PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

KOLLEKTIVVERTRAG

Eisen- und Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie

In der Fassung vom 1. November 2025 und 1. November 2026

Eine Information nur für Mitglieder!

www.proge.at

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 2025 WURDE ERREICHT:

1. **Erhöhung der IST-Löhne um 1,41 %**
2. **Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne um 2 % / IX Punkt 20.**

   Die Höhe der Vorrückungswerte bleibt unverändert.

   Neuer Mindestlohn: € 2.568,80

   € 1.000,– Kaufkraftsicherungsprämie
   - **Auszahlung zu je € 500,– mit Dezember 2025 und Juli 2026**
   - **Oder 4 Tage Freizeit**
3. **Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden ab 1.11.2025 um 1,41 % erhöht.**
4. **Erhöhung der Nachtarbeitszulage und der Zulage für die 3. Schicht um 7,54 % / XIV Punkt 5.**
5. **Erhöhung der innerbetrieblichen Zulagen, sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 2 % / Anhang II.**
6. **Erhöhung der Lehrlingseinkommen um 2 % / IX Punkt 61.**
   € 250,– Kaufkraftsicherungsprämie

Geltungsbeginn: 1.11.2025

Für 2026 bereits fixiert:

1. **Erhöhung der IST-Löhne um 1,9 %**
2. **Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne um 2,1 % / IX Punkt 20.**

   Neuer Mindestlohn: € 2.622,74
3. **Erhöhung der Zulagen & Aufwandsentschädigungen um 2,1 %**
4. **Erhöhung der Lehrlingseinkommen um 2,1 %**
5. **Erhöhung der Nachtarbeit / 3. Schicht um 7,01 %**

Geltungsbeginn: 1.11.2026

INHALTSVERZEICHNIS

		Seite
Sachregister		3
I.	KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER	13
II.	GELTUNGSBEREICH	13
III.	GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	13
IV.	BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	14
V.	BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	17
VI.	ARBEITSZEIT	18
VIa.	MEHRARBEIT	36
VIb.	NACHTARBEIT	37
VIc.	REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE	38
VId.	ALTERSTEILZEIT	39
VIe.	ARBEITEN AN SONN- BZW. FEIERTAGEN BEI BESONDEREM BEDARF (§ 12a ARG)	41
VIf.	ARBEITEN AN SONN- BZW. FEIERTAGEN BEI BESONDEREM BEDARF (§ 12b ARG)	43
VII.	ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	43
VIII.	BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES STÄNDIGEN BETRIEBES	46
IX.	ENTLOHNUNG	61
X.	VERDIENSTBEGRIFF	82
XI.	BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN	82
XII.	AKKORDARBEIT	82
XIII.	PRÄMIENARBEIT	85
XIIIa.	KOMPETENZZULAGE	87
XIV.	ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE	89
XV.	ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG	94
XVI.	ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG	97
XVII.	URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS	102
XVIII.	WEIHNACHTSREMUNERATION	104
XVIIIa.	JUBILÄUMSGELD	105
XIX.	ABFERTIGUNG	107
XX.	VERFALL VON ANSPRÜCHEN	110
XXI.	BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL	110
ANHÄNGE ab		111
ANHANG IXa – Übergangsrecht zum EES		129
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG MITARBEITERINNENPRÄMIE		149
ÜBERSICHTSTABELLE		154
Impressum		164

SACHREGISTER

4

4-Tage-Woche 21

A

Abfertigung 107
Abfertigung bei Altersteilzeit 39
Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung 108
Abfertigung „neu“ 109
Abrechnung und Auszahlung 94
Akkord
- Akkordlohn, Erhöhung 1.11.2005 139
- Kompetenzzulage, Übergangsrecht 136
- Verteilungsvolumen, Akkordrichtsatz 77
- Verteilungsvolumen, Akkordrichtsatzerhöhung 75–76
- Verteilungsvolumen, Auswahlkriterien 76

Akkordähnliche Prämien 87
Akkordarbeit 82
Altersteilzeit 39
Ambulatorische Behandlung 100
Amts- und Behördenwege 100
Angemessenes Quartier 121
Anrechnung
- Ist-Lohnerhöhung, Vorrückung 72
- Provisionen auf Mindestlohn 71
- Sozialzulagen auf Mindestlohn 70
- Überzahlung auf erstmalige Vorrückung, Übergangsrecht 133
- Überzahlungen auf Mindestlohn 70
- Umstufung 74
- Zulagen auf Mindestlohn 70

Anrechnung von Karenzen 17
- für die Vorrückung 67

Anrechnung von Vordienstzeiten 68
- Übergangsrecht 139

Anschriften Gewerkschaft PRO-GE 163
Ansprüche bei Arbeitsverhinderung 97
Anteilige Lohnansprüche 96
Arbeitsende
- am 24. und 31. Dezember 35
- an Samstagen 21

Arbeitssuchtag 15
Arbeitsunfälle 98
Arbeitsverhältnis
- Beendigung, Verteilungsvolumen 77

Arbeitszeit 18
- Bewachungspersonal (Werkschutz), männliche und weibliche Portiere und Chauffeure, ... 19
- durchrechenbare 22
- Einarbeiten (Feiertage) 21
- erweiterte Bandbreite neu 27
- für Jugendliche 33

männliche und weibliche Chauffeure und Beifahrer/innen 19
pauschalierte 19
Werksfeuerwehr, Sanitätsdienst 19
Arbeitszeitverkürzung (Anhang III) 120
Arztbesuch 100
Aufnahme von Arbeitnehmern/innen außerhalb des ständigen Betriebes 53
Aufteilungskriterien
Verteilungsvolumen 75
Verteilungsvolumen, Verletzung 78
Aufteilungsverfahren
Verteilungsvolumen 77
Aufwandsentschädigung 54
Aufwandsentschädigung (Entfernungszulage) 46
Auslandsmontage 53
Auswahlkriterien
Verteilungsvolumen 75
Verteilungsvolumen, Verletzung 78
Auszahlung 94

B

Bahnfahrt 49
Bandbreite 23
Befristetes Arbeitsverhältnis 14
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses 14
Begünstigungsklausel 110
Behaltepflicht für Lehrlinge 16
Beratung
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Betriebsrat 72
Berechnung
der Abfertigung 108
der Weihnachtsremuneration 104
des Urlaubszuschusses 104
nach dem Verdienstbegriff 82
Berufsausbildung
Einstufung 62
Berufsausbildung gem. § 8b BAG 80
Berufskrankheit 98
Berufsreifeprüfung 102
Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes 46
Beschäftigungsgruppen 61
betriebliche 66
Überleitung (EES) 130
Beschäftigungsgruppenjahre 67
Umstufung 74
Betriebliches Vorschlagswesen 82
Betriebsrat
Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwirkung 61
Einstufung, Übergangsrecht, Mitwirkung 130
Verteilungsvolumen, Akkordrichtsatzerhöhung, Zustimmung 75
Verteilungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung 77
Verteilungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter/innen und Angestellte, Zustimmung 75
Verteilungsvolumen, Mitteilung 77

Verteilungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung 78
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Beratung 72
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Namensliste 72
Betriebsrat, Betrieb ohne
Verteilungsvolumen, Namensliste 77
Verteilungsvolumen, Vermittlung 77
Vorrückung, Ausnahme, Kollektivvertragsparteien 72
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum 72
Betriebsvereinbarung
Beschäftigungsgruppen, betriebliche 66
Umstufung 74
Verteilungsvolumen, Aufschiebung, zwingende wirtschaftliche Gründe 79
Verteilungsvolumen, Aufteilung 77
Verteilungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien 76
Verteilungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter/innen und Angestellte 75
Verteilungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung 78
Verteilungsvolumen, Zeitplan 78
Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle 72
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum 72
Betriebsvereinbarung – Arbeitszeit 20
Betriebszugehörigkeit 17
Bezahlung
der Feiertagsarbeit 93
der Sonntagsarbeit 93
der Überstunden 93
Bildungskarenz 127
Brille für Bildschirmarbeit 122

D

Dekadenarbeit 35
Dienstjubiläum 105
Dienstzettel 14, 111
Muster 111, 113
Übergangsrecht 113, 143

E

Eheschließung 99
Einmalzahlung
Verteilungsvolumen, Sanktion 78
Einreihung
Vorrückungsstufen, Akkord, Übergangsrecht 136
Vorrückungsstufen, Übergangsrecht 132
Einstufung
Berufsausbildung 62
Beschäftigungsgruppen 61, 129
Dienstzettel 62
Kriterien 62
Lehre 63, 66
Meister/in 65
Übergangsrecht 130
Entbindung 100
Entfernungszulage (Aufwandsentschädigung) 46
Entgelt bei Arbeitsverhinderung 97

Entlohnung 61
siehe auch Lohn
Entlohnungssystem, Einheitliches
Dauerrecht 61
Übergangsrecht 129
Erhöhung der Kompetenzzulage 88, 138
Erkrankung und Unfälle 52
im Ausland 59
Ermittlung des Verteilungsvolumens 75
Übergangsrecht (bis 2013) 139
Ermittlungsverfahren
Verteilungsvolumen 77
Erschwerniszulage 89
Erstmalige Vorrückung
Gruppenbildung 134
Höhe der Vorrückung 133
Kompetenzzulage 134
Zeitpunkt 134
Erweiterte Bandbreite 24
Erweiterte Bandbreite neu 27
EU-Übergangsrecht 156–157

F

Fachhochschule 102
Fahrtkostenersatz für Lehrlinge 81
Fälligkeit des Lohnes 95
Fälligkeit Urlaubszuschuss 103
Feiertagsarbeit 45
Feiertagsarbeit, Zulässigkeit 43
Feiertagsentlohnung 93
Frühwarnsystem
bei Kündigungen 128
für Karenzen 17
Führerscheinprüfung 100
Fünf-Prozent-Klausel
Kompetenzzulage, Übergangsrecht 138
Vorrückung 71
Vorrückung, Übergangsrecht 135

G

Gefahrenzulage 90
Geltungsbeginn und Geltungsdauer 13
Geltungsbereich 13
Gleichbehandlung
Geschlecht, Einstufung, Lohn 62
Geschlecht, Verteilungsvolumen, Lohn 76

H

Haftung bei Kilometergeld-Gewährung 50
Heimfahrten 51
Höhere Einstufung als lt. Überleitungstabelle
Übergangsrecht 131

I
Information
Übergangsrecht, Eckdaten, Arbeitnehmer ... 143
Verteilungsvolumen, Arbeitnehmer/innen ... 76
Verteilungsvolumen, Aufschiebung, Kollektivvertragsparteien ... 79
Verteilungsvolumen, Betriebsrat ... 77
Internatskosten ... 81
Ist-Lohn
Erhöhung ... 61
Umstufung ... 73
Vorrückung, Ausnahmen ... 71
Vorrückungen, Ausnahmen, Übergangsrecht ... 135
Ist-Lohn-Erhöhung ... 114, 119

J
Jubiläumsgeld ... 105

K
Karenz
Anrechung, Übergangsrecht ... 135
Karenzen
Anrechnung für Abfertigung, Entgeltfortzahlung usw. ... 17
Anrechnung für die Vorrückung ... 67
Frühwarnsystem für Elternkarenzen ... 17
Kilometergeld ... 49
Kollektivvertragsparteien bzw. -partner
Einstufung, Übergangsrecht, Vermittlung ... 130
Regelungen, betriebliche, Übergangsrecht ... 140
Verteilungsvolumen, Aufschiebung, Betriebsvereinbarung, Übermittlung ... 79
Verteilungsvolumen, Vermittlung ... 78
Vorrückung, Ausnahme, Vereinbarung ... 72
Kollektivvertragspartner ... 13
Kompetenzzulage
Akkord, Übergangsrecht ... 136
Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle, Übergangsrecht ... 138
Dauerrecht ... 87
Tabelle, Dauerrecht ... 88
Tabelle, Übergangsrecht ... 136
Übergangsrecht ... 136
Verteilungsvolumen ... 75
Kontinuierliche Arbeitsweise ... 34
Krankengeld – Nachweispflicht ... 99
Krankengeldzuschuss ... 97
Kündigung ... 14
Vorrückung, Ausnahme ... 71
Kündigungsfrist ... 14
Kurzarbeit ... 21

L
Lehrlinge
Lehrabschlussprüfung, Einstufung ... 63, 66
Übergangsrecht ... 140
Lehrlingseinkommen ... 80

Leistungslohn, siehe Akkord
Kompetenzzulage ... 87
Kompetenzzulage, Übergangsrecht ... 136
Verteilungsvolumen, Kompetenzzulage ... 75
Wechsel, Zeitlohn ... 89
Lenkzeit ... 20
Lohn, siehe Mindestlohn
Teilzeit ... 70
Wechsel: Leistungslohn – Zeitlohn ... 89
Lohnauszahlung ... 94
Lohngruppen, siehe Beschäftigungsgruppen
Lohnschemata, betriebliche
Anpassung ... 140
Dauerrecht ... 66
Übergangsrecht ... 140
Lohnsteuerpflicht ... 154

M

Mehrarbeit ... 36
Meister/in
Einstufung ... 65
Mindestlohn ... 69
Anrechnung ... 70
Beschäftigungsgruppen, betriebliche ... 66
Teilzeit ... 70
Umstufung ... 73
Mindestlohntabelle ... 69
Mitarbeiter:innenprämie ... 149
Mitteilung, siehe Information
Verteilungsvolumen, Arbeitnehmer/in ... 77
Mitwirkung
Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Betriebsrat ... 61
Einstufung, Betriebsrat, Übergangsrecht ... 130
Monatslohn ... 129
Montagezulage ... 91

N

Nachtarbeit ... 37
Nachtarbeitszulage ... 90
Nächtigungsgeld ... 51, 156–157
Namensliste
Verteilungsvolumen ... 77
Vorrückung, Ausnahme ... 72
Normalleistung ... 83

P

Pausen bei Überstunden ... 20
Pflegefreistellung ... 100
Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantinnen ... 81
Prämien
Prämienlohn, Erhöhung 1.11.2005 ... 139
Prämienarbeit ... 85
Präsenzdienst, Anrechnung ... 67
Probezeit ... 14

Provisionen 95
Provisionsvertreter/innen
Vorrückung, Ausnahme 71
Prüfungsvorbereitung 102

R

Regelungen, betriebliche, siehe Zwischengruppen
Reisevorbereitung 53
Remunerationen 71
Rücktrittsrecht „Abfertigung neu“ 109
Rückzahlung
der Weihnachtsremuneration 105
des Urlaubszuschusses 103

S

Sanitätsdienst 19
Schichtarbeit 34
Schlechtwetterregelung 101
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen 89
Schmutzzulage 89
Schriftform
Verteilungsvolumen, Erhöhung, Information 76
Schulen
berufsbildende, Einstufung 63
Sonntagsarbeit 44
Sonntagszuschlag 93
Sozialversicherungspflicht 154
Studienfreizeit 102
Stundenlöhne 96

T

Tägliche Arbeitszeit 20
Teilzeitarbeit 38
Abfertigungsberechnung 108
Mindestlohn 70
Vorrückungsstufen, Übergangsrecht 133
Tod des Arbeitnehmers 15
Todesfall 99
„Topf“ (Verteilungsvolumen) 75, 139

U

Überleitung Lohn- in Beschäftigungsgruppen 130
Überstunden
am gleichen Tag 44
Zeitausgleich 45
Zuschläge 91
Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit 43
Übertritt zur „Abfertigung neu“ 109
Umstrukturierung
Verteilungsvolumen 79
Umstufung in höhere Beschäftigungsgruppe
Einreihung in Vorrückungsstufen 73
Übergangsrecht 139
Zeitpunkt der nächsten Vorrückung 74
Unternehmen mit geringer Überzahlung 142

Urlaub
bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes ... 52
Urlaub und Urlaubszuschuss ... 102
Urlaubszuschuss ... 103
V
Veränderungen, erhebliche betriebliche
Verteilungsvolumen, Anpassung ... 79
Verdienstbegriff ... 82
Verfall von Ansprüchen ... 110
Verlängerung nach dem 31.10.2006 ... 110
Vermittlung
Einstufung, Übergangsrecht ... 130
Verteilungsvolumen, Aufteilung ... 77
Verschwiegenheit
Vermittler/in ... 78
Verteilung der Normalarbeitszeit ... 21
4-Tage-Woche ... 21
Verteilungsvolumen ... 75
Anpassung, erhebliche betriebliche Veränderungen ... 79
Aufschiebung, zwingende wirtschaftliche Gründe ... 79
Aufteilungskriterien ... 75
Auswahlkriterien ... 75
Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren ... 77
Information über Erhöhung ... 76
Übergangsregelung 2010–2013 ... 139
Vermittlung, Kollektivvertragsparteien ... 78
Verzichtserklärung ... 110
Vorarbeiter/innen-Zuschlag ... 91
Vordienstzeiten ... 68
Mitteilungspflicht ... 68
Übergangsrecht ... 139
Vorrückung ... 70
Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle, Übergangsrecht ... 135
Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel ... 71
Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel, Übergangsrecht ... 135
Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle ... 72
Einreihung – Übergangsrecht ... 132
erstmalige, bei Leistungslohn ... 134–135
erstmalige, Übergangsrecht ... 133
Ist-Lohn, Ausnahmen ... 71
Ist-Lohn, Ausnahmen, Übergangsrecht ... 135
Ist-Lohnerhöhung, Anrechnung ... 72
Termin, Übergangsrecht ... 134
Vorrückungsstufe, Umstufung ... 73
Vorrückungsstufen, Einreihung, Übergangsrecht ... 132
Vorrückungsstufeneinreihung, Akkord, Übergangsrecht ... 136
Vorrückungszeitpunkt ... 69
W
Wegzeiten und Verkehrsmittel ... 48
Weihnachtsremuneration ... 104
Weiterverwendungszeit ... 16
Werksfeuerwehrmänner und -frauen ... 19

Wirtschaftliche Schwierigkeiten
Kompetenzzulage, Aufschub ... 138
Verteilungsvolumen, Aufschiebung ... 79
Vorrückung, Aufschub ... 135
Vorrückung, Ausnahme ... 72
Wochenendarbeit, Zulässigkeit ... 43
Wöchentliche Arbeitszeit ... 18
Wohnungswechsel ... 100

Z

Zeitguthaben – Verbrauch ... 45
Zeitzuschlag ... 24
Zivildienst, Anrechnung ... 67
Zulagen und Zuschläge ... 89
Zusammenrechnung von Dienstzeiten ... 17
Zustimmung
Verteilungsvolumen, Akkordrichtsatzerhöhung, Betriebsrat ... 75
Verteilungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter/innen und Angestellte, Betriebsrat ... 75
Vorrückung, Ausnahme, Kollektivvertragsparteien ... 72
Zwischenlohngruppen, siehe Beschäftigungsgruppen, betriebliche
Dauerrecht ... 66
Übergangsrecht ... 140

Abkürzungen (die im Text verwendet werden)

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG	Angestelltengesetz
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
ArbAbfG	Arbeiter-Abfertigungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARÄG	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BGBl.	Bundesgesetzblatt
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz
GewO	Gewerbeordnung
GlBG	Gleichbehandlungsgesetz
PRO-GE	Gewerkschaft PRO-GE
KollV	Kollektivvertrag
NSchG	Nacht-Schwerarbeitsgesetz
MSchG	Mutterschutzgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem
Fachverband Bergwerke und Stahl,
Fachverband der Fahrzeugindustrie,
Fachverband Metalltechnische Industrie,
Fachverband Metalltechnische Industrie für die Berufsgruppe der Gießereiindustrie,
Fachverband der NE-Metallindustrie,
Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE,

andererseits.

II. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich; für den Verband der technischen Gebäudeausrüster nur für das Bundesland Wien.

2. Fachlich:

Für alle Betriebe, die einem der vertragschließenden Fachverbände angehören.

3. Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer/in genannt.

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag ist am 1. November 2011 in Kraft getreten und gilt in der vorliegenden Fassung ab 1. November 2025 und 1. November 2026.

2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer

dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.

2. Dem/Der Arbeitnehmer/in ist vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (§ 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Verwendungszeiten in der Beschäftigungsgruppe F (vor dem 1.11.2005 Lohngruppe 1) sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung eintreten. Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

3. Der/Die Arbeitnehmer/in kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Ende der Arbeitswoche durch Kündigung lösen. Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis 1 Jahr ..... 1 Woche
über 1 Jahr ..... 2 Wochen
über 5 Jahre ..... 4 Wochen
über 10 Jahre ..... 6 Wochen.

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

4. Der/Die Arbeitgeber/in kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Letzten eines Kalendermonats durch Kündigung lösen: Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis 2 Jahre ..... 6 Wochen
über 2 Jahre ..... 2 Monate
über 5 Jahre ..... 3 Monate
über 15 Jahre ..... 4 Monate
über 25 Jahre ..... 5 Monate.

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

4a. Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB (idF BGBl. I 153/2017) der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin. Diese Regelung gilt auf unbestimmte Zeit und daher über den Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 1159 Abs. 3 ABGB (idF BGBl. I 153/2017) per 1.1.2021 hinaus.

5. Wird ein/e Arbeitnehmer/in während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den/die Arbeitgeber/in ein Verschulden an einem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zur Ausschöpfung des Anspruchs bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Erkrankt ein/e Arbeitnehmer/in hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss – sowie alle anderen Ansprüche aus dem Kollektivvertrag – mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

6. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin , so ist der Verdienst bis zum Letzten des Sterbemonats weiterzuzahlen. Für die Dauer der Verdienstfortzahlung sind auch die aliquoten Teile von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration zu bezahlen. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben bzw. Erbinnen – dazu zählen auch eingetragene Partner und Partnerinnen im Sinne des EPG –, zu deren Erhaltung der/die Arbeitnehmer/in gesetzlich verpflichtet war.

7. Während der Kündigungsfrist hat der/die Arbeitnehmer/in – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden unter Fortzahlung des Entgeltes. Bei Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in beträgt die Freizeit mindestens 4 Stunden.

Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs. 2 u. 3 AngG.
Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, sind die letzten 8 (bzw. 4) Stunden der Arbeitswoche frei.
Der Anspruch auf Freizeit bei Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in entfällt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.10.2018 begründet wurden.

7a. Gibt der/die Arbeitnehmer/in im Laufe eines befristeten Arbeitsverhältnisses keine Äußerung ab, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem/der Arbeitnehmer/in spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist der auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Verdienst über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – § 22 AngG) zu bezahlen.

Weiterverwendungszeit

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit sechs Monate weiter zu verwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Will der/die Arbeitgeber/in das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so ist es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Absatz bestimmten Weiterverwendungszeit zu kündigen.

9. Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Wirtschaftskammer und des Landesvorstandes der PRO-GE kann die Weiterverwendungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden. Konnte der/die Arbeitnehmer/in in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht er/sie zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist er/sie bis

zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber für die in Pkt. 8 festgelegte Dauer, im erlernten Beruf weiter zu verwenden.

V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 1. Juli 1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.
Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches gilt, dass sich dieser Anspruch um jene Anzahl von Monatsentgelten verringert, die bereits als Abfertigung für zusammenrechenbare Arbeitsverhältnisse bezahlt wurden.

2. Innerhalb des Arbeitsverhältnisses zurückgelegte Karenzen (Karenzurlaube) iSd MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgelt-Anspruches, des Krankengeld-Zuschusses, das Dienstjubiläum, die Urlaubsdauer und für die Bemessung der Abfertigung (einschl. der Voraussetzung einer fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3, 4 AngG), bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen im obigen Sinn einzurechnen sind.
Abweichend davon gilt für den Anspruch und die Höhe der Abfertigung „alt“ (einschl. der Voraussetzung einer fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3, 4 AngG): Karenzen, die vor dem 1.11.2008 geendet haben, werden nur bis zu insgesamt 10 Monaten angerechnet.
Abweichend davon gilt für alle übrigen, im ersten Absatz genannten Ansprüche: Karenzen, die vor dem 1.11.2006 geendet haben, werden dann über 10 Monate hinaus (bis zu 22 Monaten) angerechnet, wenn sie für das zweite bzw. folgende Lebensjahr(e) eines Kindes in Anspruch genommen wurden.
Die Anrechnung von Karenzen (Karenzurlauben) für die Vorrückung (Kompetenzzulage) ist in Abschnitt IX/17 geregelt.
Elternkarenzen, die nach dem 1.11.2016 enden, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche zur Gänze angerechnet.

3. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

3a. Der Anspruch auf Zusammenrechnung kann in den Fällen eines Sanierungsverfahrens mit bzw. ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens entfallen, wenn dies den Kollektivvertragsparteien insbesondere aus betriebswirtschaftlichen oder sonstigen standort- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen sowie zur möglichst weitgehenden Aufrechterhaltung der Beschäftigung geboten erscheint. Zu diesem Zweck ist auf Antrag des Veräußerers bzw. Erwerbers oder des Betriebsrates bzw. bei Fehlen eines Betriebsrates von drei Arbeitnehmern/Innen des Betriebs ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen.

4. Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der/die Arbeitgeber/in im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.
Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, kann der/die Arbeitnehmer/in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMSVG Anwendung findet. Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

VI. ARBEITSZEIT

Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden.

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarungen für folgende Gruppen von Arbeitnehmer/innen über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden:

– Hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz),
– männliche und weibliche Portiere und Chauffeure,
– Beifahrer/innen,
– hauptberufliche Werksfeuerwehrmänner und -frauen,
– Arbeitnehmer/innen im Sanitätsdienst.

Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit beträgt.

3. Die verlängerte Wochenarbeitszeit im Sinne des Punktes 2 darf höchstens 60 Stunden betragen.

4. Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der zweiten Hälfte der 39. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30 Prozent zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

5. Werden hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und männliche bzw. weibliche Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale inbegriffene Sonntags- und Nachtarbeit keine besondere Vergütung. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung. Für den Fall einer regelmäßigen Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen gebührt in jeder Woche eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat (Wochenruhe im Sinne des ARG). Diese hat jede dritte Woche einen Sonntag einzuschließen.

6. Von der Pauschalentlohnung für männliche und weibliche Chauffeure sowie Beifahrer/innen werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6 Uhr und nach 22 Uhr nicht erfasst.

7. Die wöchentliche Arbeitszeit für männliche und weibliche Chauffeure sowie Beifahrer/innen kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines erhöhten Arbeits-

bedarfes bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

8. Für Lenker/innen von Kraftfahrzeugen, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt, kann durch Betriebsvereinbarung in Fällen der Arbeitsbereitschaft (Pkte. 2 bis 6) drei Mal wöchentlich eine Einsatzzeit bis zu 14 Stunden zugelassen werden, soferne eine Lenkzeit von acht Stunden nicht überschritten wird. Die Ruhezeit muss in diesem Fall mindestens zehn Stunden betragen.

Tägliche Arbeitszeit

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

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

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

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

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

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

Pausen

14a. Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach

der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

Kurzarbeit

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

Verteilung der Normalarbeitszeit, 4-Tage-Woche

16. Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf 5 Tage zu verteilen. Im Falle einer 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 12 Uhr enden.
Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.
Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 9 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.
Eine Abweichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit ist möglich, wobei die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen darf.
Der Zeitausgleich für diese Abweichung hat längstens in einem Zeitraum von 26 Wochen zu erfolgen.
Die Einführung derartiger Regelungen bzw. der „gleitenden Arbeitszeit" bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

17. Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen (gemäß § 4 Abs. 3 AZG) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmer/innen mit diesen verlegt werden.

Ein Einarbeitungszeitraum von über 13 jedoch höchstens 52 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sofern grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.
Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die betriebliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 45 Stunden nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.
Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Durchrechenbare Arbeitszeit

18. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.
Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleichs nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.
Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

Bandbreite

19. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt.
Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem/jeder Arbeitnehmer/in, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen.
Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Punktes 18 erfolgt.
Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.
Bei Akkordarbeit (Abschnitt XII) und Prämienarbeit (Abschnitt XIII) ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämiendurchschnittslohn auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche).
Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.
Scheidet der/die Arbeitnehmer/in durch Kündigung seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein/ihr Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst (Abschnitt X).
Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Ver-

dienst hat der/die Arbeitnehmer/in dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem/ihrem Verschulden entlassen wird.

Erweiterte Bandbreite

19a.

a) Anstelle der Punkte 16 (ausgenommen erster Absatz) bis 19 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Punkt 21 ist unzulässig. Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes. Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.
Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist diese Regelung mit Zustimmung des Betriebsrates und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, schriftlich mit jedem/jeder Arbeitnehmer/in zu vereinbaren. Für längere Durchrechnungszeiträume ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates und die Zusendung an die Kollektivvertragspartner notwendig. Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

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

c) Zeitzuschläge:
Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25%. Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige

Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich vereinbart werden.

d) Lage der Normalarbeitszeit:
Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird.
14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.
Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.
Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Diese Stundenzahl kann bis zu 120 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem/der Arbeitnehmer/in bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

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

f) Abgeltung bzw. Übertragung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes:
Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitguthaben im Ausmaß bis zu 40 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Nicht übertragene Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschläge) sind als Überstunden mit 50% abzurechnen.

g) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende eines Arbeitsverhältnisses:
Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, bei dessen/deren Selbstkündigung und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (lit. f).
Eine Zeitschuld hat der/die Arbeitnehmer/in im Falle der Entlassung aus seinem/ihrem Verschulden und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

h) Montageabsicherung:
Regelmäßig angefallene Montagezulagen sind mit ihrem Durchschnittsbetrag gleichzeitig mit dem Monatslohn auszubezahlen. Die Angemessenheit des Durchschnittsbetrages ist mit Ende jedes Durchrechnungszeitraumes und bei wesentlicher Veränderung der Verhältnisse anhand der tatsächlich erbrachten Montagearbeiten (Abschnitt XIV Punkt 7) zu überprüfen. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.
Für infolge des Zeitausgleichs gänzlich arbeitsfreie Tage ist die ausfallende Wegzeitvergütung mit dem Durchschnittswert der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen fortzuzahlen.
Bei leistungsbezogenen Entgelten (Akkord, Prämie usw.) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die erweiterte Bandbreite möglichst vermeidet.

i) Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite:
Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmer/innen besteht, kann die erweiterte Bandbreite nur vereinbart werden, wenn eine gemäß lit. a) abzuschließende Be-

triebsvereinbarung Regelungen über die allfällige Beschäftigung von Leiharbeitnehmer/innen in den betroffenen Bereichen und Bereichen, die damit in einem Arbeitszusammenhang stehen, enthält.
Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit oberer Bandbreite verkürzen nicht den Gesamtanspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe einer bzw. zwei Arbeitswochen.
Wird im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die erweiterte Bandbreite eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben Arbeitnehmer/innen für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw. betriebliche Übungen. Die (Betriebs)Vereinbarung hat nachteilige Folgen der erweiterten Bandbreite im Privatbereich (z. B. familiäre Pflichten, Aus- und Weiterbildung) teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen möglichst zu vermeiden.

19b. Zeitkontenmodell*)

a) Voraussetzungen:
Bei ein- bzw. zweischichtiger Arbeitsweise kann anstelle der Punkte 16 (ausgenommen erster Absatz) bis 19a ein Zeitkontenmodell im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes (bzw. Ausgleichzeitraumes).
Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa sowie Gleitzeit nicht angewendet werden. Das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen ist zulässig, doch sind alle nachstehenden Regelungen einzuhalten.
Die Durchrechnung der Normalarbeitszeit ist nur zulässig, wenn die Lage der gesamten Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum im Vorhinein vollständig festgelegt ist. Der Aufbau bzw. Abbau von Zeitguthaben erfolgt in Form von Abweichungen von dieser Arbeitszeitverteilung bzw. vom Schichtplan, die alle nachstehenden Bedingungen erfüllen müssen.
Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes können unter Einhaltung der Voraussetzungen des KJBG (insb. § 11 Abs. 2a bis 3) einbezogen werden.

**) gilt ab 1.7.2016*

Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in das Zeitkontenmodell miteinbezogen, bleiben die aus § 19d Abs. 3 bis 3e AZG resultierenden Ansprüche unberührt.
In Betrieben mit Betriebsrat ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates notwendig. Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und an die Kollektivvertragspartner zu senden.
In Betrieben ohne Betriebsrat kann das Zeitkontenmodell bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern festgelegt werden; bei einem darüberhinausgehenden Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen mit der Gewerkschaft PRO-GE. Soweit im Folgenden eine Betriebsvereinbarung bzw. das Einvernehmen mit dem Betriebsrat notwendig ist, wird dies durch die Vereinbarung bzw. das Einvernehmen mit der Gewerkschaft ersetzt.
Zeitguthaben, die nach den Regeln über den Zeitausgleich für Überstunden (Abschnitt VII Punkt 8) entstanden sind, können einvernehmlich auf einem der drei Zeitkonten (in der Regel dem Zeitkonto 2) des Zeitkontenmodells gutgeschrieben werden; für den Verbrauch und ihre Abgeltung gelten dann die Regelungen des Zeitkontenmodells.
Eine Betriebsvereinbarung über die Anwendung des Zeitkontenmodells soll als solche bezeichnet werden.

b) Allgemeine Bestimmungen:
Zwecks Durchführung des Zeitkontenmodells sind nachstehende 3 Zeitkonten zu bilden:

- Das **Zeitkonto 1** dient der Aufzeichnung von Zeitguthaben und deren Abbau während des Durchrechnungszeitraumes.
- Das **Zeitkonto 2** dient der Aufzeichnung von Zeitzuschlägen.
- Das **Zeitkonto 3** dient als Ausgleichskonto für übertragene Zeitguthaben aus Zeitkonto 1 und für die Aufzeichnung von negativen Zeitsalden.

Dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin ist der jeweilige Zeitsaldo der einzelnen Zeitkonten 1, 2 und 3 monatlich schriftlich bekannt zu geben und jederzeit Einsicht in die Aufzeichnungen zu gewähren.

c) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite:
Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit darf einschließlich der zusätzlichen Arbeit 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten und sie darf 32 Stunden nur unterschreiten, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen (Schichten) erfolgt.
Zusätzliche Arbeit im Sinne dieses Modells kann nicht für Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden sowie an Samstagen ab 14 Uhr (bzw. Beginn der 2. Schicht) festgelegt werden.
Die Betriebsvereinbarung kann abweichend von vorstehendem Satz zulassen, dass Montag bis Freitag

- vor Beginn der Frühschicht und
- im Anschluss an die Spätschicht

für jeweils eine Stunde zusätzliche Arbeit festgelegt wird, wenn dies auch im Interesse des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gelegen ist. Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, darf an Samstagen keine zusätzliche Arbeit im Sinne des Zeitkontenmodells geleistet werden.

d) Abweichung vom Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit (Zeitkonto 1):
Die Betriebsvereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.
Zusätzliche Arbeit ist spätestens 2 Wochen vor Beginn der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall kann die Leistung der zusätzlichen Arbeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin abgelehnt werden.

Die Zahl der Guthabenstunden darf, unabhängig vom Stand der übrigen Zeitkonten, 167 nicht überschreiten. Die zusätzliche Arbeitszeit und der Verbrauch von Zeitguthaben ist auf diesem Zeitkonto aufzuzeichnen.

e) Zeitzuschläge (Zeitkonto 2):
Der Stand des Zeitguthabens am Zeitkonto 1 am Letzten des vorigen Kalendermonats bestimmt die Höhe der Zeitzuschläge für zusätzliche Arbeit, die im Folgemonat geleistet wird. Beträgt das Zeitguthaben

- 0 bis 60 Stunden gebührt kein Zeitzuschlag,
- 61 bis 100 Stunden gebührt für jede Stunde zusätzliche Arbeit ein Zeitzuschlag von 10 %,
- mehr als 100 Stunden gebührt für jede Stunde zusätzliche Arbeit ein Zeitzuschlag von 20 %.

Diese Zeitzuschläge sind dem Zeitkonto 2 gutzuschreiben.

f) Verbrauch der Zeitguthaben:
Der Verbrauch von Zeitguthaben kann nicht für Zeiträume vereinbart oder durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, für welche Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit besteht.
Für die Zeitkonten gelten folgende Verbrauchsregeln:

Zeitkonto 1:
Das Verfahren zur Festlegung des Verbrauchszeitraumes von Zeitguthaben ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Die Betriebsvereinbarung kann vorsehen, dass auch individuelle Vereinbarungen über den Verbrauchszeitraum zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig sind.

Zeitkonto 2:
Den Verbrauch der Zeitguthaben legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw. fünf Schichten einseitig festlegen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und sofern dies betrieblich möglich ist und Zeitguthaben bestehen, ist Altersteilzeit iSd Abschnitt VId zu vereinbaren, um in diesem Rahmen deren Verbrauch zu ermöglichen.

Zeitkonto 3:
Der Verbrauch der Zeitguthaben erfolgt einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Abweichend davon kann bei konjunkturell bedingter Unterauslastung durch Betriebsvereinbarung ein bestimmtes Ausmaß des Verbrauchs der Zeitguthaben festgelegt werden.
Zeitguthaben im Zeitkonto 3 sind, soweit sie dafür ausreichen, in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen zu verbrauchen.
ArbeitnehmerInnen können einmal pro Kalenderjahr unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches im Ausmaß bis zur Hälfte des Zeitguthabens, maximal aber für bis zu fünf Arbeitstage bzw. Schichten einseitig festlegen. Die Betriebsvereinbarung kann einen anderen 52-Wochen-Zeitraum festlegen.
§ 19f AZG gilt mit der Maßgabe, dass anstelle dessen Verbrauchsregelungen (Abs. 1), nicht jedoch hinsichtlich dessen Regelungen zur Abgeltung in Geld, die vorstehenden Regelungen treten; dies gilt auch für die Zeitzuschläge (Zeitkonto 2).
Innerhalb der einzelnen Zeitkonten gelten die ältesten Zeitguthaben als zuerst verbraucht.

g) Abgeltung bzw. Übertragung von Zeitguthaben am Zeitkonto 1 bei Ende des Durchrechnungszeitraumes:
Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitguthaben im Ausmaß von bis zu 40 Stunden in den Ausgleichszeitraum (Zeitkonto 3) übertragen werden. Nicht übertragene Zeitguthaben sind als Überstunden mit 50% Zuschlag und auf Grundlage des Teilers 143 auszuzahlen oder auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin

- der Zeitraum des Zeitausgleichs im Verhältnis 1:1,67 zu vereinbaren, oder
- die Stunden im Verhältnis 1:1,67 dem Zuschlagskonto (Zeitkonto 2)

gutzuschreiben.

h) Ausgleichszeitraum für übertragene Zeitguthaben und negative Zeitsalden (Zeitkonto 3):
Gemäß lit. g in den Ausgleichszeitraum übertragene Zeitguthaben sind jeweils binnen längstens drei Jahren nach dem Übertrag zu verbrauchen.
Bei gegebenem Bedarf kann darüber hinaus ein negativer Zeitsaldo im Ausmaß von bis zu 180 Stunden*) als Vorgriff auf künftig gutzuschrei-

bende Zeitguthaben aufgebaut werden. Ein solcher Aufbau eines negativen Zeitsaldos kann nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen oder vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für Gruppen von Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen einseitig angeordnet werden. Negative Zeitsalden verfallen nach Ablauf von zwei Kalenderjahren ab dem Ende jenes Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind. Die Betriebsvereinbarung kann einen anderen 52-Wochen-Zeitraum festlegen.

**) idF ab 1.11.2020; befristet bis 31.12.2027*

i) Zeitguthaben bzw. negative Zeitsalden bei Ende eines Arbeitsverhältnisses:

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben (Zeitkonto 1) oder ein Guthaben an Ausgleichsstunden (Zeitkonto 3), erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, bei dessen/deren Selbstkündigung und bei unberechtigtem vorzeitigen Austritt mit dem zuletzt gebührenden Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (lit. g).

Besteht ein Guthaben am Zuschlagskonto (Zeitkonto 2) ist es mit dem zuletzt gebührenden Stundenverdienst auszuzahlen.

Ein negativer Zeitsaldo (Zeitkonto 3) ist mit einem allfälligen Zeitguthaben auf Zeitkonto 1 zu saldieren. Dabei ist abhängig von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie in Abs. 1 geregelt, die Stundenzahl oder das 1,67-fache der Stundenanzahl zugrunde zu legen. Verbleibende negative Zeitsalden hat der/die Arbeitnehmer/in nur im Falle der Entlassung aus seinem/ihrem Verschulden und des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

j) Montage- und Akkordabsicherung:

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

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

k) Sonstige Bedingungen für das Zeitkontenmodell:
Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über Grundsätze der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte besteht, kann das Zeitkontenmodell nur vereinbart werden, wenn eine gemäß lit. a) abzuschließende Betriebsvereinbarung Regelungen über die allfällige Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte in den betroffenen Bereichen und jenen Bereichen, die damit in einem Arbeitszusammenhang stehen, enthält.
Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit mehr als 38,5 Stunden geleisteter Arbeit verkürzen nicht den Gesamtanspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe einer bzw. zwei Arbeitswochen.
Wird im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über das Zeitkontenmodell eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw. betriebliche Übungen.
Die Betriebsvereinbarung hat nachteilige Folgen des Zeitkontenmodells im Privatbereich (z.B. familiäre Pflichten, Aus- und Weiterbildung) möglichst zu vermeiden.

20. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auf die einzelnen Werktage, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen, aufgeteilt werden. Bei Anwendung der Punkte 16 bis 19 sind die Vorschriften über die Mindestruhezeit nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes sowie des Arbeitsruhegesetzes zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer/innen darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

Schichtarbeit

21. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.
Für Arbeitnehmer/innen in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder zwei Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.
Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.
Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.
Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen. Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen.
Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes. Die Ansprüche nach dem NSchG werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann folgende Abweichung von den vorstehenden Bestimmungen vereinbart werden: bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und an die Kollektivvertragspartner zu senden.
Anstelle des in den vorstehenden Regelungen von Pkt. 21 erwähnten Durchrechnungszeitraums von 26 Wochen gilt generell ein Ausgleichszeitraum von 52 Wochen. Gelingt in diesem Zeitraum kein vollständiger Ausgleich der durch Abweichungen iSd 3. Absatzes entstandenen

Über- oder Unterschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit im vorangegangenen Schichtturnus, können Überschreitungen bis zu insgesamt 40 Stunden und Unterschreitungen bis zu 180 Stunden*) nochmals in einen letztmaligen Ausgleichszeitraum von 52 Wochen übertragen werden. Darüber hinausgehende Zeiten und danach noch immer nicht ausgeglichene Zeiten sind als Überstunden auszuzahlen bzw. verfallen ersatzlos.

**) idF ab 1.11.2023; befristet bis 31.12.2027*

Wurde von der vorstehenden Abweichungsmöglichkeit Gebrauch gemacht, ist auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und sofern dies betrieblich möglich ist und Zeitguthaben bestehen, Altersteilzeit iSd Abschnitt VId zu vereinbaren, um in diesem Rahmen deren Verbrauch zu ermöglichen.

Dekadenarbeit

22. Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden.
Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinander folgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.
Innerhalb eines vierwöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.
Für die Festlegung der Normalarbeitszeit sind die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.
Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den/die Arbeitnehmer/in als Festlegung der Normalarbeitszeit. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

23. Der 24.12. und 31.12. ist bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit arbeitsfrei, bei Schichtarbeit ab Ende der Nacht-

schicht von 23.12. auf 24.12. bzw. 30. auf 31.12. spätestens ab 6.00 Uhr früh.
Wird aus Betriebserfordernissen gearbeitet, so gebührt für jede am 24. und 31.12. bis 12.00 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50%, für jede an diesen beiden Tagen nach 12.00 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100%.

Lenkzeiten

24. Wird ein/eine Arbeitnehmer/in im Auftrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zum Lenken eines Kraftfahrzeuges verpflichtet, so gilt die Lenkzeit als Arbeitszeit und ist somit bei den Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn dem/der Arbeitnehmer/in die Tätigkeit so angeordnet wird, dass sie die Benützung eines Kraftfahrzeuges zur Voraussetzung hat.

VIa. MEHRARBEIT

Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit, 1 1/2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkte 16–22.
Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Die Berechnung ist in Abschnitt XIV, Punkt 13, geregelt. Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit sowie für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 16–22, geleistet wird, gilt Abschnitt VII, Punkt 9.
Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Kollektivvertrages (Abschnitt VII, Punkte 2–5) sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die aufgrund des Abschnitt XIV, Punkte 9 und 10, ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Abschnittes VIa, sondern als Überstunden. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

Die Günstigkeitsklausel im Sinne der Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1. November 1986, im Anhang III – Artikel VII, bleibt aufrecht.

VIb. NACHTARBEIT

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

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

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

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.
Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die Arbeitnehmer/in zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

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

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

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

VIc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

1. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen beträgt der Mindest-Monatslohn den gemäß Abschnitt IX gebührenden Betrag, geteilt durch 38,5 und vervielfacht mit der vereinbarten Wochenstundenzahl.

2. Wird geleistete Mehrarbeit finanziell abgegolten, so ist der Verdienst für die Mehrarbeitsstunden

– entweder um 16,8 % zu erhöhen und der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag (§ 19d AZG) von diesem erhöhten Betrag zu berechnen;
– oder mit dem Durchschnittsbetrag (einschließlich des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlages) der letzten 12 Kalendermonate vor dem

Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration einzubeziehen.

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

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

VId. ALTERSTEILZEIT

1. Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG (i.d.F. BGBl. I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

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

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

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-

Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

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

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

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

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

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben bzw. Erbinnen.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gem. § 19d Abs. 3a AZG.
  Diese Regelung tritt am 1.1.2008 in Kraft.

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

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

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

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

VIe. ARBEITEN AN SONN- BZW. FEIERTAGEN BEI BESONDEREM BEDARF (§ 12a ARG)

1. Gemäß § 12a ARG sind Arbeitnehmer/innen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils, aufgrund von pandemiebedingten Problemen, insbesondere in der Lieferkette, der Verknappung von Vormaterialien, coronabedingten notwendigen Aufholprozessen oder quarantäne- bzw. krankheitsbedingten Ausfällen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist, an maximal 6 Wochen pro Kalenderjahr von der Wochenend- und Feiertagsruhe im Sinne des ARG ausgenommen.

2. Arbeitgeber/innen, welche von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen wollen, müssen dies beim zuständigen Fachverband sowie bei der Gewerkschaft PRO-GE schriftlich beantragen. In diesem Antrag müssen das benötigte zeitliche Ausmaß der Ausnahmeregelung, die Beschreibung der Art der Tätigkeiten sowie die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die voraussichtlich benötigt werden und die Abteilungen (Geschäftsbereiche, Produktionsbereiche etc.), in denen während der

Wochenenden bzw. Feiertage gearbeitet werden soll, angeführt werden. Darüber hinaus muss der drohende wirtschaftliche Nachteil, welcher ohne die Ausnahmeregelung entstehen würde, im Antrag dargelegt werden. In Betrieben mit Betriebsrat muss dem Antrag eine Zustimmungserklärung des zuständigen Betriebsrates beigefügt werden. Fehlt die Zustimmungserklärung des zuständigen Betriebsrates, wird der Antrag zur Verbesserung zurückgeschickt.
Nach Einlangen des Antrages entscheiden die Kollektivvertragsparteien einvernehmlich und in Schriftform, ob dem Antrag zugestimmt wird oder nicht. Die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit ist mit dem Datum der Einbringung zulässig, wenn innerhalb von 14 Tagen die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien erfolgt.
Die Kollektivvertragsparteien haben das Recht, fehlende Informationen zur Entscheidung beim Antragssteller einzufordern. Wird einem Antrag schriftlich die Zustimmung erteilt, so ist eine Kopie dieses Schriftstückes im Betrieb an für alle Arbeitnehmer/innen sichtbarer Stelle auszuhängen. Ohne diesen Aushang wird die Zustimmung nicht rechtswirksam.

3. Arbeitnehmer/innen können die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit jederzeit ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Kündigungen wegen der Ablehnung der Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit sind unwirksam.

