Fassung 11.03.2020

Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen

in der Fassung
vom 1. Februar 2020

Inhaltsverzeichnis

		Seite
I.	Vertragspartner	4
II.	Geltungsbereich	4
III.	Geltungsbeginn und Geltungsdauer	5
IV.	Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	5
V.	Betriebszugehörigkeit	7
VI.	Arbeitszeit	8
VIa.	Mehrarbeit	14
VIb.	Regelungen für Teilzeitbeschäftigte	15
VIc.	Altersteilzeit	15
VId.	Nachtarbeit	17
VII.	Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	18
VIII.	Reisekostenregelung	20
VIIIa.	Entsendung zu Auslandsdienstreisen	24
IX.	Trennungsgeld	28
IXa.	Versetzung lediger Arbeitnehmer	30
X.	Dienstgruppeneinteilung und Mindestlöhne	31
XI.	Lehrlingsentschädigung	35
XII.	Sonderregelung für den Einsatz von Schifffahrtspersonal	36
XIII.	Sonderregelung für Taucher	36
XIIIa.	Telearbeit	37
XIV.	Entgeltbegriff	37
XV.	Betriebliches Vorschlagswesen	38
XVI.	Anwesenheit und Erreichbarkeit	38
XVII.	Sonderregelung für Einmannbetriebe	41
XVIIa.	Bildschirmarbeit	42
XVIII.	Zulagen und Zuschläge	42
XIX.	Abrechnung und Auszahlung	45
XX.	Entgelt bei Arbeitsverhinderung	47
XXa.	Aus- und Weiterbildung	51
XXb	……	51
XXI.	Urlaub und Urlaubszuschuss	52
XXII.	Weihnachtsremuneration	53
XXIIa.	Dienstjubiläum	54
XXIII.	Abfertigung	55
XXIV.	Betriebsvereinbarungen und Sondervereinbarungen	56
XXV.	Begünstigungsklausel	56
XXVI.	Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	56
Anhang I	Muster eines Dienstzettels	57
Anhang Ia	Übergangs-Dienstzettels	59
Anhang II	Erhöhung der Ist-Löhne	60
Anhang IIa	Arbeitszeit ab 1. 11. 1986	60
Anhang III	Protokolle	61

Anhang IIIa Einführung des Monatslohnes 70
Anhang IIIb Neufassung Abschnitt Xa (Übergangsrecht) 71
Anhang IV Empfehlungen 74
Anhang V Abfertigungsbestimmungen 74
Anhang VI Anmerkungen 81

I. Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen Österreichs E-Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

II. Geltungsbereich

1. R ä u m l i c h: Für das Gebiet der Republik Österreich.
2. F a c h l i c h: Für alle Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, mit Ausnahme

a) der Elektrizitätswerke im Nebenbetrieb.

Als Elektrizitätswerke im Nebenbetrieb gelten:

1. Elektrizitätserzeugungsanlagen, die Bestandteile anderer industrieller Unternehmungen sind und Strom an Fremdbezieher abgeben und die gemeinsam mit dem Hauptbetrieb von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Hauptbetriebes betreut werden.

2. Elektrizitätserzeugungsanlagen, die Bestandteile von anderen gewerblichen Unternehmungen sind, wie Mühlen, Sägewerke und ähnliche, die Strom an Fremdbezieher abgeben und von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Gewerbes des Hauptbetriebes betreut werden.

b) der Gemeinde-Elektrizitätswerke.

Der Kollektivvertrag gilt hingegen für Gemeinde-Elektrizitätswerke, wenn sie vor dem 1. Juni 1954 die früheren Regelungen des Kollektivvertrages für eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie und Gewerbe Österreichs mit den für die Elektrizitätswerke geltenden Abänderungen und Zusätzen angewendet haben oder ihn zu einem späteren Zeitpunkt übernommen haben. Gemeinde-Elektrizitätswerke, auf die der Kollektivvertrag bisher keine Anwendung fand, können diesem beitreten, wenn sie Österreichs E-Wirtschaft die verbindliche Erklärung abgeben, sich den Bedingungen des Kollektivvertrages zu unterwerfen, und dies von Österreichs E-Wirtschaft im Einvernehmen mit der Gewerkschaft PRO-GE zur Kenntnis genommen wurde.

Ist ein Unternehmen gleichzeitig Mitglied einer anderen Arbeitgeberorganisation, so ist in Zweifelsfällen seine Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welches Gewerbe (Produktionszweig) überwiegend ausgeübt wird.

3. P e r s ö n l i c h: Für alle in den Unternehmungen beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, soweit sie nicht dem Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs vom 23. Jänner 2020 unterliegen, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

III. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Februar 2020 in Kraft.

2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrags 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. Bei Arbeitsverhältnissen kann eine Probezeit nur für die Höchstdauer von 4 Wochen vereinbart werden. Bei Lehrlingen richtet sich die Dauer der Probezeit nach den einschlägigen Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes.

2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Verwendungszeiten in der Dienstgruppe I (vor Überleitung in das neue Lohn- und Gehaltssystem gemäß dem Kollektivvertrag vom 17. Jänner 2019 sowie in der Beschäftigungsgruppe 6 (nach Überleitung in das neue Lohn- und Gehaltssystem gemäß dem Kollektivvertrag vom 17. Dezember 2018)sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten. Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

3. Der Arbeitnehmer 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.

4. Der Arbeitgeber 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.

5. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist, darf dadurch keine Schmälerung des Entgeltes eintreten.

6. Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses während des Krankenstandes gelten die einschlägigen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss – so wie alle anderen Ansprüche aus dem Kollektivvertrag – mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

7. Gibt der Arbeitnehmer 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 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Entgelt über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – § 22 AngG) zu bezahlen.
Abschn. IV/7 gilt nicht für befristete Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.12.1998 enden.

8. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden – bei Kündigung durch den Arbeitnehmer mindestens 4 Stunden – unter Fortzahlung des Entgeltes. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs. 2 und 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 Stunden der Arbeitswoche frei.

9. Gewerbliche Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch sechs Monate beschäftigt werden. Wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Kalendermonat endet, ist diese auf den Kalendermonat zu erstrecken. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Behaltepflicht hinaus fortsetzen, so hat er unter Einhaltung einer vorangehenden sechswöchigen Kündigungsfrist zu Ende der oben bestimmten Behaltepflicht zu kündigen.

10. Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers, der länger als ein Jahr im Betrieb tätig war, ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen.

Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Die Anspruchsberechtigung besteht analog der Reihenfolge gemäß der Bestimmung für die Abfertigung. Für nicht unterhaltsberechtigte Erben ergibt sich hieraus keine Einschränkung des

Anspruches.

Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes noch ein Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung im Sterbefall, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

V. Betriebszugehörigkeit

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, 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 wurde.

2. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

3. Zeiten ordentlicher Präsenzdienste bzw. ordentlicher Zivildienste werden für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet, sofern der Arbeitnehmer unmittelbar vor diesen Zeiten dem betreffenden Unternehmen angehörte.

4. Karenzzeiten im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG sowie das „Papamonat“ werden für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll angerechnet, sofern das Arbeitsverhältnis bei Antritt der Karenz(des Karenzurlaubes) oder des „Papamonats“ bereits ein Jahr gedauert hat.

5. Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber 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) ArbeitnehmerIn 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 BMVG 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.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31. 05. 2004 enden.

VI. Arbeitszeit

Wöchentliche Normalarbeitszeit

1.a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, 38,5 Stunden nicht überschreiten.

b) Als Arbeitszeit gelten auch: Waschpausen, die wegen einer wesentlich über das Normalausmaß hinausgehenden Verschmutzung vereinbart werden;
Pausen, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften in die Normalarbeitszeit eingerechnet werden müssen;
Kurzpausen bei Fließbandarbeit und Arbeit am Schiebeband mit Arbeitstakt;
gesetzlich vorgeschriebene, in die Arbeitszeit einzurechnende angemessene Kurzpausen, die für Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, in dreischichtigen Betrieben dem beteiligten Arbeitnehmer zustehen.

Ab 1.2.2019

c) 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

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Wächter, Portiere, Chauffeure und Beifahrer darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarung über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden. Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40% 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% zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

5. Werden Wächter und 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 Chauffeure und Beifahrer gemäß Punkt 4 werden

Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6 Uhr und nach 22 Uhr nicht erfasst.

7. Die wöchentliche Arbeitszeit für Chauffeure und Beifahrer kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines erhöhten Arbeitsbedarfs bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

Ab 1.11.1996

7.a) Für Lenker von in § 16 AZG genannten Kraftfahrzeugen kann durch Betriebsvereinbarung die tägliche Lenkzeit (§ 14 Abs. 2 AZG) auf 9 Stunden verlängert und vorgesehen werden, dass in unvorhergesehenen Fällen zur Ermöglichung der Rückkehr eine Lenkzeit von 10 Stunden zulässig ist.
in Fällen der Arbeitsbereitschaft (Pkt. 2 bis 6) kann dreimal wöchentlich eine Einsatzzeit bis zu 14 Stunden zugelassen werden, sofern eine Lenkzeit von 8 Stunden nicht überschritten wird. Die Ruhezeit muss in diesem Fall mindestens 10 Stunden betragen.
festgelegt werden, dass eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden in zwei oder drei Abschnitten genommen werden kann, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile mindestens 1 Stunde betragen müssen; festgelegt werden, dass eine Lenkpause von 45 Minuten durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden kann, die jedoch in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause eine Lenkzeit von 4,5 Stunden noch nicht überschritten ist.

8. Für hauptberufliche Werksfeuerwehren kann die Arbeitszeit betrieblich vereinbart werden.

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 beziehungsweise der Maschinen ist die erforderliche Zeit einzuräumen. Diese fällt in die Arbeitszeit.

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

13. Für männliche Wächter und Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit bis 12 Stunden – für weibliche bis 10 Stunden – ausgedehnt werden.

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

Kurzarbeit

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

Verteilung der Normalarbeitszeit

16. Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf 5 Tage zu verteilen. Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Normalarbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamt-Wochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Ab 1.11.2001

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 6 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. Dies gilt auch für Chauffeure und Beifahrer gemäß § 4, Abs. 7, Arbeitszeitgesetz. Die Einführung derartiger Regelungen beziehungsweise der „gleitenden Arbeitszeit“ bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

Ab 1.1.1995

17. Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen (gemäß § 4 Abs. 3 und 3a AZG) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder in Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmern 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 wöchentliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 45 Stunden nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die wöchentliche 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 und Arbeitnehmer 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 XIX 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 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 Arbeitnehmer, 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.

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstunden-entlohnung, in den anderen Fällen das Stundenentgelt (Abschnitt XIV).

Das im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlte Entgelt hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

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, verteilt 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 darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

Schichtarbeit

21. Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe beziehungsweise Betriebsabteilungen), sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben beziehungsweise Betriebsabteilungen ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Dies ist so vorzunehmen, dass vorhersehbare Arbeitsverhinderungen durch entsprechende Gestaltung und Erstellung der Schichtpläne (ohne Überstunden) berücksichtigt und auch die vom überwiegenden Teil der Experten vertretenen medizinischen Aspekte beachtet werden.

Durch diesen Schichtplan muss sich im Durchschnitt eines Zeitraumes von maximal sechs Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Punkt 1 ergeben, wobei die Vorschriften der Arbeitszeitgesetzgebung zu beachten sind. In diesem Schichtplan ist die Wochenruhe festzulegen. Aus betrieblichen Erfordernissen anfallende Schichtübergabezeiten sind Überstunden; über eine andere Form der Abgeltung kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

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 Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Überall dort, wo

a) durch territoriale Gegebenheiten bedingte schwierige Verhältnisse oder

b) Minderbelastungen der Arbeitnehmer (zum Beispiel durch Doppelbesetzungen)

vorliegen, können zur Erreichung eines regelmäßigen Schichtwechsels innerhalb eines Zeitraumes von sechs Wochen in höchstens zwei nicht aufeinander folgenden Wochen je Arbeitnehmer wöchentlich bis zu zwei Zwölfstundenschichten festgelegt werden.

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

Durch Betriebsvereinbarungen sind im Schichtplan für Springerdienste Pläne zu erstellen, in denen ausreichende Zeiten festgelegt werden, in welchen der Arbeitnehmer nicht zum Springerdienst herangezogen werden kann.

Ersatzruhetag im Schichtdienst

22. Wenn ein Feiertag auf einen Wochentag von Montag bis Freitag fällt, an dem der Arbeitnehmer gemäß Schichtplan schichtfrei hat, ist ihm ein Ersatzruhetag zu gewähren, es sei denn, es bestehen gleichwertige innerbetriebliche Regelungen.

Wenn sich eine Schicht über zwei Kalendertage erstreckt, gilt jener Tag, an dem die Schicht endet, als Schichttag.

Dekadenarbeit

Ab 1.1.1995

23. Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden.

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten zehn aufeinander folgende Arbeitstage und vier arbeitsfreie Tage.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

Innerhalb eines vierwöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Arbeitnehmer 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 zwei aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von 36 Stunden liegen.

Für die Festlegung der Normalarbeitszeit sind die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenregelung gilt diese für den Arbeitnehmer als Festlegung der Normalarbeitszeit.

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten. Bei Beschäftigung in Dekadenarbeit hat der Arbeitnehmer nach einem Monat Wartezeit monatlich Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Dienstort und zurück, wenn die Großbaustelle mehr als 70 km vom ständigen Dienstort entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt beziehungsweise gewährt wird.

Bedingung für die Einführung einer Dekadenarbeit bei Großbaustellen, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten, ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

24. Der 24. und 31. Dezember sind unter Lohnfortzahlung (bei Ausschluss der nicht pauschalierten Überstundenvergütungen) dienstfrei. Wird aus betrieblichen Erfordernissen am 24. oder 31. Dezember gearbeitet, so sind bezüglich der Abgeltung der Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit bis 12 Uhr Betriebsvereinbarungen abzuschließen; bezüglich Arbeiten nach 12 Uhr gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung.

VIa. Mehrarbeit

Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Kürzung 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 Sinnes des Abschnittes VI, Punkte 16–21 und 23.

Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Die Berechnung ist in Abschnitt XVIII, Punkt 9, geregelt.

Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit sowie für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit, gemäß Abschnitt VI, Punkte 16–21 und 23, 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 Abschnittes XVIII, Punkte 6–9, ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Abschnittes VI a, 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, Anhang IIa, Artikel IX, bleibt aufrecht.

VIb. Regelungen für Teilzeitbeschäftigte

Ab 1.11.2000

1. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern beträgt der Mindest-Monatslohn den gemäß Abschnitt X gebührenden Betrag, geteilt durch 38,5 und vervielfacht mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl.

Ab 1.11.1998

2. Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus beschäftigt, so ist der Verdienst für die Mehrstunden um 16,8% zu erhöhen, oder mit dem Durchschnitt 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, 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 Weihnachts-remuneration vorzunehmen.

VIc. Altersteilzeit

Ab 1.2.2004

1. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AlVG oder § 37 b AMSG (idF BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 01.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.03.2001 vereinbart haben.

Ab 1.2.2004

2.a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der

Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004: 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 Arbeitgeber 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 Altersteilzeitvereinbarung 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, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

Ab 1.2.2009

- Für die in der Vereinbarung im vornhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs. 3a AZG. Diese Regelung tritt am 1.4.2009 in Kraft.“

4. Die Kollektivvertragspartner empfehlen: *Ab 1.11.2000*

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 Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

VId. Nachtarbeit

Ab. 1.2.2003

1. Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.

Lehnen Arbeitnehmer 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, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers 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 Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

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

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 Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

4. Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.
5. Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nacharbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor der Aufnahme dieser Tätigkeit im Sinne des §12b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

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

VIe. Sabbatical

Zum Aufbau längerer zusammenhängender Freizeit (Sabbatical) kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung ein Durchrechnungszeitraum bis zu höchstens 3 Jahren mit unmittelbar anschließender Sabbaticalkonsumation vereinbart werden. Derartige Betriebsvereinbarungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Kenntnisnahme der Kollektivvertragspartner und sollen insbesondere nachfolgende Punkte regeln:

- Ansparen durch Entgeltverzicht und/ oder Ansparen durch Zeit
- Geltungsbereich und Geltungsdauer
- Teilnehmerkreis und Teilnehmerauswahl
- Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit
- Ausmaß und Bewertung der angesparten Stunden
- Ansprüche nach der Dauer der Dienstzeit und auf 13. und 14. Gehalt
- Wiedereingliederungsmaßnahmen nach dem Sabbatical
- Rücktrittsmöglichkeiten seitens Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn
- Ausmaß der Vergütung der angesparten Stunden bei Rücktritt vom Sabbatical oder bei Auflösung des Dienstverhältnisses
- Kündigungsschutz nach dem Sabbatical
- Individuelle Vereinbarung mit dem/der Arbeitnehmer/in
- Sabbatical bei Überstundenpauschalbezieher

VII. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der jeweils 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 16–23, liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß VIa überschritten werden.

2. Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

3. Die Leistung von Überstunden kann dann abgelehnt werden, wenn der Überstundenleistung berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.

4. Der Betriebsrat ist bei Überstundenleistung nach Tunlichkeit im Vorhinein zu verständigen, sofern es sich nicht um Überstundenleistungen einzelner Arbeitnehmer handelt.

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

Ab 1.11.1998

6. Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

Sonn- und Feiertagsarbeit

7. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise 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% zu bezahlen.

8. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Gemeinsame Bestimmungen

9. Die Bezahlung von Überstunden sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit ist in Abschnitt XVIII – 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 Arbeitnehmern

– eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.

Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50% im Verhältnis 1:1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100% im Verhältnis 1:2 abzugelten.

Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

Ab 1.2.2019

Verbrauch von Zeitguthaben

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.

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

Ein Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI Punkte 1–21 und 23 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 Arbeitnehmern – können abweichende Regelungen vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Steht die Lage des Zeitausgleiches 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 XIX, übertragen werden.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 30 Prozent bzw. ab 1. November 1989 von 50 Prozent zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

VIII. Reisekostenregelung

(Siehe Protokoll Anhang III)

Begriff der Dienstreise bzw. Betriebsfahrt

1. Eine verrechnungsfähige Dienstreise bzw. Betriebsfahrt liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer auf Anordnung seiner vorgesetzten Stelle seinen Dienstort auf länger als vier Stunden verlässt. Als Dienstort gilt das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte liegt; es können jedoch durch Betriebsvereinbarung andere Regelungen getroffen werden.
Eine Betriebsfahrt liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer ständig wiederkehrende Fahrten oder Wege in Erfüllung seiner Arbeitsleistung innerhalb der in seinem Unternehmen bestehenden, abgegrenzten oder zwischen Leitung des Unternehmens und Betriebsrat einvernehmlich abzugrenzenden Betriebs- oder Baubereiche durchzuführen hat.

Bemessung der Reisedauer

2. Die Reise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte, in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

Fahrtkostenvergütung

3.a) Ist bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Betrieb das Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen.

b) Bei Bahnfahrten werden vergütet:
Bei Fahrten bis 200 Tarif-km Entfernung 2. Wagenklasse,
bei Fahrten über 200 Tarif-km Entfernung 1. Wagenklasse.

Die Benützung von Schlafwagen ist an eine Sonderbewilligung gebunden.

c) Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw 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.

Ab 1.2.2011

Das Kilometergeld beträgt:

Bis 15.000 km..... € 0,42
darüber..... € 0,395
Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenzen. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen

(z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparaturen), 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, z.B. ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benutzung des Pkw durch den Arbeitnehmer entstehen.

Ist allerdings dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet, dass sie die Benützung des Privat-Pkw zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkw in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Arbeitnehmers 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 des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer 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 des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Betriebliche Vereinbarungen über Kilometergelder sind Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 97 Abs.1 Z.12 Arbeitsverfassungsgesetz.

Reiseaufwandsentschädigung

4.a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise bzw. Betriebsfahrt verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) die volle Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Übernachtungsgeld.

b) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Reise verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

c) Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

Ab 1.2.2020

Für Nächtigungen in Hotels oder Gasthöfen wird bei Vorlage der Rechnung zusätzlich eine Trinkgeldvergütung von mindestens ..... € 2,549 pro Nächtigung gewährt.

Ab 1.2.2020

Wenn Quartier kostenlos beigestellt oder Schlafwagenbenützung genehmigt wird, so werden pro Nacht mindestens ..... € 8,688 vergütet. Wenn bei Nachtfahrten in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr, die mindestens drei Stunden dauern, ein Schlafwagen nicht benützt wird, gebührt als Entschädigung das Übernachtungsgeld. Das Übernachtungsgeld kann für eine Nacht nur einmal bezahlt werden.

Ab 1.2.2020

d) Das Taggeld beträgt mindestens ..... € 57,82
das Übernachtungsgeld mindestens ..... € 30,75

e) Wenn in einem Unternehmen eine Betriebsfahrtenregelung für Angestellte besteht, ist auch für die diesem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitnehmer eine solche innerhalb von drei Monaten zu vereinbaren. Die bestehende Betriebsfahrtenregelung für Angestellte ist nur anzuwenden, wenn dies ausdrücklich vereinbart wird.

Ab 1.2.2020

Die Vergütung für Betriebsfahrten beträgt jedoch bei einer Abwesenheit von mehr als 12 Stunden mindestens ..... € 43,24
pro Tag und für auswärtige Nächtigung mindestens ..... € 20,29
pro Nacht. Wenn bei Betriebsfahrten für bestimmte Orte (z.B. teure Orte) höhere Sätze vereinbart werden, bleiben die hierfür vorgesehenen höheren Sätze unverändert.

f) Fallen effektive Reisestunden bei angeordneten Dienstreisen und Betriebsfahrten in die dienstfreie Zeit, so gebührt für jede solche begonnene effektive Reisestunde zusätzlich zur vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung 1/6, an Sonn- und Feiertagen jedoch 1/5 der täglichen Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Übernachtungsgeld).

g) Bei Dienstreisen oder Betriebsfahrten, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, sowie für den Tag des Antrittes und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise oder Betriebsfahrt beträgt das Taggeld Bruchteile des vorgesehenen Satzes, entsprechend der Reisedauer an dem betreffenden Tag, und zwar gebührt bei einer Abwesenheit

von	0 bis	4	Stunden	0,
über		4	Stunden	1/2 Taggeldsatz,
über		8	Stunden	3/4 Taggeldsatz,
über		12	Stunden	der volle Taggeldsatz.

Abweichend hiervon gebührt bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von drei bis vier Stunden dann, wenn sich die Abwesenheit über die Zeit von 11 bis 14 Uhr erstreckt und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen, 1/2 Taggeldsatz.

Wird gemäß VI/16 in einer neuen Betriebsvereinbarung die 4-Tagewoche vereinbart, so gebührt der volle Taggeldsatz für die vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer bereits bei einer Abwesenheit ab 11 Stunden.

Eine Reisezeit bis zu vier Stunden Dauer am Ende oder zu Beginn eines Kalendertages wird bei der Ermittlung des Taggeldes mit der damit zusammenhängenden Reisezeit des folgenden bzw. vorangehenden Kalendertages zusammengezählt.

h) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende, notwendige Dienstauslagen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und dgl., ferner besondere Aufwendungen, die der Arbeitnehmer zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muss, sind in ihrem tatsächlichen glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

i) Für die Vergütung von Auslandsreisen sind die jeweils vergleichbaren Bestimmungen für Bundesbedienstete anzuwenden, mindestens jedoch die Bestimmungen nach Punkt 4, lit. d, g und h. Für effektive Reisestunden in der dienstfreien Zeit im Ausland gebührt eine Vergütung nach lit. f, die auf Basis des maßgeblichen Tag- und Übernachtungsgeldes nach lit. d ermittelt wird.

Überstunden auf Dienstreisen

5. Bei von der Firmenleitung besonders angeordneten Arbeiten werden an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen, Samstagnachmittagen und anderen nach der Betriebsvereinbarung bzw. Arbeitsordnung beschäftigungsfreien Tagen sowie an Werktagen ab dem Zeitpunkt des betriebsüblichen Arbeitsschlusses neben der vorgesehenen einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet. Für Reise- und Wegzeiten werden keine Überstunden bezahlt.

Wenn der Arbeitnehmer Vergütung für derartige Überstunden beansprucht, kann er nicht gleichzeitig Reiseaufwandsentschädigung nach Punkt 4, lit. f verlangen.

Verfall des Vergütungsanspruches

6. Reiserechnungen müssen innerhalb einer durch Betriebsvereinbarungen festzulegenden Frist bei sonstigem Verlust des Vergütungsanspruches vorgelegt werden.

7. Die Begünstigungsklausel nach Abschnitt XXV, Punkt 2 findet auf die Bestimmungen dieses Abschnittes mit der Einschränkung Anwendung, dass für ein Unternehmen eine bestehende Regelung der Reisekosten nur als Ganzes beibehalten werden kann und ansonsten für das Unternehmen die Regelung nach Punkt 1 bis 6 als Ganzes eingeführt wird.

Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung oder die Anwendung einer oder der anderen Regelung nur für einen Teil der diesem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitnehmer eines Unternehmens ist nicht zulässig.

VIIIa. Entsendung zu Auslandsdienstreisen

Ab 1.11.2000

Reisevorbereitung

1. Für die Dauer der Entsendung zu einer vorübergehenden Dienstleistung im Ausland gelten nachstehende Bestimmungen. Dem Arbeitnehmer 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

2. Vereinbarungen, die von diesem Kollektivvertrag beziehungsweise 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 Arbeitnehmer 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 (3) AVRAG: 1 Monat) und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

Verkehrsmittel und Fahrtkosten

3.a) Die Wahl des Verkehrsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Arbeitgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Arbeitgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Arbeitnehmers in zeitlicher und körperlicher Hinsicht eintreten.

b) Bei Bahnfahrten in Staaten, in denen die Wagenklasse 2 den österreichischen Standard nicht erreicht, zum Beispiel in Staatshandelsländern, 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

4.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 entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmer entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

Aufwandsentschädigung

5.a) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer 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 für den anfallenden Mehraufwand. Bei kostenloser Beistellung eines angemessenen Quartiers bzw. Schlafwagens) entfällt das Nächtigungsgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Fall vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein angemessenes Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

b) Dem Tag- und Nachtgeld wird das Taggeld sowie das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten zu Grunde gelegt und es dürfen die Inlandssätze gemäß Abschnitt VIII Punkt 4. nicht unterschritten werden.

c) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag (Abschnitt VIIIa) gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt beziehungsweise endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benutzt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom beziehungsweise 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, beziehungsweise in dem sich der Arbeitnehmer zur Verrichtung der Tätigkeit aufhält.

Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt. Bis zum Grenzübertritt beziehungsweise bis zum letztberührten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach Abschnitt VIII zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Der Arbeitnehmer 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 umsonst zur Verfügung gestellt beziehungsweise die sonstigen Aufwendungen nicht vom Arbeitnehmer 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 den Arbeitgeber zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst 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 beziehungsweise 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 Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung vom Arbeitgeber als anrechenbar bezeichnete oder von einem Dritten besonders gewährte Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigung dieses Punktes anrechenbar. Die Aufwandsentschädigung (einschließlich Fahrtkosten) ist dem Arbeitnehmer zeitgerecht zu akontieren.

Reisezeiten

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

Familienheimfahrt

7. Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung beziehungsweise 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

8. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer 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 € 21.800,00, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.600,00 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 den Arbeitgeber gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Arbeitnehmer schriftlich Mitteilung zu machen.

Erkrankung und Unfälle

9. Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG beziehungsweise das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Der Arbeitgeber hat im Falle des Todes des Arbeitnehmers während der Entsendung den Rücktransport zu veranlassen und die Kosten zu übernehmen, wobei die Kostenübernahme bis zu einem Höchstausmaß von € 7.300,00 nach oben begrenzt ist.

Tod naher Angehöriger

10. Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne des ASVG), der Kinder, der

Adoptivkinder oder der Eltern 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.

Höhere Gewalt

11. Im Falle einer konkreten persönlichen Gefahr (zum Beispiel durch Krieg, innenpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beziehungsweise dem örtlichen Vorgesetzten herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet ist, jener Lohn für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, den er 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

12. Die Abrechnung der Ansprüche seitens des Arbeitnehmers hat tunlichst für jede abgelaufene Verrechnungsperiode bis zum Ende des Folgemonats durch schriftliche Abrechnung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

13.a) Alle Ansprüche nach Punkt 5. und 6. 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 Arbeitnehmer 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

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

IX. Trennungsgeld

1. Verheiratete und Gleichgestellte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers (durch Versetzung) an der Führung eines gemeinsamen Haushaltes gehindert werden, erhalten auf Antrag zur Abgeltung der ihnen dadurch entstehenden Mehrkosten ein Trennungsgeld (siehe Protokoll Anhang III).
Den Verheirateten gleichgestellt sind verwitwete, geschiedene und ledige Arbeitnehmer, die mit ihren eigenen Kindern, Zieh- oder Pflegekindern, Verwandten aufsteigender Linie, Geschwistern oder Pflegeeltern im gemeinsamen Haushalt leben und – weil sie für deren Unterhalt sorgen – einen lohnsteuerfreien Betrag bewilligt erhalten haben.

Den Verheirateten gleichgestellt sind weiters Arbeitnehmer, die mit einem Lebensgefährten im Sinne des ASVG zusammenleben.

2. Auf Trennungsgeld haben nur jene Arbeitnehmer Anspruch, deren Haushaltsführung sich innerhalb der europäischen Union befindet.

3. Für die ersten vier Wochen der Versetzung sind die Bestimmungen über Reisekosten (Abschnitt VIII, Punkt 4) analog anzuwenden. Ab dem 29. Kalendertag gebührt das Trennungsgeld.

4. Das Trennungsgeld beträgt je Kalendertag 1% des Monatsbruttolohnes, mindestens € 22,60, höchstens € 44,37. *Ab 1.2.2020*

5. Erhält der Arbeitnehmer am Dienstort freie Unterkunft, so vermindert sich das Trennungsgeld um 20%.

6. Der Anspruch auf Trennungsgeld besteht nicht

a) während des Urlaubes,

b) während allfälliger Heimfahrtstage, an denen der Arbeitnehmer nicht arbeitet und bei denen der Arbeitgeber die Fahrtkosten trägt,

c) während einer Krankheit, wenn der Arbeitnehmer sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag,

d) während des Krankenhausaufenthaltes ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag,

e) an Tagen, an denen der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden die Arbeit ganz oder teilweise versäumt,

f) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden.
Nachweislich weiterlaufende Quartierkosten werden in den Fällen a) bis f) vergütet.

7. Das Trennungsgeld wird sofort eingestellt, wenn:

a) der Arbeitnehmer eine zumutbare Wohnung am Dienstort oder so nahe hiervon erhält, dass ihm die tägliche Fahrt zwischen Wohn- und Dienstort mit dem üblichen Verkehrsmittel zugemutet werden kann, oder er sich weigert, eine solche ihm angebotene Wohnung zu beziehen, es sei denn, dass ihm wegen der zeitlichen Absehbarkeit der Dauer der Versetzung die Aufgabe des Hauptwohnsitzes aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen nicht zugemutet werden kann und er daher während der Zeit der Versetzung nachweislich zwei Haushalte führt,

b) der Arbeitnehmer während mehr als drei Monaten seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war,

c) der Arbeitnehmer mit seiner Familie am Dienstort in einer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkunft (ohne dort die Möglichkeit zur Führung eines gemeinsamen Haushaltes zu haben) länger als zwei Monate lebt,

d) die Voraussetzungen zur Zahlung des Trennungsgeldes nach diesem Abschnitt nicht mehr gegeben sind. Widerrechtlich bezogenes Trennungsgeld ist zurückzuzahlen.

8. Arbeitnehmern, denen nach obigen Bestimmungen kein Trennungsgeld gebührt und denen die Auflassung ihrer Wohnung an ihrem bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann, soll auf Antrag der Mietzins – in der Regel bis zur Dauer von zwölf Monaten – ganz vergütet werden.

9. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung von Trennungsgeld unverzüglich der Dienststelle mitzuteilen.

10. Ansprüche auf Trennungsgeld müssen innerhalb von vier Monaten nach Eintreten der Voraussetzungen bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

11. Unter was immer für einem Titel bezahlte, zur Abgeltung der dem Arbeitnehmer dadurch, dass er auf Veranlassung des Arbeitgebers (durch Versetzung) an der Führung eines gemeinsamen Haushaltes gehindert wird, entstehenden Mehrkosten bestimmte Zuwendungen gelten als Trennungsgeld und sind auf den Trennungsgeldanspruch nach diesem Abschnitt anzurechnen.

12. Die Begünstigungsklausel nach Abschnitt XXV, Punkt 2 findet auf die Bestimmungen dieses Abschnittes mit der Einschränkung Anwendung, dass für ein Unternehmen eine bestehende Regelung des Trennungsgeldes nur als Ganzes behalten werden kann und ansonsten für das Unternehmen die Regelung nach Punkt 1 bis 11 als Ganzes eingeführt wird. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder der anderen Regelung oder die Anwendung der einen oder der anderen Regelung nur für einen Teil der Arbeiter eines Unternehmens ist nicht zulässig.

IXa. Versetzung lediger Arbeitnehmer

Nicht unter Abschnitt IX. fallende Ledige, die auf Veranlassung durch den Arbeitgeber (Versetzung) an der Führung ihres bisherigen Haushaltes gehindert werden, erhalten zur Abgeltung der ihnen dadurch entstehenden Mehrkosten für die ersten vier Wochen der Versetzung eine nach den Reisekostenbestimmungen errechnete Vergütung.

X. Beschäftigungsgruppeneinteilung und Mindestlöhne ab 1. Februar 2019

Allgemeine Bestimmungen

1. Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in Pkt. 14 vorgesehenen Beschäftigungsgruppen eingereiht.

2. Die Einreihung in die Beschäftigungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen.
Mittels Dienstzettel ist bekanntzugeben:

- die Einreihung in die Beschäftigungsgruppe,
- die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre,
- die Höhe des Lohns.

Alle weiterhin eintretenden Veränderungen hinsichtlich der Einreihung in die Beschäftigungsgruppe, bezüglich der Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und der Höhe des Lohns sind dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin mittels neuen Dienstzettels mitzuteilen.

3. Innerhalb der Beschäftigungsgruppe ist der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gebührende monatliche Mindestgrundlohn durch die Zahl der anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre bestimmt.

4. In der Beschäftigungsgruppe 1 sind 4 Beschäftigungsgruppenjahre, gegliedert in 3 Lohnstufen (2 Biennien) vorgesehen.

In den Beschäftigungsgruppen 2 bis 14 sind die Beschäftigungsgruppenjahre in 6 Lohnstufen (5 Biennien) wie folgt gegliedert:

1. und 2. Beschäftigungsgruppenjahr
nach 4 Beschäftigungsgruppenjahren
nach 6 Beschäftigungsgruppenjahren
nach 8 Beschäftigungsgruppenjahren
nach 10 Beschäftigungsgruppenjahren

in der Beschäftigungsgruppe 15 sind 8 Beschäftigungsgruppenjahre, gegliedert in 5 Lohnstufen (4 Biennien) vorgesehen.

