzulagen (z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen anrechenbar. Diese gelten als Bestandteil des Ist-Lohnes. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte 6a*) bzw. 6b**))

*) Seite [64](#).

**) Seite [67](#).

fallen, oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenszuschüsse sind nicht Bestandteil des Ist-Lohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

26. Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (einschließlich Fixum, Provisionen, Sonderzahlungen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestlöhne zuzüglich des 2-fachen Dezember-Mindestlohnes 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 9*)) um mehr als den Dezemberlohn überschritten werden.

Ist-Lohn

Wirkung von Vorrückungen

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

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

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Löhne

29. Punkt 28 gilt nicht für:

- 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 Arbeiter-Abfertigungsgesetzes entsteht.

*) Seite [80](#).

30. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Löhne aufgrund einer Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind 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 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-lohn-wirksamen Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

32. Frühestens 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Lohnes 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-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 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 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.

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

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

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

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

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

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

- aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
- nach dem 4. bzw. 7. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3 der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr: Die 1. Vorrückung erfolgt 2 Jahre nach der Umstufung;
- von der Beschäftigungsgruppe A in 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 Lohnsumme zu ermitteln (Leistungsvolumen) und ausschließlich für individuelle Lohnerhöhungen bzw. bei Leistungslöhnen für Erhöhungen der Kompetenzzulagen zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das Leistungsvolumen auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.

38. Mit Zustimmung des Betriebsrates der 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-Löhne (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungstichtag) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ist-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-Löhne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse im September begonnen haben, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Ist-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 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 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 Löhne aus dem Leistungsvolumen erhalten.
- d)** Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung des Ist-Lohnes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat, darf nicht ausgewählt werden. Dies gilt nicht bei Leistungslohn.

42. Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens ist 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.

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 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 Löhne anzuführen sind.

49. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der 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-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-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 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 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 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 € (1.5.2026):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	1.260,23	1.575,27
2. Lehrjahr	1.575,27	2.047,86
3. Lehrjahr	1.890,32	2.362,91
4. Lehrjahr	2.457,43	2.611,01

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

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt bei einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG in € (1.5.2026):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	1.260,23	1.260,23	1.260,23
2. Lehrjahr	1.440,26	1.350,24	1.305,23
3. Lehrjahr	1.800,32	1.620,29	1.368,24
4. Lehrjahr	2.232,40	1.944,35	—
5. Lehrjahr	2.457,43	2.340,42	—
6. Lehrjahr	—	2.457,43	—

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 des Berufsausbildungsgesetzes 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 von € 2.611,01 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.*)

**) Hinweis des FEEI: Der Lehrberechtigte kann einen Ersatz dieser Kosten bei der für ihn zuständigen Lehrlingsstelle beantragen (§ 9 Abs. 5 Berufsausbildungsgesetz).*

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 des Berufsausbildungsgesetzes, ist diesem Lehrling eine zusätzliche Prämie zu zahlen; sie beträgt bei

- gutem Erfolg € 100,00,
- ausgezeichnetem Erfolg € 125,00.

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.

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). Ihr Monatslohn beträgt abweichend von Punkt 1 bis 62 bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 1.163,46. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. Die Aliquotierung der Sonderzahlungen gemäß Abschnitt 9 kann taggenau erfolgen.

Abschnitt 6a

Akkordarbeit

- 1.** Die Akkorde sind so zu erstellen, dass eine durchschnittlich qualifizierte Arbeitnehmerin bzw. ein durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer bei Normalleistung den betrieblichen Akkordrichtsatz seiner Beschäftigungsgruppe verdient.
- 2.** Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der Grundstufe der entsprechenden Beschäftigungsgruppe liegen und einen Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) ermöglichen, der jedenfalls um 30% höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.
- 3.** Die Akkorde sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen; soweit wie möglich erfolgt die Festsetzung aufgrund objektiver Messgrößen (z.B. Arbeits- und Zeitstudien). Die Akkordvorgaben sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes zu erstellen. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt gleicher Lohn.
- 4.** Bei der Erstellung der Akkorde ist von der Normalleistung auszugehen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann. Die einzelnen Bestimmungsgrößen dieser Definition richten sich nach dem vereinbarten Akkordsystem.
- 5.** Die Akkorde sind vor Beginn der Akkordarbeit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.
- 6.** Wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach erfolgreicher Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit ihren bzw. seinen Verdienst wesentlich steigert, darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkordvorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Punktes 9 vor.

7. Der Minderverdienst zufolge einer nachweisbar unrichtig erstellten Akkordvorgabe kann auch innerhalb einer Lohnperiode durch den Mehrverdienst bei anderen Akkorden infolge einer entsprechenden Vorgabe nicht ausgeglichen werden. In diesem Fall sind die unrichtigen Akkordvorgaben auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder des Betriebsrates jeweils gemäß Punkt 3 zu überprüfen und richtig zu stellen.

8. Unterschreitet der Akkordlohn ohne Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in ihrer bzw. seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, ist dieser zu zahlen.

9. Eine Änderung von bereits feststehenden Akkorden setzt eine geänderte Arbeitsmethode oder eine Änderung der technischen Einrichtungen, wie Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen und dergleichen, voraus.

10. Ergeben sich durch Umstände, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (z.B. hartes, fehlerhaftes Material) und die auch nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitversäumnisse, so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund der bzw. dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.

11. Wenn die Überprüfung einer beanstandeten Akkordvorgabe eine Änderung ergibt, ist der geänderte Akkord frühestens ab Beginn der zum Zeitpunkt der Beanstandung laufenden Verrechnungsperiode zu zahlen.

12. Wird eine im Akkord beschäftigte Arbeitnehmerin bzw. ein im Akkord beschäftigter Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Tage der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 13 und 14 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.

13. Ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, ist bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterzuzahlen. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer,

die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.

14. Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern ist bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterzuzahlen, wenn sie aus Gründen, die dem Unternehmen zuzurechnen sind, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) unterbrechen und Zeitlohnarbeit verrichten.

15. Die Weiterbezahlung des Akkorddurchschnittes gemäß Punkt 13 und 14 gebührt dann nicht, wenn die Akkordarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (z.B. Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).

16. Wird durch vorübergehende Störungen an Maschinen oder Einrichtungen die Akkordarbeit unmöglich und wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Behebung dieser Störungen herangezogen, gebührt bis zur Dauer von 4 Wochen ihr bzw. sein Akkorddurchschnittslohn.

17. Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern dies durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, die entsprechende Zeit einzuräumen und mit ihrem bzw. seinem Akkorddurchschnittslohn zu vergüten.

18. Der Akkorddurchschnittslohn ist der durchschnittliche Akkordlohn der letzten 3 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Monate*).

19. Bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

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

21. Bei offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen werden auf Antrag des Betriebsrates die Kollektivvertragsparteien auf eine vertragskonforme Regelung hinwirken.

*) Übergangsrecht auf Seite [122](#) (Anhang 2 Punkt 4).

Abschnitt 6b

Prämienarbeit

Prämien

1. Eine Prämienentlohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prämie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers beruht.
2. Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung im Verrechnungszeitraum. Erwirbt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund der Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, ist der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu zahlen.
3. Als Bezugsgrößen für die Ermittlung der Prämie kommen in Betracht: Güte und Menge der Erzeugnisse, Nutzungsgrad der Betriebsmittel, Ausnutzung der Werkstoffe, Verbrauch an Betriebs- und Hilfsstoffen, Verbrauch an Energie.
4. Für die Festsetzung der Prämien gelten die Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern es sich nicht um fallweise Prämienarbeit handelt.
5. Die Prämien sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.
6. Die Prämien sind vor Aufnahme der Prämienarbeit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.
7. Wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach Vereinbarung und Festsetzung einer weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Prämie durch Fleiß und erworbene Geschicklichkeit ihren bzw. seinen Verdienst auch wesentlich steigert, führt dies zu keiner Herabsetzung der Prämie.
8. Die Grundlagen zur Prämienermittlung können geändert werden, wenn sie fehlerhaft erstellt sind oder wenn sich die Arbeitsbedingungen oder die Voraussetzungen geändert haben. Die geänderte Prämie ist frühestens ab Beginn der laufenden Verrechnungsperiode zu zahlen.

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

10. Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, erhält sie bzw. er 4 Wochen hindurch 90% ihres bzw. seines Durchschnittslohnes (Punkt 12). Wenn sie bzw. er in den letzten 3 Monaten*) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat, sind jedoch mindestens 50% ihrer bzw. seiner in den letzten 3 Monaten*) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn zu zahlen. Liegt der verminderte Durchschnittslohn niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu zahlen.

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

12. Der Durchschnittslohn entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 3 Monaten*) verdient worden ist.

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

Akkordähnliche Prämien

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

Akkordähnliche Prämien sind Mengenprämiensysteme in der Produktion, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden (z.B. Vorgabezeit, Richtsatz). Liegen dem Prämiensys-

*) Übergangsrecht auf Seite [122](#) (Anhang 2 Punkt 4)

tem auch andere Merkmale als die Menge zugrunde, gilt dieses dann als akkordähnlich, wenn die anderen Merkmale nur von geringer Bedeutung (bis zu 1/4 der Prämienvorgabe) sind.

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 Prämien-durchschnittslohnes 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 [seit 1.5.2025 unverändert]:

Kompetenzzulagen-Tabelle*)

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2026)		
	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**), 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.

*) Übergangsrecht ab Seite [118](#) (Anhang 2 Punkt 1).

**) Seite [49](#).

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 36*) 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 16**)) 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. Prämierendurchschnittslohnes, 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.

*) Seite [55](#) (Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre).

**) Seite [49](#).

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.

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 31*) (Ausnahme oder der Aufschub 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-Lohnes durch 143**);
- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Lohnes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl und Multiplikation mit 1,168;
- leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG durch Multiplikation des Akkord- bzw. Prämienlohnes pro Stunde mit 1,168.

Der 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 Lohnbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

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

*) Seite [53](#).

**) $38,5 \times 52 : 14 = 143$.

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*);
- f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw. 31. Dezember**) (das sind jene Stunden, die außerhalb der durch Betriebsvereinba-

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

***) Arbeitszeit und Zuschläge für Arbeit am 24. und 31. Dezember auf Seite 19 (Abschnitt 4 Punkt 8).*

rung 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 Ausgleich 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-Lohnes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu berechnen. 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 Lohnbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

Die Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit ist

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

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

Mit diesen Berechnungsarten werden die für Teilzeitmehrarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten. Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG ist die Grundvergütung der um 16,8% erhöhte Akkord- bzw. Prämienlohn pro Stunde. Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist.

Teilzeitmehrarbeitszuschlag

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

- a)** wenn 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 Zeit-

raumes 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- Modellen*) (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-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.