4. Für diese zusätzliche Wochenend- und Feiertagsarbeit gebührt eine 18-minütige bezahlte Pause pro Schicht.

5. Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden. Die Tages- und Wochenhöchstarbeitszeit ist strikt einzuhalten. Darüber hinaus sind die Bestimmungen des § 6 ARG (Ersatzruhe) zu beachten.

6. Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise kurzfristige Wochenendarbeit iSd § 12a ARG gem. Abschnitt VIe. und § 12b ARG gem. Abschnitt VIf. leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zuschlag von mindestens 50 %, an einem Sonntag von mindestens 150 %. Für Arbeiten an einem Feiertag iSv Abschnitt XIV Ziffer 11 gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150 % für jede Arbeitsstunde. Für die

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

7. Die Bestimmungen des Abschnittes VI.e., in der ab 1.11.2021 geltenden Fassung, treten mit 31.12.2027 außer Kraft.

VIf. ARBEITEN AN SONN- BZW. FEIERTAGEN BEI BESONDEREM BEDARF (§ 12b ARG)

1. Gemäß § 12b ARG können Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, wenn ein besonderer und vorübergehender Arbeitsbedarf besteht, **maximal viermal pro Jahr** von der Wochenend- und Feiertagsruhe im Sinne des ARG ausgenommen werden.

2. Arbeitnehmer/innen können die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit jederzeit ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Kündigungen wegen der Ablehnung der Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit sind unwirksam.

3. Für diese zusätzliche Wochenend- und Feiertagsarbeit gebührt eine 18-minütige bezahlte Pause pro Schicht.

4. Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt werden. Die Tages- und Wochenhöchstarbeitszeit ist strikt einzuhalten. Darüber hinaus sind die Bestimmungen des § 6 ARG (Ersatzruhe) zu beachten.

VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit, Abschnitt VI,

Punkt 1, sowie der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.
Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkte 16–22, liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa überschritten werden.

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

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

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

Auf Verlangen des Betriebsrates ist ihm im Sinne des § 89 ArbVG monatlich eine schriftliche Aufstellung über die Anzahl

– der insgesamt geleisteten Überstunden,
– der geleisteten Überstunden pro Abteilung,
– der Arbeitnehmer/innen, die Überstunden geleistet haben,
– der Arbeitnehmer/innen, welche über zehn Stunden pro Tag bzw. über fünfzig Stunden pro Woche gearbeitet haben sowie
– der Krankenstandstage

zu übermitteln. Der/Die Arbeitgeber/in hat diese Aufstellung binnen 14 Tagen ab dem Verlangen auszustellen.

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

Sonn- und Feiertagsarbeit

6. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise bzw. bei Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine andere

Regelung vorsehen. Fällt auf einen als Sonntag geltenden Werktag ein gesetzlicher Feiertag, so ist für jede an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

7. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Gemeinsame Bestimmungen

8. Die Bezahlung von Überstunden sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit ist in Abschnitt XIV – Zulagen und Zuschläge – geregelt.
Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmer/innen – eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.
Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent im Verhältnis 1:1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 Prozent im Verhältnis 1:2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen.
Sieht eine Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung eine derartige Regelung vor, kommen die Bestimmungen des Abschnittes XX hinsichtlich der Konsumierung der Freizeit nicht zur Anwendung. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

Verbrauch von Zeitguthaben

8a. Wurde die Abgeltung für Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Verbrauch der Zeitguthaben fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw. fünf Schichten einseitig festlegen. Dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin ist der jeweilige Zeitsaldo monatlich schriftlich bekannt zu geben und jederzeit Einsicht in die Aufzeichnungen zu gewähren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht verbrauchte Zeitguthaben ausbezahlt.

9. Für den Zeitausgleich für Mehrarbeit gelten die Grundsätze des Punktes 8 sinngemäß mit der Maßgabe, dass für die Mehrarbeit ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 gebührt. Ein Zeitausgleich für Mehr-

arbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 18 bis 22, geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen.
Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 13 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen durchzuführen. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmer/innen – können abweichende Regelungen vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.
Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen; wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV übertragen werden.
Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38 1/2 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

VIII. BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES STÄNDIGEN BETRIEBES

Aufwandsentschädigung

1. Bei Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.), einschließlich Reisen, hat der/die Arbeitnehmer/in nach Maßgabe der Punkte 2 bis 4 Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung zur Abdeckung seines/ihres mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes.
Dies gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, mit denen eine kurzfristige Beschäftigung für Fertigungsarbeiten in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vereinbart wurde. Aufwandsentschädigungen im

Sinne nachstehender Bestimmungen gelten jeweils – mit Ausnahme des Punktes 4, ab 2. Satz – für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

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

mindestens ..... € 21,54
ab 1.11.2026 ..... € 21,99

Abweichend davon gebührt unter der Voraussetzung des vorigen Satzes, wenn die Beschäftigung an einem Tag ausschließlich innerhalb einer Entfernung – Luftlinie – von bis zu 4 km vom ständigen Betrieb bzw. Montagebüro erfolgt oder wenn sich die Abwesenheit nur über die Zeit von 11.00 bis 14.00 Uhr erstreckt und der/die Arbeitnehmer/in keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen, eine Aufwandsentschädigung von

mindestens ..... € 13,17
ab 1.11.2026 ..... € 13,45

3. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit und einer Mittagspause von maximal 30 Minuten (für Arbeitnehmer/innen im Sinne des Artikel 2 Abs. 1 Verordnung (EG) Nr. 561/2006: Lenkpause von 45 Minuten) – gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von

mindestens ..... € 35,49
ab 1.11.2026 ..... € 36,24

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

mindestens ..... € 70,92
ab 1.11.2026 ..... € 72,41

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

mindestens ..... € 70,92
ab 1.11.2026 ..... € 72,41

wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von

mindestens ..... € 35,49
ab 1.11.2026 ..... € 36,24
wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt.
Für den Tag der Rückreise wird eine Aufwandsentschädigung von
mindestens ..... € 35,49
ab 1.11.2026 ..... € 36,24
bezahlt, wenn der/die Arbeitnehmer/in am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, eine Aufwandsentschädigung
von mindestens ..... € 70,92
ab 1.11.2026 ..... € 72,41
wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

Wegzeiten und Verkehrsmittel

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

6. Wegzeiten, die nicht in die Arbeitszeit fallen, sind wie folgt zu vergüten:
Bei Entfernungen – Luftlinie – zwischen dem ständigen Betrieb bzw. Montagebüro und dem nichtständigen Arbeitsplatz bis 10 km ..... 1 Stundenlohn,
und von mehr als 10 km mit dem Lohn für die tatsächlich aufgewendete Wegzeit, jedoch mindestens 1 Stundenlohn.
Wird ein/eine Arbeitnehmer/in während einer Wegzeit außerhalb der Normalarbeitszeit als Lenker eines Fahrzeuges beschäftigt, erhält er/sie Überstundenentlohnung nach Maßgabe der vorangeführten Bestimmung.
Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gilt die Bestimmung des Punktes 6, 1. Satz, analog auch für den Fall, dass der/die Arbeitnehmer/in nicht die Möglichkeit hat, innerhalb von 2 km (Luftlinie) vom nichtständigen Arbeitsplatz entfernt angemessen zu nächtigen.
Wird der/die Arbeitnehmer/in an einem Ort beschäftigt, in dem es eine Betriebsstätte oder ein Montagebüro (Baubüro) gibt, so gilt die für die dortige Betriebsstätte bzw. Montagebüro (Baubüro) geltende Wegkreis-

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

7. Ist bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Betrieb das Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen.
Der/Die Arbeitnehmer/in erhält die Eisenbahnfahrtkosten 2. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 250 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Eisenbahnfahrtkosten 1. Klasse oder Autobus ersetzt. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr fallen. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.
Wird einem/einer Arbeitnehmer/in die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihres Privat-Kraftfahrzeuges für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Das Kilometergeld beträgt ab 1. Juli 2008 bis einschließlich 31. Dezember 2024 (lt. BGBl I 86/2008 vom 26.6.2008):

bis 15.000 km ..... € 0,420
darüber ..... € 0,395

Das Kilometergeld beträgt ab 1. Jänner 2025 (lt. BGBl I 144/2024 vom 9.10.2024):

bis 15.000 km ..... € 0,50
darüber ..... € 0,47

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenze. Wird ein Teil des Aufwandes direkt-

durch den/die Arbeitgeber/in getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrvereinigungen veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen.
Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr anstelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden.
Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel das jeweilige Arbeitsjahr, vereinbart werden. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw's abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin für Schäden, die aus der Benutzung des Pkw's durch den/die Arbeitnehmer/in entstehen.
Ist allerdings dem/der Arbeitnehmer/in die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benützung des Privat-Pkw's zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkw's in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz unberührt.
Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung hat der/die Arbeitnehmer/in diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der/die Arbeitgeber/in auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem/der Arbeitnehmer/in vereinbart wurde.
Der/Die Arbeitnehmer/in hat die Rechnungslegung spätestens ein Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Für den Verfall der Ansprüche gilt Abschnitt XX sinngemäß, wobei als Fälligkeitstag der letzte Tag der zuvor erwähnten Monatsfrist gilt. Für Sonderregelungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel gilt Punkt 29.

Nächtigungsgeld

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

Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von ..... € 23,91
ab 1.11.2026 ..... € 24,41

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

Heimfahrten

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

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

12. Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt, Wegzeit (Reisezeit) und die entsprechende Aufwandsentschädigung entsteht auch dann, wenn der/die Arbeitnehmer/in erkrankt und die Heimreise antritt, wenn er/sie die Heimreise wegen schwerer Erkrankung oder Ableben eines/einer nahen Familienangehörigen – dazu zählt auch der/die eingetragene Partner/in im Sinne des EPG – antreten muss, ebenso vor Antritt des Urlaubes und bei Rückkehr sowie bei einer arbeitsbedingten Rückkehr zum ständigen Betrieb. Bei Beschäftigung im Sinne des Punktes 10 hat der/die Arbeitnehmer/in nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsen-

dung bzw. ab einer bezahlten Heimfahrt Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Betrieb und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Betrieb entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt.

Urlaub

13. Wenn der/die Arbeitnehmer/in bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes seinen/ihren gesetzlichen Urlaub antritt, erhält er/sie die Wegzeit, das Fahrgeld und die Aufwandsentschädigung für die Reise bis zum ständigen Betriebsort auch dann vergütet, wenn die Heimreise nicht angetreten wird. Führt der/die Arbeitnehmer/in die Reise zum ständigen Betriebsort aus und meldet im ständigen Betrieb den Urlaubsantritt bzw. das Urlaubsende, so beginnt und endet der Urlaub zum Zeitpunkt dieser Meldung.

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

Erkrankung und Unfälle

14. Wenn der/die Arbeitnehmer/in bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes erkrankt, so erhält er/sie bei Inanspruchnahme von Spitalspflege in der näheren Umgebung des Arbeitsplatzes ein Drittel der Aufwandsentschädigung vergütet. Verbleibt ein/e erkrankte/r Arbeitnehmer/in auf ärztliche Anordnung in der näheren Umgebung des Arbeitsplatzes in häuslicher Pflege, so erhält er/sie die volle Aufwandsentschädigung vergütet, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Die Ansprüche nach dem EFZG sowie die Bestimmungen über den Zuschuss zum Krankengeld werden hievon nicht berührt.

15. Stirbt ein/e Arbeitnehmer/in bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, so hat der/die Arbeitgeber/in die Überführungskosten vorschussweise zu tragen, die zurückzuzahlen sind, wenn den Angehörigen diese von dritter Seite bezahlt werden. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung, haben die Angehörigen den Vorschuss anteilsmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen sind die Angehörigen nicht verpflichtet. Sie haben sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den/die Arbeitgeber/in abzutreten, der/die sie auf eigene Gefahr und Kosten verfolgen kann. Entsprechende Anträge zur Rückerstattung sind jedoch von den Angehörigen zu stellen.

Aufnahme von Arbeitnehmern/innen außerhalb des ständigen Betriebes

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

Beschäftigung im Ausland

Reisevorbereitung

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

Vereinbarungen

18. Vereinbarungen, die von diesem Kollektivvertrag bzw. betrieblichen Regelungen abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich unter Beiziehung des Betriebsrates festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung zum Dienstzettel gemäß Abschnitt IV, Punkt 2. Dem/Der Arbeitnehmer/in ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,

b) Höhe des Tag- und Nachtgeldes,

c) Art des Verkehrsmittels,

d) Überweisungsart und Währung des Entgelts,

e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,

f) Art und Höhe der Versicherungen.

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

Verkehrsmittel und Fahrtkosten

19. a) Die Wahl des Verkehrsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem/der Arbeitgeber/in. Durch die getroffene Wahl darf kein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin und den eintretenden Belastungen für den/die Arbeitnehmer/in in zeitlicher und körperlicher Hinsicht eintreten.

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

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

Arbeitszeit

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

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

Aufwandsentschädigung

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

mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung, bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht (Nachtfahrten gemäß Pkt. 7) für den anfallenden Mehraufwand. Bei kostenloser Beistellung eines angemessenen Quartiers (Anhang IV bzw. Schlafwagen) entfällt das Nächtigungsgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Fall von dem/der Arbeitgeber/in zu entrichten oder zu ersetzen. Ist der/die Arbeitnehmer/in nicht in der Lage, um diesen Betrag ein angemessenes Quartier (Anhang IV) zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hiebei zu vermeiden.

b) Das Tag- und Nächtigungsgeld ist, soweit nicht eine betriebliche Regelung besteht, jeweils vor Antritt der Entsendung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in festzulegen.
Das Taggeld und das Nächtigungsgeld gebührt für die ersten 28 Tage einer Dienstreise in Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten; danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld um nicht mehr als 10% unter dem Tag- bzw. Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegen.
Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 sowie in die Schweiz und Liechtenstein gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt. Für die Schweiz und Liechtenstein gilt diese Bestimmung für Dienstreisen, die nach dem 1.11.2007 beginnen.

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Norwegen und in Länder, die nach dem 1.11.2001 Mitglied der Europäischen Union wurden, gilt:*)
Bei Reisen nach Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Norwegen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern sind die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten ab 1.1.2018 bis 31.10.2018 um € 3,00 anzuheben.

*) Siehe Tabelle Seite 156

Ab 1.11.2018 sind bei Reisen in die o.a. Länder die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten pro 12-Monatszeitraum (1.11.–31.10) schrittweise um die auf das Inland anzuwendende Erhöhung der kollektivvertraglichen Aufwandsentschädigung sowie um jeweils € 3,00 anzuheben, bis der Wert des Tages- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb Österreichs erreicht ist.
Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Taggeld und das Nachtgeld um nicht mehr als 10% unterschritten werden.

c) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag (Punkte 18 bis 30) gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benutzt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztberührten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nächtigungsgeld (lit. b) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der/die Arbeitnehmer/in zur Verrichtung der Tätigkeit aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt. Bis zum Grenzübertritt bzw. bis zum letztberührten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach Abschnitt VIII, Punkte 1 bis 5 zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Der/Die Arbeitnehmer/in erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthalts im Ausland das vereinbarte Taggeld.
Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, von mehr als 8 Stunden zwei Drittel und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Sätze der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

d) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten kostenlos zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht von dem/der Arbeitnehmer/in getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend.

Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die kostenlos oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen.
Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das jeweils zustehende Taggeld auf 10% des vorgesehenen Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

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

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

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

Die Aufwandsentschädigung (einschließlich Fahrtkosten) ist dem/der Arbeitnehmer/in zeitgerecht zu akontieren.

Reisezeiten

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

Familienheimfahrt

23. Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt zum Beispiel durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jedes darüber hinausgehende Monat ein Sechstel, in außereuropäischen Staaten für jedes über 11 Monate hinausgehende Monat ein Elftel der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

Unfallversicherung

24. Der/Die Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen.
Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,–, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,– festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch

die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich Mitteilung zu machen.

Erkrankung und Unfälle

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

Tod naher Angehöriger

26. Bei Tod naher Angehöriger sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern eine Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird. Nahe Angehörige sind: der/die Ehegatte/in, der/die Lebensgefährte/in (im Sinne des ASVG), der/die eingetragene Partner/in im Sinne des EPG, Kinder und Adoptivkinder sowie die Eltern.

Höhere Gewalt

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

Abrechnung

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

Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

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

b) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten anstelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat die Weitergeltung der Firmenregelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt lit. c. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

Schlichtungsverfahren

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

IX. ENTLOHNUNG

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Höhe der Mindestgrundlöhne wird bestimmt durch

– die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und

– die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.

2. Zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe erhöht sich der Mindest- und Ist-Lohn des betreffenden Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin um den jeweils vorgesehenen Vorrückungswert, soweit im Folgenden nicht anderes geregelt ist.

3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Löhne bestimmter Arbeitnehmer/innen um einen Anteil aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen nach den in Punkt 41 genannten Kriterien erhöht.

4. Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist im Anhang II (Seite 114) geregelt.

5. Die nachstehenden Regelungen bilden ein für Arbeiter/innen und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt (siehe auch Abschlussprotokoll vom 23. September 2005, Anhang VIa, Seite 126).

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

6. Die Arbeitnehmer/innen sind von dem/der Arbeitgeber/in unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.

7. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

– der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten, und darüber hinaus

– wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,

– wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe

zu erfolgen.

8. Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

9. Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Lohnes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmer/innen mittels Dienstzettels mitzuteilen.

10. Im Hinblick auf die Regelungen des Vorarbeiter/innen-Zuschlages (Abschnitt XIV, Punkt 8) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppendefinitionen

11. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

Arbeitnehmer/innen ohne Zweckausbildung. Arbeitnehmer/innen, die sehr einfache schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Beschäftigungsgruppe B

Arbeitnehmer/innen mit einer Zweckausbildung, die einfache, schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten. Auch Arbeitnehmer/innen ohne Zweckausbildung in Produktion, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten nach arbeitsspezifischen Anweisungen verrichten, für die typischerweise eine längere Zweckausbildung erforderlich ist.

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen verrichten, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung oder fachlich gleichwertigen Schulausbildung erforderlich ist.

Arbeitnehmer/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.*) Gleiches gilt für Absolvent/innen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen*). Bei diesen Arbeitnehmer/innen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 12 Monate das Mindestentgelt der BG D um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe E

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen selbstständig ausführen für die typischerweise über die in BG D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind.
Ferner Absolvent/innen von berufsbildenden höheren Schulen**), wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn von Bedeutung ist. Bei diesen Arbeitnehmer/innen kann sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestentgelt der BG E um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmer/innen, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen, für die typischerweise entweder über die in Beschäftigungsgruppe D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildungen oder große Fachkenntnisse, oder zumindest eine abgeschlossene BHS mit einschlägiger (entsprechender) für die ausgeübte Tätigkeit notwendiger Berufserfahrung erforderlich sind.

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer/innen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.
Weiters Arbeitnehmer/innen, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

**) Siehe Abschlussprotokoll vom 23. September 2005, Anhang VIa (Seite 126).*
***) Siehe Anhang IXa Pkt. 22 (Seite 139).*

Ferner Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von mehreren Arbeitnehmer/innen, von denen mindestens 2 der BG F angehören müssen, beauftragt sind.
Ferner Arbeitnehmer/innen, die inhaltlich so anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig ausführen, dass dafür einschlägige praktische und theoretische Fachkenntnisse über die abgeschlossene Berufsausbildung (gewerbliche Lehrabschlussprüfung) hinaus und praktische Erfahrung durch langjährige Berufspraxis in BG F*) Voraussetzung sind.

Beschäftigungsgruppe H

Arbeitnehmer/innen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern. Weiters Arbeitnehmer/innen, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.
Ferner Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 4 Arbeitnehmer/innen, worunter sich mindestens ein/e Arbeitnehmer/in der BG G und 2 Arbeitnehmer/innen der BG F befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe I

Arbeitnehmer/innen, die selbstständig sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum verrichten oder bei vergleichbarer Aufgabenstellung Ergebnisverantwortung für ihren Bereich tragen. Weiters Arbeitnehmer/innen, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.
Ferner Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 6 Arbeitnehmer/innen, worunter sich mindestens ein/e Arbeitnehmer/in

**) Siehe Anhang IXa Pkt. 22 (Seite 139).*

der BG H und entweder 2 Arbeitnehmer/innen der BG G oder 4 Arbeitnehmer/innen der BG F befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe J

Arbeitnehmer/innen in leitender Stellung oder mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.
Ferner Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 10 Arbeitnehmer/innen, worunter sich mindestens 3 Arbeitnehmer/innen der BG I oder mindestens ein/e Arbeitnehmer/in der BG I und 4 Arbeitnehmer/innen der BG H befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe K

Arbeitnehmer/innen in leitenden, das Unternehmen entscheidend beeinflussenden Stellungen; ferner Arbeitnehmer/innen mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Meister/innen
sind wie folgt einzustufen:

	Kurzbezeichnung	BG
Hilfsmeister/innen, Hilfssteiger/innen	M I	F
Meister/innen ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister/innen mit – abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; – oder facheinschlägigem viersemestrigen Werkmeister/innen-Kurs mit mindestens acht Wochenstunden Kursdauer; – oder facheinschlägiger Meister/innen- bzw. Konzessionsprüfung. Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.	M II m	H
Obermeister/innen	M III	I (- 5 %)

	Kurzbezeichnung	BG
Meister/innen, Steiger/innen, für Bergwerke und Stahl	M III	I (- 15 %)
Obermeister/in, Obersteiger/innen	M IV	I

12. Nach erfolgreicher Ablegung der **Lehrabschlussprüfung** ist der/die Arbeitnehmer/in mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen.
Kann der/die Arbeitnehmer/in nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er/sie zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er/sie ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestlohnes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er/sie mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der/die Arbeitnehmer/in die Lehrabschlussprüfung beim ersten Antreten, ist die Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.

13. Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestlöhne der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Die Mindestlöhne der zu Grunde liegenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe dürfen zu keinem Zeitpunkt unterschritten werden. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.
Für die, der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordneten innerbetrieblichen Beschäftigungsgruppen gilt: Unterschreiten Ist-Lohnerhöhungen aufgrund der Anwendung innerbetrieblicher Beschäftigungsgruppen (Vorrückungen oder Umstufungen) innerhalb des kollektivvertraglich vorgesehenen Vorrückungszeitraumes den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, ist der Lohn zum Vorrückungszeitpunkt um die Differenz zu erhöhen. Übersteigen innerbetriebliche Ist-Lohnerhöhungen (auch aufgrund einer Umstufung in eine höhere, der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordnete betriebliche Beschäftigungsgruppe) den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, entfällt die nächste Vorrückung und der verblei-

bende Differenzbetrag ist auf die Höhe der darauf folgenden, im Kollektivvertrag vorgesehenen Vorrückung anrechenbar.

Beschäftigungsgruppenjahre

14. Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen ein/e Arbeitnehmer/in 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 18 (Vordienstzeiten) zu berücksichtigen. Abweichendes kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien festgelegt werden.

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

16. Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind in jenem Ausmaß anzurechnen, welches § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz für die Berücksichtigung eines österreichischen Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes vorsieht.

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

– Elternkarenzen, die **am** 1.11.2011 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 16 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.

– Elternkarenzen, die **vor dem** 1.11.2011 begonnen haben, werden im Höchstausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten angerechnet.
– Elternkarenzen, die **nach dem** 31.10.2017 enden, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.