4a. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. Februar 2019 beginnt, gelten

in der Beschäftigungsgruppe 1 die Mindestgrund-Lohnpositionen im 1. und 2. Beschäftigungsgruppenjahr, nach 2, nach 4, Beschäftigungsgruppenjahren (2 Biennien),

in den Beschäftigungsgruppen 2 bis 14 die Mindestgrundlohnpositionen im 1. und 2. Beschäftigungsgruppenjahr, nach 2, nach 4, nach 6, nach 8 und nach 10 Beschäftigungsgruppenjahren (5 Biennien),

in der Beschäftigungsgruppe 15 die Mindestgrundlohnspositionen im 1. und 2. Beschäftigungsgruppenjahr, nach 2, nach 4, nach 6 und nach 8 Beschäftigungsgruppenjahren (4 Biennien).

4b. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Februar 2019 begonnen hat, gelten die Überleitungsbestimmungen gemäß Anhang V.

5. Als Beschäftigungsgruppenjahre gelten jene Jahre, die ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin in einer bestimmten Beschäftigungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn des Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Beschäftigungsgruppe entsprechenden Tätigkeit verbracht hat.

6. Für die Anrechnung der Beschäftigungsgruppenjahre ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Arbeitgebern verbracht wurden. Beschäftigungsgruppenjahre, die ein Arbeiter oder eine Arbeiterin aus früheren Arbeitsverhältnissen bei anderen Arbeitgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe nur im Höchstmaß von 6 Beschäftigungsgruppenjahren, angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin diese Zeiten der Firmenleitung schon bei Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

Davon abweichend gilt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen: in Fällen besonderer Qualifikation bzw. bei entsprechender Berufserfahrung können bis zu 8 Jahre als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

7. Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Pkt.e 5 und 6 als Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten.

8. Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind gemäß Abschnitt V Pkt. 3 und Zeiten ausländischer Präsenzdienste in jenem Ausmaß anzurechnen, welches § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz für die Berücksichtigung eines österreichischen Präsenz-, Ausbildungs- Zivildienstes vorsieht.

9. Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind gemäß Abschnitt V Pkt. 4 anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden.

10. Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, dessen oder deren Effektivlohn höher ist als sein oder ihr bisheriger Mindestgrundlohn, infolge des Ansteigens der Anzahl der

Beschäftigungsgruppenjahre in eine höhere Mindestlohnstufe seiner oder ihrer Beschäftigungsgruppe vorzurücken hat, so gebührt bei Zeitvorrückungen zu seinem oder ihrem Effektivlohn ein Zuschlag in voller Höhe jenes Betrages, um den sich sein oder ihr Mindestgrundlohn bei der Vorrückung erhöht. Die Erhöhung des Mindestgrundlohnes und des Effektivlohnes tritt am Ersten jenes Monats ein, in dem der Arbeitnehmer oder die ArbeitnehmerIn die erhöhte Anzahl der Beschäftigungsgruppenjahre erreicht.

11. Bei Vorrückung in eine höhere Beschäftigungsgruppe gebührt der dem bisher erreichten Mindestgrundlohn nächsthöhere Mindestgrundlohn der neuen Beschäftigungsgruppe: z. B. gebührt bei Vorrückung eines oder einer bisher in Beschäftigungsgruppe 4 mit 10 Beschäftigungsgruppenjahren eingestuften Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin (Mindestgrundlohn € 2.490,95) in Beschäftigungsgruppe 5 der Mindestgrundlohn nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren (€ 2.545,70).

Der Ist-Lohn des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin wird bei Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe bei Bestimmung der Anzahl der Beschäftigungsgruppenjahre in der neuen Beschäftigungsgruppe nicht berücksichtigt. Der jeweilige Mindestgrundlohn des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin darf jedoch jenen Mindestgrundlohn nicht unterschreiten, den er/sie beim Verbleiben in der bisherigen Beschäftigungsgruppe durch Zeitvorrückung erreicht hätte. Die kollektivvertraglich vorgesehene Vorrückung innerhalb der neuen Beschäftigungsgruppe tritt auf der Basis jenes Lohnes ein, den der Arbeitnehmer oder die ArbeitnehmerIn durch die Umreihung in die nächsthöhere Beschäftigungsgruppe erreicht hat.

11a.Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen gilt abweichend von Abs. 10 folgendes:

Bei Vorrückung in eine höhere Beschäftigungsgruppe gebührt der dem bisher erreichten Mindestgrundlohn nächsthöhere Mindestgrundlohn der neuen Beschäftigungsgruppe. Übersteigt der tatsächliche Ist-Lohn eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin diesen und auch den nächsthöheren Mindestgrundlohn der neuen Beschäftigungsgruppe, so kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vorrücken. Bei entsprechender Überzahlung kann eine weitere Mindestgrundlohnstufe angerechnet werden. In der neuen Beschäftigungsgruppe verbleibt für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin jedenfalls eine Vorrückung.

12. Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin einer Beschäftigungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Beschäftigungsgruppenjahre erreicht hat, soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Lohn- und Lohnstruktur nach weiterer längerer Tätigkeit und bei entsprechender Leistung (z. B. Quantität, Qualität, soziale Kompetenz, Führungskompetenz) in der gleichen Beschäftigungsgruppe unter Mitwirkung des Betriebsrates eine angemessene Erhöhung vorgenommen werden.

13. Bei Umstufung in BG 4 gelten bei Arbeitern die jeweiligen Löhne und Zeitvorrückungen der DG III. Bei Umstufung in BG 6 gelten bei Arbeitern die jeweiligen Löhne und Zeitvorrückungen der DG I. Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung.

Bei Umstufungen von Arbeitern und Angestellten in die Beschäftigungsgruppe 5 gebührt ein Überleitungsausgleich in Höhe von € 148,524.

Der Überleitungsausgleich gebührt höchstens zweimal. Der Überleitungsausgleich gebührt nicht bei Umstufung von Beschäftigungsgruppe 7 in Beschäftigungsgruppe 8. Der Überleitungsausgleich darf bei Umstufungen nicht vermindert werden, ausgenommen bei Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 6, 9, 10, 11, 12.

Bestehende innerbetriebliche Lohn- und Gehaltssysteme können auf den Überleitungsausgleich angerechnet werden.

14. Beschäftigungsgruppeneinteilung

Bei der Anwendung der Beschäftigungsgruppenbeschreibung ist die Betriebsgröße und -struktur zu berücksichtigen.

Beschäftigungsgruppe 1

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung.

ArbeitnehmerInnen, die sehr einfache Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten, (ohne Einschulung).

Beschäftigungsgruppe 2

ArbeitnehmerInnen mit einer sehr kurzen Zweckausbildung, die einfache Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Auch ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung in Erzeugung, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe 3

ArbeitnehmerInnen mit einer kurzen Zweckausbildung, die einfache Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Beschäftigungsgruppe 4

ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) ohne Berufserfahrung können in diese BG eingestuft werden, längstens für 2 Jahre.

ArbeitnehmerInnen mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für erhebliche Teile der Tätigkeit erforderlich ist.

Obige Absätze gelten sinngemäß für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen.

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach arbeitsspezifischen Anweisungen verrichten, für die typischerweise eine längere Zweckausbildung erforderlich ist.

Beschäftigungsgruppe 5

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

FacharbeiterInnen mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung, spätestens jedoch nach 2-jähriger Berufserfahrung.

Beschäftigungsgruppe 6

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen in erheblichem Ausmaß selbstständig ausführen, für die typischerweise über die in Beschäftigungsgruppe 5 erforderliche Qualifikation hinaus Fachkenntnisse erforderlich sind.

Ferner AbsolventInnen von höheren Schulen, wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn erforderlich ist.

ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit Koordinationsaufgaben iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung für externe Auftragnehmer wahrnehmen.

Beschäftigungsgruppe 7

ArbeitnehmerInnen, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen, für die typischerweise über die in Beschäftigungsgruppe 6 erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildungen oder große Fachkenntnisse erforderlich sind.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß in Projekte iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung mit Koordinationsaufgaben eingebunden sind.

Beschäftigungsgruppe 8

ArbeitnehmerInnen, die sehr schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen und über große Fachkenntnisse sowie einschlägige Erfahrung verfügen.

ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß Koordinationsverantwortung iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung für externe Auftragnehmer wahrnehmen.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß in innovative Projekte iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung eingebunden sind.

Beschäftigungsgruppe 9

ArbeitnehmerInnen, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig verrichten, die besondere Fachkenntnisse und einschlägige Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von mehreren ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe 6 angehören müssen oder mindestens 7 ArbeitnehmerInnen beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe 10

ArbeitnehmerInnen, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit erheblichem Entscheidungsspielraum selbstständig verrichten, die besondere überdurchschnittliche Fachkenntnisse und einschlägige Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 11

ArbeitnehmerInnen, die sehr schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum selbstständig verrichten oder bei vergleichbarer Aufgabenstellung Ergebnisverantwortung für ihren Bereich tragen.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Mitarbeitergruppen (mindestens 5 ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens eine(r) der Beschäftigungsgruppe 9 und mehrere der Beschäftigungsgruppe 6 angehören müssen) beauftragt sind.

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 12

AN mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Weiters AN, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Mitarbeitergruppen (mindestens 5 Mitarbeiter, von denen mindestens eine(r) der BG 10 oder 11 und entweder mindestens 2 der BG 8 oder 4 der BG 7 angehören müssen) beauftragt sind.

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 13

ArbeitnehmerInnen in leitender Stellung und mit umfassender besonders verantwortlicher und sehr schwierige Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Ferner strategisch wichtige Tätigkeiten insbesondere mit innovativem oder schöpferischem Charakter.

Beschäftigungsgruppe 14

ArbeitnehmerInnen der Beschäftigungsgruppe 13 in leitender Stellung, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe 15 verrichten.

Ferner ArbeitnehmerInnen in geschäftsstrategischen Schlüsselpositionen.

Beschäftigungsgruppe 15

ArbeitnehmerInnen in leitender, das Unternehmen entscheidend beeinflussender Stellung.

15. Kollektivvertragslöhne (Mindestmonatslöhne) ab 1. Februar 2020

	BG 1	BG 2	BG 3	BG 4	BG 5	BG 6	BG 7	BG 8
1.u.2.Besch.Gr.J.	1 960,51	1 989,16	2 116,46	2 285,15	2 477,16	2 742,39	2 991,69	3 235,70
n. 2 Besch.Gr.J.	1 986,50	2 024,60	2 157,62	2 326,31	2 545,70	2 845,50	3 104,14	3 357,28
n. 4 Besch.Gr.J.	2 012,49	2 060,04	2 198,78	2 367,47	2 614,24	2 948,61	3 216,59	3 478,86
n. 6 Besch.Gr.J.		2 095,48	2 239,94	2 408,63	2 682,78	3 051,72	3 329,04	3 600,44
n. 8 Besch.Gr.J.		2 130,92	2 281,10	2 449,79	2 751,32	3 154,83	3 441,49	3 722,02
n.10 Besch.Gr.J.		2 166,36	2 322,26	2 490,95	2 819,86	3 257,94	3 553,94	3 843,60
Biennalsprung	25,99	35,44	41,16	41,16	68,54	103,11	112,45	121,58

	BG 9	BG 10	BG 11	BG 12	BG 13	BG 14	BG 15
1.u.2 Besch.Gr.J.	3.564,57	3.925,27	4.243,54	4.922,50	5.463,55	6.119,18	6.869,22
n. 2 Besch.Gr.J.	3.698,67	4.116,23	4.455,72	5.145,71	5.723,05	6.409,87	7.221,44
n. 4 Besch.Gr.J.	3.832,77	4.307,19	4.667,90	5.368,92	5.982,55	6.700,56	7.573,66
n. 6 Besch.Gr.J.	3.966,87	4.498,15	4.880,08	5.592,13	6.242,05	6.991,25	7.925,88
n. 8 Besch.Gr.J.	4.100,97	4.689,11	5.092,26	5.815,34	6.501,55	7.281,94	8.278,10
n.10 Besch.Gr.J.	4.235,07	4.880,07	5.304,44	6.038,55	6.761,05	7.572,63	
Biennalsprung	134,1	190,96	212,18	223,21	259,5	290,69	352,22

16. Anrechnungen auf den Mindestlohn

Regelmäßige Überzahlungen des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z. B. Familien- und Haushaltszulagen, nicht jedoch die Kinderzulage) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) gelten als Bestandteil des Monatslohnes und sind auf den Mindestlohn gemäß Pkt. 15 anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiterzuschlag), sind nicht Bestandteil des Monatslohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

17. Einstufung von Schifffahrtspersonal:

a) Schiffsführer, die Facharbeiter sind, das erforderliche Schiffsführerpatent haben und zwei Jahre Schiffsführertätigkeit nachweisen können, sind in Beschäftigungsgruppe 6, ansonsten in Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen.

b) Bootsmänner sind in Beschäftigungsgruppe 6 einzustufen.

c) Schiffsmaschinisten sind in Beschäftigungsgruppe 5einzustufen.

d) Matrosen (= Decksmänner) sind, wenn sie das Schiffsführerpatent haben, in Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen. Ansonsten gilt Punkt 1 bis Punkt 14.

e) Baggerführer, die Facharbeiter sind und zwei Jahre Baggerführertätigkeit nachweisen können, sind in Beschäftigungsgruppe 6, ansonsten in Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen.

18. Die Mindestmonatslöhne der höheren Gruppen stellen keine Begrenzung der Lohnsätze der unteren Gruppen dar.

XI. Lehrlingsentschädigung

Ab 1.2.2020

1. Mindestsätze pro Monat

1. Lehrjahr .....€ 738,78
2. Lehrjahr .....€ 945,30
3. Lehrjahr .....€ 1.236,74
4. Lehrjahr .....€ 1.633,07

Für Lehrlinge, die nach bestandener Matura ihr Lehrverhältnis beginnen, gelten folgende Lehrlingsentschädigungen:

Ab 1.2.2020

1. Lehrjahr .....€ 954,00
2. Lehrjahr .....€ 1.236,05
3. Lehrjahr .....€ 1.527,28
4. Lehrjahr .....€ 1.725,35

2. Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, seine volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. Gleiches gilt für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die eine integrative Berufsausbildung absolvieren.

3. Integrative Berufsausbildung

Ab 1.2.2004

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

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.
Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr

erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung
Wird die teilqualifizierende Ausbildung (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 die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre oder Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

4. Prüfungsgebühren für Lehrabschlussprüfungen

Ab 1.2.2010

Die Prüfungsgebühren für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung werden zur Gänze vom Arbeitgeber bezahlt.

5. Prämie für Lehrabschlussprüfung:

Ab 1.2.2011

Lehrlinge haben aus Anlass der bestandenen Lehrabschlussprüfung Anspruch auf eine einmalige Prämie in der Höhe von € 150. Wird diese mit ausgezeichnetem oder gutem Erfolg abgeschlossen, erhalten Lehrlinge eine Prämie von € 200.
Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

6. Fahrtkosten

Ab 1.2.2011

In jenen Fällen, in denen keine "Schülerfreifahrt" gewährt wird, wird eine Kostenübernahme der tatsächlichen Kosten des öffentlichen oder des vereinbarten Verkehrsmittels durch den Ausbildungsbetrieb unter Anrechnung etwaiger sonstiger Förderungen vorgenommen.

XII. Sonderregelung für den Einsatz von Schifffahrtspersonal

1. Der Einsatz von Schifffahrtspersonal ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. In dieser ist für jedes Schiff und jeden örtlichen Verwendungsbereich unter Bedachtnahme auf die Dauer der Fahrt und die Ladung des Schiffes insbesondere festzulegen, wie viel Besatzung an Bord sein wird, wie diese zusammengesetzt ist und welche Sicherheitsvorkehrungen eingehalten werden müssen.

3. Sofern in einem Unternehmen binnen 6 Monaten ab In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages keine solche Betriebsvereinbarung zustande kommt, ist ein aus Vertretern der Kollektivvertragspartner paritätisch zusammengesetzter Ausschuss hiermit zu befassen. Kommt es innerhalb von 3 Monaten ab Befassung dieses Ausschusses zu keiner Betriebsvereinbarung, geht

das Recht, für den Einsatz des Schifffahrtspersonals dieses Unternehmens eine bindende Vereinbarung zu treffen, auf die Kollektivvertragspartner über.

XIII. Sonderregelung für Taucher

Für Taucher gilt ergänzend die Zusatzvereinbarung für Taucher der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs.

XIIIa. Telearbeit

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist.

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten ist.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen.

XIV. Entgeltbegriff

1. Entgelt sind alle Leistungen, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgrund seines Arbeitsverhältnisses zustehen. Zum Entgelt gehören insbesondere: Überstundengrundvergütungen und -zuschläge, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zulagen für gesundheitsgefährdende Arbeiten, Vorarbeiter-, Schicht- und Nachtarbeitszuschläge, Vergütungen für Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit.

Nicht zum Entgelt gehören Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge, die wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Dienstverrichtung nicht in Anspruch genommen werden können. Derartige Aufwandsentschädigungen und Sachbezüge sind insbesondere Taggelder und Übernachtungsgelder, Trennungsgelder, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

2. Der Begriff des Entgeltes findet bei Unterbleiben der Arbeitsleistung in folgenden Fällen Anwendung:

a) Urlaub,

b) Arbeitsverhinderung aus gesetzlich, kollektivvertraglich oder innerbetrieblich anerkannten Gründen,

c) Feiertage.