**))

*) Seite 24 (Abschnitt 4 Punkt 16a).

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

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
- 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

ab 1. Mai	mindestens €
2026	€ 1,187
2027	€ 1,364
2028	€ 1,500

- die 3. Schicht pro Stunde

ab 1. Mai

mindestens €

2026	€ 3,832
2027	€ 4,000

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

ab 1. Mai

mindestens €

2026	€ 3,832
2027	€ 4,000

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)*)

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 € 0,731.

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 € 0,731.

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

*) Zu beachten ist auch die „Empfehlung betreffend besondere Erschwernis- und Gefahrenzulagen“ (Seite [134](#)).

sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,731.

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. *)

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.

Montagezulage

19. Für Montagen – Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb der Betriebsstätte (Abschnitt 10 Punkt 1**) – gebührt eine Zulage für jede Arbeitsstunde von mindestens € 1,125.

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.

*) 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.

**) Seite [84](#).

Abschnitt 8

Aliquote Lohnansprüche

1. 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 der ungekürzte Monatslohn zu. Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Besteht außerhalb des Eintritts- bzw. Beendigungsmonats nicht für alle Tage eines Kalendermonats 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.

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
– der monatliche Ist-Lohn bzw. das Lehrlingseinkommen und

- der Monatswert der SEG-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie der Montagezulage und des Zuschlages für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter auf der Grundlage des Durchschnittes der letzten 3 Monate*). Zeiten ohne vollen Entgeltanspruch sind auszuschneiden. Dieser Zeitraum verlängert sich um diese ausgeschiedenen Zeiten.

Leistungsbezogene Entgelte gemäß § 96 Abs. 1 Z. 4 Arbeitsverfassungsgesetz und sonstige Prämien im Sinn des Abschnittes 6b auf Montage- und Baustellen sind mit dem Durchschnitt der letzten 3 Monate*) 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 der monatliche Mindestlohn.**)

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.

*) Übergangsrecht auf Seite [122](#) (Anhang 2 Punkt 4).

**) Anrechnung von Sonderzahlungen auf Mindestlöhne von Bezieherinnen bzw. Bezieher von Provisionen auf Seite [52](#) (Abschnitt 6 Punkt 26).

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 Monatslohn für den Dezember. Für nach dem 30. November eintretende Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind das aliquote Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dem Monatslohn für den Dezember zu zahlen.

6. 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 Arbeitsentgeltes*) oder erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung**) oder
- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder
- wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsmaß sich ändert, sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).***)

*) § 12 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz.

**) § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

***) Berechnungsbeispiel auf Seite [128](#) (Anhang 4 Punkt 1).

Abschnitt 10

Dienstreise und Montage*)

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 Dienort 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 Arbeitnehmers 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

*) Übergangsrecht ab Seite [120](#) (Anhang 2 Punkt 2).

jeweils für das Baulos zuständige Bau- bzw. Montagebüro (Bauleitung) als Betriebsstätte.

4. (entfällt / 1.5.2025)

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 € 69,98*) 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 (€ 23,33);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden 2/3 des Taggeldes (€ 46,65);
- mehr als 12 Stunden volles Taggeld (€ 69,98).

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 € 16,88;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden € 21,18;
- mehr als 11 Stunden € 34,98.

*) Übergangsrechtswerte für Kroatien, Liechtenstein und Schweiz auf Seite [142](#).

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.

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.

Nächtigungsgeld

8. Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, gebührt Nächtigungsgeld.

Dieses beträgt in Österreich € 23,59 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 38,81 pro Nacht.

Außerhalb Österreichs besteht Anspruch auf das Nächtigungsgeld der Bundesbediensteten*) für den betreffenden Staat, jedoch mindestens € 23,59 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise mindestens € 38,81**) pro Nacht. Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Nächtigungsgeld für den jeweiligen Staat um 10 % verringert werden, jedoch € 23,59 nicht unterschreiten**).

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“**)**

9. Als Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen in „Drittstaaten“ gebühren die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder der Bundesbediensteten 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, Nordir-

*) *Geregelt in der (laut § 75a Abs. 1 der Reisegebührenvorschrift 1955) seit 2024 als Bundesgesetz geltenden „Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland“.*

**) *Siehe Tabellen auf Seiten 141 und 142.*

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

lands, 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.

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-Dienstreisen*)

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;

**) Der Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt ist auf Seite [95](#) (Abschnitt 10 Punkt 32) geregelt.*

- 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 Fahrkostenersatz (Kilometergeld) für die Strecke vom Reiseziel nach Hause und zurück, der mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld begrenzt ist. Ist der Fahrkostenersatz niedriger als das Nächtigungsgeld, gebührt die Differenz als pauschaler Auslagenersatz.

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

Ein Quartier ist angemessen, wenn es den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung entspricht. Darüber hinaus sind folgende Erfordernisse zu erfüllen: Ein- oder gegebenenfalls Zweibettzimmer mit getrennten Betten und mindestens 8 m² Wohnfläche pro Person, WC, Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen (ausgenommen in Hotels), Tisch, versperbarer 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-Lohnes*) (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn) ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindest-

**) Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:*

Ist-Grundlohn : 167 = Ist-Stundenlohn; Ist-Stundenlohn : 60 = Ist-Minutenlohn.

lohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G*) 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**). Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H***) zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

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

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

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

Bei Nächtigung bzw. Nächtigungsmöglichkeit innerhalb von 2 km Luftlinie vom nicht ständigen Arbeitsplatz besteht kein Anspruch auf Reise-

*) Übergangsrecht auf Seite [118](#).

**) Lenkzeit während einer Dienstreise ist Arbeitszeit.

***) Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:

Ist-Grundlohn : 167 = Ist-Stundenlohn; Ist-Stundenlohn : 60 = Ist-Minutenlohn.

bzw. Lenkentgelt für die Strecke zwischen Quartier und diesem Arbeitsplatz.

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 Mindestlohnes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine solche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien getroffen werden. *)

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 Grundlohnes, erhöht um die jeweiligen kollektivvertraglichen (Ist-)Lohnerhöhungen, jedoch ohne Berücksichtigung von Vorrückungen und freiwilligen Lohnerhöhungen, bis sich aus der Betriebsvereinbarung eine höhere Berechnungsgrundlage ergibt.

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

*) Übergangsrecht ab Seite [118](#).

- 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 (Kalendar-, 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 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 erkranken 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) vorschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (z.B. Versicherungen) diese Kosten tragen, sind

sie dem 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 ihren Lohn, hat das Unternehmen den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenen Lohn vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, 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 Monatslohn,
 - 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatslöhne,
 - 45-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatslöhne
- 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 Monatslöhnen; 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 des Patentgesetzes 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. Lohn, 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. Prämiendurchschnittslohn (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,

*) Seite [66](#).

**) Seite [68](#).

- Zulagen, Zuschläge (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. 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 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. 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 auszuschneiden. 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.

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.*)

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

**) Weitere Regelungen zur Bildschirmarbeit enthält § 68 ASchG.*

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.*)

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 ArbVG***) 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,

*) Anhang 3 Punkt 3 (Seite [126](#))

**) Siehe Erläuterung auf Seite [138](#)

***), „Festlegung von Rahmenbedingungen für die ... Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach dem BMSVG.“

erfolgt die Berechnung des Monatsentgeltes für die Bemessung der Abfertigung Alt wie folgt:*)

- 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 auszuscheiden.
- 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 Elternzeit 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.**)

4. [Entfallen.]

Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Firmenspensionen, Pensionszuschüsse oder ähnliche Leistungen vom Unter-

*) Berechnungsbeispiel auf Seite [128](#) (Anhang 4 Punkt 2).

**) § 2 des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes iVm § 23 Abs. 8 AngG

nehmen 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).*)

Abfertigung Alt bei zusammengerechneten Arbeitsverhältnissen

6. Werden Arbeitsverhältnisse gemäß Abschnitt 3 Punkt 1**) zusammengerechnet, vermindert sich der Anspruch auf Abfertigung Alt um jene Anzahl von Monatsentgelten, die bereits als Abfertigung für zusammengerechnete Arbeitsverhältnisse gezahlt wurde.

Einbeziehung von Leistungslohn in die Abfertigung Alt

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

Abfertigung Alt im Todesfall

8. Sind unter den gesetzlichen Erbinnen 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, gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erbinnen 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 Erbinnen 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.

*) Die Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche bzw. umgekehrt kann gem. § 2 des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in Verbindung mit § 23 Abs. 1 AngG vereinbart werden.

**) Seite [14](#).

***) Übergangsrecht auf Seite [122](#) (Anhang 2 Pkt. 4).

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.*)

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

*) Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen auf Seite [99](#) (Abschnitt 10 Punkt 45).

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 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 1.5.2025 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

ANHÄNGE

ANHANG 1 ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2026

Kollektivvertragliche Mindestwerte

1. Mindestlöhne,*), Lehrlingseinkommen,**), Praktikumsentgelte***), Mindestzulagen****) und Mindestreiseaufwandsentschädigungen***** ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingseinkommen sowie Entgelte für duale Studien und Pflichtpraktika, sind um 1,85 % und 22 €***** zu erhöhen (sofern nicht eine Option gemäß Punkt 3 oder 4 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.

Einmalzahlungsoption

3. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2026 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,65 % und 22 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung), 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.

*) Seite [51](#) (Abschnitt 6 Punkt 22 sowie Punkt 63, letzter Absatz (Seite [61](#); duales Studium).

**) Seite [61](#) (Abschnitt 6 Punkt 63).

***) Seite [63](#)(Abschnitt 6 Punkt 67).

****) Seite [77](#) (Abschnitt 7 Punkt 15 bis 17, 19).

*****) Seite [85](#) (Abschnitt 10 Punkt 6 bis 8).

*****) Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich dieser Betrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

Höhe der Einmalzahlung

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

- a) Ist-Lohnes im April 2026 der einzelnen Arbeiterin bzw. des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2026 der Arbeiterinnen und Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2026 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 sowie des Betriebsrates der Angestellten 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 Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2026 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 30.9.2025 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2026 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2025 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2026 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Löhne von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2025, aber vor dem 1.5.2026 begonnen hat und am 15.9.2026 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 1.5.2026 und am 15.9.2026

- 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 15.7.2026 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2026 sind die Löhne gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2026 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 3 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2026 bis zum 31.7.2026 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

4. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2026 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,65 % und 22 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung) erfolgt und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Löhne einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. 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 1.5.2026 ist die Erhöhung gemäß Punkt 4 Abs. 1 vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß

Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2026 zu berechnen und bis 31.7.2026 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 4 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2026 bis zum 31.7.2026 nachzuzahlen.

Die Lohnsumme des Monats April 2026 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen über die Bemessungsgrundlage des Leistungsvolumens (Abschnitt 6 Punkt 39 lit. a bis e*) zu ermitteln.