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

Anrechnung von Vordienstzeiten

18. Beschäftigungszeiten (nicht aber Lehrzeiten) 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 fünf Jahre Vordienstzeiten als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

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

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

20. Mindestlohntabelle*)**)

Ab 1.11.2025:

BG	Grund-stufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 6 BG-J	nach 9 BG-J	nach 12 BGJ	Vorrückungswerte	
							2, 4 BGJ	6, 9, 12 BGJ
A	2.568,80	2.608,44	2.648,08				39,64	
B	2.568,80	2.608,73	2.648,66	2.668,62	2.688,58	2.708,54	39,93	19,96
C	2.698,59	2.741,24	2.783,89	2.805,23	2.826,57	2.847,91	42,65	21,34
D	2.947,89	3.001,51	3.055,13	3.081,96	3.108,79	3.135,62	53,62	26,83
E	3.396,21	3.458,06	3.519,91	3.550,81	3.581,71	3.612,61	61,85	30,90
F	3.802,93	3.893,31	3.983,69	4.028,89	4.074,09	4.119,29	90,38	45,20
G	4.354,45	4.492,58	4.630,71	4.699,78	4.768,85	4.837,92	138,13	69,07
H	4.767,21	4.918,43	5.069,65	5.145,23	5.220,81	5.296,39	151,22	75,58
I	5.804,36	5.988,46	6.172,56	6.264,60	6.356,64	6.448,68	184,10	92,04
I (M III - 5%)	5.514,16	5.689,06	5.863,96	5.951,41	6.038,86	6.126,31	174,90	87,45
J	6.372,64	6.574,97	6.777,30	6.878,45	6.979,60	7.080,75	202,33	101,15
	Grund-stufe	**nach 2 J**	**nach 4 J**	**nach 6 J**	**nach 9 J**		**2 J**	**4, 6, 9 J**
K	8.424,77	8.692,26	8.825,98	8.959,70	9.093,42		267,49	133,72

Siehe für vor dem 1.11.2005 eingetretene Arbeitnehmer/innen auch Anhang IXa (Seite 130).

**) Für den FV Gas/Wärme gilt die Mindestlohntabelle gemäß Anhang IX*
***) Für die Gruppe der Angestellten der Mitgliedsbetriebe des FV Bergbau/Stahl weichen die Mindestgehälter in den BG G–K von dieser Tabelle ab.*

Ab 1.11.2026:

BG	Grund-stufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 6 BG-J	nach 9 BG-J	nach 12 BGJ	Vorrückungswerte	
							2, 4 BGJ	6, 9, 12 BGJ
A	2.622,74	2.662,38	2.702,02				39,64	
B	2.622,74	2.662,67	2.702,60	2.722,56	2.742,52	2.762,48	39,93	19,96
C	2.755,26	2.797,91	2.840,56	2.861,90	2.883,24	2.904,58	42,65	21,34
D	3.009,80	3.063,42	3.117,04	3.143,87	3.170,70	3.197,53	53,62	26,83
E	3.467,53	3.529,38	3.591,23	3.622,13	3.653,03	3.683,93	61,85	30,90
F	3.882,79	3.973,17	4.063,55	4.108,75	4.153,95	4.199,15	90,38	45,20
G	4.445,89	4.584,02	4.722,15	4.791,22	4.860,29	4.929,36	138,13	69,07
H	4.867,32	5.018,54	5.169,76	5.245,34	5.320,92	5.396,50	151,22	75,58
I	5.926,25	6.110,35	6.294,45	6.386,49	6.478,53	6.570,57	184,10	92,04
I (M III - 5%)	5.629,96	5.804,86	5.979,76	6.067,21	6.154,66	6.242,11	174,90	87,45
J	6.506,47	6.708,80	6.911,13	7.012,28	7.113,43	7.214,58	202,33	101,15
	Grund-stufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	8.601,69	8.869,18	9.002,90	9.136,62	9.270,34		267,49	133,72

21. Bei **teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen** sind der Mindestlohn und die Vorrückungswerte durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu vervielfachen.

22. Die Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe findet am Ersten jenes Kalendermonats statt, in dem der/die Arbeitnehmer/in die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren tatsächlich erreicht. Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Mindestlohntabelle mit dem Zeitpunkt einer Vorrückung zusammen, ist der Vorrückungswert der neuen Mindestlohntabelle heranzuziehen.

Anrechnungen auf den Mindestlohn

23. Regelmäßige **Überzahlungen** des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) gelten als Bestandteil des Monatslohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII) fallen oder Zulagen, die Arbeits-

belastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiter/innen-Zuschlag), sind nicht Bestandteil des Monatslohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

24. Anrechenbar sind ferner regelmäßige **Provisionen**. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (Monatslöhne, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestlöhne zuzüglich des zweifachen Dezembermindestlohnes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

25. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von **Remunerationen** anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß Abschnitt XVIII) und der Urlaubszuschuss (gemäß Abschnitt XVII) um mehr als den Dezemberverdienst überschritten werden.

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Löhne

26. Punkt 2 gilt hinsichtlich der Erhöhung der Ist-Löhne nicht für:

– Provisionsvertreter/innen,
– jene Arbeitnehmer/innen, die vor der Vorrückung selbst gekündigt haben, es sei denn, es handelt sich um eine Kündigung, bei der ein Anspruch auf Abfertigung im Sinne des Angestelltengesetzes (iVm dem ArbAbfG) entsteht.

27. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmer/innen zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Löhne aufgrund einer Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind Arbeitnehmer/innen gemäß Punkt 26 abzuziehen. Von der verbleibenden Personenzahl können jeweils bis zu 5 % ausgenommen werden **(5 %-Klausel)**. Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.
In Betrieben mit bis zu fünf Arbeitnehmer/innen kann jeweils für zwei aufeinander folgende Kalenderjahre ein/e Arbeitnehmer/in von der Ist-

Vorrückung gemäß Punkt 2 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmer/innen zwei Arbeitnehmer/innen.
An Stelle der Kalenderjahre können mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmer/innen – auch andere Zeiträume festgelegt werden.
Bei der Auswahl jener Arbeitnehmer/innen, die von der Vorrückung ausgenommen werden, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

– unterdurchschnittliche Leistung und/oder

– überdurchschnittliche Überzahlung.

Die zweimalige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin ist nur in besonderen Fällen zulässig. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmer/innen auszuwählen.
In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, können keine Arbeitnehmer/innen ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder betroffener Arbeitnehmer/innen ist eine Beratung durchzuführen.
Betriebsvereinbarungen, die vor dem 1.11.2004 abgeschlossen wurden und weitere Ausnahmen vorsehen, bleiben unberührt.

28. Durch Betriebsvereinbarung können in **wirtschaftlich begründeten Fällen** weitere Ausnahmen oder ein Aufschub von der Ist-Lohnwirksamen Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

29. Wird von den Ausnahmeregelungen des Punktes 27 und/oder 28 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestlohnes vorzunehmen.

30. Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer **Erhöhung des Ist-Lohnes** eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu zwei unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf

– die erste und zweite,

– die zweite und dritte,
– die dritte und vierte,
– nur die vierte oder
– nur die fünfte

Vorrückung vereinbart werden. Ist der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw. die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen (Punkte 38 bis 60) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.
Liegt bei der Einstellung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers eine Berufstätigkeit von mehr als 30 Jahren bzw. 25 Jahren bei Abschluss eines Universitätsstudiums vor, kann eine Anrechnung der Erhöhung des Ist-Lohnes i.o.S. auf bis zu 3 Vorrückungen vereinbart werden.

Umstufung

Vorrückungsstufe

31. Liegt der bisherige **Mindestlohn unter** dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, ist der/die Arbeitnehmer/in in die Grundstufe einzureihen.

32. Liegt der bisherige **Mindestlohn über** dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der/die Arbeitnehmer/in

a) in die Grundstufe eingereiht werden;

b) in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden.

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

33. Liegt der bisherige **Ist-Lohn über** dem Mindestlohn der Vorrückungsstufe **nach zwei** Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der/die Arbeitnehmer/in in die Vorrückungs-

stufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein/Ihr Ist-Lohn ändert sich dadurch nicht.

34. Liegt der bisherige **Ist-Lohn über** dem Mindestlohn der Vorrückungsstufe **nach vier** Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der/die Arbeitnehmer/in in die Vorrückungsstufe nach vier Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden; in diesem Fall erhöht sich im Zeitpunkt der Umstufung der Lohn zumindest im Ausmaß des halben Vorrückungswertes „2, 4 BG-J".

35. In den Fällen der Punkte 33 und 34 sind anlässlich der Umstufung und bis zu sechs Monate danach abgeschlossene Anrechnungsvereinbarungen (Punkt 30) nichtig.

36. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise bei der Anwendung der Punkte 31 bis 34 festgelegt werden.

Beginn des neuen Beschäftigungsgruppenjahres

37. Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt:

– bei Umstufung aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J" oder „nach 4 BG-J": Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
– bei Umstufung nach dem sechsten bzw. neunten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
– bei Umstufung nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung. Gleiches gilt bei Umstufung von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B nach dem 4. BG-Jahr.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung ist zunächst die Vorrückung durchzuführen und sodann die Umstufung vorzunehmen.

Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen

Allgemeine Bestimmungen

38. Einmal jährlich ist ein kollektivvertragliches Verteilungsvolumen zu ermitteln und ausschließlich für individuelle Lohnerhöhungen bzw. bei Arbeitnehmer/innen mit Leistungslöhnen i. S. des Abschnitt XIIIa für Erhöhungen der Kompetenzzulagen zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.

39. Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter/innen und des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens für Arbeiter/innen und Angestellte eingeführt werden.

Ermittlung des Verteilungsvolumens

40. Jährlich – erstmals im Jahr 2010 – ist ein Verteilungsvolumen entsprechend der Anzahl aller im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Jahres gebührenden Vorrückungen in die Stufen nach 6, 9 und 12 BG-Jahren laut Kollektivvertrag zu bilden. Entscheidend ist jener Termin, an dem eine Erhöhung des Mindestgrundlohnes eintritt, auch wenn damit keine Erhöhung des Ist-Lohnes verbunden ist. Die Anzahl dieser Vorrückungen jeder BG ist mit 75 Prozent (in den BG G–J 5/6) der jeweiligen Vorrückungswerte zum 1. Juli zu vervielfachen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der aliquote Vorrückungswert zu Grunde zu legen. Das Verteilungsvolumen beträgt die Summe aus diesen Beträgen. Ab dem 1.1.2014 beträgt das Verteilungsvolumen 100 Prozent dieser Vorrückungswerte.
Bei Arbeitnehmer/innen mit Anspruch auf Kompetenzzulage ist an Stelle des Vorrückungswertes und der Vorrückungszeitpunkte der Zeitpunkt und das Ausmaß der Erhöhung der Kompetenzzulage nach 4, 7 und 10 BG-J heranzuziehen.

Auswahl- und Aufteilungskriterien

41. Die Auswahl der Arbeitnehmer/innen für individuelle Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

a) Leistung (z.B. Quantität, Qualität, soziale Kompetenz und Führungskompetenz);

b) Verbesserung der Lohnstruktur, insbesondere in Hinblick auf die Nichtdiskriminierung der Geschlechter, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;

c) es müssen mindestens halb so viele Arbeitnehmer/innen aus dem Verteilungsvolumen eine Erhöhung ihrer Löhne erhalten, als Vorrückungen i.S. des Punktes 40 anfallen;

d) ein/e Arbeitnehmer/in darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er/sie bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung des Lohnes aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen erhalten hat. Dies gilt nicht bei Leistungslöhner/innen.

42. Bei der Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer/innen ist der Lohn eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin höchstens um 3% zu erhöhen. Die auf die einzelnen Arbeitnehmer/innen entfallenden Erhöhungen müssen zu einander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

43. Wird das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen zur Erhöhung von Akkordrichtsätzen verwendet, ist das 1,3-Fache des auf die Erhöhung des Akkordrichtsatzes entfallenden Wertes, multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Leistungslöhner/innen auf das Ausmaß des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens anzurechnen.

44. Durch Betriebsvereinbarung können ergänzend weitere Auswahl- und/oder Aufteilungsbestimmungen geschaffen und/oder die obigen Bestimmungen vertieft werden.

Information der Arbeitnehmer/innen

45. Jedem/Jeder ausgewählten Arbeitnehmer/in ist die Erhöhung schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen stammt.

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens

46. Der/Die Arbeitgeber/in hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens jeweils bis 30. Juni jedes Kalenderjahres abzuschließen.

47. Die Löhne der im Zuge des Verfahrens ausgewählten Arbeitnehmer/innen sind jeweils zum 1. Juli des laufenden Kalenderjahres zu erhöhen.

48. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens bis spätestens 2. Mai dem Betriebsrat mitzuteilen. Bis 30. Juni des betreffenden Jahres ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die ausgewählten Arbeitnehmer/innen (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Löhne anzuführen sind.

49. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste der ausgewählten Arbeitnehmer/innen mit Angabe der Erhöhungen der Löhne der einzelnen Arbeitnehmer/innen zu erstellen und zu Kontrollzwecken aufzubewahren. Die Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens sowie die Zahl der ausgewählten Arbeitnehmer/innen ist den Arbeitnehmer/innen (z.B. durch Aushang) mitzuteilen.

50. Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer/innen bis 30. Juni d. J. aus, ist der entsprechende Teil des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens spätestens bis 31. Juli des selben Jahres an andere Arbeitnehmer/innen zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen. Dies gilt nicht bei der Verwendung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes.

51. Wird bis 30. Juni keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine rechtzeitige Einigung von dem/der Arbeitgeber/in oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß den Punkten 53 und 54 einzuleiten.
In Betrieben ohne Betriebsrat ist auf Verlangen einer Kollektivvertragspartei, die den begründeten Verdacht hat, dass die Bestimmungen zur Ermittlung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens 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.

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

54. Der/Die Arbeitgeber/in bzw. der Betriebsrat hat die Vermittler/innen bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (z. B. Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens, Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Löhne der einzelnen Arbeitnehmer/innen) zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl der betreffenden Arbeitnehmer/innen zu nennen.

55. Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittler/innen auf den/die Arbeitgeber/in ein, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

56. Wurde nicht das gesamte kollektivvertragliche Verteilungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

a) Von dem/der Arbeitgeber/in, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Löhne allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer/innen so zu erhöhen, dass das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

b) Ferner hat der/die Arbeitgeber/in eine Einmalzahlung zu leisten, es sei denn die zu geringe Ausschüttung ist auf leichte Fahrlässigkeit zurückzuführen, wobei rechtliche Fehlbeurteilungen nur dann leicht fahrlässig sind, wenn sie auf einer übereinstimmenden Auskunft beider Kollektivvertragsparteien beruhen. Zunächst ist das 42-Fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt beschäftigten, nicht (auch nicht nachträglich

gemäß lit. a) ausgewählten Arbeitnehmer/innen nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 31.12. des Jahres auszuzahlen.

Anpassung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

57. Verändert sich die Zahl der Arbeitnehmer/innen zwischen 1.1. und 30.6. eines Jahres um mehr als 20%, kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen an die geänderten Verhältnisse angepasst werden.

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

58. In neu dem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmen oder Betrieb(steil)en ist spätestens zum, dem Eintritt in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages zweitfolgenden 1. Juli, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen auszuschütten. Für die Ermittlung des Verteilungsvolumens sind alle seit dem Eintritt in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages stattfindenden Vorrückungen (Punkt 40) heranzuziehen.

Verringerung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

59. Liegen zwingende wirtschaftliche Gründe vor, kann das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen des betreffenden Jahres entsprechend der wirtschaftlichen Notwendigkeit – erforderlichenfalls bis auf Null – reduziert und/oder die Durchführung der Erhöhungen aufgeschoben werden.

60. In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit – an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Lehrlingseinkommen

61. Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt im

1. Lehrjahr	€ 1.071,00
2. Lehrjahr	€ 1.295,40
3. Lehrjahr	€ 1.657,50
4. Lehrjahr	€ 2.152,20

ab 1.11.2026

1. Lehrjahr	€ 1.093,49
2. Lehrjahr	€ 1.322,60
3. Lehrjahr	€ 1.692,31
4. Lehrjahr	€ 2.197,40

Prämie für Lehrabschlussprüfung

Lehrlinge haben aus Anlass der bestandenen Lehrabschlussprüfung Anspruch auf eine einmalige Prämie in der Höhe von € 150,–. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

Berufsausbildung gem. § 8b BAG

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt das Lehrlingseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

Anrechnung einer Berufsausbildung gem. § 8b BAG

Wird eine teilqualifizierende Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) 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 das während der teilqualifizierten Lehrausbildung zuletzt bezahlte.

Internatskosten

62. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler/innen der Berufsschule bestimmten Schüler/innen-Heim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der/die Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, sein/ihr volles Lehrlingseinkommen verbleibt. Gleiches gilt für Arbeitnehmer/innen, die eine Berufsausbildung gem. § 8b BAG absolvieren.

62a. 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. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. 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. Auf Verlangen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantinnen

63. Schülern/Schülerinnen von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von den Regelungen dieses Abschnittes für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere Betriebspraktika aufgrund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn von € 1.000,–. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. vier Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

X. VERDIENSTBEGRIFF

Monatsverdienst ist der Arbeitslohn, bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz deren 13-Wochen-Durchschnitt (gegebenenfalls zuzüglich Kompetenzzulage) auf Basis der Normalarbeitszeit. Im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit iSd Abschnittes VI Punkt 2 ist diese zugrunde zu legen. Bei Pauschalentlohnungen auf Montage- und Baustellen gebührt für jene Arbeitnehmer/innen, die innerhalb der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit mehr als die Hälfte der Zeit im Pauschale beschäftigt worden sind, anstelle des 13-Wochen-Durchschnittes der eingestufte Monatslohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent.
In den Monatsverdienst sind einzubeziehen:
Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie Vorarbeiter/innen-Zuschlag.
Fallen Zulagen und Zuschläge nicht regelmäßig an, so sind sie nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen.

XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1, Ziffer 14 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

XII. AKKORDARBEIT

1. Die Akkorde sind so zu erstellen, dass ein/e durchschnittlich qualifizierte/r Arbeitnehmer/in bei Normalleistung den betrieblichen Akkordrichtsatz seiner/ihrer Beschäftigungsgruppe verdient.

2. Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn (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 jedem/jeder für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer/in 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 Arbeitnehmer/innen in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.

6. Wenn ein/e Arbeitnehmer/in nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen/ihren Verdienst auch wesentlich steigert, so darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkordvorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Punktes 9 vor.

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

8. Unterschreitet der Akkordverdienst ohne Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, aber aus Gründen, die in seiner/ihrer Person liegen, den Kollektivvertragslohn, so ist dieser auszuzahlen.

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

10. Ergeben sich durch Umstände, die der/die Arbeitnehmer/in nicht zu vertreten hat (zum Beispiel hartes, fehlerhaftes Material) und die auch

nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitversäumnisse, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund dem/der Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.

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

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

13. Ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmer/innen, die in den Zeitlohn versetzt werden, wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer/innen, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.

14. Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmer/innen wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt, wenn sie von dem/der Arbeitgeber/in veranlasst werden, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) zu unterbrechen und Zeitlohnarbeit zu verrichten.

15. Die Weiterbezahlung des Akkorddurchschnitts gemäß Punkte 13 und 14 gebührt dann nicht, wenn die Akkordarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (zum Beispiel Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).

16. Wird durch vorübergehende Störungen an Maschinen oder Einrichtungen die Akkordarbeit unmöglich und wird der/die Arbeitnehmer/in zur Behebung dieser Störungen herangezogen, so gebührt ihm/ihr bis zur Dauer von vier Wochen sein/ihr Akkorddurchschnittslohn.

17. Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern diese durch den/die Arbeitnehmer/in selbst erfolgt und sie nicht be-

reits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, dem/der Arbeitnehmer/in die entsprechende Zeit einzuräumen und mit seinem/ihrem Akkorddurchschnittslohn zu vergüten.

18. Der Akkorddurchschnittslohn ist der durchschnittliche Akkordverdienst der letzten 13 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Wochen (bzw. drei Monate oder Kalendervierteljahr).

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

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

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

XIII. PRÄMIENARBEIT

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 des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin beruht.

2. Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin im Verrechnungszeitraum. Erwirbt der/die Arbeitnehmer/in aufgrund seiner/ihrer Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, so ist der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu bezahlen.

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

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

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

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

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

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

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

10. Wird ein/e Arbeitnehmer/in mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhält er/sie vier Wochen hindurch 90 Prozent seines/ihres Durchschnittsverdienstes, jedoch mindestens 50 Prozent seiner/ihrer in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn, wenn er/sie in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat. Liegt der verminderte Durchschnittsverdienst niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu bezahlen.

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

12. Der Durchschnittsverdienst entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) je Stunde verdient worden ist.

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

Akkordähnliche Prämien

14. Bei akkordähnlicher Prämienarbeit sind die Prämienvorgaben so festzusetzen, dass sie einen Prämiendurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) der Gesamtheit jener Arbeitnehmer/innen, 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 Prämiensystem auch andere Merkmale als die Mengen zugrunde, gilt dieses dann als akkordähnlich, wenn die anderen Merkmale nur von geringer Bedeutung (bis zu einem Viertel der Prämienvorgabe) sind.

XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmer/innen, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnliche Prämien bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prämiendurchschnittslohnes gem. Abschnitte XII und XIII haben, erhalten die Vorrückungen als Kompetenzzulage. Der Akkordrichtsatz bzw. Grundlohn (bei Prämienarbeit) bleibt unverändert. Die Kompetenzzulage tritt an die Stelle der Mindestlöhne oberhalb der Grundstufe jeder Beschäftigungsgruppe. Der persönliche kollektivvertragliche Mindestlohnanspruch entspricht der jeweiligen Grundstufe der Beschäftigungsgruppe zuzüglich der kollektivvertraglichen Kompetenzzulage.
Die Kompetenzzulagenstufen werden nach zwei, vier, sieben und zehn Jahren Zugehörigkeit zur Beschäftigungsgruppe erreicht. Die Höhe der Kompetenzzulage beträgt:

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in €			
	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J
B	39,93	59,89	79,85	99,81
C	42,65	63,99	85,33	106,67
D	53,62	80,45	107,28	134,11
E	61,85	92,75	123,65	154,55
F	90,38	135,58	180,78	225,98
G	138,13	207,20	276,27	345,34

Die angegebene Kompetenzzulage stellt den Gesamtbetrag in der jeweiligen Kompetenzzulagenstufe dar.
Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten die Bestimmungen des Abschnittes IX, Punkte 14 bis 17; für die Anrechnung von Vordienstzeiten der Punkte 18 und 19 und für die Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe die Bestimmungen des Punktes 22 sinngemäß. Für Teilzeitbeschäftigte ist Punkt 21 sinngemäß anzuwenden. Die Ausnahmebestimmung in Punkt 28 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist. 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 IX, Punkt 37 ergibt (nur 2/3-Anrechnung bei Umstufung nach dem 4. BG-Jahr).
Die Kompetenzzulage gilt hinsichtlich aller Ansprüche (z.B. Dienstjubiläum) als Bestandteil des Grundlohnes, ausgenommen die Berechnungsgrundlage für Prämien und die Berechnung des Akkord- und Prämiendurchschnittslohnes.

Erhöhung der Kompetenzzulage

2. Werden Kompetenzzulagen im Sinne dieses Kollektivvertrages mit höheren Beträgen gezahlt als in Pkt. 1 angeführt, ist diese Überzahlung anlässlich von Erhöhungen der Kompetenzzulage wegen des Erreichens eines höheren BG-Jahres aufrecht zu erhalten, soweit sich nicht aus Abschnitt IX, Pkt. 13 und 30, oder Anhang IXa, Pkt. 26 anderes ergibt.

Wechsel zwischen Leistungslohn und Zeitlohn

3. Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer/innen in den Leistungslohn versetzt, ist ihr Lohn jedenfalls um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt IX, Punkt 14) sind für die Höhe der Kompetenzzulage zu berücksichtigen.
Werden im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmer/innen in den Zeitlohn versetzt und endet der Anspruch auf Fortzahlung des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes, entfällt die Kompetenzzulage. Zu diesem Zeitpunkt ist ihr Lohn jedenfalls um jene Vorrückungswerte zu erhöhen, die den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren entsprechen, sowie um den Betrag einer Überzahlung der kollektivvertraglichen Höhe der Kompetenzzulage (Pkt. 2).
Besteht Anspruch auf einen Zeitlohn in Höhe des Akkord-(Prämien-) durchschnittslohnes der letzten zwölf Monate zuzüglich der letzterreichten Kompetenzzulage, gelten damit alle Vorrückungen in dieser BG als abgegolten; die Einstufung erfolgt in „nach 12-BG-J“. Ist die erstmalige Kompetenzzulage – Anhang IXa Pkt. 9 bis 11 – noch nicht angefallen, erfolgt die Einstufung in „nach 9 BG-J“.
Die Regelungen der Abschnitte XII und XIII bleiben unberührt.

XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

Schmutzzulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens	€ 0,726
ab 1.11.2026	€ 0,741

Erschwerniszulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens ..... € 0,726
ab 1.11.2026 ..... € 0,741

Gefahrenzulage

3. 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 Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage.
Diese beträgt pro Stunde mindestens ..... € 0,726
ab 1.11.2026 ..... € 0,741

Gemeinsame Bestimmungen

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

Nachtarbeitszulage

5. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage
ab 1.11.2025 von mindestens ..... € 3,508
ab 1.11.2026 von mindestens ..... € 3,754
ab 1.11.2027 von mindestens ..... € 4,000
bezahlt.
Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt eine Zulage nach Punkt 6 nicht.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

6. Die Arbeitnehmer/innen erhalten bei Schichtarbeit für die

2. Schicht pro Stunde
   ab 1.11.2025 mindestens ..... € 1,063
   ab 1.11.2026 mindestens ..... € 1,085
3. Schicht pro Stunde
   ab 1.11.2025 mindestens ..... € 3,508
   ab 1.11.2026 mindestens ..... € 3,754
   ab 1.11.2027 mindestens ..... € 4,000

Montagezulage

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

von mindestens ..... € 1,122
ab 1.11.2026 ..... € 1,146

Vorarbeiter/innen-Zuschlag

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

Überstundenzuschläge

9. Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.

Abweichend davon gebührt an einem sonst arbeitsfreien Tag der 100 %ige Zuschlag erst ab der 11. Arbeitsstunde an diesem Tag, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Bei mehrschichtiger Arbeit hingegen gebührt der 100 %ige Zuschlag für die dritte und folgenden Überstunden an einem sonst arbeitsfreien Tag erst für Arbeitsleistungen, die in Verlängerung der betriebsüblich ersten Schicht geleistet werden, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).
Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent.

Bei vereinbarter Gleitzeit gebührt ab 1.11.2019 bei einer Arbeitsleistung von mehr als 50 Stunden in einer Arbeitswoche nur dann ein Überstundenzuschlag von 100%, wenn für diese Arbeitsstunden eine Überstundenleistung über die 50. Wochenarbeitsstunde hinaus vom Arbeitgeber angeordnet wurde. Passive Reisezeiten außerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit gemäß § 4b Abs. 3 Ziffer 4 AZG sind für die Feststellung, ab wann der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, nicht einzubeziehen.
Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (Abschnitt VIa.) in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.
Jedenfalls ist für Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr früh ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

Ein Zuschlag von 100 Prozent gebührt auch für Stunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden.
Für am 24. und 31. Dezember nach der Normalarbeitszeit geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

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

Sonntagszuschlag

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

Feiertagsentlohnung

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

12. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge der Punkte 9 bis 11 sowie 14 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

13. Die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkte 9 bis 11 bzw. Abschnitt VIa – nicht jedoch für das fortlaufende Feiertagsentgelt sowie den Grundlohn für Sonntagsarbeit – beträgt 1/143 des Monatslohnes (bei 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit); der Vorarbeiter/innen-Zuschlag gemäß Punkt 8 ist dabei jedenfalls in den Monatslohn einzurechnen. Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1, Ziffer 4 ArbVG wird die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkte 9 bis 11 bzw. Abschnitt VIa so ermittelt, dass der Akkord- bzw. Prämienverdienst pro Stunde (Überstunde, Feiertagsstunde) oder ein sonstiges leistungsbezogenes Entgelt pro Stunde um 16,8% erhöht wird. Diese Berechnungsart kann durch Betriebsvereinbarung anders geregelt werden, sofern dadurch ein gleichwertiges Ergebnis zustande kommt. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss Abschnitt XVII und Weihnachtsremuneration Abschnitt XVIII) aliquot in der Überstundenvergütung bzw. im Feiertags- und Sonntagszuschlag berücksichtigt.

Betriebliche Regelungen, die obige Zahlungen in die Sonderzahlungen einbeziehen, treten daher entsprechend der Einführung dieser Berechnungsgrundlage außer Kraft.

Zuschläge für Wochenend- bzw. Feiertagsarbeiten bei einem vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf (§ 12a ARG gem. Abschnitt VIe. und § 12b ARG gem. Abschnitt VIf.)

14. Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise Wochenendarbeit iSd § 12a ARG gem. Abschnitt VIe. und § 12b ARG gem. Abschnitt VIf. leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag, soweit kein Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht, ein Zuschlag von mindestens 50 %, an einem Sonntag von mindestens 150 %. Für Arbeiten an einem Feiertag iSd Abschnitt VIe. und Abschnitt VIf. gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150 % für jede Arbeitsstunde. Für die Berechnung der Zuschläge ist Punkt 13. sinngemäß anzuwenden.
Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist anstelle der Bezahlung ein Zeitausgleich zu gewähren. Dieser Zeitausgleich ist auf einem Zeitkonto festzuhalten. Der Verbrauch des Zeitausgleichs ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, so kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen den Verbrauch von Zeitguthaben, bis zu drei Arbeitstagen, einseitig festlegen. Punkt 12 ist anzuwenden.

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

XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

1. Die Verrechnungsperiode ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender Erfassungszeitraum beibehalten bzw. vereinbart werden. Eine bargeldlose Lohnzahlung bedarf einer Vereinbarung mit dem/der Arbeitnehmer/in.
Soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen wird, sind – erstmals anlässlich des Übergangs auf den Euro – in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Werte von weniger als 5 Euro auf zumindest 3 Nachkommastellen zu runden. Wenn eine Berechnung

drei oder mehr Nachkommastellen ergibt, ist jedoch der monatliche Anspruch auf ganze Cent zu runden. Betriebe ohne Betriebsrat, die in der Lohnverrechnung nur zwei Kommastellen berücksichtigen können, haben bei der Festsetzung solcher Werte per 1.11.2001 aufzurunden. In den Folgejahren ist kaufmännisch zu runden.

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

a) den Verrechnungsmonat,

b) den Monatslohn bzw. Akkord- oder Prämienverdienste,

c) Überstunden,

d) Zulagen, Zuschläge sowie Provisionen,

e) Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,

f) Sonderzahlungen,

g) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,

h) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

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

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

Fälligkeit

4. Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiter/innen-Zuschlages und aller pauschalierten Ansprüche (insbes. auch gem. Abschnitt VI/ Pkt. 4) hat spätestens am Letzten des laufenden Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Aufwandsentschädigungen, Wegzeiten, Prämien udgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszuzahlen.
Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmer/innen ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn (Abschnitt XII/

Pkt. 18; XIII/Pkt. 12), auf Basis von 167,4 Stunden, zu bezahlen. Arbeitnehmer/innen, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzten der eingestufte Lohn bzw. Grundlohn zu bezahlen; die Entgeltdifferenz ist im Folgemonat fällig.
Abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden; ferner kann durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden, wenn bis dahin der Monatslohn und alle variablen Entgelt-Bestandteile vollständig und auf Basis des Vormonates ausbezahlt werden.

Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

5. Im Eintrittsmonat und im Austrittsmonat sind die effektiven Stunden (Stunden mit Entgeltanspruch), höchstens jedoch der volle Monatslohn, zu bezahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monates, steht der ungekürzte Monatslohn zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
Besteht sonst nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn, ist pro Kalendertag innerhalb des bezahlten Zeitraumes 1/30 des Monatslohnes zu bezahlen. Einzelne Stunden ohne Lohnanspruch sind vom Monatslohn abzuziehen.
Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch 167 zu teilen. Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung (bzw. Anspruch) oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.
Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am 31.12.1999 bestehende, gleichwertige Regelungen bleiben aufrecht.

XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

(EFZG i.d.Fg., BGBl. I Nr. 100/2018; Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG; §§ 1154b, 1155 ABGB)

1. Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	bei Krankheit (Unglücksfall); pro Arbeitsjahr:
ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	6 Wochen
ab dem vollendeten 1. Jahr des Arbeitsverhältnisses	8 Wochen
ab 15 vollendeten Jahren des Arbeitsverhältnisses	10 Wochen
ab 25 vollendeten Jahren des Arbeitsverhältnisses	12 Wochen

volles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt.

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:
ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	8 Wochen
ab 15 vollendeten Jahren des Arbeitsverhältnisses	10 Wochen

volles Entgelt.

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

bis 5 Jahre ..... für 2 Wochen
ab 5 Jahren ..... für 4 Wochen
ab 25 Jahrenab 25 Jahren ..... für 6 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden AN-Beiträgen) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der/die Arbeitnehmer/in kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden. Für die Berechnung des Entgeltes gilt der Entgeltbegriff des EFZG in Verbindung mit dem Generalkollektivvertrag. Bei Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auch das für arbeitsfreie Tage bezahlte Krankengeld anzurechnen. Die Höhe

des Zuschusses darf jedoch 49 Prozent des vollen Entgeltes im Sinne des EFZG nicht übersteigen.
Fallen die ersten 3 Tage einer Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles bzw. einer Berufserkrankung in den Zeitraum eines Anspruches auf Krankengeldzuschuss und wird gemäß § 138 Abs. 1 ASVG kein Krankengeld bezahlt, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.

3. Ist die Arbeitsunfähigkeit Folge eines von einem/einer Dritten schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält er/sie Krankenentgelt im Sinne dieses Kollektivvertrages als Vorschuss. Dieser ist zurückzuzahlen, wenn ihm/ihr von dem/der Dritten Schadenersatz geleistet wird.
Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der/die Arbeitnehmer/in diesen Vorschuss anteilsmäßig zurückzuzahlen.
Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist der/die Arbeitnehmer/in nicht verpflichtet. Er/Sie hat sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den/die Arbeitgeber/in abzutreten. Diesem/dieser steht die Verfolgung der Ansprüche auf eigene Gefahr und Kosten offen.

4. Gemeinsame Bestimmungen

Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und diesem Kollektivvertrag gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. drei Monaten oder Kalendervierteljahr) vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden. Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Punkt 2 sind jene drei abgeschlossenen Beitragszeiträume vor der Erkrankung heranzuziehen, die zeitlich mit dem für die Ermittlung der Ansprüche auf Berücksichtigung der Überstunden maßgebenden Zeitraum zusammenfallen. Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Überstunden dann als regelmäßig gelten, wenn in mindestens 7 der 12 Kalendermonate vor der Arbeitsverhinderung Überstunden geleistet worden sind. Diesfalls sind für die Ermittlung des Durchschnittes die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen.

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

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

5a. Nachweispflicht

Arbeitnehmer/innen sind nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuch, Behördenwegen udgl. Nachweise zu erbringen, es sei denn, dass von der Mehrzahl der Angestellten des Betriebes ein solcher Nachweis gefordert wird.

Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)
Der/Die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn er/sie durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste gehindert wird:

6. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung

– eines Elternteiles,
– des Ehegatten bzw. der Ehegattin,
– des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin,
– des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG,
– oder eines Kindes;
  Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem/der Arbeitnehmer/in in Hausgemeinschaft lebten ..... 3 Arbeitstage.

7. Anlässlich der eigenen Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG ..... 3 Arbeitstage.

8. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin, auch wenn mit dem/der Arbeitnehmer/in keine Hausgemeinschaft bestanden hat ..... 1 Arbeitstag.
Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebten ..... 1 Arbeitstag.

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

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

10. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in erfolgt . die nachweislich notwendige Zeit.

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

12. Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes bzw. des Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG ..... 1 Arbeitstag.

13. Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin fällt ..... 1 Arbeitstag.

14. Der/Die Arbeitnehmer/in behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er/sie durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe ohne eigenes Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird.
Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes bzw. einer Ärztin, eines Dentisten bzw. einer Dentistin oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, für Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie für das erste Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A).
Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in aufgrund öffentlich rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält. Weiters besteht kein Anspruch im Sinne dieses Abschnittes für die Pflege eines unter 12 Jahre alten Kindes für die 2. Woche der Pflegefreistellung, jedoch aufgrund des § 16 Abs. 2 UrlG.

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

Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von dem/der Arbeitnehmer/in zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)

16. Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem/der Arbeitnehmer/in das Entgelt, wenn er/sie zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er/sie muss sich jedoch, außer bei Verzicht auf die Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist, anrechnen lassen, was er/sie infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.
Wurde er/sie infolge solcher Umstände durch Zeitverlust bei der Arbeitsleistung verkürzt, so gebührt ihm/ihr angemessene Entschädigung.
Der/Die Arbeitnehmer/in 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 Arbeitgeber/in oder dessen/derer Vertreter/in und dem Betriebsrat festgestellt wird – die Arbeitsleistung durch Witterungseinflüsse nicht erbracht werden kann, vorübergehend auch andere als dem Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.

Bezahlte Prüfungsvorbereitung

17. Zur Prüfungsvorbereitung auf die Berufs-Reifeprüfung („Berufsmatura“), HTL- oder HAK-Matura sowie zur Prüfungsvorbereitung für das erstmalige Antreten zur Lehrabschluss-Prüfung bei ausnahmsweiser Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG, ist eine Woche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Der Anspruch beträgt, gleichgültig ob die Prüfung in einer oder in Teilprüfungen abgelegt wird, insgesamt eine Woche. Die Freizeit zur Prüfungsvorbereitung kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden; die für die Ablegung einer (Teil-)Prüfung erforderliche Zeit (inkl. Fahrzeit) ist auf den Freistellungsanspruch nicht anrechenbar. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist das Einvernehmen herzustellen. Kann dieses nicht erzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw. der letzten Teilprüfung.

Unbezahlte Studienfreizeit

18. Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Hochschule bzw. einer Fachhochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung („Berufsmatura“) oder Studienberechtigungsprüfung ist Arbeitnehmer/innen auf ihr Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. In Anspruch genommene Freistellungen gem. Punkt 17 sind auf diesen Anspruch anrechenbar.
Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in herzustellen. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS

1. Für den Urlaub gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76), in der jeweils geltenden Fassung.

2. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Nach zweijähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind dem/der Arbeitnehmer/in, der/die Studien an einer Mittelschule oder an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen, sofern diese Jahre nicht bereits als Dienstjahre für den Urlaub berücksichtigt wurden. Während des Urlaubes darf der/die Arbeitnehmer/in keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

3. Zum Verbrauch eines Urlaubes während der Kündigungsfrist kann der/die Arbeitnehmer/in nicht verpflichtet werden.

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

Urlaubszuschuss

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

6. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubes fällig. Bei Teilung des Urlaubes gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Regelungen, nach denen die Auszahlung ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches einheitlich für alle Arbeitnehmer/innen an einem bestimmten Stichtag erfolgt, können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Spätestens ist der Urlaubszuschuss jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

7. Arbeitnehmer/innen erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52). Dieser ist bei Antritt des Urlaubes fällig. Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

8. Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch eines Urlaubes und Erhalt des Urlaubszuschusses, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) unabhängig vom Verbrauch des Urlaubes, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

a) Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in,

b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (§ 82 GewO),

c) Austritt ohne wichtigen Grund.

9. Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) vor Erhalt des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt bei:

a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (§ 82 GewO),

b) Austritt ohne wichtigen Grund.

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

Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22. Februar 1978 über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG. Für die Einbeziehung von Überstunden und die Durchschnitts-Berechnung gilt Abschnitt XVI/Punkt 4 sinngemäß. Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X).

XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION

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

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

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

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

a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (§ 82 GewO),

b) Austritt ohne wichtigen Grund.

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

a) Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in,

b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (§ 82 GewO),

c) Austritt ohne wichtigen Grund.

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

Berechnung der Weihnachtsremuneration

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

XVIIIa. JUBILÄUMSGELD

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

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

Auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und sofern dies betrieblich möglich ist, können alternativ zum Geldanspruch alle Dienstjubiläen, soweit sie im aufrechten Arbeitsverhältnis fällig werden, ab dem Fälligkeitszeitpunkt in Zeitguthaben umgewandelt werden. Dabei gilt, dass für vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen ein Monatslohn 22 Arbeitstagen bzw. 22 Schichten entspricht. Arbeiten vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen auf Grund einer Vereinbarung regelmäßig weniger als fünf Tage in einer Kalenderwoche, so sind die Freizeittage entsprechend (regelmäßige Arbeitstage x 4,33 Kalenderwochen) anzupassen. Der Anspruch für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum).

Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn festzuhalten. Die Umwandlung von Geldansprüchen (infolge des 35- oder 45-jährigen Dienstjubiläums) kann auch teilweise in Zeitguthaben erfolgen (z.B. ein Monatslohn in Zeit und ein Monatslohn in Geld). Die Umwandlung hat aber stets ganze Monatslöhne zu beinhalten. Die Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen hat bis 31.1.2020 zu erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.
Den Verbrauch der Zeitguthaben legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen.
Bestehende Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktuellen Monatslohnes auszuzahlen, soweit die Zeitguthaben noch nicht aufgebraucht wurden. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin beendet, so gebühren nicht verbrauchte Zeitguthaben den gesetzlichen Erben. Sind solche anspruchsberechtigte Personen nicht vorhanden, so fällt der Auszahlungsbetrag in die Verlassenschaft.
Darüber hinausgehende Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen erfolgen.

XIX. ABFERTIGUNG

1. Für die Abfertigung gilt das BGBl. Nr. 107/1979 (Arbeiter-Abfertigungsgesetz) sowie das Nacht-Schwerarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 354/1981, in der jeweils geltenden Fassung. Das Arbeiterabfertigungsgesetz sieht derzeit folgende Abfertigungsabstufungen vor: Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

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

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

a) Bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder des 60. Lebensjahres (Frauen);

b) Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bzw. Artikel X NSchG.

3. Sind bei Ableben des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin unter den gesetzlichen Erben bzw. Erbinnen, zu deren Erhaltung er/sie gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Todeszeitpunkt das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben/Erbinnen das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b oder c Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.
Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben/Erbinnen zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer bzw. dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfalle insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

Ist ein Ehegatte oder eine Ehegattin bzw. ein eingetragener Partner oder eine eingetragene Partnerin im Sinne des EPG, jedoch kein/e minderjährige/r Angehörige/r in obigem Sinn, zum Todeszeitpunkt vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf 70% der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der/die überlebende Ehegatte/in oder der/die eingetragene Partner/in zum Todeszeitpunkt unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. eingetragene Partnerschaft zum Todeszeitpunkt 3 Jahre gedauert hat.

Berechnung der Abfertigung

4. Für die Berechnung des Entgelts gelten die gesetzlichen Bestimmungen; bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1, Ziffer 4 ArbVG, ist als Grundlage deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit heranzuziehen.
Wird innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:
Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen.
Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl/Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Stunden- bzw. Monatslohnes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.
Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen

über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.
Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.
Diese Bestimmungen gelten nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.
Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.
Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

Anrechenbarkeit anderer Leistungen

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

Wechsel ins System der „Abfertigung neu"

6. Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.

2. Abweichend davon müssen

– Überstundenvergütungen, Sonn- und Feiertagszuschläge,

– Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,

– Reiseaufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen

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 Sinne des GlBG sind. Die Verlängerung der Verfallsfrist von 4 auf 6 Monaten gilt für Ansprüche, die nach dem 31.10.2006 fällig bzw. bekannt werden.

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

XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

1. Betriebliche Vereinbarungen, die den/die Arbeitnehmer/in günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt (§ 3 ArbVG).

2. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge mit Ausnahme der Kollektivverträge gem. § 12a ARG außer Kraft.

Anhang I

MUSTER EINES DIENSTZETTELS

in der ab 1. November 2005 geltenden Fassung
(Firmenkopf)

DIENSTZETTEL

1. Arbeitgeber/in (Name und Anschrift): .....
   .....
2. Arbeitnehmer/in:
   Herr/Frau: .....
   Anschrift: .....
3. Aufgrund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes*) zum Fachverband
   .....
   gilt der Kollektivvertrag für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....
   Die Probezeit beträgt ..... *)
   Das Dienstverhältnis ist bis ..... befristet*).
5. Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag.
6. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte: .....
   .....
7. Einstufung in kollektivvertragliche Lohnordnung:
   – Beschäftigungsgruppe: .....
     Vorrückungs-/Kompetenzzulagenstufe: .....
   – Angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre: .....
   – bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F (vor dem 1.11.2005 LG 1): .....
8. Vorgesehene Verwendung: .....
   Entsendung zu Dienstreisen oder Montagen:

im Inland	O Ja	O Nein
im Ausland	O Ja	O Nein

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

Sonderzahlungen: .....
Sofern keine Regelung erfolgt, gilt der Kollektivvertrag.

Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich geregelt .....
Die Bezüge werden bargeldlos auf ein von dem/der Arbeitnehmer/in bekannt gegebenes Konto überwiesen

O Ja O Nein

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

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

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

    Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.*)

12. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/in und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmer/innen-Vertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensseite abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

    Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in ..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

13. Name und Anschrift der Mitarbeiter/innen-Vorsorgekasse: .....
    .....

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

*) *Nichtzutreffendes bitte streichen.*

Anhang Ia

ÜBERGANGS-DIENSTZETTEL

Arbeitgeber/in (Name, Anschrift): .....

.....

Arbeitnehmer/in (Name, Anschrift): .....

.....

Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....

Bisherige Einstufung

Lohngruppe		.....
Grundlohn am 31.10.2005	€	.....

Einstufung am 1.11.2005

Beschäftigungsgruppe		.....
Vorrückungsstufe		.....
Erstmalige Vorrückung am/ Anspruch auf Kompetenzzulage ab*)		.....
Monatlicher Mindestlohn ab 1.11.2005	€	.....
Ist-Lohn ab 1.11.2005	€	.....

Übergangsrecht 2005)**

Im Rahmen der Übergangsbestimmungen wird der bisherige Ist-Lohn an den neuen Mindestlohn in Etappen herangeführt, und zwar beginnend mit 1.11.2005 durch zusätzliche Erhöhung um jeweils € ..... an jedem 1. November. Die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den dann geltenden Mindestlohn.

**) Unzutreffendes streichen.*
***) Nur auszufüllen, wenn zutreffend.*

Anhang II (1.11.2025)

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER MONATSLÖHNE, AKKORD-, PRÄMIENVERDIENSTE UND ZULAGEN AB 1.11.2025

Arbeitnehmer/innen in Zeitlohn

1. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden ab 1.11.2025 um 1,41 % erhöht.

Einmalige Kaufkraftsicherungsprämien / einmalige zusätzliche Freizeit:

a. Arbeitnehmer/innen, die am 31.10.2025 in einem aufrechten Arbeitsverhältnis stehen, bei welchem am 30.11.2025 dem Grunde nach eine Arbeits- bzw. Entgelt- oder Entgeltfortzahlungspflicht besteht, erhalten die erste Kaufkraftsicherungsprämie in Höhe von € 500,–. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten den ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend aliquoten Teil der Kaufkraftsicherungsprämie, bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht. Bei vereinbarten Änderungen der Normalarbeitszeit im Zeitraum zwischen 31.10.2025 und 30.11.2025 ist das vertragliche Arbeitszeitausmaß zum Stichtag 30.11.2025 maßgeblich.

   Arbeitnehmer/innen, die sich am 30.11.2025 in Väter- oder Mütterkarenz befinden oder Präsenz- oder Zivildienst leisten, haben keinen Anspruch auf die erste Kaufkraftsicherungsprämie. Der Entfall des Anspruches auf die Kaufkraftsicherungsprämie gilt auch für alle anderen Formen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses mit gänzlich ruhenden Hauptpflichten (= Arbeits- und Entgeltpflicht) wie zB bei vereinbartem unbezahlten Urlaub, Vereinbarung eines Papamonates oder bei sonstigen Karenzen wie zB der Bildungskarenz, Pflegekarenz, etc. Anspruch auf die erste Kaufkraftsicherungsprämie haben jedenfalls Arbeitnehmer/innen, die aufgrund einer Arbeitsverhinderung bzw. eines Arbeitsunfalles iSd EFZG keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

   Die erste Kaufkraftsicherungsprämie ist gemeinsam mit der Abrechnung für das Kalendermonat Dezember 2025 auszuzahlen. Im Falle

der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor der betriebsüblichen Dezemberabrechnung 2025 ist die Kaufkraftsicherungsprämie gemeinsam mit den Beendigungsansprüchen auszubezahlen. Im Falle einer Karenzierung oder Freistellung im obigen Sinne ist die erste Kaufkraftsicherungsprämie vor deren Beginn auszubezahlen.

b. Arbeitnehmer/innen, die am 31.10.2025 in einem aufrechten Arbeitsverhältnis stehen, bei welchem am 30.06.2026 dem Grunde nach eine Arbeits- bzw. Entgelt- oder Entgeltfortzahlungspflicht besteht, erhalten die zweite Kaufkraftsicherungsprämie in Höhe von € 500,–. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten den ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend aliquoten Teil der Kaufkraftsicherungsprämie, bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht. Bei vereinbarten Änderungen der Normalarbeitszeit im Zeitraum zwischen 31.10.2025 und 30.06.2026 ist das vertragliche Arbeitszeitausmaß zum Stichtag 30.06.2026 maßgeblich.