Unberücksichtigt bleiben jene Entgeltbestandteile, die durch diese Arbeitsverhinderung nicht geschmälert werden.

3. Der Ermittlung jener Entgeltbestandteile, die nicht pauschaliert entlohnt werden, ist der Durchschnitt der letzten zwölf abgerechneten Monate zugrunde zu legen. Die Durchschnittsberechnung erfolgt nach der Häufigkeit des Anfalles. Der darauf basierenden Ermittlung der Höhe des Entgeltes sind die zum Fälligkeitstermin maßgeblichen Ansätze zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung kann jedoch das letzte volle Kalenderjahr oder ein davon abweichendes Geschäftsjahr als Durchrechnungszeitraum vereinbart werden, soweit hierdurch die im Laufe derselben neu eingetretenen oder ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht zwölf Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen. Zeiten ohne Entgeltanspruch gelten als neutrale Zeiten und sind bei der Durchschnittsberechnung auszuklammern.

XV. Betriebliches Vorschlagswesen

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

XVI. Anwesenheit und Erreichbarkeit

Anwesenheit

1. Anwesenheit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer nach Beendigung seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten zwar sich jederzeit an der Arbeitsstätte zur Arbeit bereithalten muss, jedoch keine wirkliche oder kontinuierliche Arbeit zu leisten hat, sondern vielmehr ein Zustand zwischen Arbeitsruhe und Arbeitstätigkeit besteht.

Wenn nach Beendigung der normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit Anwesenheitsdienst geleistet wird, kann die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Anwesenheitszeit bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.

Für jede Anwesenheitsstunde gebührt die Vergütung laut Punkt 5.

Wird der Arbeitnehmer während der Anwesenheit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so gilt diese als Überstundenleistung.

Ruferreichbarkeit

2. Ruferreichbarkeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten in seiner Wohnung jederzeit für allfällige Arbeitsleistungen erreichbar sein muss. Für jede Ruferreichbarkeitsstunde gebühren,

sofern die Erreichbarkeit an Wochen-,
Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von
6 Uhr bis 22 Uhr fällt..... 45 %

sofern sie an Wochen-, Sonn- oder
Feiertagen in die Zeit
von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt..... 15 %

der Vergütung nach Punkt 5.

Wird der Arbeitnehmer während der Ruferreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so gilt diese als Überstundenleistung.

Allgemeine Erreichbarkeit

3. Allgemeine Erreichbarkeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten innerhalb einer Entfernung von vier Wegkilometern – von seiner Wohnung aus gerechnet – für allfällige Arbeitsleistungen erreichbar ist.

Er ist verpflichtet, seinen jeweiligen Aufenthaltsort in der vom Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten vorgeschriebenen Weise bekannt zu geben.

Wenn er aber mit einer drahtlosen Rufeinrichtung ausgestattet ist, entfällt die Verpflichtung, den jeweiligen Aufenthaltsort bekannt zu geben, und kann er sich bis zu 6 Wegkilometer von seiner Wohnung entfernen. Er hat sich jedoch über Anruf des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten unmittelbar zu melden. Wenn es sich arbeitsorganisatorisch als zweckmäßig erweist, anstelle der 6 Wegkilometer eine Zeitspanne zu setzen, so ist hierüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Für jede allgemeine Erreichbarkeitsstunde gebühren,

sofern die Erreichbarkeit an Wochen-,
Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von
6 Uhr bis 22 Uhr fällt..... 30 %

sofern sie an Wochen-, Sonn- oder
Feiertagen in die Zeit von
22 Uhr bis 6 Uhr fällt..... 10 %

der Vergütung nach Punkt 5.

Wird der Arbeitnehmer während der allgemeinen Erreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so gilt diese als Überstundenleistung.

**Gemeinsame Bestimmungen für Anwesenheit,
Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit**

4.a) Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit dürfen zusammen ein Höchstausmaß von 127 Stunden (Tag- und Nachtstunden) im Monat nicht überschreiten, wobei dem Arbeitnehmer innerhalb des Zeitraumes von einem Monat zwei Wochenendfreizeiten nach der im Betrieb üblichen Arbeitszeiteinteilung gewährleistet sein müssen und die Bestimmungen der Arbeitszeitgesetzgebung über die tägliche höchstzulässige Arbeitszeit zu beachten sind.

b) Die in diesem Abschnitt angeführten Bestimmungen gelten nicht für die unter Abschnitt XVII behandelten Einmannbetriebe.

c) Im Anschluss an die dritte Schicht (Nachtschicht) darf, ausgenommen in den Fällen des § 20 Arbeitszeitgesetz, keine Anwesenheit oder Erreichbarkeit angeordnet werden.

d) Eine nicht aus dem Betriebsgeschehen heraus begründete Verkürzung oder Unterbrechung der Ruferreichbarkeit und der allgemeinen Erreichbarkeit ist unzulässig.

e) Wird ein Arbeitnehmer aus der Ruferreichbarkeit oder der allgemeinen Erreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so werden die erforderlichen Reisezeiten für Fahrten von der Wohnung bis zur Rückkehr zur Wohnung beziehungsweise zur ständigen Arbeitsstätte als Überstunden vergütet. Eine Vergütung nach Abschnitt VIII, Punkt 4, lit. f gebührt in diesem Falle nicht.

Berechnungsbasis für die Vergütung für Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit.

5. Die Vergütung für eine Anwesenheits-, eine Ruferreichbarkeits- oder eine allgemeine Erreichbarkeitsstunde wird wie folgt ermittelt:

Monatslohn zuzüglich Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Zulagen für gesundheitsgefährdende Arbeiten, Schicht- und Nachtschichtzuschläge, Vorarbeiterzuschläge, Funktionszulagen, Abgeltung für Tätigkeiten in Einmannbetrieben, Fehlgeldentschädigungen, Provisionen und Prämien, innerbetriebliche Zulagen pro Normalarbeitsstunde, das ist 1/167 des so ermittelten Betrages. Bezüglich der Ermittlung der Anteile jener Bezüge, die nicht monatlich pauschaliert geleistet werden, ist Abschnitt XIV, Punkt 3 sinngemäß anzuwenden.

XVII. Sonderregelung für Einmannbetriebe

1. Unter Einmannbetrieben sind ständig zu betreuende Arbeitsstätten zu verstehen, welche nur mit einem Arbeitnehmer besetzt sind. Die Führung eines Einmannbetriebes bedarf nach der derzeitigen Arbeitszeitgesetzgebung der Bewilligung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Zentral- Arbeitsinspektorat.

2. Die Arbeit in solchen Arbeitsstätten ist an keine regelmäßige zusammenhängende Arbeitszeit gebunden. Die regelmäßige tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers darf innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nicht mehr als 6 Stunden betragen; sie ist nur in der als Einmann-betrieb bewilligten Betriebsstelle zu leisten. Nur in Zeiten besonderer Verhältnisse – wie Eisgang, Laubfall und Ähnliches – darf die tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers bis auf höchstens 12 Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden ausgedehnt werden.

3. Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 6 Stunden zu gewähren.

4. Den in Einmannbetrieben beschäftigten Arbeitnehmern braucht keine feststehende Pause gewährt werden; die Pause ist nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen festzusetzen.

5. Der Betriebsinhaber hat dafür zu sorgen, dass Aufzeichnungen (z.B. Rapportbücher, Telefonatverzeichnis) geführt werden, aus welchen die tatsächliche Beschäftigungsdauer und die Art der Arbeitsleistung sowie die gewährte Freizeit der im Einmannbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer hervorgehen.

6. In jeder Kalenderwoche ist den im Einmannbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern eine 36-stündige Ruhezeit zu gewähren, wobei diese wöchentliche Ruhezeit jede dritte Woche den Sonntag einzuschließen hat. Die wöchentliche Ruhezeit ist in den Dienstplänen festzulegen.

7. Der in einem Einmannbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer erhält seinen Lohn auf der Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Abschnitt VI, Punkt 1, lit. a). Er erhält außerdem ein Pauschale von 30 Prozent seines Lohnes. Es kann jedoch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, dass abweichend von Punkt 2 die regelmäßige tatsächliche Beschäftigung innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nicht mehr als 5 3/4 Stunden betragen und nur in Zeiten besonderer Verhältnisse bis auf höchstens 11 1/2 Stunden ausgedehnt werden darf und eine Pauschale von 25 Prozent des Lohnes gebührt. Damit sind alle wie immer gearteten Ansprüche aus der Arbeitsleistung abgegolten.

8. Die Begünstigungsklausel nach Abschnitt XXV findet auf diese Bestimmung mit der Einschränkung Anwendung, dass eine bestehende betriebliche Regelung nur als Ganzes behalten oder die oben stehende Regelung nur als Ganzes neu eingeführt werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Begünstigungsklausel ist nicht zulässig.

XVIIa. 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.

XVIII. Zulagen und Zuschläge

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

Ab 1.2.2020

Schmutzzulage

1. Für Arbeiten mit Öl, Entrosten und Streichen von Eisenkonstruktionen, Arbeiten mit geteerten Holzmasten sowie Reinigungsarbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage.
Diese beträgt pro Stunde mindestens ..... € 0,995

Erschwerniszulage

Ab 1.2.2020

2. Für nachstehende Tätigkeiten gebührt eine Erschwerniszulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens:

a) für Laub- und Rechenputzarbeiten..... € 0,995
b) für Arbeiten mit besonderer Staubentwicklung ..... € 1,175
c) für Arbeiten in Stollen, geschlossenen Kanälen und Eisarbeiten..... € 1,409

d) für Arbeiten unter außerordentlichen Erschwernissen bei terminisierten Revisionen in Kraftwerken und für Arbeiten unter extremen Witterungseinflüssen ..... € 1,409
Aus dem gleichen Titel aufgrund innerbetrieblicher Regelungen bereits gewährte Vergütungen werden zur Gänze eingerechnet.

e) für Arbeiten in einer Seehöhe ab 1500 m ..... € 1,210
ab 1800 m ..... € 1,797
über 2500 m ..... € 1,967

Den in der Umgebung der Baustelle ständig wohnenden Arbeitnehmern gebührt keine Höhenzulage.

Gefahrenzulage

Ab 1.2.2020

3. Für nachstehende Tätigkeiten gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens:

a) für Hochwasserarbeiten, für Arbeiten mit Säuren, unter Einfluss von Gasen sowie für Schweißarbeiten, soweit sie vom Arbeitsinspektorat als gesundheitsschädlich anerkannt werden (wie z.B. Schweißen mit Mantelelektroden, Schweißen von Kupfer, Zink oder Aluminium) ..... € 0,995

b) für Arbeiten auf Masten, Leitern, Gerüsten, Hubsteigern u. Ä. in einer Höhe von 8 m und mehr über dem Erdboden ..... € 1,431
jedoch für solche Arbeiten auf Leitungsmasten, deren Isolationsebene für mindestens 60 kV ausgelegt ist ..... € 2,324

c) für Arbeiten mit Abseilgeräten ..... € 1,409
Bei Gewährung der Gefahrenzulage für Arbeiten mit Abseilgeräten ist die gleichzeitige Gewährung anderer Gefahrenzulagen ausgeschlossen.

4. Betrieblich vereinbarte Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Vorarbeiterzuschlag

5. Dem Vorarbeiter gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10% seines Lohnes (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienstes). Ist ein Vorarbeiterzuschlag bereits ausdrücklich in den Monatslohn eingebaut, so findet diese Bestimmung keine Anwendung. Als Vorarbeiter gilt auch, wer für eine bestimmte Arbeit mit der verantwortlichen Aufsicht betraut wird. Er hat nur für die Dauer dieser verantwortlichen Aufsicht Anspruch auf den Vorarbeiterzuschlag. Die Betreuung mit der verantwortlichen Aufsicht hat gemäß § 62 Abs. 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu erfolgen.

Überstundenzuschläge, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

6.a) 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 16–23, liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß VIa überschritten werden.

b) Wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit verlegt (zum Beispiel vor oder nach einem Feiertag), so erwächst aufgrund dieser Verlegung kein Anspruch auf irgendwelche

Zuschläge. In Betrieben unter fünf Arbeitnehmern können solche Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern getroffen werden.

Bis 31.03.2019:
c) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 19 bis 6 Uhr fallen und nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50%. Fallen die Überstunden in die Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr, oder sind sie an Sonn- oder Feiertagen zu leisten, gebührt ein Zuschlag von 100%.
Nach der ersten Schicht (Frühschicht) ist ab der dritten Überstunde, sofern diese nach der zehnten Arbeitsstunde des Kalendertages anfällt, ungeachtet des Anfallszeitpunktes ein Zuschlag von 100% zu bezahlen. Bei mehrschichtiger Arbeit wird nach der zweiten Schicht für die dritte und die folgenden Überstunden ein Zuschlag von 100% bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen.

Für Überstunden, die im Anschluss an die dritte Schicht (Nachtschicht) geleistet werden, gebührt jedenfalls ein Zuschlag von 100%.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde ein Zuschlag von 100% gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (Abschnitt VIa) in die Zahl der Überstunden miteinzubeziehen.

Ab 01.04.2019:
c) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von19 bis 6 Uhr fallen und nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50%. Für die 11. und 12. Stunde an einem Tag gebührt, ausgenommen Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit, ein Zuschlag von 100 %. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit, sofern Überstunden angeordnet werden.
Fallen die Überstunden in die Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr, oder sind diese an Sonn- oder Feiertagen zu leisten, gebührt ein Zuschlag von 100%. Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden geleistet, so gebührt, ausgenommen Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit, sofern Überstunden angeordnet werden.
Nach der ersten Schicht (Frühschicht) ist ab der dritten Überstunde, sofern diese nach der zehnten Arbeitsstunde des Kalendertages anfällt, ungeachtet des Anfallszeitpunktes ein Zuschlag von 100% zu bezahlen. Bei mehrschichtiger Arbeit wird nach der zweiten Schicht für die dritte und die folgenden Überstunden ein Zuschlag von 100% bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen.

Für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100%.Für Überstunden, die im Anschluss an die dritte Schicht (Nachtschicht) geleistet werden, gebührt jedenfalls ein Zuschlag von 100%.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde ein Zuschlag von 100% gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (Abschnitt VIa) in die Zahl der Überstunden miteinzubeziehen.

d) Wird ein Arbeitnehmer nach Verlassen des Betriebes zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so werden die hierfür notwendigen Zeiten vom Verlassen der Wohnung bis zur Rückkehr zur Wohnung beziehungsweise zur ständigen Arbeitsstätte als Überstunden mit einem

Zuschlag von 100% vergütet.

7.a) Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100%.

b) Bei kontinuierlicher Arbeitsweise gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine andere Regelung vorsehen.

c) Für Sonntagsschichten, soweit diese innerhalb der normalen Arbeitszeit geleistet werden, ist ein Zuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.

8.a) Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen mit nachstehender Ergänzung:

Für Arbeiten, die an Feiertagen innerhalb der für diesen Kalendertag vorgesehenen Normalarbeitszeit geleistet werden, gebührt zum Feiertagsarbeitsentgelt (siehe § 9, Abs. 5 ARG) ein Zuschlag von 50%. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmer im Schichtdienst nur dann, wenn für die Feiertagsarbeit kein Ersatzruhetag gewährt wird.

b) Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100% entlohnt. Als Überstunden an einem gesetzlichen Feiertag gilt jene Arbeitszeit, welche die für den betreffenden Wochentag festgesetzte normale Arbeitszeit übersteigt.

9. Die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß den Punkten 6–8 bzw. des Abschnittes VIa ist bei Arbeitnehmern 1/143 des Monatslohnes (38,5 Wochen-Stunden Normalarbeitszeit); der Vorarbeiterzuschlag gem. Pkt. 5 ist dabei jedenfalls in den Monatslohn einzurechnen. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über zwölf Monatslöhne hinausgehende Sonderzahlungen für Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist dagegen der Monatslohn durch 167 zu teilen.

Schichtzuschläge

Ab 1.2.2020

10. Für jene Teile der Normalarbeitszeit, die aufgrund der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung in die Nachtzeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr bzw. in eine dritte Schicht (Nachtschicht) fallen, gebührt ein Zuschlag von mindestens € 2,621 pro Stunde. Für Arbeiten in einer zweiten Schicht gebührt ein Zuschlag von mindestens € 0,521 pro Stunde. Allenfalls bisher bezahlte Zuschläge für eine erste Schicht werden von dieser Regelung nicht berührt.

Fehlgeldentschädigung

11. Über Fehlgeldentschädigungen (Schwundgeld) können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 des Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschlossen werden.

Kinderzulage

Ab 1.2.2020

12. Allen Arbeitnehmern steht für jedes Kind, für das die staatliche Familienbeihilfe gewährt wird,

eine Kinderzulage in der Höhe von monatlich 57,92 € unter Anrechnung allfälliger innerbetrieblicher Regelungen zu. Dies gilt bis 31.01.2012 auch dann, wenn der Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem FLAG idF BGBl. I 111 /2010 nicht mehr bestanden hat. Der Bezug der Familienbeihilfe ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen. Werden beide Elternteile in ein- und derselben Unternehmung beschäftigt, so gebührt die Kinderzulage nur einmal pro Kind.

In Unternehmungen, in denen vor dem 1. Oktober 1980 im Sinne der bisherigen Empfehlung Nr. 1 des Verbandes der Elektrizitätswerke Österreichs zwischen der Leitung des Unternehmens und dem Betriebsrat Einvernehmen darüber hergestellt wurde, dass die bisherigen Familien- oder Haushaltszulagen oder ähnliche, diesem Zwecke dienende Zulagen anstelle der bisher empfohlenen Kinderzulage aufrechtbleiben, können diese Zulagen auf die nunmehrige Kinderzulage der Höhe nach angerechnet werden. Die Anrechnung ist vom Arbeitgeber spätestens bis 31. Dezember 1980 dem Arbeitnehmer schriftlich (Dienstzettel) mitzuteilen.