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

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

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 15.7.2026 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Freizeitoption

5. Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-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 Umwandlung der 1,85 % entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 3 Stunden 6 Minuten**); die Erhöhung um 22,00 € (bei Vollzeitbeschäftigung) ist jedenfalls vorzunehmen;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.

*) Seite [56](#).

**) $167 \text{ Stunden [Normalarbeitsstunden eines Monats bei Vollzeitbeschäftigung]} \times 0,0185 [\text{Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt}] = 3,09 \text{ Stunden} = 3 \text{ Stunden } 6 \text{ Minuten}$.

- Besondere Berufsgruppen (Abschnitt 4 Punkt 36) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitananspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeld- oder Rehabilitationsgeld-Bezug, gesetzliche Elternkarenz, Familienzeit*), 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, ganztätig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) 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.

**) Familienzeit-Sonderurlaub (Abschnitt 3 Punkt 4 KV EEI) und Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes (§ 1a VKG).*

Ablauf:

- Die Ist-Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5.2026 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2026 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.9.2026 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 31.8.2026 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 31.8.2026 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2026 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.11.2026 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Lohn der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2027 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 Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn zum 1.5.2026 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.

Wird die Beendigung der Freizeitoption vereinbart, entfällt die bisherige monatliche Freizeitgutschrift. Gleichzeitig ist der Lohn in jenem Ausmaß zu erhöhen, welches dem Wert der bisherigen monatlichen Freizeitgutschrift auf der Basis des aktuellen Lohns entspricht: Bei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit im Ausmaß von 38,5 Stunden ist der aktuelle Ist-Lohn durch 167 zu teilen und mit der Zahl jener Freizeitstunden, die unmittelbar vor der Beendigung der Freizeitoption monatlich gutgeschrieben wurden, zu multiplizieren.*)

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 Lohnsumme des Monats April 2026 noch in die individuellen Erhöhungen der Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.

Ist-Zulagen

7. Die tatsächlichen Zulagen (Ist-Zulagen), soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,32 % erhöht. In Unternehmen, in denen im Kollektivvertrag namentlich angeführte Zulagen mit 1.5.2025 um 3,0 % erhöht worden sind, sind diese mit Wirkung ab 1.5.2026 mit dem Faktor 1,0207 zu multiplizieren (Korrektur der Erhöhung 2025).**)

*) Beispiel in Anhang 4 Punkt 3 (Seite [129](#)).

**) Zur Berechnung des Faktors siehe Anhang 4 Punkt 4 (Seite [129](#)).

Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

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 1.5.2026 geltenden 3-Monate- 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 1.5.2026 vorzunehmen (auch bei Arbeitsverhältnissen, die am 30.4.2026 bestanden haben und deren Ende vor dem 28.5.2026 liegt). Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG 2 ÜBERGANGSRECHT

1. Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems (Abschnitt 6 „Entlohnung“)

Einstufung in Beschäftigungsgruppen

[1. bis 16. nicht mehr anwendbar.]

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

[17. nicht mehr anwendbar.]

Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage

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

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

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2026)		
	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

Zur Errechnung dieses Anrechnungsbetrages ist die Differenz zwischen dem Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst im Zeitraum

vom 1.11.2002 bis 31.10.2003 ... und dem Betrag der Grundstufe laut Akkordgrundstufen-Tabelle (siehe unten) durch 2,6 zu dividieren.

Akkordgrundstufen-Tabelle

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

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

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

20. Bei Einreihung in die Vorrückungsstufen „nach 2 BG-J“, „nach 5 BG-J“ oder „nach 8 BG-J“ richten sich Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage nach folgender Tabelle [Beträge seit 1.5.2025 unverändert]:

BG	Kompetenzzulage in € (1.5.2026) 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.

[22. nicht mehr anwendbar.]

Umstufung nach dem 1.5.2004

23. ...

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

[24. bis 27. nicht mehr anwendbar.]

Arbeiterreiche Unternehmen

28. ...

Darüber hinaus können sonstige Abweichungen von den Regelungen über die Vorrückung und die individuelle Erhöhung (Abschnitt 6 Punkt 37 bis 62) durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien festgelegt werden.

[29. nicht mehr anwendbar.]

2. Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes (Abschnitt 10 „Dienstreise und Montage“)

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz

Die Tag- und Nächtigungsgelder 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 Bundesbediensteten liegender Wert; dieser darf jedoch das ab dem 8. Tag gebührende Nächtigungsgeld innerhalb der EU nicht unterschreiten.

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 Fassung 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

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.

ANHANG 3

DIENSTZETTEL-MUSTER

1. Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG*)

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 Kollektivvertrages.
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. Der Bruttolohn beträgt € pro Monat
Fälligkeit:
Prämie: **)
Allfällige sonstige Entgeltbestandteile: **)

*) Kann auch als Arbeitsvertragsmuster verwendet werden.

Sonderzahlungen: kollektivvertragliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld
Überstundenvergütung gemäß Kollektivvertrag.

Die Bezüge werden auf das von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer
bekanntgegebene Konto überwiesen.

8. Gewöhnlicher Arbeitsort (Einsatzort):

9. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Kollektivvertrag 38,5 Stunden.

Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Normalarbeitszeit
beträgt Stunden.**)

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 gelten der Kollektivvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie 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

DIENTSZETTEL

Name:

Gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 des Kollektivvertrages für 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 Mindestlohn beträgt: €

Ihr Ist-Lohn beträgt: €

..... , am.....

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 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 unmittelbar 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 Arbeitsverhältnisses 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 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) Letzter Ist-Lohn: € 1.300,00

→ Fiktiver Ist-Lohn:

€ 1.300,00 : 20 Std. = € 65,00

€ 65 x 36,07 Std. = € 2.344,55

Berücksichtigung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld):

$$€ 2.344,55 \times 14 : 12 \text{ Monate} = € 2.735,31$$

c) Abfertigung ab 15 Dienstjahren: 6 Monatsentgelte

$$\rightarrow 6 \times € 2.735,31 = € 16.411,86$$

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

Wurde aufgrund der Umstellung von Voll- auf Teilzeit eine relative Lohn-erhöhung vorgenommen (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotierter, sondern ein höherer Lohn), ist der seinerzeitige auf die Stunde bezogene Erhöhungsbetrag von dem letzten Ist- Lohn abzuziehen.

Beispiel:

aliquoter Ist-Lohn:	€ 1.300,-
freiwillige Erhöhung:	€ 300,-
letzter Ist-Lohn:	€ 1.600,-

$$\rightarrow € 1.600,00 - € 300 = € 1.300,-$$

3. Rückabwicklung der Freizeitoption (Anhang 1 Punkt 5)

Seit 1.1.2026 werden monatlich 4,58 Stunden gutgeschrieben. (Mit 1.5.2025 wurden die Ist-Löhne und -Gehälter um 2,75 % erhöht. Die monatliche Freizeitgutschrift von 4,58 Stunden entspricht 2,75 % der 167 Arbeitsstunden im Monat).

Das Bruttogehalt beträgt am 31.12.2026 monatlich 3 000 €.

Die Freizeitgutschrift wird zum 31.12.2026 einvernehmlich beendet.

Ab 1.1.2027 beträgt das Bruttogehalt monatlich:

$$3\,000\,€ : 167 \text{ Stunden} \times 4,58 \text{ Stunden} + 3\,000\,€ = 3\,082,28\,€$$

4. Erhöhungsfaktor für Zulagen (Anhang 1 Punkt 7)

Zulage am 30.4.2025: 100 €

a) Mit 1.5.2025 um 2,75 % erhöhte Zulage: 102,75 €

b) Mit 1.5.2025 um 3 % erhöhte Zulage: 103 €

Ist-Erhöhung mit 1.5.2026: 2,32 %

Ab 1.5.2026 beträgt die Zulage:

a) $102,75 \text{ €} * 1,0232 = 105,13 \text{ €}$

b) $103 \text{ €} * x = 105,13 \text{ €}$
 $x = 105,13 \text{ €} : 103 \text{ €} = \mathbf{1,0207}$

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.

Die grundlegenden Veränderungen im Produktionsbereich in den kommenden Jahren und die Einführung von KI-Systemen erfordern eine

Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen. Das Ziel der Kollektivvertragsparteien ist es, die Beschäftigten der Branche bestmöglich auf die Herausforderungen des technologischen Wandels vorzubereiten. Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich daher zur permanenten und zielgerichteten Weiterentwicklung der Beschäftigten der Branche.

3. Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, das 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 fach einschlägige 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 Arbeitsmarktförderungsgesetz)

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..*)

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 anzusprechen 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.

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

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 Leiharbeitern 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.

ANHANG 7

EMPFEHLUNG BETREFFEND BESONDERE ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, die in den bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen besonderen Erschwernis- und Gefahrenzulagen mit 1.5.2026 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 30.4.2026 neu abgeschlossen werden.

Die besonderen Erschwernis- und Gefahrenzulagen sollen nur dann gewährt werden, wenn tatsächlich außerordentliche Erschwernisse ent-

stehen 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 € 0,731)

Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe von 1.600 m € 1,853 pro Stunde.

Prosekturenzulage

Diese Zulage gebührt bei im Betrieb stehenden Prosekturen, Bestattungshallen und Verbrennungsstätten. Die Zulage beträgt € 2,328 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 € 1,566 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 € 0,731)

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 begeh-
barem Boden):

– von 6 – 15 m	€ 0,869 pro Stunde,
– über 15 – 40 m	€ 2,897 pro Stunde,
– über 40 – 70 m	€ 4,366 pro Stunde,
– über 70 m	€ 5,737 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 € 1,087 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 € 0,731 pro Stunde.

Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung

Für Arbeiten an Straßenbeleuchtungsanlagen, Verkehrssignal- und Hinweseinrichtungen, Oberleitungen von Straßenbahnen und O-Bussen gebührt eine Zulage von € 2,162 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 regelmäßigen Linienbetrieb durchgeführt werden.

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

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

Wien, am 28.5.2026

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

KR Ing. Wolfgang Hesoun
Obmann

Mag. Marion Mitsch
Geschäftsführerin

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

Erläuterungen

ZU ABSCHNITT 16 / ABFERTIGUNG*)

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

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

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

*) ab Seite [105](#)

SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT

Stand: 1. Juli 2026

Die Übersichtstabelle ist nur auf die Regelfälle der im Kollektivvertrag auftretenden Entgeltarten anwendbar. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Spezialbestimmungen. Diesbezüglich empfehlen wir unbedingt, im Einzelfall Informationen einzuholen! Die Adressen der Gewerkschaftssekretariate sind am letzten Blatt angeführt.