   Arbeitnehmer/innen, die sich am 30.6.2026 in Väter- oder Mütterkarenz befinden oder Präsenz- oder Zivildienst leisten, haben keinen Anspruch auf die zweite Kaufkraftsicherungsprämie. Der Entfall des Anspruches auf die Kaufkraftsicherungsprämie gilt auch für alle anderen Formen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses mit gänzlich ruhenden Hauptpflichten (= Arbeits- und Entgeltpflicht) wie zB bei vereinbartem unbezahlten Urlaub, Vereinbarung eines Papamonats oder bei sonstigen Karenzen wie zB der Bildungskarenz, Pflegekarenz, etc. Anspruch auf die zweite Kaufkraftsicherungsprämie haben jedenfalls Arbeitnehmer/innen, die aufgrund einer Arbeitsverhinderung bzw. eines Arbeitsunfalles iSd EFZG keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

   Die zweite Kaufkraftsicherungsprämie ist gemeinsam mit der Abrechnung für das Kalendermonat Juli 2026 auszuzahlen. Im Falle der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor der betriebsüblichen Juliabrechnung 2026 ist die Kaufkraftsicherungsprämie gemeinsam mit den Beendigungsansprüchen auszubezahlen. Im Falle einer Karenzierung oder Freistellung im obigen Sinne ist die zweite Kaufkraftsicherungsprämie vor deren Beginn auszubezahlen.

Umwandlung der Kaufkraftsicherungsprämie in einen zusätzlichen und ganztägigen Freizeitanspruch:
Anstelle der Kaufkraftsicherungsprämie kann in Betrieben mit Betriebsrat ausschließlich durch Betriebsvereinbarung bis längstens 12.12.2025 eine einmalige Umwandlung und Konsumation in Form von ein bis vier ganzen, unverfallbaren Freizeittagen unter Fortzahlung des Entgelts vereinbart werden. In der Betriebsvereinbarung kann dabei eine fixe Aufteilung der Prämie(n) und/oder zusätzlicher Freizeit vorgesehen werden (zB Umwandlung beider Kaufkraftsicherungsprämien in vier Freizeittage oder zB zwei Tage Freizeit für die erste Kaufkraftsicherungsprämie und daneben € 500,– in Geld für die zweite Kaufkraftsicherungsprämie). Es können jedoch nur ganze Tage (= € 250,–/Tag) gewandelt werden.
Darüber hinaus können in der Betriebsvereinbarung noch zusätzliche Bestimmungen (zB Umwandlung für alle Arbeitnehmer/innen oder nur für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer/innen) oder zusätzliche Gestaltungsrechte (zB ein Wahlrecht des/der einzelnen Arbeitnehmer(s)/in oder ein (teilweises) Rückumwandlungsrecht des Arbeitgebers bei unvorhersehbaren betrieblichen Umständen) festgelegt werden.
Die Betriebsvereinbarung kann in begründeten Einzelfällen Abweichungen durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulassen. Dies insbesondere bei Arbeitnehmer/innen mit großen Resturlaubsbeständen, personellen Engpässen in bestimmten Betriebsabteilungen, hohen Auftragsbeständen, sonstigen betrieblichen Erfordernissen oder in begründeten Einzelfällen auf Wunsch des/der Arbeitnehmer(s)/in. Durch die Ausnahmevereinbarung darf jedenfalls die Höhe der Kaufkraftsicherungsprämie bzw. der zusätzlichen Freizeit nicht gekürzt werden.
Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten den ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend aliquoten Teil an Freizeittagen, aufgerundet auf ganze Stunden, bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht. Die konkrete Umrechnungsmethode der Kaufkraftsicherungsprämie in Freizeit kann für Teilzeitbeschäftigte durch Betriebsvereinbarung näher festgelegt und ausgestaltet werden.
In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Umwandlung der Kaufkraftsicherungsprämie in Freizeit durch schriftliche Einzelvereinbarung er-

folgen. Durch die Einzelvereinbarung darf jedenfalls die Höhe der Kaufkraftsicherungsprämie bzw. der zusätzlichen Freizeit nicht gekürzt werden.

Den Verbrauch der zusätzlichen, ganztägigen Freizeittage legt der/die Arbeitnehmer/in fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen.

Der Verbrauch der Freizeittage geht der Konsumation von Urlaubstagen im Sinne des UrlG oder sonstigen tageweisen Zeitausgleichs vor. Im Falle der (teilweisen) Nichtkonsumation der Freizeittage bis längstens 31.8.2027 sind umgewandelte Freizeittage wieder in eine Kaufkraftsicherungsprämie rückzuwandeln, wobei für jeden nicht konsumierten Freizeittag eine Kaufkraftsicherungsprämie in Höhe von € 250,– mit der Abrechnung für den Kalendermonat Oktober 2027 auszubezahlen ist.

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Konsumation der Freizeittage gebührt der nicht konsumierte Anteil an Freizeittagen in Form von Geld in Höhe des umgewandelten Anteils der Kaufkraftsicherungsprämien (= € 250/Tag) als Beendigungsanspruch.

c. **Für Lehrlinge, die sich am 31.10.2025 in einem aufrechten Lehrverhältnis im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes befinden, gelten folgende Regelungen:**

   I) Bei weiterhin aufrechtem Lehrverhältnis zum 30.11.2025 im gleichen Ausbildungsbetrieb erhalten Lehrlinge mit der Abrechnung für den Kalendermonat Dezember 2025 eine Kaufkraftsicherungsprämie in Höhe von € 250,–.

   II) Bei einem in der Zeit zwischen 31.10.2025 und 30.11.2025 erfolgten Wechsel von einem Lehrverhältnis in ein Arbeitsverhältnis gebührt mit der Abrechnung für den Kalendermonat Dezember 2025 anstelle von I. eine Kaufkraftsicherungsprämie in Höhe von € 500,–.

   III) Ein Anspruch auf eine zweite Kaufkraftsicherungsprämie besteht nicht.

   IV) Einzig bei einem in der Zeit zwischen 1.12.2025 und 30.6.2026 erfolgten Wechsel von einem Lehrverhältnis in ein Arbeitsver-

hältnis gebührt eine zusätzliche Kaufkraftsicherungsprämie in Höhe von € 250,–, die mit der Abrechnung für das Kalendermonat Juli 2026 auszubezahlen ist. Dies jedoch nur dann, wenn der/die Arbeitnehmer/in an beiden Stichtagen im selben Betrieb ununterbrochen beschäftigt ist.

V) Eine Wandlung der Kaufkraftsicherungsprämie für Lehrlinge bzw. der zusätzlichen Prämie gemäß IV. in Freizeit ist nicht möglich.

Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer/innen

2.

a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze werden um 1,41 % erhöht.

b) Erreichen die so erhöhten Akkordrichtsätze nicht die neuen Mindestlöhne (Grundstufe), so sind sie entsprechend anzuheben.

c) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne nicht 30 % über dem jeweiligen Mindestlohn (Grundstufe), so sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.

d) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung in den Betrieben geltenden 13-Wochen-Durchschnittsentgelte sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der entsprechenden Beschäftigungsgruppen zu erhöhen.

In Prämienentlohnung beschäftigte Arbeitnehmer/innen

3. Bei Arbeitnehmer/innen im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:

a) Zunächst ist der Grundlohn um 1,41 % zu erhöhen.
Erreicht der so erhöhte Grundlohn nicht den neuen Kollektivvertragslohn des Abschnittes IX des Kollektivvertrages, so ist er auf diesen aufzustocken.

b) Ist die Prämie in einem Prozentwert des Grundlohnes festgelegt, so ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentwertes in Hinkunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.

c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämiensätze sind um 1,41 % zu erhöhen.

Zulagen

4. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 1,41 % erhöht.
Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist das nicht der Fall, ist auf diese nachzuziehen.

Schlussbestimmungen

5. Nach der Durchführung der Erhöhung im Sinne der Punkte 1 bis 4 unter Beachtung der Bestimmungen über den Geltungsbeginn gilt dieser Anhang II als erfüllt.

Anhang II (1.11.2026)

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER MONATSLÖHNE, AKKORD-, PRÄMIENVERDIENSTE UND ZULAGEN AB 1.11.2026

Arbeitnehmer/innen in Zeitlohn

1. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden ab 1.11.2026 um 1,9 % erhöht.

Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer/innen

2.

a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze werden um 1,9 % erhöht.

b) Erreichen die so erhöhten Akkordrichtsätze nicht die neuen Mindestlöhne (Grundstufe), so sind sie entsprechend anzuheben.

c) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne nicht 30 % über dem jeweiligen Mindestlohn (Grundstufe), so sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.

d) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung in den Betrieben geltenden 13-Wochen-Durchschnittsentgelte sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der entsprechenden Beschäftigungsgruppen zu erhöhen.

In Prämienentlohnung beschäftigte Arbeitnehmer/innen

3. Bei Arbeitnehmer/innen im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:

a) Zunächst ist der Grundlohn um 1,9 % zu erhöhen.
Erreicht der so erhöhte Grundlohn nicht den neuen Kollektivvertragslohn des Abschnittes IX des Kollektivvertrages, so ist er auf diesen aufzustocken.

b) Ist die Prämie in einem Prozentwert des Grundlohnes festgelegt, so ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentwertes in Hinkunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.

c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämiensätze sind um 1,9 % zu erhöhen.

Zulagen

4. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 1,9 % erhöht.
Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist das nicht der Fall, ist auf diese nachzuziehen.

Schlussbestimmungen

5. Nach der Durchführung der Erhöhung im Sinne der Punkte 1 bis 4 unter Beachtung der Bestimmungen über den Geltungsbeginn gilt dieser Anhang II als erfüllt.

Anhang III

VEREINBARUNG ÜBER DIE NEUGESTALTUNG DER ARBEITSZEIT AB 1.11.1986

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

Anhang IV

REGELUNG BETREFFEND ANGEMESSENES QUARTIER

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

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

2. Den Arbeitnehmern sind nach Möglichkeit ein Ein- oder Zweibettzimmer zur Verfügung zu stellen, wobei ein Einbettzimmer mindestens 8, ein Zweibettzimmer mindestens 12,5 m² haben muss. Doppelbetten sind unzulässig. Bettzeug und Bettwäsche sind beizustellen und mindestens alle zwei Wochen zu wechseln. Pro Bett muss ein Nachttisch oder eine ähnliche zweckentsprechende Einrichtung vorhanden sein. Zimmer müssen über eine elektrische Beleuchtung verfügen. Neben der Raumbeleuchtung, die das ganze Zimmer einwandfrei beleuchten muss, ist auch eine eigene Beleuchtung bei Bett und Waschbecken vorzusehen. Die vorhandene Beleuchtung muss auch das Lesen und Schreiben beim Tisch einwandfrei ermöglichen. Auch eine Steckdose mit Spannungsangabe muss vorhanden sein.

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

4. Waschplätze sind jedenfalls mit Kalt- und Warmwasser auszustatten. Je 8 Arbeitnehmer ist eine Brauseeinrichtung vorzusehen. Die Waschplätze müssen mit einem Spiegel und einer Ablage ausgestattet sein.

5. Pro 8 Arbeitnehmer muss eine mit einem Wasserklosett ausgestattete, verschließbare, belüftbare Abortzelle zur Verfügung stehen. Bruchteile zählen voll.

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

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

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

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

Anhang IVa

BRILLE FÜR BILDSCHIRMARBEIT

Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät (§ 67 Abs. 1 ASchG) vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Arbeitgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragenen Leistungen hinausgehen, sofern die Arbeit mit bzw. am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit ist.
Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrundegelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

Anhang V

PROTOKOLL VOM 18. SEPTEMBER 1995

Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII/10. und XVIII/6.:
Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 14 Abs. 4, 15f Abs. 1 MSchG und 7c VKG, 10 APSG, 119 Abs. 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerecht-

fertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

Anhang VI

PROTOKOLL VOM 7. OKTOBER 1997

Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19a.
Die Vertragspartner halten fest, dass Regelungen, die unter Beachtung der vor der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Änderungen des Kollektivvertrages im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1986 (Abschnitt VI und VIa) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können.
Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (VI/16 bis 19 und 21) schließt nicht aus, dass im Sinne des Punktes 17 eingearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchszeitpunkt im Vorhinein fix festgelegt ist.
Die Vertragspartner stellen klar, dass Überstunden auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dann anfallen, wenn die für den Arbeitnehmer auf Grund der erweiterten Bandbreite geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.
Hinsichtlich der Fortzahlung der Wegzeitvergütung ist die getroffene Regelung so zu verstehen, dass z.B. bei Zahlung der Wegzeitvergütung jeweils nur bei An- und Abreise (Fernmontage) ein zwischen An- und Abreise liegender arbeitsfreier Tag keinen Ausfall bewirkt und daher keine Fortzahlung zusteht. Unterbleibt hingegen z.B. im Zusammenhang mit arbeitsfreien Zeiträumen auf Grund von Zeitausgleich im Sinne des Punktes 19a. eine Entsendung und entfällt dadurch die Wegzeitvergütung, steht die Fortzahlung zu.

Für den Verband Zentralheizungs- und Lüftungsbau für das Bundesland Wien gilt ab 1. November 1997 folgende Regelung:
Der Abschnitt VI Punkt 16., 3. Abs. erhält für diesen Bereich folgende Fassung:
„Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 9 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet."
Absatz 4 entfällt.

PROTOKOLL VOM 20. OKTOBER 1997

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

PROTOKOLL VOM 19. OKTOBER 1998

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

PROTOKOLL VOM 22. OKTOBER 2001

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

PROTOKOLL VOM 18. OKTOBER 2002

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

PROTOKOLL VOM 20. OKTOBER 2003

Zu Abschnitt VId:
Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des Abschnittes VId aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

Abfertigung:
Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

PROTOKOLL VOM 5. NOVEMBER 2008

Zu Abschnitt VI, Punkt 19a:
In einzelnen Betrieben, die in von den Kollektivvertragsparteien einvernehmlich bestimmten Geschäftsfeldern mit typischerweise mehrjährigen, regelmäßig wiederkehrenden Konjunkturzyklen tätig sind, kann ein mehr als einjähriger Durchrechnungszeitraum vorgesehen werden, um zu erproben, ob damit Beschäftigung in Phasen geringerer Auslastung gesichert werden kann. Eine solche Regelung kann nur durch Betriebsvereinbarung getroffen werden und bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien. Gleiches gilt für Betriebe mit absehbaren Beschäftigungsproblemen.

PROTOKOLL VOM 16. NOVEMBER 2009

Authentische Interpretation zu Abschnitt VIII/1:
Eine Dienstreise liegt auch dann vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in mit der Durchführung von Fahrten die eigentliche Arbeitspflicht erfüllt.

PROTOKOLL VOM 6. NOVEMBER 2010

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, den Kollektivvertrag gendergerecht zu formulieren. Sie erklären einvernehmlich, dass durch diese Neuformulierung keine materiell rechtlichen Änderungen beabsichtigt sind.

PROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG VOM 1.6.2016:

Bestehende Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung aufgrund kollektivvertraglicher Bestimmungen des Abschnittes VI bleiben durch die Bestimmungen des Punktes 19b unberührt. Bestehende Zeitguthaben aus kollektivvertragskonformen Vereinbarungen können durch Betriebsvereinbarung (Vereinbarung mit der PRO-GE) in das Zeitkontenmodell übertragen werden.
Wien, am 1.6.2016

Anhang VIa

PROTOKOLL VOM 23. SEPTEMBER 2005

Zu Abschnitt IX, Punkte 7 und 11:
Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass – in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung – die „Berücksichtigung der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten" (Abschnitt IX, Punkt 7; Einstufung) nicht nur die Bewertung der Dauer der einzelnen Tätigkeiten, sondern auch deren Bedeutung für den Arbeitgeber zu umfassen hat. Die Kollektivvertragsparteien halten ferner fest, dass Aufgaben, die zu einer Einstufung in die Beschäftigungsgruppen H bis K führen, die Verrichtung von Tätigkeiten im Sinne des Angestelltengesetzes voraussetzen.

Zu Abschnitt IX, Punkt 11:
Eine Einstufung in die BG D auf Grund des zweiten Absatzes steht auch bei Abschluss einer integrativen Berufsausbildung zu, sofern nachweis-

lich wesentliche Teile des Lehrberufes erlernt wurden und diese für Teile der Tätigkeit von Bedeutung sind.
Die Absolvierung einer BMS bzw. BHS als Voraussetzung für die Einstufung in die BG D bzw. E setzt voraus, dass die schulische Ausbildung einschlägig oder verwandt zu der, für die verrichtete Tätigkeit charakteristischen Berufsausbildung ist.

Zu Anhang IXa, Punkt 1:
Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass einzelvertragliche Besserstellungen gegenüber dem Kollektivvertrag in der Fassung vom 1.11.2004 hinsichtlich der Einstufung in die Lohngruppen unberührt bleiben und bei der Anwendung der Überleitungstabelle zugrunde zu legen sind.

Anhang VIb

PROTOKOLL VOM 30. OKTOBER 2007

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass durch die Regelung im Abschnitt XVI Pkt. 17 die Bestimmung des § 2d AVRAG nicht eingeschränkt wird.

Anhang VII

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR BILDUNGSKARENZ UND EMPFEHLUNG ZUM FRÜHWARNSYSTEM

Bildungskarenz
(§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)
Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.
Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitestmögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen

und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird. In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.
Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden. Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.
In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

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

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG:

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus-

und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

Anhang VIII

EINFÜHRUNG DES MONATSLOHNES

Spätestens ab 1.1.2001 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Monatslohn. Die vor Einführung des Monatslohnes gebührenden Stundenlöhne (auch die in betrieblichen Lohnschemata vorgesehenen) sind mit 167,4 zu multiplizieren (bei Einführung am 1.11. ist anschließend gemäß Anhang II zu erhöhen). Bestehende Monatslöhne, die auf Grundlage von 167 Stundenlöhnen errechnet wurden, sind (ggf. vor der Anwendung von Anhang II) mit 1,0024 (167,4 : 167) zu multiplizieren. Sinngemäß zu errechnende Aufwertungsfaktoren gelten für alle Monatslöhne, die auf Grundlage von weniger als 167,4 Stundenlöhnen errechnet wurden. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die bestehenden Stundenlöhne gleichfalls mit dem Faktor laut den voranstehenden Regelungen zu vervielfachen, sodann durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

Anhang IX

Betrifft den Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen

Anhang IXa

EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN ENTLOHNUNGSSYSTEMS

Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.11.2005 begonnen haben, sind gemäß Abschnitt IX, Punkt 6 bis 12 in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle he-

ranzuziehen, in der die bisherigen Lohngruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Lohngruppe 4 = Beschäftigungsgruppe C).

Überleitungstabelle

Lohngruppe →	Beschäftigungsgruppe
LG 7	BG A
LG 6	BG B
LG 5, 4	BG C
LG 3	BG D
LG 2	BG E
LG 1	BG F
LG T	BG G

Einstufung und Mitwirkung des Betriebsrates

2. Diese Einstufung ist bis 30.11.2005 mit Wirkung vom 1.11.2005, in Betrieben mit Betriebsrat unter Mitwirkung des Betriebsrates, vorzunehmen.

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

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

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe 4 in Beschäftigungsgruppe C

4. Der monatliche Mindestlohn von Arbeitnehmern der Beschäftigungsgruppe C, die aus der Lohngruppe 4 kommen, beträgt zumindest € 2.766,64 und ab 1.11.2026 € 2.824,74 („individueller Mindestlohn"), soweit sich nicht aus den Punkten 7 bis 18 oder späteren Vorrückungen

ein höherer Wert ergibt. Der Ist-Lohn kann anlässlich der Einstufung in die Beschäftigungsgruppe C nicht vermindert werden.

Höherstufung von Arbeitnehmern am 1.11.2005

5. Werden Arbeitnehmer bis 30.11.2005 (mit Wirkung vom 1.11.2005) höher als gemäß der Überleitungstabelle (Punkt 1) eingestuft, ist wie folgt vorzugehen:

a) Der am 31.10.2005 zustehende Lohn ist um den Ist-%-Satz des Anhang zu erhöhen;

b) Liegt der ab 1.11.2005 in der neuen BG gültige Mindestlohn (der Grundstufe) **um mehr als den** in der nachstehenden Tabelle angeführten **Grenzbetrag** über dem so erhöhten (lit. a) Lohn, ist die Erhöhung auf den Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe in Etappen durchzuführen. Dazu ist der Lohn (nach Durchführung der jeweiligen kollektivvertraglichen Erhöhung) am 1. November jeden Jahres zusätzlich um den in der nachstehenden Tabelle angeführten **Erhöhungsbetrag** anzuheben. Erstmals ist dies am 1.11.2005 vorzunehmen; die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den jeweils gültigen Mindestlohn. Die nach den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren vorgesehenen Vorrückungen sind unabhängig davon zu den Vorrückungsterminen durchzuführen.

Grenz-/Erhöhungsbetrags-Tabelle

von Lohngruppe	in Beschäftigungsgruppe	Grenz-/Erhöhungsbetrag in €
7	B	39,–
6	C	44,–
4	D	50,–
3	E	57,–
2	F	57,–
1	G	67,–

Für in dieser Tabelle nicht geregelten Fälle gilt die Tabelle sinngemäß; ausschlaggebend ist die Beschäftigungsgruppe, in welche die Einstufung erfolgt.

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe Techniker

6. Für Arbeitnehmer der Lohngruppe Techniker, deren Lohn am 1.11.2005 um mehr als € 45,– unter der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G liegt, ist in gleicher Weise vorzugehen wie in Punkt 5, wobei der Grenz-/Erhöhungsbetrag € 45,– beträgt. Liegt der Lohn jedoch unter € 2.203,27, ist er ohne Anrechnung auf den Grenz-/Erhöhungsbetrag sofort auf diesen Wert zu erhöhen.

Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn

Einreihung in Vorrückungsstufen

7. Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.11.2005 begonnen hat, ist die Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe unabhängig von der Beschäftigungsdauer nach dem tatsächlichen Monatslohn iSd Abschnitt IX/23 am 1.11.2005 (nach Durchführung der Erhöhung gemäß Anhang II) vorzunehmen (siehe nachstehende Tabelle).
Nicht für die Einstufung laut Tabelle als Monatslohn zu berücksichtigen sind Leistungen, die wegfallen oder sich vermindern können, insb. widerrufliche, oder in ihrer Höhe schwankende Leistungen; soweit Mindestleistungen gewährleistet sind, ist dieser Mindestbetrag jedenfalls zu berücksichtigen.
Der Arbeitgeber hat das Recht, durch einseitige schriftliche Erklärung an die Arbeitnehmer bis zum 31.10.2005 auf das Widerrufsrecht, die Bedingung usw. zur Gänze zu verzichten, wenn dadurch keine Lohnsteuerbegünstigung entfällt. Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies – abweichend vom vorangehenden Satz – nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig. Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Lohn umgewandelt werden, indem der laufende Lohn um den Jahres-Durchschnittswert der Prämie erhöht wird; die BV kann Abweichendes vorsehen.
Die vorstehenden beiden Absätze treten bereits mit 1.5.2005 in Kraft.