XIX. Abrechnung und Auszahlung

Ab 1.11.1998

1. Die Verrechnungsperiode ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender Erfassungszeitraum beibehalten beziehungsweise vereinbart werden. Eine bargeldlose Lohnzahlung bedarf einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.

Ab 1.11.2001

Soweit durch Betriebsvereinbarung nicht anderes vorgesehen wird, sind erstmals anlässlich des Übergangs auf dem Euro in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Werte von weniger als 5 Euro auf zumindest 3 Nachkommastellen zu runden. Wenn eine Berechnung 3 oder mehr Nachkommastellen ergibt, ist der monatliche Anspruch auf ganze Cent zu runden.

Ab 1.11.2001

2. Der Arbeitnehmer 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 bzw. Zuschläge, sowie Provisionen,
e) Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub, etc.,
f) Sonderzahlungen,
g) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
h) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen beziehungsweise Codenummern.

Wenn bei Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist der Arbeitnehmer 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.

Ab 1.11.2000

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

Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Betrages verpflichtet. Stimmt dieser mit dem Lohnausweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies sofort dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen werden nicht berücksichtigt.

Fälligkeit

4. Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiter-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.

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.

XX. Entgelt bei Arbeitsverhinderung
(§§ 1154 b, 1155 ABGB; EFZG, BGBl. Nr. 399/1974 i.d.Fg.ARÄG, BGBl. 2000/44)

Entgeltanspruch bei Erkrankung *Ab 1.11.2001*

Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor (für Arbeitsverhinderungen, die in nach dem 31. 12. 2000 begonnenen Arbeitsjahren eintreten):

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

Bei Arbeitsunfall, Berufskrankheit; für jeden Unfall:
ab Beginn des Arbeitsverhältnisses ..... 8 Wochen
ab 15 Jahren ..... 10 Wochen
volles Entgelt.

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

bis 5 Jahre ..... für 5 Wochen
ab 5 Jahre ..... für 7 Wochen
ab 15 Jahre ..... für 9 Wochen
ab 25 Jahre ..... für 11 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 Krankenkasse zu entrichtenden Arbeitnehmerbeiträgen) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht. Dabei ist auch das für arbeitsfreie Tage bezahlte Krankengeld anzurechnen. Für die Berechnung des Entgeltes gilt der Entgeltsbegriff des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49% des vollen Entgeltes im Sinne des EFZG nicht übersteigen. Fallen die ersten drei Tage einer Erkrankung in den Zeitraum eines Anspruches auf Krankengeldzuschuss und wird gemäß § 138 Abs. 1 ASVG kein Krankengeld bezahlt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.

Wenn mit den Arbeitnehmern die Anwendung des Angestelltengesetzes vereinbart wurde, gilt anstelle der kollektivvertraglichen Bestimmungen das Angestelltengesetz. Wenn aufgrund innerbetrieblicher Vereinbarungen zusätzliche Krankengeldaufzahlungen vorgesehen sind, werden diese auf die kollektivvertragliche Regelung angerechnet.

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

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

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus. Für seine Berechnung gilt Pkt. 1. Nach Erschöpfung dieses Anspruches hat der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit) Anspruch auf den in Pkt. 1 geregelten Krankengeldzuschuss, soweit dieser noch nicht verbraucht ist. Er kann in unmittelbarem Anschluss an den in diesem Punkt geregelten Krankengeldzuschuss verbraucht werden.

3. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Folge eines von einem Dritten schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält der Arbeitnehmer Krankenentgelt im Sinne dieses Kollektivvertrages als Vorschuss, der zurückzuzahlen ist, wenn dem Arbeitnehmer vom Dritten Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der Arbeitnehmer diesen Vorschuss anteilsmäßig zurückzuzahlen. Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er hat sie jedoch in diesem Falle über Verlangen an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf eigene Gefahr und Kosten verfolgen kann.

4. Für Ansprüche im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes und der Punkte 1 bis 3 dieses Abschnittes gilt als regelmäßiges Entgelt das Entgelt nach Abschnitt XIV.

5. Tritt als unmittelbare Folge eines Arbeits- oder eines Wegunfalles im Sinne des Punktes 3 der Tod ein, so erhalten die gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war, 90% seines Nettoentgeltes, und zwar:

während des ersten Jahres der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen für 28 Kalendertage, nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

1 Jahr für ..... 35 Kalendertage,
3 Jahre für ..... 42 Kalendertage,
10 Jahre für ..... 56 Kalendertage,
15 Jahre für ..... 70 Kalendertage,

Diese Fristen beginnen mit dem Tod des Arbeitnehmers zu laufen.

Nachweispflicht

5a. Arbeitnehmer sind ab 1.1.1999 nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuch, Behördenwegen u. dgl. Nachweise zu erbringen, es sei denn, dass im Einzelfall ein solcher Nachweis – auch von Angestellten – vom Arbeitgeber verlangt wird. § 8 Abs. 5 EFZG bleibt unberührt.

Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)

6. Der Arbeitnehmer hat bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt der nachstehend angeführten Verhinderungsgründe Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, und zwar auch dann, wenn das betreffende Ereignis auf einen für den Arbeitnehmer arbeitsfreien Tag fällt:

Anlässlich der eigenen Eheschließung ..... 3 Arbeitstage

Anlässlich der Eheschließung von Geschwistern oder Kindern ..... 1 Arbeitstag

Anlässlich der Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin ..... 1 Arbeitstag

Anlässlich eines Wohnungswechsels im Falle der Gründung
oder Führung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Arbeitstage

Anlässlich des Todes des(r) Ehegatten(-gattin) ..... 3 Arbeitstage

Anlässlich des Todes des(r) Lebensgefährten (-gefährtin) ..... 3 Arbeitstage

Anlässlich des Todes eines Eltern- oder Stiefelternteiles ..... 3 Arbeitstage
Anlässlich des Todes von Schwiegereltern, sofern
ein gemeinsamer Haushalt bestand und kein leibliches
Kind mit dem Verstorbenen zusammenlebte ..... 3 Arbeitstage

Anlässlich des Todes eines Kindes, Stief- oder
Adoptivkindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte..... 3 Arbeitstage

Anlässlich des Todes eines Kindes, Stief- oder
Adoptivkindes, das mit dem Arbeitnehmer nicht in
gemeinsamen Haushalt lebte..... 1 Arbeitstag

Anlässlich des Todes von Geschwistern, Schwiegereltern,
sofern kein gemeinsamer Haushalt bestand
oder ein leibliches Kind mit dem Verstorbenen
zusammenlebte, oder Großeltern..... 1 Arbeitstag

Anlässlich des Todes sonstiger Familienmitglieder,
sofern sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen
Haushalt lebten ..... 1 Arbeitstag

Bei den Arbeitsverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

7. Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird.

Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A) für die nachweislich notwendige Zeit.

8. Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer 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 (§ 16 Abs. 2 UrlG).

Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)

9. Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Arbeitnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muss sich jedoch anrechnen lassen, was er infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

Wurde er infolge solcher Umstände durch Zeitverlust bei der Arbeitsleistung verkürzt, so gebührt ihm angemessene Entschädigung.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, dann, wenn die gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes, einzelner Abteilungen oder einzelner Arbeitsplätze notwendig ist, oder – wenn diese Tatsache einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und dem Betriebsrat festgestellt wird – die Arbeitsleistung durch Witterungseinflüsse nicht erbracht werden kann, vorübergehend auch andere als seinem Arbeitsvertrag entsprechende jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.

XXa. Aus- und Weiterbildung

Ab 1.2.2009

1. Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung („Berufsmatura“), einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung gemäß Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl. 1985/292 idgF) ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Im Falle der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregeln des Urlaubsgesetzes sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Hierfür bereits aufgrund innerbetrieblicher Regelungen gewährte freie

Tage werden auf das zeitliche Ausmaß dieser Bildungsfreistellung voll angerechnet.

2. Über Vereinbarungen betreffend Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Aufforderung zu informieren.

Bildungszeit

Ab 1.1.1999

3.a) Bis zum Höchstausmaß von einer Woche pro Jahr ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen Bildungszeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Der Anspruch besteht nur für Bildungsveranstaltungen, die das persönliche Fortkommen fördern und Kenntnisse oder Fertigkeiten vermitteln, die innerhalb der Tätigkeitsbereiche der Unternehmen, für die dieser Kollektivvertrag gilt oder die mit diesen in konzernartiger Verbindung stehen, angewendet werden können. Innerbetrieblichen Bildungsangeboten ist Vorrang zu geben.

Kommt keine Einigung zustande, gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4 UrlG) sinngemäß. Durch Betriebsvereinbarung können Grundsätze der Inanspruchnahme, der Bildungsinhalte und der Übertragung der Inanspruchnahme in Folgejahre festgelegt werden.

Karenzierten Arbeitnehmern ist die unbezahlte Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Diese Regelung gilt ab 1.1.1999; sie gilt nicht für Lehrlinge.

b) Der Anspruch gemäß lit a besteht auch zur Prüfungsvorbereitung auf die Berufs-Reifeprüfung („Berufsmatura“), HTL- oder HAK-Matura sowie zur Prüfungsvorbereitung für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung bei ausnahmsweiser Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG. Dabei ist gleichgültig, ob die Prüfung in einer oder in Teilprüfungen abgelegt wird, der Anspruch beträgt 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 nichterzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw. der letzten Teilprüfung.

XXb

Durch Inanspruchnahme des „Papamonats“ werden das Urlaubsausmaß, die Weihnachtsremuneration und der Urlaubszuschuss nicht geschmälert.

XXI. Urlaub und Urlaubszuschuss

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/1976), 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.

Während des Urlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

2a. Arbeitnehmern werden für die Urlaubsdauer angerechnet:

- bei bestandener Reifeprüfung (Matura) ……3 Jahre
- bei erfolgreicher Absolvierung einer mindestens 3-jährigen Handelsschule oder 3-jährigen technischen Fachschule ……..2 Jahre
- bei erfolgreicher Absolvierung einer mindestens 2-jährigen Handelsschule oder 2-jährigen technischen Fachschule ……..1 Jahr

Für die Bemessung der Urlaubsdauer werden überlassenen Arbeitnehmern bei der Übernahme in ein Konzernverhältnis und Arbeitnehmern von Konzerngesellschaften sämtliche im Konzern verbrachte Vordienstzeiten angerechnet.

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

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

5. Der Urlaubsanspruch wird durch innerhalb eines Dienstjahres abgeleistete ordentliche Präsenz- und Zivildienstzeiten und durch Karenzzeiten im Sinne des MSchG, EKUG und VKG für die Zeitdauer bis zum ersten Geburtstag des Kindes, soweit diese nach Abschnitt V anzurechnen sind, nicht verkürzt. Diese Regelung gilt für alle Karenzzeiten, die ab 1. 2. 2003 beginnen und auch für Elternteile in Elternteilzeit.

Ab1.2.2018

Im Fall der Teilung der Elternkarenzzeit zwischen den Elternteilen wird das Urlaubsausmaß bis zum vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes nicht geschmälert, sofern das Arbeitsverhältnis bei Antritt der Karenz (des Karenzurlaubes) bereits ein Jahr gedauert hat.

Urlaubszuschuss

6. Alle Arbeitnehmer erhalten jeweils zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss. Dieser Urlaubszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen vollen Monatslohn und ist am 1. Juni des laufenden Jahres fällig. Die Bestimmungen des Abschnittes XIV dieses Kollektivvertrages sind anzuwenden.

7. Arbeitnehmer, die zwischen zwei Fälligkeitsterminen in den Betrieb eintreten, erhalten am nächsten Fälligkeitstermin den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses.

Arbeitnehmer, die vor dem Fälligkeitstermin austreten, erhalten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses.

8. Durch abgeleistete ordentliche Präsenz- und Zivildienstzeiten und Karenzzeiten im Sinne des MSchG, EKUG und VKG für die Zeitdauer bis zum ersten Geburtstag des Kindes, soweit diese nach Abschnitt V anzurechnen sind, wird der Urlaubszuschuss nicht verkürzt. Diese Regelung gilt

für alle Karenzzeiten, die ab 1. 2. 2003 beginnen und auch für Elternteile in Elternteilzeit. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines außerordentlichen Präsenzdienstes (§ 27 Abs. 3 des Wehrgesetzes) bzw. außerordentlichen Zivildienstes (§ 21 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes) oder Karenzzeiten nach dem 1. Geburtstag des Kindes, so vermindert sich der Urlaubzuschuss (je Woche 1/52) anteilsmäßig.

Berechnung des Urlaubszuschusses

9. Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach den Bestimmungen über den Entgeltbegriff (Abschnitt XIV), jedoch unter Ausschluss der nicht pauschalierten Überstunden- bzw. Mehrarbeitsvergütungen und Sachleistungen (insbesondere Deputate).

XXII. Weihnachtsremuneration

1. Alle am 1. Dezember beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatslohnes.

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.

3. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember 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 gemäß § 82 Gewerbeordnung (alt),
b) Austritt ohne wichtigen Grund.

5. Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer,
b) Entlassung gemäß § 82 Gewerbeordnung (alt),
c) Austritt ohne wichtigen Grund.

Ab 1.2.2007

6. Durch abgeleistete ordentliche Präsenz- und Zivildienstzeiten und Karenzzeiten im Sinne des MSchG, EKUG und VKG für die Zeitdauer bis zum ersten Geburtstag des Kindes, soweit diese nach Abschnitt V anzurechnen sind, wird die Weihnachtsremuneration nicht verkürzt. Diese Regelung gilt für alle Karenzzeiten, die ab 01.02.2003 beginnen und auch für Elternteile in Elternteilzeit. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines außerordentlichen Präsenzdienstes (§ 27

Abs. 3 des Wehrgesetzes) bzw. außerordentlichen Zivildienstes (§ 21 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes) oder Karenzzeiten nach dem 1. Geburtstage des Kindes, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52) anteilsmäßig.

7. Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach den Bestimmungen über den Entgeltbegriff (Abschnitt XIV), jedoch unter Ausschluss der nicht pauschalierten Überstunden- bzw. Mehrarbeitsvergütungen und Sachleistungen (insbesondere Deputate).

XXIIa. Dienstjubiläum

1. Nach ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses gebührt als Jubiläumsgeld:
zum 25-jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatslohn
zum 35-jährigen Dienstjubiläum ..... 2 Monatslöhne
zum 40-jährigen Dienstjubiläum ..... 3 Monatslöhne

1a. Für Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2009 beginnt, gebührt abweichend von Abs. 1 nach ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses als Jubiläumsgeld:

zum 15-jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatslohn
zum 20-jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatslohn
zum 25-jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatslohn
zum 30-jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatslohn
zum 35-jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatslohn
zum 40-jährigen Dienstjubiläum ..... ½ Monatslohn

Für das Dienstjubiläum besteht wahlweise ein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung im Ausmaß von 1 Monat bzw. ½ Monat, wobei die Festlegung und der Verbrauch einvernehmlich und nach Maßgabe der Regelungen des Urlaubsgesetzes erfolgen.

2. Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelungen, soweit sie zumindest gleich günstig sind. Andernfalls tritt die Kollektivvertragsregelung an ihre Stelle. Die Anrechnung anderer von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 01.11.1992 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

XXIII. Abfertigung

1. Hat das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 3 Jahre gedauert, so gebührt dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung nach Maßgabe der Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmungen Österreichs. (Anhang V).

2. Der Berechnung der Abfertigung ist das Entgelt gemäß Abschnitt XIV zugrunde zu legen.

3. Die Abfertigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes und des Kollektivvertrages für die Angestellten der EVU Österreichs werden jeweils im Anhang abgedruckt.

Ab 1.2.2004

4. Wird mit dem Arbeitnehmer innerhalb von 10 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:
Diese Reglung gilt nur für jene Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen hat und die nicht in das System der „Abfertigung Neu“ (Betriebliche Mitarbeitervorsorge) gewechselt sind.

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund 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 auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses). 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.

Pkt. 4 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.
Pkt. 4 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.
Pkt. 4 gilt für Beendigungen von Arbeitsverhältnissen nach dem 31. Oktober 1998.

Ab 1.2.2003

5. Wechsel in das System der „Abfertigung Neu“

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer 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 BMVG) bestimmt ist.

XXIV. Betriebsvereinbarungen und Sondervereinbarungen

1. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

2. Betriebsvereinbarungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeschlossen oder geändert werden.

XXV. Begünstigungsklausel

1. Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge und Zusatzvereinbarungen außer Kraft.

2. Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben aufrecht, es sei denn, dass der Kollektivvertrag etwas anderes bestimmt (siehe Abschnitt VIII, Punkt 7, Abschnitt IX, Punkt 12, Abschnitt XVI, Punkt 4, lit. c) und Abschnitt XVII, Punkt 8).

XXVI. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

Ab 1.2.2019 – siehe auch Anhang V

XXVII. Schlichtungsmechanismus auf KV-Ebene

Treten hinsichtlich der Einführung des KV neu Probleme im Zusammenhang mit der Neuregelung des Lohn- und Gehaltssystems zum 01.02.2019, der Überleitung, der Umstufung nach dem Überleitungszeitpunkt, der Einreihung in die neuen Beschäftigungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen auf, ist auf betrieblicher Ebene eine Einigung unter Mitwirkung des Betriebsrates anzustreben.

Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung erzielt, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichts eine von der PRO-GE oder GPA djp und Österreichs E-Wirtschaft ständig eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt. In die Schiedskommission werden von der Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeberseite jeweils bis zu 4 Vertreter entsendet.

Ab 1.2.2019 – siehe auch Anhang V

XXVIII Bildungsmanagement

Die grundlegenden Veränderungen des Energieversorgungssystems in den kommenden Jahren und die damit verbundenen Herausforderungen an die Elektrizitätsunternehmen wie Digitalisierung, Smart Metering, intelligente Netze, dezentrale Erzeugung, Photovoltaik … erfordern eine Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen. Ziel ist es, die Beschäftigten der Branche bestmöglich auf die Herausforderungen des raschen technologischen Wandels im digitalen Zeitalter vorzubereiten.

Aus diesen Gründen bekennen sich die Sozialpartner zu permanenter und zielgerichteter Weiterentwicklung aller Beschäftigten der Branche. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung im Sinne des ArbVG über den spezifischen Bildungs- und Entwicklungsbedarf der Beschäftigten und sollen geeignete Maßnahmen zur zeitnahen Umsetzung und deren Umfang vereinbart werden. Dabei können auch externe Institutionen wie z.B. Universitäten, Fachhochschulen, Schulen, Bildungseinrichtungen etc. einbezogen werden.

Ab 1.2.2019 – siehe auch Anhang V

XXIX Insourcing und Auslagerung

Ökologie, Ökonomie und Versorgungssicherheit sind bestimmende Kriterien der zukünftigen Energieversorgung und sind gleichzeitig auch wesentliche Faktoren einer erfolgreichen Unternehmensführung. Ziel des neuen Kollektivvertrages soll in diesem Sinne eine Erhöhung der möglichen Bandbreite hinsichtlich Tätigkeiten und Mitarbeiterqualifikationen sein.

Deshalb fordern die Kollektivvertragspartner anlässlich des Inkrafttretens des Kollektivvertrages vom 01.02.2019 die Betriebspartner dazu auf, Beratungen im Anlassfall, zumindest aber einmal jährlich, auch für die gemeinsame Diskussion über die Auslagerung bzw. das Insourcing von – insbesondere geschäftsmodellnahen – Dienstleistungen und Services aktiv zu nutzen. Dabei sollen insbesondere die Kriterien Geschäftsfeld, Unternehmenstätigkeiten, Beteiligungsverhältnisse, Kosten, Berufsbilder, Qualifikationen, Qualitätsniveau etc,.. angelegt werden. Dem Betriebsrat werden die erforderlichen Unterlagen im Sinne des ArbVG ausgehändigt.

Ab 1.2.2019 – siehe auch Anhang V

XXX Sicherung des Geltungsbereichs

Es wird per 01.02.2019 eine Liste der Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, welche die Kollektivverträge für Arbeiter bzw. für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen anwenden, erstellt. Diese Liste scheint in den Kollektivverträgen auf.

Darüber hinaus wird eine Liste jener Unternehmen erstellt, welche im Rahmen der Einführung des EVU-KV neu in diesen Kollektivvertrag wechseln (Anhang 4b).

Diese Listen werden jährlich im Zuge der kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltsverhandlungen aktualisiert.

Bei beabsichtigtem Kollektivvertragswechsel – auch im Fall eines Wechsels in den Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen oder in den Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen oder im Fall der Gründung oder anderer gesellschaftsrechtlich relevanter Unternehmensänderungen - wird auf Unternehmensebene ein Verfahren durchgeführt – dieses kann sowohl von der Arbeitnehmerseite als auch von der Arbeitgeberseite initiiert werden.

Die Prüfung, ob der EVU-Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, erfolgt insbesondere nach Maßgabe der folgenden Kriterien:

- Abklärung der Möglichkeit der Mitgliedschaft des betroffenen Unternehmens bei Österreichs E-Wirtschaft gemäß den Vereinsstatuten,
- Abgrenzung des fachlichen Geltungsbereichs im Sinne von § 9 ArbVG,
- Geschäftsfelder, Unternehmensgegenstand,
- Tätigkeiten,
- Beteiligungsverhältnisse,
- Strategische Überlegungen,
- Gesamtkosten,
- Berufsbilder,
- Gesellschaftsorganisation, Betriebsabteilungen,
- Versorgungssicherheit und Qualität.

An der Prüfung nehmen je 3 Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite der Betriebspartner wie folgt teil:

a. Von der Arbeitnehmerseite werden drei Mitglieder der Belegschaftsvertretung entsendet.
b. Von der Arbeitgeberseite werden drei Vertreter aus den Führungs- und Personalbereichen des betroffenen Unternehmens entsendet.

Bei Bedarf kann ein gemeinsam zu benennender externer Berufsgutachter beigezogen werden.

Sofern im Verfahren auf Unternehmensebene keine Einigung erzielt wird, findet ein Verfahren mit den Kollektivvertragspartnern wie folgt statt:

a. Die Prüfung erfolgt anhand des oben genannten gemeinsamen abgestimmten und branchengleichen Kriterienkatalogs.
b. An der Prüfung nehmen je bis zu vier Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite wie folgt teil:
    - Von der Arbeitnehmerseite werden bis zu vier Vertreter von den zuständigen Fachgewerkschaften und der betrieblichen Arbeitnehmervertretung des betroffenen Unternehmens entsendet
    - Von der Arbeitgeberseite werden bis zu vier Vertreter aus den zuständigen Gremien von Österreichs E-Wirtschaft und aus den Führungs- und Personalbereichen des betroffenen Unternehmens entsendet.

c. Die Ergebnisse des Prüfungsverfahrens auf Ebene der KV-Partner haben Empfehlungscharakter.

Bis 31. Oktober 2018 werden in den Unternehmen erstmalig sozialpartnerschaftliche Gespräche über die Anwendung des KV neu betreffend Unternehmen, die diesen derzeit nicht anwenden, geführt.

Wird aufgrund des Ergebnisses eines Prüfungsverfahrens die Mitgliedschaft bei Österreichs E-Wirtschaft beantragt, werden die zuständigen Organe bei Österreichs E-Wirtschaft eine wohlwollende Prüfung vornehmen.

Für den Fall, dass die Arbeitnehmervertretung in Bezug auf Unternehmen, die nicht den EVU-Kollektivvertrag anwenden und die nicht mit Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft verbunden sind, ein Satzungsverfahren anstrebt, sichert Österreichs E-Wirtschaft die volle Unterstützung zu (z.B. Bekundung der Facheinschlägigkeit).

Vor Überführung überlassener Arbeitskräfte sowie bei Überführung von Arbeitnehmern aus anderen Kollektivverträgen empfehlen die Kollektivvertragspartner, den Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes in beratender Funktion in die Gespräche einzubeziehen.

Anhang I

MUSTER EINES DIENSTZETTELS

(Firmenkopf)

DIENSTZETTEL

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):

   .....

2. Arbeitnehmer/In:

   Herr/Frau: .....

   Anschrift: .....

3. Es gilt der Kollektivvertrag für Arbeiter der EVU.

4. Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....
   Die Probezeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag. *)

   Die Probezeit beträgt ..... *)

   Das Arbeitsverhältnis 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: .....
   Bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in

   Lohngruppe : .....

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 vom Arbeitnehmer 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 und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmerseite abgeschlossene Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

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

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

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen.

Anhang Ia

ÜBERGANGS-DIENSTZETTEL anlässlich des Inkrafttretens des neuen Entlohnungssystems zum 1. Juli 2007

ArbeitgeberIn (Name und Anschrift): .....

ArbeitnehmerIn (Name und Anschrift): .....

Beginn des Arbeitsverhältnisses: ……..

Bisherige Einstufung
Dienstgruppe ……..

IST-Lohn am 30.06.2007 € …….

Einstufung am 01.07.2007
Beschäftigungsgruppe ……..

Vorrückungsstufe ……..

Voraussichtlich nächste Vorrückung am ……...

Monatlicher Mindestlohn ab 01.07.2007 € …….

Ist-Lohn ab 01.07.2007 € …….

Anhang II

A. Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne ab 1. Februar 2020

Die Ist-Löhne werden um 2,6 % erhöht.

Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.

Die Mindestlöhne werden um 2,6 % erhöht.

Die Mindestlöhne jener Arbeiter, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, werden um 2,6 % erhöht.

B. Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt. Anhang II Pkt. 2 des Kollektivvertrages vom November 1999 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen lt. Anhang II Pkt. 2 in der Fassung von November 1999 weiterhin gültig.

Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt. Anhang II Pkt. 3 des Kollektivvertrages vom November 2000 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen lt. Anhang II Pkt. 3 in der Fassung von November 2000 weiterhin gültig.

Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt. Anhang II Pkt. 3 des Kollektivvertrages vom November 2001 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen lt. Anhang II Pkt. 3 in der Fassung von November 2001 weiterhin gültig.

C. Nach der Durchführung der Erhöhung im Sinne der Punkte A und B unter Beachtung der Bestimmungen über den Geltungsbeginn (Abschnitt III, Pkt. 1 des KV) und der Auszahlung im Sinne des Punktes A gilt dieser Anhang II als erfüllt.

Anhang IIa

Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1. November 1986
Die Artikel I bis VI sind in den geltenden Kollektivvertragstext eingearbeitet.

Die Artikel VII bis IX sind weiterhin in Geltung.

Anhang III

Protokolle

zum Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs.

1. Zu Abschnitt VI

Die Gespräche über die Arbeitszeitverkürzung werden nach Abschluss der diesbezüglichen Verhandlungen bei der Industrie fortgeführt.

Der VEÖ und die GMT kommen überein, in einer Arbeitsgruppe die branchenspezifischen Arbeitszeitfragen betreffend Revision, Fernmontagen bzw. Schichtdienst insbesondere in kalorischen Kraftwerken im Sinne einer Blockung der Arbeits- und Freizeiten, welche auch Vorteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen müssen bis Ende Februar 1998 Ergebnissen zuzuführen.

2. Zu Abschnitt VI, Punkt 21

Über Verlangen der jeweiligen Belegschaftsvertretung sind in den einzelnen Unternehmen über diese Frage, ob bei bestimmten Arbeitsplätzen eine Doppelbesetzung im kontinuierlichen Schichtdienst eingeführt werden soll, unverzüglich Gespräche aufzunehmen. Hierbei sind unzumutbare psychische und physische Belastungen, soweit sie bei einer einfachen Besetzung im Schichtdienst auftreten, und die sich aus Umfang und Bedeutung der laufenden Aufgaben ergeben, und Fragen der persönlichen Sicherheit zu berücksichtigen.

Sollte es hierbei zu keiner Einigung kommen, bietet der Verband der Elektrizitätsunternehmen Österreichs über Ersuchen der zuständigen Gewerkschaft seine guten Dienste an, um gemeinsam mit dieser zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

Die Vertragspartner kommen überein, nach einem Jahr die Ergebnisse dieses Verfahrens zu überprüfen und erforderlichenfalls die Gespräche fortzuführen.

3. Zu Abschnitt VII – Kollektivvertrag vom 17. Jänner 2019

Freiwilligkeit von Überstunden
Die Kollektivvertragsparteien gehen davon aus, dass die Rechte der Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs 6 AZG in den Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft vollinhaltlich gewahrt sind. Sollten dennoch in der Praxis Fälle auftreten und den Kollektivvertragsparteien zur Kenntnis gelangen, die Zweifel an diesem Freiwilligkeitsprinzip aufkommen lassen, so werden die Kollektivvertragsparteien Gespräche über eine branchenweite Regelung für die Gewährleistung des Freiwilligkeitsprinzips bei Überstunden aufnehmen.

4. Zu Abschnitt VIII

a) Bestehende betriebliche Vereinbarungen über Angelegenheiten, die nicht in Abschnitt VIII behandelt sind und auf Begriffen des Abschnittes XI des bis 3. 9.1973 geltenden Kollektivvertrages für Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs fußen und die seit damals in Geltung stehen, z.B. Zehrgeld, bleiben aufrecht. Es wird eine Anpassung an die Terminologie des geltenden Kollektivvertrages empfohlen.

b) Die angekündigte Erhöhung des amtlichen Kilometergeldes soll im Kollektivvertrag in der bisherigen Abstufung rückwirkend mit Beginn des Monats in Kraft treten, in dem die gesetzliche Verlautbarung erfolgte.

c) Die Anpassung der Aufwandsentschädigungen orientiert sich an der Inflationsentwicklung der vorangegangenen Kollektivvertragslaufzeit.

5. Zu Abschnitt IX, Punkt 1

Nach übereinstimmender Auffassung beider Kollektivvertragspartner gebührt nach Abschnitt IX, Punkt 1 das Trennungsgeld bei jeder Versetzung, nach welcher Verheiratete und Gleichgestellte an der Führung eines gemeinsamen Haushalts gehindert sind, also auch wenn sie schon vor der Versetzung keinen gemeinsamen Haushalt führten.

6. Zu Abschnitt IX, Punkt 11

In Fällen, in denen in einem Unternehmen neben einer Bauzulage ein Trennungsgeld besteht, ist dieses zur Abgeltung der durch den getrennten Haushalt erwachsenden Mehrkosten eingeführt worden und gegen das in diesem Kollektivvertrag vereinbarte Trennungsgeld aufrechenbar.

In Fällen, in denen eine allfällige Bauzulage für Verheiratete und Ledige in verschiedener Höhe eingeführt ist, kann in einem Teil der höheren Bauzulage für Verheiratete eine Abgeltung für die Mehrkosten wegen getrennter Haushaltsführung erblickt werden. In diesem Falle ist einvernehmlich mit dem Betriebsrat festzustellen, wie groß dieser Anteil bei der seinerzeitigen Vereinbarung der Bauzulagenregelung angenommen wurde. Dieser Anteil ist im gleichen

Verhältnis gegen das Trennungsgeld aus dem Kollektivvertrag aufrechenbar. Dort, wo eine allfällig bezahlte Bauzulage für Ledige und Verheiratete, auch wenn letztere auf der Bau- und Montagestelle einen doppelten Haushalt führen müssen, gleich hoch ist, kann in der Bauzulage eine Abgeltung für die Mehrkosten wegen getrennter Haushaltsführung nicht erblickt werden. In einem solchen Fall ist daher die Bauzulage gegen das Trennungsgeld aus diesem Kollektivvertrag nicht aufrechenbar.

7. Zu Abschnitt IXa

Zwischen dem Verband der Elektrizitätsunternehmen Österreichs und der Gewerkschaft Metall-Textil besteht Übereinstimmung, dass für Ledige im Sinne von Abschnitt IX a das Trennungsgeld auf keinen Fall gebührt.

8. Zu Abschnitt X, Punkt 1

a) Bei der Einstufung von Chauffeuren ist auf eine einschlägige Berufsausbildung sowie auf die Art ihrer Tätigkeit entsprechend Bedacht zu nehmen.

b) Die Änderungen des Wortlautes der DG III für Arbeitnehmer, die keine Facharbeiter sind, stellen lediglich eine Modernisierung des Textes dar, mit der keine inhaltlichen Veränderungen verbunden sind.

9. Zu Abschnitt XVI, Punkt 3

Die Kollektivvertragspartner verstehen die Regelung bezüglich drahtloser Rufeinrichtungen dahin, dass die Zeitspanne, die 6 Wegkilometern entspricht, unter Beachtung des zur Verfügung gestellten Verkehrsmittels zumutbar sein muss.

10. Abschnitt XVIII, Punkt 12

Ab 1.2.2010

a) Die KV-Parteien halten fest:
Die Kinderzulage gemäß Abschnitt XVIII Pkt 12 gebührt auch für die Dauer des Bezugs von Wochengeld nach der Geburt und die Dauer der Karenz gemäß MschG und VKG und wird für diesen Zeitraum bei Wiederaufnahme der Beschäftigung oder bei vorheriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Diese Regelung gilt für ArbeitnehmerInnen, die am 1. Februar 2010 oder nach diesem Zeitpunkt eine Karenzzeit gemäß MschG und VKG beenden.

b) Kollektivvertrag vom 14. 2. 2011
Die Kollektivvertragspartner legen dieser Regelung das gemeinsame Verständnis zugrunde wie folgt: Das Weiterbestehen des Anspruches auf Kinderzulage bis 31. 1. 2012 auch dann, wenn der Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem FLAG idF BGBl. I 111 /2010 nicht mehr bestanden hat, gilt nur für jene Fälle, bei denen der Anspruch auf Familienbeihilfe aufgrund der Änderungen des

FLAG durch BGBl. I 111 /2010 nicht mehr besteht. In allen übrigen Fällen entsteht durch diese Kollektivvertragsregelung kein neuer Anspruch auf Kinderzulage.

Wenn in einzelnen Mitgliedsunternehmen höhere Kinderzulagen gewährt werden, werden die betrieblichen Partner bei einer Adaptierung auf diese Regelung Bedacht nehmen.

c) Kollektivvertrag vom 24.02.2014

Die Klarstellung bei der Kinderzulage in Bezug auf Patchworkfamilien wird bis zur nächsten Verhandlungsrunde zur Entscheidung aufbereitet.

d) Protokoll vom 12.01.2016

Authentische Interpretation zu Abschnitt XVIII Pkt. 12 Kinderzulage: Die Kinderzulage gebührt auch für weitere Kinder, die während der Karenzzeit nach MschG und VKG geboren werden.

11. Zu Abschnitt XX

Ist ein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß EFZG beziehungsweise darüber hinaus auf Krankengeldzuschuss in der Dauer bis zu 2 Wochen schon vor dem 1. 11. 1998 erschöpft, entsteht Anspruch auf weiteren Krankengeldzuschuss erst für nach diesem Zeitpunkt beginnende Krankenfälle bzw. ab dem nächsten Eintrittstag oder Jahresbeginn (bei Umstellung gemäß § 2 Abs. 8 EFZG).