ERLÄUTERUNGEN ZUR NACHSTEHENDEN TABELLE

¹ Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sowie Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 Arbeitsruhegesetz (ARG) oder vergleichbarer gesetzlicher Regelungen sind insgesamt bis € 400,- monatlich steuerfrei. Als Nachtarbeit gelten zusammenhängende Arbeitszeiten von mindestens 3 Stunden, die zwischen 19 Uhr und 7 Uhr erbracht werden müssen. Für Arbeitnehmer, deren Normalarbeitszeit im Lohnzahlungszeitraum überwiegend in der Zeit von 19 bis 7 Uhr liegt, erhöht sich der Freibetrag um 50 Prozent (§ 68 Abs 1 EStG).

² Die Sozialversicherungsfreiheit der Schmutzzulage ist gewährleistet, soweit sie nach § 68 des Einkommensteuergesetzes 1988 nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegt.

³ Aufwandsentschädigung bis zu € 30,00 pro Tag steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 26 Z 4 EStG).

⁴ Nächtigungsgeld bis € 17,00 pro Nacht, inklusive Frühstück, ohne Nachweis steuer- und SV-frei, darüber hinaus nur bei Rechnungslegung (§ 26 Z 4 EStG).

⁵ Bis 31.12.2026 gilt voraussichtlich: Zusätzlich zu § 68 Abs 1 EStG sind Zuschläge für die ersten 15 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohnes bis € 170,- steuerfrei (§ 68 Abs 2 EStG iVm § 124b Z 440 lit c EStG).

Ab 1.1.2027 gilt voraussichtlich: Zusätzlich zu § 68 Abs 1 EStG sind Zuschläge für die ersten 10 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohnes bis € 120,- steuerfrei (§ 68 Abs 2 EStG).

⁶ Sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration usw.) sind jährlich bis € 620,- steuerfrei (§ 67 Abs 1 EStG). Bei Urlaubszuschuss und der Weihnachtsremuneration beträgt innerhalb des Jahressechstels der Lohnsteuersatz 6%. Für die Abfertigung „alt“ beträgt die Lohnsteuer 6%. Die Abfertigung „neu“ wird mit dem Fixsatz von 6% versteuert bzw. bleibt steuerfrei, wenn sie in eine Pensionskasse eingezahlt wird.

⁷ Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, usw.) sind in der Sozialversicherung bis zur zweifachen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage beitragspflichtig. Darüber hinausgehende Beträge sind beitragsfrei.

Diese zweifache Höchstbeitragsgrundlage beträgt im Kalenderjahr

2026 € 13,860,-

AKU und WFB ist von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten.

⁸ Schmutzzulagen werden vom Finanzamt gem. LStR Rz 1133 nur dann steuerfrei gewährt, wenn der/die Arbeitnehmer den Aufwand der Reinigung selbst tragen. Wenn dies nicht der Fall ist, ist die Schmutzzulage oder Teile davon weder LST-frei noch SV-frei zu behandeln.

Absch.	=	Abschnitt	LST	=	Lohnsteuer
AN	=	Arbeitnehmer	SV	=	Sozialversicherung
AG	=	Arbeitgeber	AKU	=	Arbeiterkammerumlage
pfl.	=	abgabepflichtig	EStG	=	Einkommensteuergesetz
frei	=	abgabenfrei	WFB	=	Wohnbauförderungsbeitrag
KollV	=	Kollektivvertrag			

	LST	SV	AKU/WFB
Abfertigung (gesetzlich oder kollektiv-vertraglich)	pfl.	frei	frei
Abfertigungsbeiträge gem. BMVG	frei	frei	frei
Arbeitskleidung, normal übliche (wenn sie der AN kostenlos vom AG erhält)	frei	frei	frei
Aufwandsentschädigungen	frei ³ /pfl.	frei ³ /pfl.	frei ³ /pfl.
Ersatz für nicht konsumierte Freizeit	pfl.	pfl.	pfl.
Erschwerniszulage	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Fahrkostenvergütung für Dienstreisen (einschließlich der Heimfahrten)	frei	frei	frei
Feiertagsarbeitszuschläge	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Gefahrenzulage	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Krankengeldzuschuss	pfl.	frei	frei
Montagezulage	pfl.	pfl.	pfl.
Nachtarbeitszulage	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Nächtigungsgeld	frei ⁴ /pfl.	frei ⁴ /pfl.	frei ⁴
Schichtzulage (außer Nacht- und Sonntagsschichtzuschläge)	pfl.	pfl.	pfl.
Schmutzzulage	frei ⁸ /pfl.	frei ^{2;8}	frei ^{2;8}
Schutzkleidung, arbeitsbedingt	ist vom AG beizustellen		
Sonderzahlungen (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)	frei ⁶ /pfl.	pfl. ⁷	frei
Sonntagsschlag	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Stundenlohn/Wochenlohn/Monatslohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundengrundlohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenpauschale	frei ⁵ /pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenzuschläge			
100%	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
50%	frei ⁵ /pfl.	pfl.	pfl.
Wegzeit	pfl.	pfl.	pfl.

EU-REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN (WERTE IN €, AB 1.5.2026)

Geänderte Werte sind in **Fettdruck** hervorgehoben.
Das Taggeld beträgt € **69,98**.

BIS 30.4.2013 BEIGETRETENE STAATEN	NÄCHTIGUNGSGELDER		
Österreich	1. – 7. Tag	ab 8. Tag	
	38,81	23,59	
	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
Belgien	38,81	23,59	
Brüssel		32,00	28,80
Bulgarien		23,59	
Dänemark	41,40		37,26
Deutschland (Grenzorte*)	38,81	27,90	25,11
		23,59	
Estland		31,00	27,90
Finnland	41,40		37,26
Frankreich	38,81	24,00	23,59
Paris, Straßburg		32,70	29,43
Griechenland		23,59	
Irland		33,10	29,79
Italien		27,90	25,11
Rom, Mailand (Grenzorte*)		36,40	32,76
		23,59	
Lettland		31,00	27,90
Litauen		23,59	
Luxemburg		30,10	27,09
Malta		27,90	25,11
Niederlande		25,10	23,59
Polen		23,59	
Portugal		27,30	24,57
Rumänien		23,59	
Schweden	41,40		37,26
Slowakei	38,81	23,59	
Pressburg		24,40	23,59
Slowenien (Grenzorte*)		23,59	
Spanien		30,50	27,45
Tschechien (Grenzorte*)		24,40	23,59
		23,59	
Ungarn (Grenzorte*)		26,60	23,94
		23,59	
ver. Königreich (UK) London		36,40	32,76
	41,40		37,26
Zypern	38,81	30,50	27,45

*) Orte, deren Ortsgrenze von der österreichischen Grenze nicht mehr als 15 km Luftlinie entfernt ist (§ 25 Abs 3 RGV 1955)

ÜBERGANGSRECHT FÜR KROATIEN, LIECHTENSTEIN, NORWEGEN UND SCHWEIZ (WERTE IN €)

1.5. bis 31.12.2026:

STAAT	TAGGELD		NÄCHTIGUNGSGELD		
	1. – 28. Tag	ab 29. Tag	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
Kroatien	64,00	57,60	38,81	23,59	
Liechtenstein	63,70	57,33			
Norwegen	69,98		41,40		37,26
Schweiz Grenzorte*)			38,81	32,70	29,43
	63,70	57,33		23,59	

1.1. bis 30.4.2027:

STAAT	TAGGELD		NÄCHTIGUNGSGELD		
	1. – 28. Tag	ab 29. Tag	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
Kroatien	67,00	60,30	38,81	23,59	
Liechtenstein	66,70	60,03			
Norwegen	69,98		41,40		37,26
Schweiz Grenzorte*)			38,81	32,70	29,43
	66,70	60,03		23,59	

*) Orte, deren Ortsgrenze von der österreichischen Grenze nicht mehr als 15 km Luftlinie entfernt ist (§ 25 Abs 3 RGV 1955)

SACHREGISTER

A

Abfertigung	105
Abfertigung Alt	105
Altersteilzeit	31
Elternkarenz-Ende, Austritt wegen unterlassener Information	15
Wechsel von Voll- zu Teilzeitbeschäftigung, Berechnung	128
Abfertigung Neu	105
Abordnung zu Begräbnis	
Arbeitsverhinderung	37
Abrechnung	102
Abrechnungszeitraum	102
Dienstreise	99
Kilometergeld	93
Akkordarbeit	64
siehe auch Leistungslohn	
Altersteilzeit	30
Teilzeitmehrarbeit	76
Anrechnung	
Ausbildungsdienst (WehrG) für Beschäftigungsgruppenjahre	49
Bildungskarenzdauer, dienstzeitabhängige Ansprüche	131
Elternkarenz, Beschäftigungsgruppenjahre	50
Elternkarenzen bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen	14
Erspartes/Versäumtes auf Lohn bei Arbeitsverhinderung	38
Familienzeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen	16
Ist-Lohnerhöhung, Vorrückung	53
Leistungsvolumen auf Vorrückungen, Verbot	54
Präsenzdienst für Beschäftigungsgruppenjahre	49
Provisionen auf Mindestlohn	52
Remunerationen auf Mindestlohn	52
Schulzeiten für Urlaubsausmaß	103
teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre	62
Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung	55
Umstufung, sechsmonatige Wartezeit für Anrechnungsvereinbarungen	55
Vorarbeiterdienstzeiten für Beschäftigungsgruppenjahre	49
Vordienstzeiten für Beschäftigungsgruppenjahre	50
Zivildienst für Beschäftigungsgruppenjahre	49
Anschriften Gewerkschaft PRO-GE	175
Arbeitnehmerschutz	
Bildungswoche	35
Dienstreise, Quartier	90
Arbeits- und Sozialgericht	
SEG-Zulagen, Vermittlung vor Anrufung	79
Arbeitsgericht	
Kollektivvertragsauslegung, Vermittlung vor Anrufung	109
Arbeitskräfteüberlassung	
Bandbreitenmodell, Betriebsvereinbarung	27

Arbeitsunfähigkeit	
Nächtigungsgeld	89
Nachweispflicht	42
Taggeld	89
Unfall, Krankenentgelt als Vorschuss	41
Arbeitsunfall	
Dienstreise	89
Entgeltfortzahlung	40
Krankengeldzuschuss	41
Arbeitsverhältnis	
Beginn, aliquote Sonderzahlungen	82
Beginn, Lohn	80
Arbeitsverhinderung	36
Beendigung, Entgeltfortzahlung	11
Nächtigungsgeld	87, 89
Taggeld	89
Urlaubsentgelt	104
Arbeitszeit	16
31. Dezember	19
Altersteilzeit	30
Arbeitszeitmodelle, Erprobung	130
Auslandsdienstreise	96
Beruf, Familie	17
Bewachungspersonal	33
Chauffeur (w./m.)	33
Dekadenarbeit	28
Durchrechnungsmodelle	22
Jugendliche	22
Kurzarbeit	32
Lage, Festsetzung	16
Mehrleistungen	18
Nachtarbeit	20
Normalarbeitszeit	16
Portier (w./m.)	33
Rufbereitschaft	30
Ruhezeit, tägliche	17
Sanitätsdienst	33
Schichtarbeit	28
Sonntagsarbeit	28
Übergangsrecht	121
Umwandlung Geld in Zeit	19
Verkürzung der Normalarbeitszeit	32
Vier-Tage-Woche	29
Weihnachten	19
Werksfeuerwehr	33
Zeitguthaben, Beendigung	34
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer	102
Zeitschuld, Beendigung	34