Beschäftigungsgruppen	Grundlohn in € am 1.11.2005				
	weniger als	von–bis	von–bis	von–bis	mehr als
BG A	**1.345,67**	**mehr als 1.345,67**			
BG B	**1.358,58**	**1.358,58**	**1.385,22**	**1.398,54**	**1.411,85**
		1.385,21	1.398,53	1.411,85	
BG C	**1.454,47**	**1.454,47**	**1.482,99**	**1.497,25**	**1.511,50**
(aus LG 5)		1.482,98	1.497,24	1.511,50	
BG C	**1.490,42**	**1.490,42**	**1.518,94**	**1.533,20**	**1.547,45**
(aus LG 4)		1.518,93	1.533,19	1.547,45	
BG D	**1.597,38**	**1.597,38**	**1.633,29**	**1.651,25**	**1.669,20**
		1.633,28	1.651,24	1.669,20	
BG E	**1.842,99**	**1.842,99**	**1.884,43**	**1.905,14**	**1.925,84**
		1.884,42	1.905,13	1.925,84	
BG F	**2.079,86**	**2.079,86**	**2.140,44**	**2.170,73**	**2.201,01**
		2.140,43	2.170,72	2.201,01	
BG G	**2.419,84**	**2.419,84**	**2.512,91**	**2.559,45**	**2.605,98**
		2.512,90	2.559,44	2.605,98	
Einreihung in:	**Grundstufe**	**nach 2 BG-J**	**nach 4 BG-J**	**nach 6 BG-J**	**nach 9 BG-J**

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

Ist-Wirkung der erstmaligen Vorrückung bei AN mit Zeitlohn

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

– Der Betrag der Überzahlung gegenüber dem kollektivvertraglichen Mindestlohn unmittelbar vor der Vorrückung ist zu halbieren.
– Der so ermittelte Betrag ist vom Vorrückungswert abzuziehen.
– Der Differenzbetrag ist der Wert der erstmaligen Vorrückung und erhöht den Ist-Lohn.
– Der Wert der erstmaligen Vorrückung beträgt aber zumindest 50 % des Vorrückungswertes „nach 2, 4 BG-J“.

AN, die aus der LG 4 in die BG C eingestuft wurden, erhalten jedoch den vollen Vorrückungsbetrag.
Für die Vorrückungen in die Vorrückungsstufe „nach 6 BG-J“, „nach 9 BG-J“ oder „nach 12 BG-J“ gilt Abschnitt IX KollV (Dauerrecht).

Zeitpunkt der Vorrückung bzw. Anfall der Kompetenzzulage für am 1.11.2005 beschäftigte Arbeitnehmer

Erstmalige Vorrückung/Kompetenzzulage

9. Die AN sind nach BG aufzuteilen. Innerhalb jeder BG sind drei gleich große Dienstalters-Gruppen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu bilden; gegebenenfalls haben die dienstälteren Gruppen einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen.
Bei der Gruppenbildung sind überlassene Arbeitskräfte nicht zu berücksichtigen.

10. Die Arbeitnehmer der dienstältesten Gruppe rücken im Zeitraum vom 1.11.2005 bis 1.10.2006 vor. Die AN der mittleren Gruppe im Zeitraum vom 1.11.2006 bis 1.10.2007, jene der dienstjüngsten Gruppe im Zeitraum vom 1.11.2007 bis 1.10.2008. Gleiches gilt bei AN mit Leistungslöhnen hinsichtlich des Anfalles der Kompetenzzulage.

11. Abweichend von Pkt. 9 und 10 sind in **Zeitlohn** bezahlte Arbeitnehmer, die von der **Lohngruppe 5 in die Beschäftigungsgruppe C** umgereiht wurden, wie folgt zuzuordnen:
Alle Arbeitnehmer, die in der LG 5 am 31.10.2005 mehr als 5% anrechenbare Überzahlung iSd Pkt. 7 aufgewiesen haben, sind gem. Pkt. 9 einzuteilen und rücken gem. Pkt. 10 erstmals vor. Arbeitnehmer, die mehr als 2%, aber höchstens 5% Überzahlung aufweisen, sind nach ihrem Dienstalter in zwei Gruppen einzuteilen; die dienstältere Gruppe rückt im Zeitraum vom 1.11.2006 bis 1.10.2007, die dienstjüngere Gruppe im Zeitraum vom 1.11.2007 bis 1.10.2008 erstmals vor. Arbeitnehmer, die bis zu 2% Überzahlung aufweisen, rücken im Zeitraum vom 1.11.2007 bis 1.10.2008 erstmals vor.

Vorrückungstermine

12. Der Termin der Vorrückungen (gemäß den Punkten 9 bis 11) ist jeweils der Erste jenes Kalendermonats, in welchem das Arbeitsverhältnis begonnen hat. Alle weiteren Vorrückungen dieser Arbeitnehmer erfolgen ausgehend von diesem Vorrückungstermin.

Dienstalter für die Gruppenbildung

13. Unter „Dienstalter“ im Sinne der Punkte 9 bis 11 ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt V zu verstehen, wobei im Falle von Karenzen (Karenzurlauben) gem. MSchG bzw. EKUG/VKG bis zu insgesamt 22 Monate zu berücksichtigen sind.

Abweichende Gruppenbildung

14. Durch Betriebsvereinbarung kann eine von den Punkten 9 bis 11 abweichende, jedoch hinsichtlich der Größe der Gruppen gleichwertige Einteilung der Arbeitnehmer vorgenommen werden. Für AN mit Leistungslohn kann auch ein betriebseinheitlicher Termin des Anfalls der Kompetenzzulage vereinbart werden; dieser ist spätestens der 1.5.2007.

Ausnahmen von der erstmaligen Vorrückung

15. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, **Punkt 27** („5%-Klausel“), gilt für die erstmalige Vorrückung nach diesem Anhang (Übergangsrecht) nicht; die Ausnahmebestimmung in **Punkt 28** (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

Einreihung in Kompetenzzulagenstufen

16. Bei Arbeitnehmern mit Akkordlohn (in der Folge wird dieser Begriff auch für akkordähnliche Prämienlöhne iS dieses Kollektivvertrages verwendet) ist die Einreihung in die jeweilige Kompetenzzulagenstufe nach dem im Zeitraum vom 1.11.2003 bis 31.10.2004 durchschnittlich erzielten Akkord- bzw. Prämienverdienst aller Arbeitnehmer vorzunehmen, die in derselben Lohngruppe eingestuft waren („Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst"). Wenn die Berechnung auf Grundlage dieses Zeitraums nicht repräsentativ ist, kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer, repräsentativerer Betrachtungszeitraum vereinbart werden. Die Einreihung in die jeweilige Kompetenzzulagenstufe erfolgt nach der folgenden Tabelle (Vorrückungsstufen der Kompetenzzulage-gem. Pkt. 17 und 18):

Beschäftigungsgruppen	Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst in € vom 1.11.2003 bis 31.10.2004			
	weniger als	von – bis	von – bis	mehr als
BG B	**1.671,26**	**1.671,26**	**1.687,65**	**1.704,02**
		1.687,64	1.704,02	
BG C	**1.744,14**	**1.744,14**	**1.761,24**	**1.778,33**
(aus LG 5)		1.761,23	1.778,33	
BG C	**1.834,34**	**1.834,34**	**1.852,32**	**1.870,29**
(aus LG 4)		1.852,31	1.870,29	
BG D	**1.965,03**	**1.965,03**	**1.987,12**	**2.009,20**
		1.987,11	2.009,20	
BG E	**2.253,97**	**2.253,97**	**2.279,31**	**2.304,63**
		2.279,30	2.304,63	
BG F	**2.558,55**	**2.558,55**	**2.595,81**	**2.633,06**
		2.595,80	2.633,06	
BG G	**2.818,78**	**2.818,78**	**2.872,99**	**2.927,19**
		2.872,98	2.927,19	
Einreihung in:	**Grundstufe**	**nach 2 BG-J**	**nach 4 BG-J**	**nach 7 BG-J**

17. Bei Einreihung in die **Grundstufe** richtet sich die Höhe der Kompetenzzulage nach folgender Tabelle:

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in €			
	Ab Anfall der Zulage n. 2 BG-J	2 Jahre danach n. 4 BG-J	Weitere 3 Jahre danach n. 7 BG-J	Weitere 3 Jahre danach n. 10 BG-J
B	36,89	56,85	76,81	96,77
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz max. 0,6% über KollV	21,34	42,68	64,02	64,02
C aus LG 5 sonst	39,73	61,07	82,41	103,75
C aus LG 4	42,65	63,99	85,33	106,67
D	49,55	76,38	103,21	130,04
E	57,48	88,38	119,28	150,18
F	81,42	126,62	171,82	217,02
G	123,85	192,92	261,99	331,06

Die angegebene Kompetenzzulage stellt den Gesamtbetrag in der jeweiligen Kompetenzzulagenstufe dar.

18. Bei Einreihung in die **Kompetenzzulagenstufen „nach 2 BG-J“, „nach 4 BG-J“** oder **„nach 7 BG-J“** richtet sich die Höhe der Kompetenzzulage nach folgender Tabelle:

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulagentabelle in Euro Einreihung in Vorrückungsstufen "n. 2 BGJ", "n. 4 BGJ" oder "n. 7 BGJ"					
	nach 2 BG-J			nach 4 BG-J		nach 7 BG-J
	Ab Anfall der Zulage (n. 4 BG-J)	3 Jahre danach (n. 7 BG-J)	Weitere 3 Jahre danach (n. 10 BG-J)	Ab Anfall der Zulage (n. 7 BG-J)	3 Jahre danach (n. 10 BG-J)	Ab Anfall der Zulage (n. 10 BG-J)
B	19,96	39,92	59,88	19,96	39,92	19,96
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz max. 0,6% über KollV	21,34	42,68	42,68	21,34	21,34	21,34
C aus LG 5 sonst	21,34	42,68	64,02	21,34	42,68	21,34
C aus LG 4	21,34	42,68	64,02	21,34	42,68	21,34
D	26,83	53,66	80,49	26,83	53,66	26,83
E	30,90	61,80	92,70	30,90	61,80	30,90
F	45,20	90,40	135,60	45,20	90,40	45,20
G	69,07	138,14	207,21	69,07	138,14	69,07

Die angegebene Kompetenzzulage stellt den Gesamtbetrag in der jeweiligen Kompetenzzulagenstufe dar.

Erhöhung der Kompetenzzulage

19. Werden Kompetenzzulagen im Sinne dieses KollV mit höheren Beträgen gezahlt als in den Punkten 17 und 18 angeführt, ist diese Überzahlung anlässlich von Erhöhungen der Kompetenzzulage wegen des Erreichens eines höheren BG-Jahres aufrecht zu erhalten, soweit sich nicht aus Pkt. 26 oder Abschnitt IX Pkt. 13 und 30 anderes ergibt.

Ausnahmen von der Kompetenzzulage

20. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 27 („5%-Klausel“) gilt für die Kompetenzzulage nicht; die Ausnahmebestimmung in Punkt 28 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.11.2005

21. Die Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.11.2005 ist in Anhang II geregelt. Die am 31.10.2005 geltenden Richtsätze der LG 4 dürfen auch nach dem 1.11.2005 keinesfalls unterschritten werden.

Umstufung nach dem 1.11.2005

22. Werden Arbeitnehmer nach dem 1.11.2005 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, gilt ausschließlich Abschnitt IX bzw. XIIIa . Erfolgt die Umstufung **vor** der erstmaligen Vorrückung (Pkt. 9 –15), erfolgt die erste Vorrückung in der neuen BG zu jenem Termin, der für die erstmalige Vorrückung gem. Pkt. 10 –15 vorgesehen war; spätestens erfolgt die erste Vorrückung in der neuen BG aber zwei Jahre nach der Umstufung.
Der für die Einstufung in BG G vorgesehenen Berufspraxis in BG F sind Beschäftigungszeiten in der LG 1 gleichzuhalten.

Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2009

23. Für Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 1.11.2005 bis 31.12.2009 in das Unternehmen neu eintreten und Vordienstzeiten im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 18 aufweisen, besteht für die Anrechnung dieser Vordienstzeiten folgende Höchstgrenze:
Im Jahr 2005/06 max. 1 Jahr, 2007 max. 2 Jahre, 2008 max. 3 Jahre, 2009 max. 4 Jahre, ab 1.1.2010 gilt Abschnitt IX.

Individuelle Erhöhungen (Verteilungsvolumen)

24. Die Bestimmungen über die individuellen Erhöhungen gemäß Abschnitt IX, Punkt 38 bis 60, sind unabhängig vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für alle Arbeitnehmer erstmals ab 1.1.2010 anzuwenden. Die ersten individuellen Erhöhungen erfolgen mit 1.7.2010.
Für die Ermittlung der Höhe des Verteilungsvolumens ist in den Jahren 2010 bis einschließlich 2013 wie folgt vorzugehen: die Zahl der Beschäftigten jeder Beschäftigungsgruppe (ausgenommen A) ist mit 75% eines Vorrückungswertes „6/9/12 BG-J“ (Abschnitt IX Pkt. 20) der jeweiligen Beschäftigungsgruppe (ausgenommen BG A) entsprechend der jeweiligen Mindestlohntabelle zu multiplizieren und dieses Ergebnis sodann mit dem Faktor 0,17 zu multiplizieren. Maßgeblich ist die Zahl der Beschäftigten am 15.4. des Jahres; Ist diese Zahl der Beschäftigten einer BG gegenüber der Zahl am vorangegangenen 1. Ju-

li um mehr als 20% gestiegen oder gesunken, ist der Mittelwert dieser beiden Zahlen maßgeblich.

Lehrlinge

25. Bei Arbeitnehmern, die am 31.10.2005 als Lehrlinge beschäftigt sind, gelten im anschließenden Arbeitsverhältnis die Bestimmungen der Punkte 1 bis 22 und 28 dieses Anhanges nicht.

Betriebliche Lohnschemata

26. a) Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, betriebliche Lohnschemata, die vor dem 1.11.2005 abgeschlossen wurden, unter Beachtung der Grundsätze des Abschnittes IX anzupassen. Bei dieser Neuordnung sind unbeabsichtigte Kumulierungseffekte mit den kollektivvertraglichen Vorrückungen möglichst zu vermeiden.
Betriebliche Schemata im Sinne dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird, sofern kein Widerrufsrecht besteht. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

b) Kommt es bis zum 31.12. 2005 zu keiner Einigung über eine Anpassung jener innerbetrieblichen Regelungen, die vor dem 1.2.2005 abgeschlossen wurden, gilt für Ansprüche aus derartigen Regelungen, die nach dem 31.10.2005 erwachsen, lit. c) bis f).

c) Für rein dienstzeitabhängige innerbetriebliche Regelungen gilt in diesem Fall:

– Entsprechend der Regelung in Abschnitt IX Punkt 13 können in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Ist-Lohnerhöhungen auf bis zu zwei unmittelbar folgenden Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Anhang IXa, Abschnitt IX) angerechnet werden.
– Wirksam gewordene Ist-Lohnerhöhungen gemäß Anhang IXa oder Abschnitt IX (Übergangs- oder Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die in den Zeitraum der 60 Kalendermonate nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe

„nach 12 BG-J“ fallen; höchstens aber im Ausmaß des 2-fachen des Vorrückungswertes „12 BG-J“.

– Es müssen jedoch für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Anhanges IXa (Übergangsrecht) im Ausmaß eines Vorrückungswertes „12 BG-J“ verbleiben (also insb. die erstmalige Vorrückung iSd Pkt. 9 bis 11 in die Vorrückungsstufe nach 12 BG-J).

d) Für sonstige innerbetriebliche Regelungen (insb. Zwischenlohngruppen) gilt in diesem Fall:

– Entsprechend der Regelung in Abschnitt IX Punkt 13 können in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Ist-Lohnerhöhungen auf bis zu zwei unmittelbar folgende Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Anhang IXa, Abschnitt IX) angerechnet werden; doch muss über die, in der betrieblichen Regelung vorgesehenen Leistungen hinaus, in Summe ein Vorrückungswert „12 BG-J“ aus dem kollektivvertraglichen Vorrückungssystem verbleiben.

– Wirksam gewordene Ist-Lohnerhöhungen gemäß Anhang IXa oder Abschnitt IX (Übergangs- oder Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die in den Zeitraum der 60 Kalendermonate nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 12 BG-J“ fallen; höchstens aber im Ausmaß des 2-fachen des Vorrückungswertes „12 BG-J“. Es muss jedoch über die, in der betrieblichen Regelung vorgesehenen Leistungen hinaus, in Summe ein Vorrückungswert „12 BG-J“ aus dem kollektivvertraglichen Vorrückungssystem verbleiben.

– Für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, müssen zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Abschnittes im Ausmaß von zwei Vorrückungswerten „12 BG-J“ verbleiben, soweit darauf Anspruch besteht (unter Einschluss der erstmaligen Vorrückung iSd Pkt. 9 bis 11 in die Vorrückungsstufe nach 12 BG-J).

e) Für die Entscheidung ob ein rein dienstzeitabhängiges oder ein sonstiges System vorliegt, ist nicht nur der Wortlaut der innerbetrieblichen Regelung, sondern auch deren tatsächliche Handhabung maßgebend.

f) Soweit innerbetriebliche Regelungen auf die Dauer der Lohngruppenzugehörigkeit oder auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn Bezug nehmen, gilt dies als Bezugnahme auf die tatsächliche Dauer der Lohngruppen- bzw. Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit und auf den Mindestlohn der Grundstufe.

Unternehmen mit geringer Überzahlung

27. In Unternehmen, in denen die Überzahlung der ArbeiterInnen (gemeinsame Berechnung für AN im Zeit- und Leistungslohn) im November 2004, bei Leistungslöhnern im Zeitraum November 2004 bis Jänner 2005, im Durchschnitt weniger als 5% betragen hat,

– können bei AN im Zeitlohn anstelle der Vorrückungen in die Vorrückungsstufen nach 2 BG-J und nach 4 BG-J vier Vorrückungen im Ausmaß jeweils eines Vorrückungswertes 12 BG-J, im Abstand von je 2 Jahren vereinbart werden. Alle weiteren Vorrückungen verschieben sich dementsprechend.
– kann bei AN im Leistungslohn der Betrag der Kompetenzzulage „nach 2 BG-J“ halbiert und erst nach zwei weiteren Jahren in voller Höhe bezahlt werden. Der Zeitpunkt der weiteren Erhöhungen verschiebt sich dementsprechend.

Als Überzahlung gilt hinsichtlich der AN im Leistungslohn der Betrag, um den der Lohngruppen-Akkord(prämien)durchschnittsverdienst den Wert von 130% des ab 1.11.2004 gültig gewesenen kollektivvertraglichen Mindestlohnes überschreitet.

In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu bis 31.12.2005 eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Kommt keine Einigung zustande, ist auf Verlangen des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden. Eine derartige (Betriebs-)Vereinbarung gilt auch für AN, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 31.10.2005 begonnen hat.

Darüber hinaus können sonstige Abweichungen von den Regelungen über die Vorrückung und die individuelle Erhöhung durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung der KollV-Parteien, festgelegt werden.

Dienstzettel

28. Mittels eines Dienstzettels gemäß Anhang Ia sind die Arbeitnehmer bis spätestens 30.11.2005 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Anhang für sie ergeben.

Anhang X

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu § 7 Abs 6 AZG (idF BGBl I 2018/53)

Die Kollektivvertragspartner bekennen sich vollinhaltlich zum freiwilligen Ablehnungsrecht bzw. zum Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 6 AZG für alle Überstunden im Rahmen der §§ 7 und 8 ab einer Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden. Die Kollektivvertragspartner erklären aus diesem Grund gemeinsam, dass kein Mitarbeiter direkt oder indirekt zu Leistung dieser Überstunden verpflichtet oder gar gezwungen werden soll. Das freiwillige Ablehnungsrecht gemäß § 7 Abs. 6 AZG soll daher von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Betrieben der metalltechnischen Industrie frei von Angst und Druck ausgeübt werden können.
Zur Überprüfung und Kontrolle, ob das freiwillige Ablehnungsrecht des § 7 Abs. 6 AZG von den Arbeitnehmer/Innen auch tatsächlich völlig angstfrei und ohne jeglichen Druck durch den/die Arbeitgeber/in ausgeübt werden kann, richten die Kollektivvertragspartner eine gemeinsame, paritätisch zu besetzende Monitoring-Kommission ein, deren ausdrückliche Aufgabe die Kontrolle und sozialpartnerschaftliche Klärung von allfälligen unerwünschten unfreiwilligen Überstundenleistungen ist. Zu diesem Zwecke kann die Monitoring-Kommission auch Empfehlungen an die Betriebe und Mitarbeiter der Betriebe der Fachverbände der Metalltechnischen Industrie, Bergwerke und Stahl, Fahrzeugindustrie, NE-Metallindustrie, Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen sowie der Berufsgruppe Gießereiindustrie aussprechen.

Anhang XI

PROTOKOLLANMERKUNG VOM 6., 8. BZW. 10. NOVEMBER 2021*)

Anpassungsklausel für innerbetriebliche Regelungen:
Durch Betriebsvereinbarung kann von der kollektivvertraglich vorgesehenen Etappenerhöhung der Zulagen für die 2. und 3. Schicht (bzw. subsidiär von der Nachtarbeitszulage) **mit** Zustimmung der Kollektivvertragsparteien betraglich bzw. zeitlich bezüglich der Fälligkeit der jeweiligen Etappenerhöhung abgewichen werden, wenn die kollektivvertragliche Erhöhung der Schicht- bzw. Nachtarbeitszulagen aufgrund innerbetrieblicher Regelungen zu unerwarteten und erheblichen Personalkosteneffekten oder insgesamt zu einer Gefährdung des Standortes des Betriebes führen. Ebenso kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien von den kollektivvertraglichen Schicht- bzw. Nachtarbeitszulagen betraglich abgewichen werden, wenn erhebliche schichtbedingte innerbetriebliche Überzahlungen der Grundlöhne von Schichtarbeiternehmer/innen und/oder Arbeitnehmer/innen, deren Normalarbeitszeit üblicherweise zumindest teilweise in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr liegt, vorliegen oder durch andere betriebliche Gestaltungsinstrumente (wie z.B. Prämien für Schichtarbeit, Zulagen für die Frühschicht, etc.) ähnliche Überzahlungseffekte bei Schichtarbeiternehmer/innen bestehen. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, kann einzelvertraglich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien ebenfalls Abweichendes bei den Schichtzulagen bzw. der Nachtarbeitszulage vereinbart werden.

Einrichtung Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeitszeit“
Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, auf Expertenebene bis spätestens Ende Februar 2022 eine Arbeitsgruppe einzurichten, die sich ergebnisoffen mit den Themen Arbeitszeitgestaltung (unter Berücksichtigung der im Kollektivvertrag sowie im Arbeitszeitgesetz bereits bestehenden Arbeitszeitmodellen wie z.B. der erweiterten Band-

**) 6. November 2021 Metalltechnische Industrie*
8. November 2021 NE-Metallindustrie, Fahrzeugindustrie, Bergwerke und Stahl, Gießereiindustrie
10. November 2021 Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen

breite, dem Zeitkontenmodell, Schichtarbeit, Gleitzeit, 4-Tage-Woche, etc.) und Lebensphasen-orientierten Arbeitszeitmodellen mit besonderer Bezugnahme auf das Modell der kollektivvertraglichen Freizeitoption, Elemente der Zeitsouveränität für Arbeitnehmer/innen, kürzere Arbeitszeiten für physisch und psychisch besonders belastende Arbeit sowie alters- und praxisgerechter Arbeitszeitverteilung (Lebensarbeitszeitkonten, Aspekte der Gesundheit und Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen, Solidaritätsprämienmodells, etc.) beschäftigen soll und der Steuerungsgruppe (bestehend aus den jeweiligen KV-Verhandlungsleitern) zeitlich im Vorfeld der Kollektivvertragsverhandlungen im Herbst 2022 einen gemeinsamen sozialpartnerschaftlichen Endbericht vorlegen muss.