11a. Zu Abschnitt XX

Übergangsregelung (Protokoll vom 31.10.2001):

Zu Abschnitt XX: Der Entfall der Zif. 1 sowie die Neuregelung in Abschnitt XX/1 und 2 sind auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Soweit für solche Arbeitsverhinderungen vor dem 1. 11. 2001 Krankengeldzuschuss für längere Zeiträume geleistet wurde, kann er nicht zurückgefordert werden. Für Arbeitsunfälle, bei denen der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch am 1. 11. 2001 bereits erschöpft ist, entsteht Anspruch auf Krankengeldzuschuss gemäß Abschnitt XX/2 erst für nach diesem Zeitpunkt beginnende Krankenstände.
Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, die Regelungen des Krankengeldzuschusses bei einer Änderung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bei Krankheit bzw. Arbeitsunfall zu überprüfen.

11b. Zu Abschnitt XXb

Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Inanspruchnahme des „Papamonats“ (Familienzeit).

12. Zu Abschnitt XXIIa

Der Verband der Elektrizitätsunternehmen Österreichs und die Gewerkschaft Metall-Textil stimmen überein, dass in jenen EVU, die der Kollektivvertragsempfehlung betreffend Dienstjubiläum bisher gefolgt sind oder in denen aufgrund der Empfehlung für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen bestanden haben, durch die Übernahme in den normativen Teil keine materielle Änderung eintritt.
Laufend gewährte Zahlungen, deren Höhe von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängt und die sinngemäß den Biennalsprungregelungen bei den Angestellten entsprechen (z.B. Biennalsprünge), werden von dieser Regelung nicht berührt.

13. Der Verband der Elektrizitätsunternehmen Österreichs nimmt das gesellschaftspolitische Ziel der Gewerkschaft Metall-Textil, bis zum Jahr 2000 die Angleichung der Rechte der Arbeiter an die der Angestellten durchzusetzen, zur Kenntnis. Der VEÖ erklärt sich bereit, in Verhandlungen das Ziel der Angleichung der Arbeiter- und Angestelltenrechte unter Berücksichtigung der jeweiligen gesetzlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten gemäß dem Fortgang der Gespräche bei der Industrie schrittweise zu verwirklichen.

Ab 1.11.1999

14. Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, gemeinsame Gespräche über zeitgemäße Entlohnungsformen unmittelbar nach Abschluss der diesbezüglichen Gespräche bei der Industrie (Eisen-Metall-Sektor), aufzunehmen.

15. Nach Abschluss der Gespräche des gemeinsamen Expertenteams der Industrie über Fragen der Aus- und Weiterbildung werden vom VEÖ derartige Gespräche im Rahmen eines Expertenteams aufgenommen.

16. Der VEÖ wird die mit der Gewerkschaft der Privatangestellten auf Expertenebene bereits begonnenen Grundsatzgespräche über das Firmenpensionswesen gemeinsam mit der Gewerkschaft Metall-Textil fortsetzen.

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

18. Zur Ist-Lohnerhöhung des Kollektivvertrages vom 17. Jänner 2019

Die Ist-Lohnerhöhung gemäß Anhang II. A wirkt auch auf innerbetriebliche Entlohnungsschemata, die darüber hinausgehende Erhöhungen vorsehen. Die einzelnen Lohn-/Gehaltsansätze solcher Schemata sind entsprechend anzuheben. Die kollektivvertraglich zustehenden Mindestlöhne/-gehälter dürfen nicht unterschritten werden. Die so errechneten Werte sind in den

Folgejahren Ausgangspunkt der Erhöhung unter sinngemäßer Anwendung des im Schema vorgesehenen Valorisierungssystems.

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

20. Altersteilzeit *Ab 1.11.2001*
Gemeinsame Erklärung zur Altersteilzeit
Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit der seit 01. 10. 2000 geltenden gesetzlichen Regelung zur Altersteilzeit sind die Kollektivvertragsparteien übereinstimmend der Meinung, dass dieses Instrument eine auf Betriebsebene vielfach akzeptierte Maßnahme zur Vermeidung von Altersarbeitslosigkeit und Ermöglichung geordneter Nachfolgeplanung darstellt.

Wenn auch die Akzeptanz dieses Modells dazu geführt hat, dass die veranschlagten Mittel zur Förderung der Altersteilzeit über die Einschätzungen hinaus in Anspruch genommen werden, sollte dies nicht zum Anlass genommen werden, Einschränkungen der bestehenden gesetzlichen Regelungen vorzunehmen. Es darf nicht übersehen werden, dass die derzeitige Regelung der Altersteilzeit als Begleitmaßnahme zur Anhebung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension gestaltet wurde und daher in vielen Fällen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine notwendige Grundlage für die weitere Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, des Übertritts in den Ruhestand und der Personalplanung darstellt. Derartige Planungsgrundlagen müssen mittelfristig verlässlich sein.

Die KV-Partner sind auch der Auffassung, dass insbesondere angesichts der aktuellen Arbeitsmarktentwicklung Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit jedenfalls nicht abgeschwächt werden sollten. Die Regelungen zur Altersteilzeit sind sozialpolitisch zielführender als die Bezahlung von Arbeitslosengeld.

Die KV-Partner fordern daher, keinerlei Verschlechterung im Bereich der Regelungen zum Altersteilzeitgeld vorzunehmen.

21. Sondierung kollektivvertraglicher Vorruhestandsmodelle *Ab 1.2.2004*
Vor dem Hintergrund geänderter gesetzlicher Bestimmungen über die Alterspension vereinbaren die Kollektivvertragsparteien, die daraus entstehenden Fragen für die ArbeitnehmerInnen und Betriebe zu beleuchten und wenn möglich entsprechende kollektivvertragliche Modelle zu erarbeiten.

KV 25.01.2005
Weiterführung der Gespräche zur Sondierung altersgerechter Arbeitszeitmodelle.

22. Gemeinsame Erklärung zu Aus- und Weiterbildung
Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/ 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 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beizutragen.

23. Im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgesetz vom 1. Juli 2004 und das noch zu erlassende Behindertengleichstellungsgesetz wird zur Sichtung der Kollektivverträge eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

24. Sicherung des Geltungsbereiches (KV 23.1.2006)
Hinsichtlich des Abschlusses Handel/Vertrieb wird sich der VEÖ weiterhin nachhaltig um die Mitgliedschaft der betroffenen Unternehmen bemühen.

Ebenso wird sich der VEÖ um die umgehende Verbandsmitgliedschaft der rechtlich entflochtenen Netzgesellschaften bemühen und die GMT regelmäßig über die erfolgten Beitritte informieren.

25. Über Wunsch der Arbeitgeberseite haben sich die Gewerkschaft Metall-Textil und die Gewerkschaft der Privatangestellten bereit erklärt, die Frage der Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bei gleitender Arbeitszeit auf 10 Stunden zu behandeln.

26. Rahmenrecht (KV 23.1.2006)
Die Kollektivvertragspartner vereinbaren weiters, in gemeinsame Gespräche betreffend Themen der Arbeitszeitgestaltung (insbesondere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, altersgerechte Arbeitszeitmodelle, Sabbatical, Teilzeit) einzutreten.

27.
a) Rahmenrecht (KV 29.1.2008)
Für die Themen Arbeitszeitflexibilisierung und Rahmenrecht werden ab 1.3.2008 gemeinsame Arbeitsgruppen eingesetzt, die bis 31.10.2008 gemeinsame Ergebnisse ausarbeiten.

b) Arbeitszeitflexibilisierung und Rahmenrecht
Die Gespräche werden im März 2009 aufgenommen und maximal in 3wöchigen (zu vereinbarenden) Terminabständen mit dem Ziel fortgesetzt, dass diese bis 15. Juni 2009 abgeschlossen werden.

Dabei sollen insbesondere die folgenden Vorschläge des VEÖ diskutiert werden:

- Erhöhung der zulässigen Stundenanzahl von 127 pro Monat auf das gesetzlich vorgesehene Ausmaß (§ 25 Abs 4 Ang.-KV, XVI Pkt. 4 Arb.-KV)
- Streichung der derzeit im Kollektivvertrag (§ 4 Abs 9 Ang.-KV, VI Z 21 Arb.-KV) vorgesehenen Maximaldauer des Schichtturnusses
- Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen im Kollektivvertrag
- Ermächtigung für generelle 12-Stunden Schichten bei Vorliegen der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit

c) Kollektivvertrag vom 14.2.2011
Einsetzung einer Arbeitsgruppe betreffend Arbeitszeitgestaltung

28. Arbeitsgruppe Rahmenrecht (KV 28.1.2010)
Es wird eine Arbeitsgruppe der Kollektivvertragspartner betreffend Strukturfragen der Reisekostenregelung sowie Arbeitszeitthemen eingesetzt.

29. Geltungsbereich

a) Kollektivvertrag vom 14. Februar 2011
Österreichs E-Wirtschaft wird sich dafür verwenden, dass Unternehmen, die im Aufgabenbereich der Elektrizitätswirtschaft tätig sind, Österreichs E-Wirtschaft als Mitglieder beitreten. Österreichs E-Wirtschaft und die PRO-GE richten an das Präsidium, den Hauptausschuss und die Generalversammlung das dringende Ersuchen, diese Verwendungserklärung auf die Mitgliedsunternehmen auszudehnen. Zu diesem Zweck wird Österreichs E-Wirtschaft dieses Anliegen auf die Tagesordnung der jeweils nächsten Sitzungen dieser Organe setzen. Österreichs E-Wirtschaft wird die PRO-GE von den Beratungsergebnissen umgehend informieren.
(Siehe auch Anhang V – Protokoll des Kollektivvertrags neu vom 17. Dezember 2018)

b) Kollektivvertrag vom 16. Jänner 2013
Die Kollektivvertragspartner halten fest, dass 2013 auf Ebene ihrer Spitzenrepräsentanten ein Gespräch betreffend Geltungsbereich des Kollektivvertrags geführt wird. Dabei sollen insbesondere die folgenden Themen behandelt werden:

- Bestehende KV-Mitgliedschaften
- Tochterunternehmen der KV-Mitgliedsunternehmen
- Kooperationen mit Nicht-KV-Mitgliedern
- Sonstige Unternehmen (Nicht-Mitglieder von Österreichs E-Wirtschaft)
- (Siehe auch Anhang V – Protokoll des Kollektivvertrags neu vom 17. Dezember 2018)

b) Kollektivvertrag vom 24. Februar 2014
Die PRO-GE verlangt die Umsetzung der 2013 vereinbarten Gespräche auf Ebene der Spitzenrepräsentanten betreffend den Geltungsbereich des Kollektivvertrags.
(Siehe auch Anhang V – Protokoll des Kollektivvertrags neu vom 17. Dezember 2018)

30. Überarbeitung Kollektivvertrag

a) Kollektivvertrag vom 14. Februar 2011

Der Kollektivvertrag wird ohne Änderung seines materiellen Gehalts auf Büroebene hinsichtlich

- geschlechtsneutraler Formulierung personenbezogener Bezeichnungen,
- des „Eingetragene Partnerschaftsgesetzes“ und
- Änderungen von Gesetzeszitaten

überarbeitet.

b) Kollektivvertrag vom 13. Februar 2012

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, dass das Rahmenrechtsthema „Gendergerechte Formulierung des Kollektivvertrags“ ab 1. März 2012 in einer kleinen Expertengruppe behandelt wird.

31. Evaluierung des Kollektivvertrags

Kollektivvertrag vom 13. Februar 2012:
Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung, Altersgerechtes Arbeiten, Schicht- und Schwerarbeit

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, im Rahmen der Kollektivvertrags-Verhandlungsteams eine Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung (Siehe auch Anhang V – Protokoll des Kollektivvertrags neu vom 17. Dezember 2018) sowie die Rahmenrechtsthemen „Altersgerechtes Arbeiten, Schicht- und Schwerarbeit“ ab 1. März 2012 zu behandeln.

Kollektivvertrag vom 24. Februar 2014

- Die Verhandlungen in den Arbeitsgruppen zu den Themen „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen“ in den jeweiligen Dienst- /Verwendungsgruppen werden weitergeführt.
- Die Gespräche der Arbeitsgruppen „Altersgerechtes Arbeiten“, „Schicht- und Schwerarbeit“ sowie 12-Stundenschicht werden bis zum Vorliegen der entsprechenden legistischen Maßnahmen aus dem Arbeitsprogramm der Bundesregierung vertagt.

32. Lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle – Kollektivvertrag vom 16. Jänner 2013

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einsetzung einer Expertengruppe betreffend lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle. Die Aufgabenstellung der Expertengruppe wird in der Punktation festgelegt:

Punktation betreffend lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle

Österreichs E-Wirtschaft und GPA DJP /PRO-GE kommen überein, zum Thema lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle eine Expertengruppe einzusetzen, die folgende Schwerpunkte behandelt:

- Derartige Modelle sollen Rechtssicherheit bieten, insbesondere hinsichtlich Steuer-

und Sozialversicherungsrecht (eventuell gemeinsame Gesetzesinitiative)
- Interne oder externe Lösung (eventuell gemeinsame Gesetzesinitiative)
- Speisung des Zeitkontos (z.B. Überstunden, Jubiläumsgelder, höherer Urlaubsanspruch, eventuell Entgeltumwandlung etc.), Bewertung von Zeiten
- Derartige Modelle sollen mehrere Varianten ermöglichen (z.B. nebeneinander Altersteilzeit-ähnliche Modelle, Sabbatical-ähnliche Modelle – etwa befristete „Auszeit“ mit reduzierter Arbeitszeit.
- Berücksichtigung von Schicht und Schwerarbeit (Gewerkschaft: „Mehrwert“ soll sich auch im Zeitkonto auswirken).
- Valorisierung der Zeit- /Wertguthaben
- Insolvenzschutz und Betriebsübergänge
- Ausscheiden des Mitarbeiters, Beendigung des Dienstverhältnisses
- Bilanzrechtliche Aspekte, Rückstellungserfordernisse
- Dispositionsrecht
    - Analog Urlaubsrecht
    - „Das Zeitkonto soll dem Arbeitnehmer gehören“
    - Vorankündigungsfristen
- Ziel: Vorschlag für bis zu 3 Modelle mit Aufzeigen der Probleme und möglicher Lösungsansätze
    - Reines KV-Modell ohne Beteiligung externer Stellen (Steuer, SV)
    - Erweitertes KV-Modell mit Beteiligung externer Stellen
    - Modell mit Gesetzesänderungen
- Die Expertengruppe soll zumindest 3 Termine beginnend mit April im Lauf des Jahres 2013 wahrnehmen
- Berichterstattung an die Verhandlungsgremien bis Ende November 2013

33. Kollektivvertrag vom 15. Jänner 2015

Die Gespräche zu den Themen „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Dienst- /Verwendungsgruppen“ vor dem Hintergrund der Sicherung des Geltungsbereiches werden ab April 2015wiederaufgenommen, wobei die Gespräche zunächst auf Ebene der KV-Verhandlungsteams geführt und allfällige Detailfragen in Expertengruppen behandelt werden.
(Siehe auch Anhang V – Protokoll des Kollektivvertrags neu vom 17. Dezember 2018)

Die Gespräche zu den Themen „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ sowie „Schicht- und Schwer-arbeit“ werden ab April 2015 wiederaufgenommen, wobei die Gespräche zunächst auf Ebene der KV-Verhandlungsteams geführt und danach allfällige Detailfragen in Expertengruppen behandelt werden.

Empfehlung Kinderzulage

Die Kollektivvertragspartner empfehlen, dass insbesondere bei begründeten Härtefällen auch für nichtleibliche Kinder, die im Haushalt des Arbeitnehmers wohnen, sofern für diese Familienbeihilfe gewährt wird, eine Kinderzulage gewährt wird. Die Kinderzulage soll in diesen Fällen auch dann gewährt werden, wenn die Familienbeihilfe nicht dem Arbeitnehmer selbst, sondern einem leiblichen Elternteil gewährt wird.

34. Kollektivvertrag vom 12. Jänner 2016
Die Gespräche betreffend „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Dienst- /Verwendungsgruppen“ vor dem Hintergrund der Sicherung des Geltungsbereiches werden fortgesetzt.
(Siehe auch Anhang V – Protokoll des Kollektivvertrags neu vom 17. Dezember 2018)

Die Gespräche zu den Themen „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ sowie „Schicht- und Schwerarbeit“ werden fortgesetzt.

Die Gespräche zu den Themen12-Stundenschicht, Arbeiten bei extremen Witterungsverhältnissen, volle Abfertigung im Todesfall und Ermöglichung der Freizeitoption werden fortgesetzt.

35. Kollektivvertrag vom 19. Jänner 2017

1. Die Gespräche betreffend „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Dienst- /Verwendungsgruppen“ vor dem Hintergrund der Sicherung des Geltungsbereiches werden fortgesetzt. Im Rahmen dieser Gespräche werden auch die Themen Arbeiten bei extremen Verhältnissen Hitze/Kälte und Recht auf Bildung behandelt.
(Siehe auch Anhang V – Protokoll des Kollektivvertrags neu vom 17. Dezember 2018)

2. Die Gespräche zu den Themen „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ sowie „Schicht- und Schwerarbeit“, insbesondere 12-Stundenschicht, werden fortgesetzt.

3. Im Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen wird in § 10 Abs 6 lit b und c die Zahl 70 durch die Zahl 100 ersetzt.