Ärztin, Arzt	
Arbeitsverhinderung	37
Arbeitsverhinderung, Nachweispflicht	42
Bildschirmbrille	104
Heimfahrt, Empfehlung	95
Untersuchung, Nachtarbeit	20
Aufteilung, Leistungsvolumen	
Nichtbeachtung der Kriterien	59
Ausbildung, siehe Lehre	
Bildungskarenz	131
Bildungswoche	35
Einstufung	45–46
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien	130
Taggeldkürzung	89
Ausbildungsdienst	
Anrechnung für Vorrückung	49
Ausbildungsdienst (WehrG)	
Einmalzahlungsoption	112
Ausgangspunkt	
Dienstreise	84
Auslagenersatz, pauschaler	90
Auslandsdienstreise	96
Arbeitszeit	96
Drittstaaten	87
EU	85
Gewalt, höhere	98
Kreditkarte	97
Sonderevereinbarungen	96
Tag-, Nächtigungsgeld	85
Tag-, Nächtigungsgeld, Europäische Union	120
Taggeld	87
Überbrückungshilfe	98
Versicherung	97
Vorschuss	97
Auslegung	
Kollektivvertrag	109
Austritt	
Altersteilzeit, Zeitguthaben	32
Dienstzeitenzusammenrechnung	14
Elternkarenz-Ende	15
Entgeltfortzahlung	11
Jubiläumsgeld	100
Nachtarbeit	21
Sonderzahlungen	82
Zeitguthaben	34
Zeitschuld	35
Auswahlkriterien, Leistungsvolumen	
Nichtbeachtung	59

B**Bahn**

Fahrtkostenersatz	92, 95
Nächtigungsgeld	90
Reiseentgelt, Nacht	91
Wagenklasse	92

Bandbreitenmodell

24

Betriebsversammlung	27
Durchrechnungszeitraum	24
Entlohnung	25
Kombinationen	25
Leiharbeit, Betriebsvereinbarung	27
Normalarbeitszeit, Lage	25
Pflegefreistellung	27
Teilzeit	27
Überstunden	26
Zeitguthaben	26
Zeitkonto	26
Zeitzuschlag	26

Baubüro

85

Baustelle

keine Betriebsstätte	84
Lenkergeld	91
Nahbereichstaggeld	86
Pauschale	66
Reiseentgelt	91

Beendigung, siehe auch Abfertigung, Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod

Beendigungsmonat, Lohn	80
------------------------------	----

Beendigung, Arbeitsverhältnis

10

siehe auch Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod	
Anspruchsverzicht, Widerruf	109
Befristung, Ablaufmitteilung	12
Entgeltfortzahlung	11
Fahrtenbuch	94
Frühwarnsystem	132
Leistungsvolumen	56, 58
Postensuchtage	11
Probezeit	10
Sonderzahlungen	82
Tod	12

Befristung

Abfertigung Alt	106
Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung	12

Beginn, Arbeitsverhältnis

10

Leistungsvolumen	56
------------------------	----

Begräbnis

Arbeitsverhinderung	37
---------------------------	----

Behaltepflcht

Lehrlinge	13
-----------------	----

Behördenwege	
Arbeitsverhinderung	37
Nachweispflicht	42
Beifahrerin, Beifahrer	
Reiseentgelt	90
Berufsausbildung	
gem § 8b BAG	45
Berufsausbildung, gem § 8b BAG	
Lehrlingseinkommen	61
Berufseinstieg	
Entlohnung	45–46
Berufskrankheit	
Entgeltfortzahlung	40
Krankengeldzuschuss	41
Berufsschule	
Anrechnung, Lehrlingseinkommen	62
Dienstreise	84
Internatskosten	62–63
Beschäftigungsgruppen	43
betriebliche	48
Beschäftigungsgruppenjahre	49
Umstufung	55
Betriebspension	
Altersteilzeit	32
Betriebsrat	
Akkordbestimmungen, Umgehung	66
Akkordvorgaben, Überprüfung	65
Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Zustimmung	89
Bandbreitenmodell, Zustimmung	24
Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwirkung	43
Bildungsfreistellung, Sonderzahlungen	83
Dienstreise, Information über Sondervereinbarungen	96
Einstufung, Mitwirkung	43
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzerhöhung, Zustimmung	55
Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung	58
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte, Zustimmung	55
Leistungsvolumen, Mitteilung	58
Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung	59
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung	32
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Beratung	53
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Namensliste	53
Witterungseinflüsse, Verrichtung anderer Arbeiten	38
Betriebsrat, Betrieb ohne	
Abrechnungszeitraum	102
Auslandsdienstreise, Fremdwährung	89
Bandbreitenmodell	24
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel	49
Betriebsstätte	84

Dienstreise, Ausgangspunkt	84
Dienstreise, betriebliche Regelung	99
Dienstreise, Sondervereinbarungen	99
Einarbeitung ganzer Tage	23
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	23
Entlohnung im Eintritts- /Beendigungsmonat	80
Erhöhte Normalarbeitszeit	22
Grundvergütung, Berechnungsart	73
Lage der Arbeitszeit	16
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung	61
Leistungsvolumen, Namensliste	58
Leistungsvolumen, Vermittlung	58
Lenkentgelt	92
Reiseentgelt	92
Rufbereitschaft, Bezahlung	30
Rundung betrieblicher Beträge	103
Schichtarbeit	28
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum	75
Urlaubsentgelt	104
Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt	81
Verkürzung der Normalarbeitszeit	32
Vier-Tage-Woche	29
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien	53
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum	53
Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche	29
Betriebsstätte	
Dienstreise	84
Betriebsstilllegung	
Verrichtung zumutbarer Arbeiten	38
Betriebsvereinbarung	
Abrechnungszeitraum	102
Arbeitszeitmodelle, Erprobung	130
Bandbreitenmodell	24
Beschäftigungsgruppen, betriebliche	48
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel	49
Bildungskarenz	131
Dekadenarbeit	29
Dienstreise, Ausgangspunkt	84
Dienstreise, Sondervereinbarungen	99
Dienstreise, Übergangsrecht	121
Einarbeitung ganzer Tage, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz	23
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	23
Einmalzahlungsoption	110
Entgeltfortzahlung, Kalenderjahr	42
Erhöhte Normalarbeitszeit	22
Fälligkeit des Entgeltes	102
Grundvergütung, Berechnungsart	73, 75
Krankengeldzuschuss	40
Krankengeldzuschuss, Überstunden, Regelmäßigkeit	42

Leiharbeit, Bandbreitenmodell	27
Leiharbeit, Sonntagsarbeit	134
Leistungsvolumen, arbeiterreiche Unternehmen	120
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe	61
Leistungsvolumen, Aufteilung	58
Leistungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien	57
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte ..	55
Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung	59
Leistungsvolumen, Zeitplan	59
Lenkentgelt	92
Mehrarbeitsgrundvergütung, Leistungslohn	75
Nacharbeit, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz	21
Reiseentgelt	92
Rufbereitschaft, Bezahlung	30
Rundung betrieblicher Beträge	103
Schichtarbeit	28
Schichtturnus, durchschnittlich 40 Wochenstunden Normalarbeitszeit	28
SEG-Zulagen	134
Sonntagsarbeit	134
Stundenlohn	80
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleich	75
Telearbeit	104
Überstunden, Zeitausgleich	74
Überstundengrundvergütung, Leistungslohn	75
Überstundenvergütung, kürzere Normalarbeitszeit	77
Umstufung	54
Urlaubsentgelt	104
Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt	81
Verbesserungsvorschläge, Vergütung	101
Verteilungsoption	112
Vier-Tage-Woche	29
Vorrückung, arbeiterreiche Unternehmen	120
Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle	53
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum	53
Zeitguthaben, Ausgleichszeitraum	74
Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage- Woche	29
Betriebsversammlung	
Bandbreitenmodell, Entgeltfortzahlung	27
Betriebszugehörigkeit	14
Einstufung in B	44
Bewachungspersonal	
Arbeitszeit	33
Bildschirmbrille	104
Bildungsfreistellung	
Betriebsrat, Sonderzahlungen	83
Bildungskarenz	131
Bildungsmaßnahmen	35
Bildungswoche	35

Bolzensetzgeräte, kartuschenbetriebene	
Gefahrenzulage	136
Busfahrt	
Fahrtkostenersatz	92
C	
Chauffeur (w./m.)	
Arbeitszeit	33
Sonderzahlungen	81
D	
Deckungssumme	
Unfallversicherung, Auslandsdienstreise	97
Dekadenarbeit	28
Diensterfindung	100
Dienstjubiläum	100
Dienstreise	84
Abrechnung	99
Abrechnung, Kilometergeld	93
Arbeitsunfähigkeit	89
Arbeitsunfall	89
Arbeitsverhinderung	87, 89
Arbeitszeit, Ausland	96
Aufwendungen, Ausland	89
Ausbildungsveranstaltung	89
Ausgangspunkt	84
Ausgangspunkt, Wohnsitz	84
Auslagenersatz, pauschaler	90
Ausland, siehe Auslandsdienstreise	
Bahn, siehe Bahn	
Bahn, Lenkentgelt	91
Baubüro	85
Baustelle	84, 91
Baustelle, Nahbereichstaggeld	86
Begriff	84
Berichterstattung	87
Berufsschule	84
Betriebsrat, Information über Sondervereinbarungen, Ausland	96
Betriebsstätte	84
Betriebsvereinbarung, siehe Betriebsvereinbarung	
Busfahrt	92
Deckelung, Lenkentgelt	91
Deckelung, Reiseentgelt	91
Dienstzettel, Ausland	96
Entfall, Nächtigungsgeld	89
Entfall, Taggeld	89
Fahrtenbuch	93
Fahrtkosten	92, 94
Fahrtkostenersatz	90, 95
Feiertage	87, 91