Zukunftswerkstätte Fahrzeugindustrie*)
Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass über die im KV-Abschlussprotokoll hinaus geregelte Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeitszeit“ im Rahmen der Zukunftswerkstätte Fahrzeugindustrie die Strukturveränderungen der KFZ-Industrie erläutert werden, mit dem gemeinsamen Ziel, die Herausforderungen gemeinsam zu erörtern und zu bewältigen. Ziel ist es, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Fahrzeugindustrie zu verbessern.

Anhang XII

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU ÜBERLASSENEN ARBEITSKRÄFTEN

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen aller Fachverbände der Metallindustrie und des Bergbaues 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 AUG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten. Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschrif-

**) Gilt nur für die Fahrzeugindustrie*

ten wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und sollte keine Lösung auf betrieblicher Ebene erreicht werden, nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

Anhang XIII

PROTOKOLLANMERKUNG VOM NOVEMBER 2022

Aufnahme von Verhandlungen betreffend die Weiterentwicklung des einheitlichen Entlohnungssystems
Seit Einführung des einheitlichen Entlohnungssystems im Jahr 2005 hat sich die Arbeitswelt verändert. Insbesondere die Art und Weise, wie gearbeitet wird hat sich durch Digitalisierung/Industrie 4.0, demografischer Wandel, Wertewandel, neue Managementstrukturen und Dekarbonisierung stark gewandelt. Das einheitliche Entlohnungssystem ist hingegen unverändert geblieben. Ziel der Verhandlungen ist es, das Entlohnungssystem und dessen Wirkung/Anwendung zu evaluieren und allenfalls dahingehend weiterzuentwickeln, um den Anforderungen der Gegenwart und der unmittelbaren Zukunft zu entsprechen. Die Kollektivvertragsparteien kommen daher überein, Gespräche bzw. Verhandlungen zur „Evaluierung und möglichen Weiterentwicklung des einheitlichen Entlohnungssystems“ baldmöglichst aufzunehmen.

Vereinheitlichung der Dienstreisebestimmungen
Innerhalb der mit KV-Abschluss vom November 2021 eingerichteten Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeitszeit“ wird die darin bestehende Sub-Arbeitsgruppe „Montage und auswärtiges Arbeiten“ beauftragt, einen gemeinsamen, möglichst einkommens- und kostenneutralen Vorschlag zur Vereinheitlichung der Dienstreisebestimmungen im Arbeiter-KV sowie im Angestellten-KV auszuarbeiten.

Gemeinsame Initiative – Anhebung und jährliche Valorisierung In- und Auslandsdiäten sowie Kilometergelder
Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, zeitnah und gemeinsam beim Bundesministerium für Finanzen eine angemessene Anhebung und jährliche Valorisierung

- der Beträge im EStG für Inlandsdiäten (Tages- und Nächtigungsgelder),

- der Beträge für Auslandsdiäten (Tages- und Nächtigungsgelder) lt. VO BGBl. II 483/1993 (idF BGBl. II Nr. 434/2001) aufgrund der Reisegebührenvorschriften des Bundes (Gebührenstufe 3) sowie
- der Beträge im EStG für Kilometergelder

zu fordern.

Anhang XIV

QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE

Die KV-Parteien kommen überein, Gespräche auf Ebene der Verhandlungsleiter der Fachverbände und Berufsgruppe aufzunehmen, mit dem Ziel die Qualifizierung im Rahmen von Lehrabschlussprüfungen insbesondere gem. § 23 Abs. 5 BAG (idFv BGBl 2013/29) zu fördern, insbesondere unter Berücksichtigung bestehender Weiterbildungseinrichtungen und regionalen Strukturen sowie laufender Maßnahmen der Fachverbände und der Gewerkschaften.

EVALUIERUNG EINHEITLICHES ENTGELTSYSTEM

Die KV-Parteien bekräftigen ihre Vereinbarung vom 4.11.2022 (Arb. Anhang XIII), Gespräche zur Evaluierung und möglichen Weiterentwicklung des einheitlichen Entgeltsystems baldmöglichst aufzunehmen, wobei auch Aspekte der Gleichwertigkeit von Facharbeit mit anderen Tätigkeiten berücksichtigt werden sollen.

Fachverband Bergwerke und Stahl
Für den Verband der Eisenhüttenwerke

Der Obmann:
Gen.Dir. Dipl.-Ing.
Franz Friesenbichler e.h.

Der Geschäftsführer:
Dipl.-Ing. Roman Stiftner e.h.

Fachverband der Gießereiindustrie

Der Obmann:
KR Ing. Peter Maiwald e.h.

Der Geschäftsführer:
Dipl.-Ing. Adolf Kerbl e.h.

Fachverband der NE-Metallindustrie

Der Obmann:
GF KR Dkfm. Gerhard Griller e.h.

Der Geschäftsführer:
Dipl.-Ing. Roman Stiftner e.h.

Fachverband MASCHINEN & METALLWAREN Industrie

Der Obmann:
KR Dipl.-Ing. Dr.
Clemens Malina-Altzinger e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. Berndt-Thomas Krafft e.h.

Fachverband der Fahrzeugindustrie

Der Obmann:
Gen.Dir. Julian August
Michael Wagner e.h.

Der Geschäftsführer:
Mag. Walter Linszbauer e.h.

Fachverband der Gas- und
Wärmeversorgungsunternehmungen

Der Obmann:
Vorst.-Dir. KR Ing. Mag.
Helmut Miksits e.h.

Der Geschäftsführer:
Mag. Michael Mock e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:
Rainer Wimmer e.h.

Der Bundessekretär:
Manfred Anderle e.h.

Leitender Sekretär:
Peter Schleinbach e.h.

Wien, 18. Oktober 2011

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

Kollektivvertrag für Arbeiter/innen in der metalltechnischen Industrie vom 1. November 2024

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband Metalltechnische Industrie, ausgenommen für die Berufsgruppe der Gießereiindustrie*)

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE,

andererseits.

II. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich; für den Verband der technischen Gebäudeausrüster nur für das Bundesland Wien.

2. Fachlich:

Für alle Betriebe, die einem der vertragschließenden Fachverbände angehören, ausgenommen für die Berufsgruppe der Gießereiindustrie.

**) Auch mit den Fachverbänden*
– Fachverband Bergwerke und Stahl,
– Fachverband der Fahrzeugindustrie,
– Fachverband Metalltechnische Industrie für die Berufsgruppe der Gießereiindustrie,
– Fachverband der NE-Metallindustrie,
– Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen
wurde dieser Zusatzkollektivvertrag wortident abgeschlossen und gilt somit sinngemäß für alle in einem dieser Fachverbände angehörenden Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer:innen.

3. Persönlich:

Für alle am 31.10.2024 in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter:innen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer:in genannt.

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt rückwirkend am 1. Jänner 2024 in Kraft und gilt in der vorliegenden Fassung bis zum 31. Dezember 2024. Die Rückwirkung erstreckt sich ausdrücklich auch auf bereits ausbezahlte Prämien.

IV. MITARBEITER:INNENPRÄMIE FÜR DAS KALENDERJAHR 2024

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 113/2024) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 46/2024) gewähren.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 113/2024) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

– wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
– wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
– wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,

– wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
– wenn ein einheitlicher Prozentsatz zum Monatslohn vereinbart wird,
– wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt.
  Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig. Die vereinbarte Mitarbeiter:innenprämie muss jedoch bis spätestens 15. Februar 2025 (§ 77 Abs 5 EStG 1988 idF BGBl I 3/2021) ausbezahlt werden.

8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden. Endet das Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2024, aber vor der Auszahlung der Mitarbeiter:innenprämie gebührt die gesamte Mitarbeiter:innenprämie.

10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt nach Erhalt der Mitarbeiter:innenprämie. In diesen Fällen muss der aliquote Anteil der Mitarbeiter:innenprämie (je Woche 1/52), der nicht der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 entspricht, zurückbezahlt werden.

11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

12. Wird bzw. wurde für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 113/2024) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 113/2024) zu beachten.

13. Verändert sich bei im Kalenderjahr 2024 ausbezahlten Prämien durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivvertrages nachträglich deren lohnsteuerrechtliche Behandlung, so hat der/die Arbeitgeber:in die Arbeitnehmer:innen bezüglich allfälliger in diesem Zusammenhang entstehender Steuerschulden schad- und klaglos zu halten.

14. Bestehende Vereinbarungen, die den/die Arbeitnehmer:in günstiger stellen als dieser Zusatzkollektivvertrag, bleiben unberührt (§ 3 ArbVG).

Wien, am 18. Oktober 2024

Die per 1.11.2025 bzw. 1.11.2026 wirksamen Änderungen dieses Kollektivvertrages (eingearbeitet) wurden vereinbart:

– durch Kollektivvertrag vom 22. September 2025
mit dem Fachverband Metalltechnische Industrie,
– durch Kollektivvertrag vom 22. September 2025
mit dem Fachverband Bergwerke und Stahl,
– durch Kollektivvertrag vom 22. September 2025
mit dem Fachverband NE-Metallindustrie.
– durch Kollektivvertrag vom 22. September 2025
mit dem Fachverband Fahrzeugindustrie,
– durch Kollektivvertrag vom 22. September 2025
mit dem Fachverband Metalltechnische Industrie für die Berufsgruppe der Gießereiindustrie.
– durch Kollektivvertrag vom 22. September 2025
mit dem Fachverband Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen.

ÜBERSICHTSTABELLE – SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT

Die Tabelle ist nur für die Regelfälle der jeweiligen, im Kollektivvertrag aufscheinenden, Entgeltarten anzuwenden. Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe Spezialbestimmungen, die geänderte Abgaben bewirken. In diesen Ausnahmefällen ist zur Klärung, welche Steuer- und Sozialversicherungsabgaben vom Arbeitnehmer zu leisten sind, das zuständige Gewerkschaftssekretariat einzuschalten.

ERLÄUTERUNGEN ZUR NACHSTEHENDEN TABELLE

[1] Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge 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 31.12.2025 gilt: Zusätzlich zu § 68 Abs 1 EStG sind Zuschläge für die ersten 18 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohnes bis € 200,– steuerfrei (§ 68 Abs 2 EStG iVm § 124b Z 440 lit b EStG).
Ab 1.1.2026 gilt: 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

2025 ..... € 12.900,–
2026*) ..... € 13.860,–

AKU und WFB ist von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten.

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

**) Voraussichtlicher Wert für 2026, der Wert war zum Zeitpunkt der Drucklegung des KollV noch nicht fixiert.*

	LST	SV	AKU/WFB
Abfertigung (gesetzlich oder kollektivvertraglich)	pfl.	frei	frei
Abfertigungbeiträge gem. BMSVG	frei	frei	frei
Arbeitskleidung, normal übliche (wenn sie der AN kostenlos vom AG erhält)	frei	frei	frei
Aufwandsentschädigungen (Absch. VIII)	frei[3]/pfl.	frei[3]/pfl.	frei[3]/pfl.
Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (Abschn. IV/7a)	pfl.	pfl.	pfl.
Erschwerniszulage (Absch. XIV)	frei[1]/pfl.	pfl.	pfl.
Fahrkostenvergütung für Dienstreisen (einschließlich der Heimfahrten) (Absch. VIII und Kilometergelder)	frei	frei	frei
Feiertagsarbeitszuschläge	frei[1]/pfl.	pfl.	pfl.
Gefahrenzulage (Absch. XIV)	frei[1]/pfl.	pfl.	pfl.
Kompetenzzulage (Absch. XIIIa)	pfl.	pfl.	pfl.
Krankengeldzuschuss (Absch. XVI)	pfl.	frei	frei
Montagezulage (Absch. XIV)	pfl.	pfl.	pfl.
Nachtarbeitszulage (Absch. XIV)	frei[1]/pfl.	pfl.	pfl.
Nächtigungsgeld (Absch. VIII)	frei[4]/pfl.	frei[4]/pfl.	frei[4]
Schichtzulage (Absch. XIV) (außer Nacht- und Sonntagsschichtzuschläge)	pfl.	pfl.	pfl.
Schmutzzulage (Absch. XIV)	frei[1]/pfl.	frei[2]	frei[2]
Schutzkleidung, arbeitsbedingt	ist vom AG beizustellen		
Sonderzahlungen (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)	frei[6]/pfl.	pfl.[7]	frei
Sonntagszuschlag (Absch. XIV)	frei[1]/pfl.	pfl.	pfl.
Stundenlohn/Wochenlohn/Monatslohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundengrundlohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenpauschale	frei[5]/pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenzuschläge			
100 % (Absch. XIV)	frei[1]/pfl.	pfl.	pfl.
50 % (Absch. XIV)	frei[5]/pfl.	pfl.	pfl.
Wegzeit (Absch. VIII)	pfl.	pfl.	pfl.

EU-Übergangsrecht 1.11.2025 (Abschnitt VIII Z 21b)

	TAGGELD		NÄCHTIGUNGSGELD	
	1.-28. Tag	ab 29. Tag	1.-28. Tag	ab 29. Tag
BULGARIEN	70,92	63,83	23,91	21,52
ESTLAND	70,92	63,83	31,00	27,90
KROATIEN	70,92	63,83	23,91	21,52
LETTLAND	70,92	63,83	31,00	27,90
LITAUEN	70,92	63,83	31,00	27,90
MALTA	70,62	63,56	30,10	27,09
NORWEGEN	70,92	63,83	41,40	37,26
POLEN	70,92	63,83	25,10	22,59
RUMÄNIEN	70,92	63,83	27,30	24,57
SLOWAKEI	67,72	60,95	23,91	21,52
Pressburg	70,92	63,83	24,40	21,96
SLOWENIEN	70,92	63,83	23,91	21,52
Grenzorte	67,72	60,95	23,91	21,52
TSCHECHIEN	70,92	63,83	24,40	21,96
Grenzorte	67,72	60,95	23,91	21,52
UNGARN	66,03	59,43	26,60	23,94
Budapest	70,92	63,83	26,60	23,94
Grenzorte	66,03	59,43	23,91	21,52
ZYPERN	68,66	61,79	30,50	27,45

Tag-, Nachtgeld 1.11.2025

	TAGGELD	NÄCHTIGUNGSGELD	
		1.-28. Tag	ab 29. Tag
BELGIEN	70,92 ab dem 29. Tag 63,86	23,91	21,52
Brüssel		32,00	28,80
DÄNEMARK		41,40	37,26
DEUTSCHLAND		27,90	25,11
FINNLAND		41,40	37,26
FRANKREICH		24,00	21,60
Paris/Straßburg		32,70	29,43
GRIECHENLAND		23,91	21,52
IRLAND		33,10	29,79
ITALIEN		27,90	25,11
Rom/Mailand		36,40	32,76
LIECHTENSTEIN		23,91	21,52
LUXEMBURG		23,91	21,52
NIEDERLANDE		27,90	25,11
ÖSTERREICH		23,91	23,91
PORTUGAL		23,91	21,52
SCHWEDEN		41,40	37,26
SCHWEIZ		32,70	29,43
SPANIEN		30,50	27,45
UK London		41,40	37,26
Nordirland		36,40	32,76

EU-Übergangsrecht 1.11.2026 (Abschnitt VIII Z 21b)

	TAGGELD		NÄCHTIGUNGSGELD	
	1.-28. Tag	ab 29. Tag	1.-28. Tag	ab 29. Tag
BULGARIEN	72,41	65,17	24,41	21,97
ESTLAND	72,41	65,17	31,00	27,90
KROATIEN	72,41	65,17	24,41	21,97
LETTLAND	72,41	65,17	31,00	27,90
LITAUEN	72,41	65,17	31,00	27,90
MALTA	72,41	65,17	30,10	27,09
NORWEGEN	72,41	65,17	41,40	37,26
POLEN	72,41	65,17	25,10	22,59
RUMÄNIEN	72,41	65,17	27,30	24,57
SLOWAKEI	72,15	64,93	24,41	21,97
Pressburg	72,41	65,17	24,41	21,97
SLOWENIEN	72,41	65,17	24,41	21,97
Grenzorte	72,15	64,93	24,41	21,97
TSCHECHIEN	72,41	65,17	24,41	21,97
Grenzorte	72,15	64,93	24,41	21,97
UNGARN	70,42	63,37	26,60	23,94
Budapest	72,41	65,17	26,60	23,94
Grenzorte	70,42	63,37	24,41	21,97
ZYPERN	72,41	65,17	30,50	27,45

Tag-, Nachtgeld 1.11.2026

	TAGGELD	NÄCHTIGUNGSGELD	
		1.-28. Tag	ab 29. Tag
BELGIEN	72,41 ab dem 29. Tag 65,17	24,41	21,97
Brüssel		32,00	28,80
DÄNEMARK		41,40	37,26
DEUTSCHLAND		27,90	25,11
FINNLAND		41,40	37,26
FRANKREICH		24,41	21,97
Paris/Straßburg		32,70	29,43
GRIECHENLAND		24,41	21,97
IRLAND		33,10	29,79
ITALIEN		27,90	25,11
Rom/Mailand		36,40	32,76
LIECHTENSTEIN		24,41	21,97
LUXEMBURG		24,41	21,97
NIEDERLANDE		27,90	25,11
ÖSTERREICH		24,41	24,41
PORTUGAL		24,41	21,97
SCHWEDEN		41,40	37,26
SCHWEIZ		32,70	29,43
SPANIEN		30,50	27,45
UK London		41,40	37,26
Nordirland		36,40	32,76

Lehrlingseinkommen ab 1. November 2025

1. Lehrjahr	€ 1.071,00
2. Lehrjahr	€ 1.295,40
3. Lehrjahr	€ 1.657,50
4. Lehrjahr	€ 2.152,20
Pflichtpraktikant/innen	€ 1.000,00

Zulagen und Aufwandsentschädigungen 1.11.2025

Schmutzzulage		€	0,726
Erschwerniszulage		€	0,726
Gefahrenzulage		€	0,726
Nachtarbeitszulage			
ab 1.11.2025 mindestens		€	3,508
ab 1.11.2026 mindestens		€	3,754
ab 1.11.2027 mindestens		€	4,000
Schichtzulage, 2. Schicht			
ab 1.11.2025 mindestens		€	1,063
Schichtzulage, 3. Schicht			
ab 1.11.2025 mindestens		€	3,508
ab 1.11.2026 mindestens		€	3,754
ab 1.11.2027 mindestens		€	4,000
Montagezulage		€	1,122
Aufwandsentschädigungen	Pkt. 2/1	€	21,54
	Pkt. 2/2	€	13,17
	Pkt. 3	€	35,49
	Pkt. 4/1, 2, 5	€	70,92
	Pkt. 4/ 3, 4	€	35,49
Nächtigungsgeld		€	23,91

Lehrlingseinkommen ab 1. November 2026

1. Lehrjahr	€ 1.093,49
2. Lehrjahr	€ 1.322,60
3. Lehrjahr	€ 1.692,31
4. Lehrjahr	€ 2.197,40
Pflichtpraktikant/innen	€ 1.000,00

Zulagen und Aufwandsentschädigungen 1.11.2026

Schmutzzulage		€	0,741
Erschwerniszulage		€	0,741
Gefahrenzulage		€	0,741
Nachtarbeitszulage			
ab 1.11.2026 mindestens		€	3,754
ab 1.11.2027 mindestens		€	4,000
Schichtzulage, 2. Schicht			
ab 1.11.2025 mindestens		€	1,085
Schichtzulage, 3. Schicht			
ab 1.11.2026 mindestens		€	3,754
ab 1.11.2027 mindestens		€	4,000
Montagezulage		€	1,146
Aufwandsentschädigungen	Pkt. 2/1	€	21,99
	Pkt. 2/2	€	13,45
	Pkt. 3	€	36,24
	Pkt. 4/1, 2, 5	€	72,41
	Pkt. 4/ 3, 4	€	36,24
Nächtigungsgeld		€	24,41

Die neuen Löhne 1.11.2025

BG	Grundstufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	2.568,80	2.608,44	2.648,08				39,64	
B	2.568,80	2.608,73	2.648,66	2.668,62	2.688,58	2.708,54	39,93	19,96
C	2.698,59	2.741,24	2.783,89	2.805,23	2.826,57	2.847,91	42,65	21,34
D	2.947,89	3.001,51	3.055,13	3.081,96	3.108,79	3.135,62	53,62	26,83
E	3.396,21	3.458,06	3.519,91	3.550,81	3.581,71	3.612,61	61,85	30,90
F	3.802,93	3.893,31	3.983,69	4.028,89	4.074,09	4.119,29	90,38	45,20
G	4.354,45	4.492,58	4.630,71	4.699,78	4.768,85	4.837,92	138,13	69,07
H	4.767,21	4.918,43	5.069,65	5.145,23	5.220,81	5.296,39	151,22	75,58
I	5.804,36	5.988,46	6.172,56	6.264,60	6.356,64	6.448,68	184,10	92,04
I (M III - 5%)	5.514,16	5.689,06	5.863,96	5.951,41	6.038,86	6.126,31	174,90	87,45
J	6.372,64	6.574,97	6.777,30	6.878,45	6.979,60	7.080,75	202,33	101,15
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	8.424,77	8.692,26	8.825,98	8.959,70	9.093,42		267,49	133,72

Die neuen Löhne 1.11.2026

BG	Grundstufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	2.622,74	2.662,38	2.702,02				39,64	
B	2.622,74	2.662,67	2.702,60	2.722,56	2.742,52	2.762,48	39,93	19,96
C	2.755,26	2.797,91	2.840,56	2.861,90	2.883,24	2.904,58	42,65	21,34
D	3.009,80	3.063,42	3.117,04	3.143,87	3.170,70	3.197,53	53,62	26,83
E	3.467,53	3.529,38	3.591,23	3.622,13	3.653,03	3.683,93	61,85	30,90
F	3.882,79	3.973,17	4.063,55	4.108,75	4.153,95	4.199,15	90,38	45,20
G	4.445,89	4.584,02	4.722,15	4.791,22	4.860,29	4.929,36	138,13	69,07
H	4.867,32	5.018,54	5.169,76	5.245,34	5.320,92	5.396,50	151,22	75,58
I	5.926,25	6.110,35	6.294,45	6.386,49	6.478,53	6.570,57	184,10	92,04
I (M III - 5%)	5.629,96	5.804,86	5.979,76	6.067,21	6.154,66	6.242,11	174,90	87,45
J	6.506,47	6.708,80	6.911,13	7.012,28	7.113,43	7.214,58	202,33	101,15
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	8.601,69	8.869,18	9.002,90	9.136,62	9.270,34		267,49	133,72

NOTIZEN

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**

bfi
Berufsförderungsinstitut

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

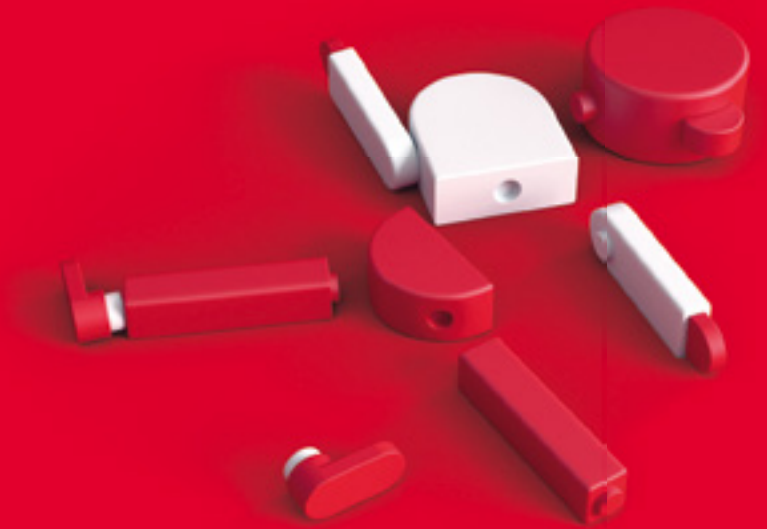
... und noch mehr online



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

ÖBB
INFRA

RISKIERT
RISKIERT
ELIMINIERT



Achtloses Überqueren von
Eisenbahnkreuzungen ist lebensgefährlich.

passaufdichauf.at