Flug, siehe Flug	
Gefährdung, persönliche	98
Gewalt, höhere	98
Grenzübertritt	87
Haftung, Kreditkarte	97
Haftung, Privatauto	93
Heimfahrten	94
Heimreise, Gefährdung, Ausland	98
Kilometergeld	90, 93
Krankheit, siehe Krankheit	
Kreditkarte, Ausland	97
Kürzung, Taggeld, Aus-/Weiterbildungsveranstaltungen	89
Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten	86, 89
Lehrling	84
Leistungslohn	90–91
Lenkentgelt	91, 121
Mahlzeiten	89
Mahlzeiten, Taggeldkürzung	86
Mautgebühren	93
Montage	86, 91
Montagebüro	85
Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld	90
Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt	91
Nächtigungsgeld, Ausland	87
Nächtigungsgeld, Europäische Union	120
Nahbereich, Reise-, Lenkentgelt	91
Nahbereichstaggeld	85
Parkgebühren	93
Privatauto, Bewilligung	93
Quartier, siehe Quartier	
Rechnungslegung	99
Regelungen, betriebliche	99
Reiseaufwandsentschädigung	85
Reiseaufwandsentschädigung EU	141
Reiseentgelt	90, 121
Reisevorbereitung, Ausland	96
Risikoabdeckung, Ausland	97
Rücktransport nach Tod	95
Schiff, Bewilligung	93
Schlafwagen, Bewilligung	93
Schlafwagen, Nächtigungsgeld	90
Sondereinbarungen	92, 94
Sondereinbarungen, allgemein	99
Sonntag, Reiseentgelt	91
Spital	95
Taggeld, Ausland	87
Taggeld, Europäische Union“	120
Tod, Rücktransport	95
Überbrückungshilfe für Angehörige	98

Übergangsrecht	120
Unfall mit Privatauto	93
Urlaub	87, 95
Verfall von Ansprüchen	99
Verkehrsmittel	92
Vermittlung, Betriebsstätte	84
Versicherung, Ausland	97
Vorschuss, Reisekosten, Ausland	97
Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod	95
Vorschuss, Versicherungsleistungen, Ausland	97–98
Währung, Tag-, Nächtigungsgeld	89
Wartezeiten, Reiseentgelt	90
Weiterbildungsveranstaltung	89
Wochenende, Ausland	96
Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland	87
Zeitausgleich	87
Ziellandprinzip	87
Dienstverhinderung, siehe Arbeitsverhinderung	
Dienstzeit	
Zusammenrechnung nach Unterbrechung	14
Dienstzeitenzusammenrechnung	14
Abfertigung Alt	107
Dienstzettel	10
Auslandsdienstreise	96
Einstufung	44
Muster	123
Drittstaaten-Taggeld	88
E	
EhepartnerIn	
Entbindung, Arbeitsverhinderung	36
EhepartnerIn, Ehepartner	
Abfertigung Alt	108
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	95
Tod, Arbeitsverhinderung	36
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	98
Eheschließung	
Arbeitsverhinderung	36
Einarbeitung ganzer Tage	22
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	23
Teilzeitmehrarbeit	76
Einmalzahlung	
Leistungsvolumen, Sanktion	59
Einmalzahlungsoption	110
Einstufung	43
Führungs-, Projektleitungsaufgaben	44
Lehre	48
Eintrittsmonat	
Lohn	80

Eltern	
Eheschließung, Arbeitsverhinderung	36
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	95
Tod	36
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	98
Elternkarenz	
Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen	14
Einmalzahlungsoption	112
Information über Karenzende	15
Leistungsvolumen	56
Sonderzahlungen	83
Elternteilzeit	
Abfertigung Alt	105
Entbindung	
Arbeitsverhinderung	36
Entgeltfortzahlung	
Arbeitsunfall	40
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	11
Berufskrankheit	40
Bildungswoche	35
Überstunden	41
Entlassung	
Dienstzeitenzusammenrechnung	14
Entgeltfortzahlung	11
Jubiläumsgeld	100
Sonderzahlungen	82
Zeitguthaben	34
Zeitschuld	35
Entlohnung	42
siehe auch Leistungslohn, Sonderzahlungen	
Abrechnung	102
Akkordarbeit	64
Anrechnung auf Mindestlohn	51
Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB	38
Beendigungsmonat	80
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	80
Berufseinstieg	45–46
Beschäftigungsgruppen	43
Beschäftigungsgruppen, betriebliche	48
Einmalzahlungsoption	110
Eintrittsmonat	80
Erhöhungen	110
Fälligkeit	101
Gleichbehandlung, Geschlecht	44
Ist-Lohn	52
Kompetenzzulage	69
Lehrlingseinkommen	61
Leistungsvolumen	56
Mindestlohn	51

Prämienarbeit	67
Rundung betrieblicher Beträge	103
Stundenlohn	43
Übergangsrecht	118
Umstufung	54, 120
Verteilungsoption	112
Vorrückung	49
Wechsel, Leistungslohn – Zeitlohn	70–71
Wechsel, Zeitlohn – Leistungslohn	70
Erbin, Erbe	
Abfertigung Alt	107
Todesfallunterstützung	12
Erfolgsprämie	
Lehre	63
Erhöhte Normalarbeitszeit	22
Erhöhungen	110
Einmalzahlungsoption	110
Ist-Löhne	110
Leistungslohn	117
Verteilungsoption	112
Zulagen	116
Erklärungen, gemeinsame der Kollektivvertragsparteien	130
Erschwerniszulage	78, 135
Essenszuschuss	
Mindestlohn	52
Europäische Union	
Begräbnis außerhalb des Wohnortes	37
Heimfahrt	94
Reiseaufwandsentschädigung	120
F	
Fahrleitungsanlagen	
Gefahrenzulage	136
Fahrtenbuch	93
Fahrtkosten	92
Ersatz, Heimfahrt	95
Ersatz, Sondervereinbarungen	94
Fahrtkostenersatz, Nächtigung zu Hause	90
Fahrtkostenzuschuss, Mindestlohn	52
Fälligkeit	101
Familienzeit-Sonderurlaub, siehe Papamonat	
Feiertage	
Einarbeitung	23
Entlohnung	77
Nächtigungsgeld, Inland	87
Reiseentgelt, Zuschlag	91
Vier-Tage-Woche	29
Fernbleiben	
ungerechtfertigtes, keine Sonderzahlungen	83
Fließarbeiten	66

Flug	
Bewilligung	93
Grenzübertritt	87
Nächtigungsgeld	90
Reiseentgelt, Nacht	91
Freizeit	
Dienstreise, Heimfahrt	94
Kündigung	11
Prüfungsvorbereitung	36
Freizeitoption	113
Fremdwährung	
Auslandsdienstreise	89
Frühwarnsystem	132
Führerscheinprüfung	
Arbeitsverhinderung	37
Fünf-Prozent-Klausel	
Kompetenzzulage	120
Vorrückung	53
G	
Geburt	
Arbeitsverhinderung	36
Gefährdung, persönliche	
Auslandsdienstreise	98
Gefahrenzulage	78, 135
Geheimhaltung	
Dienstertindung	100
Geschwister	
Eheschließung, Arbeitsverhinderung	36
Tod, Arbeitsverhinderung	36
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	98
Gesundheitsförderung	
Bildungswoche	35
Gesundheitstage	39
Gewalt, höhere	
Akkordarbeit	65
Auslandsdienstreise	98
Gleichbehandlung	
Bildungswoche	35
Geschlecht, Ansprüche, Verfall	108
Geschlecht, Aus- und Weiterbildung	130
Geschlecht, Einstufung, Lohn	44
Geschlecht, Leistungsvolumen, Lohn	57
Gleitzeit	
Normalarbeitszeit	16
Teilzeitmehrarbeit	76
Großeltern	
Tod, Arbeitsverhinderung	36
Grubenzulage	135

Grundvergütung	
Teilzeitmehrarbeit	75
Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-, Feiertag	72
Günstigkeitsklausel	109
Jubiläumsgeld	100
H	
Haftung	
Kreditkarte	97
Privatauto	93
Telearbeit	105
Heimfahrten	94
Höhenzulage	135
I	
Impfkosten	
Auslandsdienstreise	96
Information	
Altersteilzeit, BR	31
Befristungsablauf, Arbeitnehmer	12
Elternkarenz-Ende, Arbeitnehmer	15
Leistungsvolumen, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer	57
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien	61
Leistungsvolumen, Betriebsrat	58
Leistungsvolumen, Höhe, Zahl der Ausgewählten, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer	58
Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise, Arbeitnehmer	97
Zeitguthaben/-schuld, Arbeitnehmer	103
Internatskosten	62
Ist-Lohn	52
J	
Jahresbezug	
Leistungsvolumen	56
Jahreswechsel	
Arbeitszeit	19
Jubiläumsgeld	100
Altersteilzeit	30
Umwandlung in Zeit	19
Jugendliche	
Arbeitszeit	22
K	
Karenz, siehe Elternkarenz	
Bildungskarenz	131
Leistungsvolumen	56
Kilometergeld	93
Fahrtkostenersatz	90
Kinder	
Abfertigung Alt	107
Eheschließung, Arbeitsverhinderung	36
Krankheit, Tod, Heimfahrt	95

Tod, Arbeitsverhinderung	36
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	98
Kollektivvertragsparteien	
Akkordbestimmungen, Umgehung, Einwirkung	66
Altersteilzeit, Urlaub, Empfehlung	31
Altersteilzeit, Zusatzpension, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung, Empfehlung	32
Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Zustimmung	130
Aus- und Weiterbildung, gemeinsame Erklärung	130
Auslegung des Kollektivvertrages, Vermittlung	109
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Vereinbarung	49
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Zustimmung	49
Betriebsstätte, Vermittlung	84
Bildungskarenz, Empfehlung	131
Bildungskarenz, Empfehlungen	131
Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung	131
Dienstreise, Sondervereinbarungen	99
Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat	80
Frühwarnsystem, Empfehlung	132
Kilometergeld, Empfehlung	93
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Betriebsvereinbarung, Übermittlung	61
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Zustimmung	61
Leistungsvolumen, Vermittlung	59
Leistungsvolumen, Vorrückungen, Abweichungen, arbeiterreiche Unternehmen, Zustimmung	120
Lenkentgelt, Vereinbarung	92
Reiseentgelt, Vereinbarung	92
Schichtarbeit, Zustimmung	28
SEG-Zulagen, Empfehlung	134
SEG-Zulagen, Vermittlung	79
Sonntagsarbeit, Zustimmung	134
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Zustimmung	75
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung	32
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Vereinbarung	53
Wechsel von Leistungs- in Zeitlohn, Vermittlung	71
Kollektivvertragswechsel	
Beschäftigungsgruppenjahre	49
Kompetenzzulage	69
Leistungsvolumen	55–56
Übergangsrecht	118
Krankengeldzuschuss	40
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	11
Krankenhausaufenthalt, siehe Spitalsaufenthalt	
Krankheit	40
Ausland, Rücktransportversicherung	97
Dienstreise, Heimfahrt	95
Entgeltfortzahlung	40
Krankengeldzuschuss	40
Krankenhausaufenthalt, Taggeld	95

Nächtigungsgeld	87, 95
Nachweispflicht	42
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt	95
Urlaubsentgelt	104
Kreditkarte	
Auslandsdienstreise	97
Kündigung	
Entgeltfortzahlung	11
Kündigungsfristen	10
Postensuchtage	11
Sonderzahlungen	82
Urlaubsverbrauch	104
Vorrückung, Ausnahme	52
Kurzarbeit	32
Kürzung	
Taggeld	89
Taggeld, Mahlzeiten	86
L	
LebenspartnerIn	
Entbindung, Arbeitsverhinderung	36
LebenspartnerIn, Lebenspartner	
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	95
Tod, Arbeitsverhinderung	36
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	98
Lehre	
Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung	62
Berufsausbildung, gem § 8b BAG	61
Dienstreise	84
Erfolgsprämie	63
Internatskosten	62
Kündigungsfrist	10
Lehrabschlussprüfung, Einstufung	45–46, 48
Lehrlingseinkommen	61
Weiterverwendungszeit	13
Lehrlingseinkommen	
Sonderzahlungen	80
Leiharbeit	
Bandbreitenmodell, Betriebsvereinbarung	27
Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung	134
Leistungslohn	64
Abfertigung Alt	107
Akkordarbeit	64
Bandbreitenmodell	26
Berechnung der Grundvergütung	72
Erhöhung, Lohnrunde	117
Fälligkeit	101
Grundvergütung, Teilzeitmehrarbeit	75
Kompetenzzulage	69, 118
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatz	58

Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzerhöhung	55, 57
Leistungsvolumen, Auswahlkriterien	57
Leistungsvolumen, Bemessungsgrundlage	56
Leistungsvolumen, Kompetenzzulage	55
Lenkentgelt	91
Mindestlohn	51
Prämien, akkordähnliche	68
Reiseentgelt	90–91
Wechsel, Zeitlohn	70
Leistungsvolumen	56
Anpassung	60
arbeiterreiche Unternehmen	120
Ausmaß	56
Auswahl-, Aufteilungskriterien	57
Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren	58
Information, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer	57
KV-Wechsel	60
Umwandlung in Zeit	19
Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	59
Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe	60
Vorrückungen, Anrechnungsverbot	54
Lenkentgelt	91
Übergangsrecht	121
Lohn, siehe Entlohnung	
Lohngruppen, siehe Beschäftigungsgruppen	
Lohnsteuer	
Übersichtstabelle	139
M	
Mahlzeiten	
Taggeld, Kürzung	89
Taggeldkürzung	86
Mautgebühren	93
Mehrleistungen	
Definitionen	18
Vergütung	72
Meisterin, Meister	
Beschäftigungsgruppenjahre	49
Einstufung	47
Minderverdienst	
Akkordarbeit	65
Mindestlohn	51
Mitteilung, siehe Information	
Mitwirkung, siehe Betriebsrat	
Montage	84
Montagebüro	85
Nahbereichstaggeld	86
Pauschale	66
Reise-, Lenkentgelt	91

Montageleiterin, Montageleiter	
Einstufung	47
Montagezulage	
Bandbreitenmodell	25
Höhe	79
N	
Nacharbeit	20
Nacharbeitszulage	78
Nachtfahrt, -flug	
Fahrtkostenersatz für Bahn	93
Nächtigungsgeld	90
Reiseentgelt	91
Nächtigungsgeld	
Dienstzettel, Auslandsdienstreise	96
Entfall	89
EU	86, 141
Europäische Union	120
Höhe, Ausland	87
Krankheit	95
Kroatien	85, 142
Liechtenstein	85, 142
Norwegen	85, 142
Schweiz	85, 142
Nachweispflicht	
Arbeitsunfähigkeit	42
Nahbereich	
Reise-, Lenkentgelt	91
Taggeld	85
Namensliste	
Leistungsvolumen	58
Vorrückung, Ausnahme	53
Normalarbeitszeit	16
Änderung, Sonderzahlungen	83
Ausland	96
P	
„Papamonat“	16
Parkgebühren	93
Partnerschaft, eingetragene	
Abfertigung Alt	108
Arbeitsverhinderung	37
Pauschale	
Bandbreitenmodell	25
Baustelle	66, 68
besondere Berufsgruppen	33
Dienstreise	99
Dienstreise, Auslagenersatz	90
Fälligkeit	101
Kilometergeld	94

Leistungsvolumen	56
Montagestelle	66, 68
Überstunden	110, 112
Vollzeitmehrarbeit, Berechnung	76
Vollzeitmehrarbeit, Überstunden, Verfall	108
Zulagen, Zuschläge, Altersteilzeit	30
Pause bei langer Arbeitszeit	18
Pflegefreistellung	27
Zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen	38
Pflichtpraktikum	
Praktikantinnen, Praktikanten	63
Pilotprojekt	
Arbeitszeitmodelle, Erprobung	130
Portier (w./m.)	
Arbeitszeit	33
Postensuchtage	11
Praktikantinnen, Praktikanten	
Pflichtpraktikum	63
Prämien	67
Abrechnung	102
Erfolgsprämien, Lehre	63
Erhöhung, Lohnrunde	117
Fälligkeit	102
Prämienarbeit, siehe Leistungslohn	
Präsenzdienst	
Anrechnung für Vorrückung	49
Einmalzahlungsoption	112
Leistungsvolumen	56
Sonderzahlungen	83
Probezeit	10
Prosektorenzulage	135
Provision	
Abrechnung	102
Leistungsvolumen	56
Provisionsvertreter	
Vorrückung, Ausnahme	52
Prüfungsvorbereitung	36
Q	
Quartier	
Angemessenheit	90
Kosten, Lehrling	63
Nächtigungsgeld	89
Nächtigungskostenerstattung	87
Reise-, Lenkentgelt	92
Spitalsaufenthalt	95

R	
Rechnungslegung	
Dienstreise	99
Regelmäßigkeit	
Krankengeldzuschuss, Überstunden	42
Montagezulage	25
Überstunden, Entgeltfortzahlung	41
Regelungen, betriebliche, siehe Sondervereinbarungen	
Jubiläumsgeld	100
Rehabilitationsgeld, Sonderzahlungen	83
Reiseaufwandsentschädigung	85
Ausland	87
EU	141
Reiseentgelt	90
Übergangsrecht	121
Reisevorbereitung	
Auslandsdienstreise	96
Remunerationen	
Anrechnung auf Mindestlohn	52
Rückforderung	
Entgelte, zu Unrecht geleistete, Verjährung, Verfall	108
Rücktransport	
Dienstreise, Tod	95
Rückzahlung	
Sonderzahlungen	82
Rufbereitschaft	30
Zulage, Mindestlohn	52
Ruhezeit, tägliche	17
Rundung	
betriebliche Beträge	103
S	
Sabbatical	24
Sanitätsdienst	
Arbeitszeit	33
Schadenersatz	
Freizeitunfall, Rückzahlung Krankenentgelt	41
Schichtarbeit	28
Postensuchtage	12
Schichtzulagen	77
Schiffsfahrten	
Bewilligung	93
Schlafwagen	
Bewilligung	93
Nächtigungsgeld	90
Schlechtwetter	38
Schlichtung	
Prüfungsvorbereitung	36
Schmutzzulage	78

Schriftform	
Abrechnung, Dienstreise	99
Abrechnung, Lohn	102
Arbeitsvertrag	10
Ausgangspunkt, Dienstreise	84
Dienstreise, Sondervereinbarungen	92
Dienstzettel	10
Elternkarenz-Ende, Information	15
Fahrtkostenersatz	94
Grundvergütung, Berechnungsart	73
Leistungsvolumen, Erhöhung, Information	57
Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwährung	89
Risikoabdeckung, Dienstreise	97
Sondervereinbarungen, Dienstreise	96, 99
Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise	84
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betrieb ohne Betriebsrat	32
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer	103
Schule, siehe Berufsschule	
Einstufung	45–46
Schülerheim, Internatskosten	62–63
Urlaubsausmaß, Schulzeiten-Anrechnung	103
Schwiegereltern	
Tod, Arbeitsverhinderung	36
Seehöhenzulage	135
SEG-Zulagen	78, 134
Mindestlohn	52
Verfall	108
Signalanlagen	
Gefahrenzulage	136
Sondervereinbarungen	
Auslandsdienstreise	96
Dienstreise	99
Reise-, Lenkentgelt	92
Sonderzahlungen	80
Abrechnung	102
Änderung der Normalarbeitszeit	83
Änderung der Normalarbeitszeit, Berechnung	128
Fälligkeit	81
Höhe	80
Mehrleistungen, Sonn-, Feiertagsarbeit	72
Mindestlohn	52
Teilzeitmehrarbeit	75
Zeiten ohne Entgeltanspruch	83
Sonntag, siehe Wochenende	
Auslandsdienstreise	97
Reiseentgelt, Zuschlag	91
Sonntagsarbeit, Muster-Kollektivvertrag	134
Sonntagsarbeit, Schichtbetrieb	28

Sonntagszuschlag	76
Verfall	108
Sozialversicherung	
Übersichtstabelle	139
Spitalsaufenthalt	
Taggeld	95
Stamm-Betriebsstätte	
Dienstreise	84
Straßenbeleuchtungseinrichtungen	
Gefahrenzulage	136
Studium, duales	
Mindestlohn bzw. -gehalt	62
Stundenlohn	43
T	
Taggeld	85
Auslandsdienstreise, Inlandsanteil	88
Dienstzettel, Auslandsdienstreise	96
Drittstaaten	88
Entfall	89
EU	85
Europäische Union	120
Höhe, Ausland	87
Krankheit	95
Kroatien	142
Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung	89
Kürzung, Mahlzeiten	86, 89
Liechtenstein	142
Nahbereich	85
Norwegen	142
Schweiz	142
Teiler	
Berechnung der Grundvergütung	72
Teilqualifikations-Ausbildung	
Anrechnung auf Lehre	62
Teilqualifizierende Ausbildung	
Einstufung	45
Internatskosten	62
Lehrlingseinkommen	62
Teilzeit	
Abfertigung Alt	105
Ist-Lohn	52
Leistungsvolumen	56
Mindestlohn	51
Sonderzahlungen	83
Teilzeitmehrarbeit	
Altersteilzeit	32, 76
Definition	18
Einarbeitung i.V.m. Feiertagen	76
Fälligkeit	101

Gleitzeit	76
Grundvergütung	75
Sabbatical	76
Verfall	108
Vergütung	74
Zuschlag	75
Zuschlag, Beendigung	34
Telearbeit	104
Dienstzettel	126
Tod	
Abfertigung Alt	107
Altersteilzeit	32
Arbeitnehmer, Dienstreise, Rücktransport	95
Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer, Unfallversicherung	97
Arbeitsverhinderung	36
Dienstreise, Heimfahrt	95
Familienangehörige, Dienstreise, Heimfahrt	95
Todesfallunterstützung	12
Topf, siehe Leistungsvolumen	
U	
Überbrückungshilfe	
Dienstreise, Ausland	98
Übergangsrecht	
Arbeitszeitrecht	121
Dienstreiserecht	120
Entlohnungssystem	118
Überstunden	
Abrechnung	102
Altersteilzeit	30
Definition	18
Entgeltfortzahlung	41
Fälligkeit	101
Krankenentgelt, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung	42
Krankengeldzuschuss, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung	42
Lenkentgelt	91
Pauschale, Berechnung	76
Pauschale, Einmalzahlungsoption	110
Pauschale, Verteilungsoption	112
Urlaubsentgelt	103
Verfall	108
Zeitausgleich	74
Zuschlag	73
Überstundenpauschale	
Erhöhung	110
Umstufung	54
Übergangsrecht	120
Umwandlung Geld in Zeit	19
Unfall, siehe Arbeitsunfall	
Privatauto	93

Unfallversicherung	
Auslandsdienstreise	97
Unterhalt	
Auslandsdienstreise, Vorschuss	98
Tod, Abfertigung Alt	108
Unternehmen, arbeiterreiche	120
Untersuchung, ärztliche	
Nachtarbeit	20
Urlaub	103
Altersteilzeit	31
Dienstreise, Heimfahrt	94–95
Nächtigungsgeld, Inland	87
Urlaubsgeld, siehe Sonderzahlungen	
V	
Veränderungen, betriebliche	
Leistungsvolumen, Anpassung	60
Verbesserungsvorschläge	
Vergütung, Betriebsvereinbarung	101
Verfall	108
Dienstreise	99
Heimfahrt	94
Verjährung	108
Verkehrsmittel	92
Dienstzettel, Auslandsdienstreise	96
Verkehrsregelungseinrichtungen	
Gefahrenzulage	136
Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	
Dienstreise, Betriebsstätte	84
Leistungsvolumen	58–59
SEG-Zulagen	79
Wechsel von Leistungs- in Zeitlohn	71
Vermittlung, Kollektivvertragsparteien	
Auslegung des Kollektivvertrages	109
Verschwiegenheit	
Vermittler, Leistungsvolumen	59
Versetzung	
Akkordarbeit	65
Nachtarbeit	21
Prämienarbeit	68
Versicherung	
Auslandsdienstreise	97
Dienstzettel, Auslandsdienstreise	96
Verständigung, siehe Information	
Verteilungsoption	112
Verteilzeitzuschlag	66
Verzicht	
Widerruf	109
Vier-Tage-Woche	29

Visa-Gebühren	
Auslandsdienstreise	96
Vollzeitmehrarbeit	
Definition	18
Fälligkeit	101
Verfall	108
Vergütung	73
Vorarbeiterin, Vorarbeiter	
Übernahme in Meisterverhältnis, BG-Jahre	49
Vordienstzeiten	
Anrechnung, Beschäftigungsgruppenjahre	50
Beschäftigungsgruppenjahre	49
Vorrückung	49
arbeiterreiche Unternehmen	120
Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle	53
Ausnahme, Fünf- Prozent-Klausel	53
Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle	53
Ist-Lohn	52
Ist-Lohn, Ausnahmen	52
Ist-Lohnerhöhung, Anrechnung	53
Termin	51
Vorrückungsstufe, Umstufung	54
Vorrückungswerte	49
Vorschuss	
Reisekosten, Auslandsdienstreise	97
Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise	95
Unterhalt, Auslandsdienstreise	98
Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise	97–98
W	
Wartezeiten	
Reiseentgelt	90
Weihnachten	
Arbeitszeit	19
Weihnachtsgeld, siehe Sonderzahlungen	
Weiterbildung	
Bildungskarenz	131
Bildungswoche	35
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien	130
Nachtarbeit	21
Taggeldkürzung	89
Weiterverwendungszeit nach Lehre	13
Werksfeuerwehr	
Arbeitszeit	33
Widerruf	
Anspruchsverzicht, Arbeitsverhältnis, Beendigung	109
Wirtschaftliche Schwierigkeiten	
Kompetenzzulage, Aufschub	120
Leistungsvolumen, Aufschub/Verringerung	60
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub	53

Witterungseinflüsse	
Verrichtung anderer Arbeiten	38
Wochenende, siehe Sonntag	
Auslandsdienstreise	96
Nächtigungsgeld, Inland	87
Wochengeld	
Sonderzahlungen	83
Wohnsitz	
Dienstreise, Ausgangspunkt	84
Wohnungswechsel	
Arbeitsverhinderung	36
Z	
Zeitausgleich	
Nächtigungsgeld, Inland	87
Überstunden	74
Vollzeitmehrarbeit	73
Zeitguthaben	
Altersteilzeit	32
Beendigung	34
Verbrauch	74
Zeitschuld	
Beendigung	34
Zeitzuschläge	
Sonntagsarbeit	134
Zivildienst	
Anrechnung für Vorrückung	49
Einmalzahlungsoption	112
Leistungsvolumen	56
Sonderzahlungen	83
Zulagen, Zuschläge	
Abrechnung	102
Altersteilzeit	30
Bandbreitenmodell	25
Erhöhung, Lohnrunde	116
Fälligkeit	102
Montagezulage	79
Nachtarbeit	78
Reiseentgelt	90–91
Schichtzulagen	77
SEG-Zulagen	78, 134
Sonntag	76
Sozialzulagen, Anrechnung auf Mindestgehalt	51
Teilzeitmehrarbeit	75
Überstunde	73
Vollzeitmehrarbeit	73
Vorarbeiterin, Vorarbeiter	79
Zeitzuschlag, Sonntagsarbeit	134
Zusammentreffen	77

Zusammenrechnung von Dienstzeiten	14
Abfertigung Alt	107
Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter	79
Bandbreitenmodell	25
Berechnung der Grundvergütung	72, 75
Fälligkeit	101
keine Führungs-, Projektleitungseinstufung	44
Zustimmung	
Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Kollektivvertragsparteien	130
Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Betriebsrat	89
Bandbreitenmodell, Betriebsrat	24
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Kollektivvertragsparteien	49
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzserhöhung, Betriebsrat	55
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien	61
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte, Betriebsrat	55
Leistungsvolumen, Vorrückungen, Abweichungen, arbeiterreiche Unternehmen, Kollektivvertragsparteien	120
Schichtarbeit, Kollektivvertragsparteien	28
Sonntagsarbeit, Kollektivvertragsparteien	134
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Kollektivvertragsparteien,	75
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betriebsrat	32
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kollektivvertragsparteien	32
Zweckausbildung	44

Mindestlohtabelle (Monatswerte in €, 1.5.2026)

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	2.553,12	—	—	—	—	—	—
B	2.579,44	2.626,26	2.673,08	2.696,49	2.719,90	46,82	23,41
C	2.820,64	2.902,80	2.984,96	3.026,04	3.067,12	82,16	41,08
D	3.009,82	3.097,50	3.185,18	3.229,02	3.272,86	87,68	43,84
E	3.449,08	3.583,02	3.716,96	3.783,93	3.850,90	133,94	66,97
F	3.888,53	4.039,55	4.190,57	4.266,08	4.341,59	151,02	75,51
G	4.472,11	4.645,81	4.819,51	4.906,36	4.993,21	173,70	86,85
H	4.905,47	5.095,98	5.286,49	5.381,75	5.477,01	190,51	95,26
I	6.002,02	6.235,15	6.468,28	6.584,85	6.701,42	233,13	116,57
J	6.589,71	6.845,64	7.101,57	7.229,54	7.357,51	255,93	127,97
K	—	—	—	—	—	2 BG-J	4, 7, 10 BG-J
	8.711,74	9.050,03	9.219,18	9.388,33	9.557,48	338,29	169,15

Lehrlingseinkommen ab 1. Mai 2026

Mindestsätze pro Monat

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	1.260,23	1.575,27
2. Lehrjahr	1.575,27	2.047,86
3. Lehrjahr	1.890,32	2.362,91
4. Lehrjahr	2.457,43	2.611,01

Zulagen und Aufwandsentschädigungen

Schmutzzulage	€	0,731
Erschwerniszulage	€	0,731
Gefahrenzulage	€	0,731
Nacharbeitszulage	€	3,832
Schichtzulage, 2. Schicht	€	1,187
Schichtzulage, 3. Schicht	€	3,832
Montagezulage	€	1,125

EU-Taggeld

mehr als 5 bis höchstens 8 Std.	€	23,33
mehr als 8 bis höchstens 12 Std.	€	46,65
mehr als 12 Std.	€	69,98
Nächtigungsgeld	€	23,59
für die ersten 7 Kalendertage	€	38,81

Nahbereichstaggeld

mehr als 5 bis höchstens 8 Std.	€	16,88
mehr als 8 bis höchstens 11 Std.	€	21,18
mehr als 11 Stunden	€	34,98

Zulagen für Arbeiten in gefährlicher Höhe

von 6–15 m	€	0,869
über 15–40 m	€	2,897
über 40–70 m	€	4,366
über 70 m	€	5,737

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

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

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

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

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



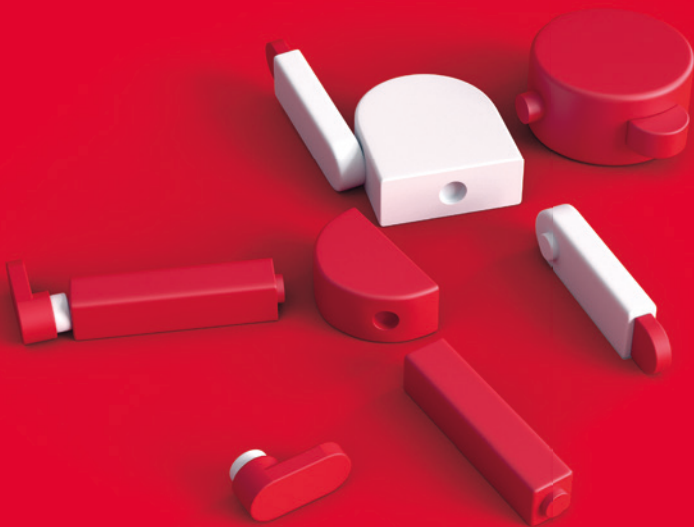
Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit Sprachen
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER FÜR
AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT ELIMINIERT



Achtloses Überqueren von
Eisenbahnkreuzungen ist lebensgefährlich.