36. Kollektivvertrag vom 19. Jänner 2017

1. Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu Arbeitszeitthemen
Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu Arbeitszeitthemen. Insbesondere wird verwiesen auf die Protokollanmerkungen vom 15.1.2015, 12.1.2016 und vom 19.1.2017.

2. Vielfalt
Die Kollektivvertragspartner empfehlen betriebliche Audits zu den Themen Vielfalt und Diversitätsmanagement, insbesondere zu den Dimensionen Geschlecht, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit etc. Im Rahmen der jährlichen Lohn- und Gehaltsrunde werden sich die Kollektivvertragspartner wechselseitig über gesetzte Maßnahmen und Initiativen informieren.

3. Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Frauenanteil
Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Frauenanteil in den Unternehmen und in den Arbeitnehmervertretungen.

Kollektivvertrag vom 17. Jänner 2019
Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass die im Kollektivvertrag bei vom 18. Jänner 2018 vereinbarte Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Beratung der Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen ihre Tätigkeit ehestens aufnimmt und bis 31.01.2020 abschließt.

Kollektivvertrag vom 23. Jänner 2020
Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Fortführung der Arbeitsgruppe Frauenförderung.

37. Kollektivvertrag vom 17. Jänner 2019 – Arbeiten bei extremen Verhältnissen
Die Kollektivvertragspartner empfehlen, jenen Arbeitnehmern der Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, die aufgrund der Wetterereignisse im Jänner 2019 zur Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit bei extremen Verhältnissen im Einsatz waren, eine Anerkennung in Geld oder Zeit zukommen zu lassen.

38. Kollektivvertrag vom 17. Jänner 2019 - Abfertigungen
Mit Wirkung vom 01.02.2019 wird klarstellend festgehalten, dass Abschnitt XXIII des Kollektivvertrags für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen für Arbeitnehmer in den Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, die den BMSVG unterliegen, nicht zur Anwendung kommt.

39. Kollektivvertrag vom 17. Jänner 2019 - Schicht,- Nacht- und Schwerarbeit und Arbeiten bei extremen Verhältnissen
Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, die Themen Schicht-, Nacht- und Schwerarbeit und Arbeiten bei extremen Verhältnissen in einer Arbeitsgruppe zu behandeln.

Kollektivvertrag vom 23. Jänner 2020
Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Fortsetzung der Arbeitsgruppen.

40. Menschen mit Behinderung
Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass sie bis Ende 2019 eine sozialpartnerschaftlich besetzte Enquete über betriebliche Maßnahmen für Menschen mit Behinderung abhalten. Basierend auf den Ergebnissen der Enquete soll in weiterer Folge in einer Arbeitsgruppe ein Vorschlagskatalog für geeignete Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung für Arbeitnehmer mit Behinderung erarbeitet und anlässlich der Kollektivvertragsverhandlung 2020 behandelt werden.

Kollektivvertrag vom 23. Jänner 2020
Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung, Behindertenvertrauensperson und Betriebsrat in sozialpartnerschaftlicher Absicht eine Beratung im Sinne des ArbVG im Zusammenhang mit den mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung relevanten Umständen, wie insbesondere die Arbeitsplatzsituation, Daten zur Beschäftigungspflicht, betriebliche Gesundheitsmaßnahmen.

Anhang IIIa - 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 IIIb

Neufassung Abschnitt Xa (Übergangsrecht):

Ab 1.7.2007

1. Erstmalige Einreihung in die Lohnstufen

Bei ArbeiterInnen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.7.2007 begonnen hat, ist die erstmalige Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe unabhängig von der Beschäftigungsdauer nach dem Ist-Lohn am 30.6.2007 gemäß nachstehender Tabelle vorzunehmen. Vorrückungen finden nur insoweit statt, als die Ersteinstufung nicht ohnedies in die höchste Vorrückungsstufe geführt hat.

Dienst-gruppen	Grundlohn in € am 30.6.2007					
	weniger als	von – bis	von – bis	von – bis	von – bis	mehr als
DG V	1.398,90	1.398,90 – 1.423,89	1.423,90 – 1.448,89	1.448,90 – 1.473,89	1.473,90 – 1.498,89	1.498,89
DG IV	1.490,20	1.490,20 – 1.516,69	1.516,70 – 1.543,19	1.543,20 – 1.569,69	1.569,70 – 1.596,19	1.596,19
DG III	1.642,80	1.642,80 – 1.676,29	1.676,30 – 1.709,79	1.709,80 – 1.743,29	1.743,30 – 1.776,79	1.776,79
DG II	1.885,90	1.885,90 – 1.924,39	1.924,40 – 1.962,89	1.962,90 – 2.001,39	2.001,40 – 2.039,89	2.039,89
DG I	2.139,80	2.139,80 – 2.196,79	2.196,80 – 2.253,79	2.253,80 – 2.310,79	2.310,80 – 2.367,79	2.367,79
DG T	2.355,10	2.355,10 – 2.437,59	2.437,60 – 2.520,09	2.520,10 – 2.602,59	2.602,60 – 2685,09	2.685,09
Ein-reihung in:	1. u. 2. DG-J	nach 2 DG-J	nach 4 DG-J	nach 6 DG-J	nach 9 DG-J	nach 12 DG-J

2. Erstmalige Vorrückung

Die ArbeitnehmerInnen sind nach Dienstgruppen aufzuteilen. Innerhalb jeder Dienstgruppe sind drei gleich große Dienstaltersgruppen nach Dauer der Betriebszugehörigkeit zu bilden. Gegebenenfalls haben die dienstälteren Gruppen eine(n) ArbeitnehmerIn mehr zu umfassen. Bei der Gruppenbildung sind überlassene Arbeitskräfte nicht zu berücksichtigen.

Die ArbeitnehmerInnen der dienstältesten Gruppe rücken im Zeitraum 1. 7. 2007 bis 30. 6. 2008 vor. Die Arbeitnehmer der mittleren Gruppe im Zeitraum 1. 7. 2008 bis 30. 6. 2009, jene der dienstjüngsten Gruppe im Zeitraum 1. 7. 2009 bis 30. 6. 2010.

3. Vorrückungstermine

Der Termin der Vorrückungen (gemäß den Punkte 1, 2) ist jeweils der Erste jenes Kalendermonats, in welchem das Arbeitsverhältnis begonnen hat. Alle weiteren Vorrückungen dieser Arbeitnehmer erfolgen ausgehend von diesem Vorrückungstermin.

4. Dienstalter für die Gruppenbildung

Unter „Dienstalter“ im Sinne der Punkte 1 – 3 ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt V zu verstehen.

5. Abweichende Gruppenbildung

Durch Betriebsvereinbarung kann eine von Punkt 2 abweichende, jedoch hinsichtlich der Größe der Gruppen gleichwertige Einteilung der Arbeitnehmer vorgenommen werden.

6. Unternehmen mit geringer Überzahlung

Unternehmen, in denen die Überzahlung der ArbeitnehmerInnen im Juli 2006 weniger als 5% betragen hat, können vereinbaren, dass die vorgesehenen Vorrückungen nach 2, 4, 6, 9 und 12 Jahren erst nach 3, 6, 9, 12 und 15 Jahren erfolgen.
In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu bis 31.3.2008 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 30.6.2007 begonnen hat.

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

7. Dienstzettel

Mittels eines Dienstzettels gemäß Anhang Ia sind die Arbeitnehmer bis spätestens 30. 11 .2007 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich ausdiesem Anhang für sie ergeben.

8. Übergangsbestimmung zu Anrechnung von Vordienstzeiten (Pkt.e 6, 7 Dauerrecht)

Abweichend zu Abschnitt X Pkt. 6 werden bei Eintritten ab 1. 7. 2007 – 30. 6. 2008 Vordienstzeiten nur im Höchstmaß von einem Dienstgruppenjahr,
ab 1. 7. 2008 bis 30.6. 2009 im Höchstmaß von 2 Dienstgruppenjahren,
ab 1. 7. 2009 bis 30.6. 2010 im Höchstmaß von 3 Dienstgruppenjahren,
ab 1. 7. 2010 bis 30.6. 2011 im Höchstmaß von 4 Dienstgruppenjahren
angerechnet.
Ab 1.7. 2011 gilt Abschnitt X Punkt 6.

9. Vermittlungsverfahren

Treten hinsichtlich der Einführung des neuen Entgeltschemas Probleme bei der Einstufung auf, ist auf betrieblicher Ebene eine Einigung unter Mitwirkung des Betriebsrates anzustreben. Wird keine Einigung über die Einstufung erzielt, haben die KV-Parteien auf Ersuchen des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrates ein Vermittlungsverfahren unter Berücksichtigung des jeweiligen innerbetrieblichen Entgeltschemas durchzuführen.
Geltungstermin: 1. Juli 2007

Anhang IV
Mindestlöhne ab 1. Februar 2020 der Arbeiter, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind

	DG V	DG IV	DG III	DG II	DG I	DG T
1.u.2.Dienst-Gr.J.	1 957,77	2 085,77	2 291,00	2 627,39	2 957,91	3 224,35
n. 2 Dienst-Gr.J.	1 991,29	2 121,30	2 336,09	2 679,14	3 035,24	3 335,54
n. 4 Dienst-Gr.J.	2 024,81	2 156,83	2 381,18	2 730,89	3 112,57	3 446,73
n. 6 Dienst-Gr.J.	2 058,33	2 192,36	2 426,27	2 782,64	3 189,90	3 557,92
n. 9 Dienst-Gr.J.	2 091,85	2 227,89	2 471,36	2 834,39	3 267,23	3 669,11
n.12 Dienst-Gr.J.	2 125,37	2 263,42	2 516,45	2 886,14	3 344,56	3 780,30
Vorrückung	33,52	35,53	45,09	51,75	77,33	111,19

Anhang V
Protokoll zum Kollektivvertrag neu zwischen der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE), der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA djp) und Österreichs E-Wirtschaft vom 17. Dezember 2018

A. Lohn- und Gehaltsschema

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Anwendung des Lohn- und Gehaltsschemas sowie der Beschäftigungsgruppenbeschreibung gemäß den Anhängen 1 und 2.

B. Sicherung des Geltungsbereichs

Es wird per 01.02.2019 eine Liste der Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, welche die Kollektivverträge für Arbeiter bzw. für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen anwenden, erstellt. Diese Liste scheint in den Kollektivverträgen auf (Anhang 4a).

Darüber hinaus wird eine Liste jener Unternehmen erstellt, welche im Rahmen der Einführung des EVU-KV neu in diesen Kollektivvertrag wechseln (Anhang 4b).

Diese Listen werden jährlich im Zuge der kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltsverhandlungen aktualisiert.

Bei beabsichtigtem Kollektivvertragswechsel – auch im Fall eines Wechsels in den – Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen oder in den Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen oder im Fall der Gründung oder anderer gesellschaftsrechtlich relevanter Unternehmensänderungen - wird auf Unternehmensebene ein Verfahren durchgeführt – dieses kann sowohl von der Arbeitnehmerseite als auch von der Arbeitgeberseite initiiert werden.

Die Prüfung, ob der EVU-Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, erfolgt insbesondere nach Maßgabe der folgenden Kriterien:

- Abklärung der Möglichkeit der Mitgliedschaft des betroffenen Unternehmens bei Österreichs E-Wirtschaft gemäß den Vereinsstatuten,
- Abgrenzung des fachlichen Geltungsbereichs im Sinne von § 9 ArbVG,
- Geschäftsfelder, Unternehmensgegenstand,
- Tätigkeiten,
- Beteiligungsverhältnisse,
- Strategische Überlegungen,
- Gesamtkosten,
- Berufsbilder,
- Gesellschaftsorganisation, Betriebsabteilungen,
- Versorgungssicherheit und Qualität.

An der Prüfung nehmen je 3 Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite der Betriebspartner wie folgt teil:

a. Von der Arbeitnehmerseite werden drei Mitglieder der Belegschaftsvertretung entsendet.
b. Von der Arbeitgeberseite werden drei Vertreter aus den Führungs- und Personalbereichen des betroffenen Unternehmens entsendet.

Bei Bedarf kann ein gemeinsam zu benennender externer Berufsgutachter beigezogen werden.

Sofern im Verfahren auf Unternehmensebene keine Einigung erzielt wird, findet ein Verfahren mit den Kollektivvertragspartnern wie folgt statt:

c. Die Prüfung erfolgt anhand des oben genannten gemeinsamen abgestimmten und branchengleichen Kriterienkatalogs.
d. An der Prüfung nehmen je bis zu vier Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite wie folgt teil:
    - Von der Arbeitnehmerseite werden bis zu vier Vertreter von den zuständigen Fachgewerkschaften und der betrieblichen Arbeitnehmervertretung des betroffenen Unternehmens entsendet
    - Von der Arbeitgeberseite werden bis zu vier Vertreter aus den zuständigen Gremien von Österreichs E-Wirtschaft und aus den Führungs- und Personalbereichen des betroffenen Unternehmens entsendet.
e. Die Ergebnisse des Prüfungsverfahrens auf Ebene der KV-Partner haben Empfehlungscharakter.

Bis 31. Oktober 2018 werden in den Unternehmen erstmalig sozialpartnerschaftliche Gespräche über die Anwendung des KV neu betreffend Unternehmen, die diesen derzeit nicht anwenden, geführt.

Wird aufgrund des Ergebnisses eines Prüfungsverfahrens die Mitgliedschaft bei Österreichs E-Wirtschaft beantragt, werden die zuständigen Organe bei Österreichs E-Wirtschaft eine wohlwollende Prüfung vornehmen.

Für den Fall, dass die Arbeitnehmervertretung in Bezug auf Unternehmen, die nicht den EVU-Kollektivvertrag anwenden und die nicht mit Mitgliedsunternehmen von Österreichs Energie verbunden sind, ein Satzungsverfahren anstrebt, sichert Österreichs Energie die volle Unterstützung zu (z.B. Bekundung der Facheinschlägigkeit).

Vor Überführung überlassener Arbeitskräfte sowie bei Überführung von Arbeitnehmern aus anderen Kollektivverträgen empfehlen die Kollektivvertragspartner, den Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes in beratender Funktion in die Gespräche einzubeziehen.

C. Bildungsmanagement

Die grundlegenden Veränderungen des Energieversorgungssystems in den kommenden Jahren und die damit verbundenen Herausforderungen an die Elektrizitätsunternehmen wie Digitalisierung, Smart Metering, intelligente Netze, dezentrale Erzeugung, Photovoltaik … erfordern eine Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen. Ziel ist es, die Beschäftigten der Branche bestmöglich auf die Herausforderungen des raschen technologischen Wandels im digitalen Zeitalter vorzubereiten.

Aus diesen Gründen bekennen sich die Sozialpartner zu permanenter und zielgerichteter Weiterentwicklung aller Beschäftigten der Branche. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung im Sinne des ArbVG über den spezifischen Bildungs- und Entwicklungsbedarf der Beschäftigten und sollen geeignete Maßnahmen zur zeitnahen Umsetzung und deren Umfang vereinbart werden. Dabei können auch externe Institutionen wie z.B. Universitäten, Fachhochschulen, Schulen, Bildungseinrichtungen etc. einbezogen werden.

D. Insourcing und Auslagerung

Ökologie, Ökonomie und Versorgungssicherheit sind bestimmende Kriterien der zukünftigen Energieversorgung und sind gleichzeitig auch wesentliche Faktoren einer erfolgreichen Unternehmensführung. Ziel des neuen Kollektivvertrages soll in diesem Sinne eine Erhöhung der möglichen Bandbreite hinsichtlich Tätigkeiten und Mitarbeiterqualifikationen sein.

Deshalb fordern die Kollektivvertragspartner anlässlich des Inkrafttretens des Kollektivvertrages vom 01.02.2019 die Betriebspartner dazu auf, Beratungen im Anlassfall, zumindest aber einmal jährlich, auch für die gemeinsame Diskussion über die Auslagerung bzw. das Insourcing von – insbesondere geschäftsmodellnahen – Dienstleistungen und Services aktiv zu nutzen. Dabei sollen insbesondere die Kriterien Geschäftsfeld, Unternehmenstätigkeiten, Beteiligungsverhältnisse, Kosten, Berufsbilder, Qualifikationen, Qualitätsniveau etc,.. angelegt werden. Dem Betriebsrat werden die erforderlichen Unterlagen im Sinne des ArbVG ausgehändigt.

E. Überleitung

Für die Systemumsetzung gilt der Grundsatz, dass durch die Einführung des neuen kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltssystems keine zusätzlichen Erhöhungen entstehen sollen, soweit sie nicht durch die Überleitung kollektivvertraglich begründet sind. Ebenso sollen auch

keine Verschlechterungen hinsichtlich Lohn/Gehalt gegenüber der Situation vor der Überleitung eintreten. Anlässlich der Überleitung erhalten alle Arbeitnehmer einen Dienstzettel ausgestellt.

E.1. Vor dem 01.02.2019 beschäftigte Arbeitnehmer werden in die mit den jeweiligen Dienstgruppen und Verwendungsgruppen vergleichbaren Beschäftigungsgruppen eingereiht (siehe Überleitungstabelle Anhang 3). Der Vorrückungszeitpunkt wird aus Anlass der Überleitung nicht verändert.

Vor dem 01.02.2019 beschäftigte Arbeitnehmer, die zum Überleitungszeitpunkt in Verwendungsgruppe IVa eingestuft sind und eine Führungsfunktion ausüben, die der Tätigkeitsbeschreibung der Beschäftigungsgruppe 11 entspricht, können für maximal 24 Monate ab dem Überleitungszeitpunkt in Beschäftigungsgruppe 10 verbleiben; der Vorrückungszeitpunkt bleibt gleich.

E.1.1 Die vor dem 01.02.2019 beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf alle Zeitvorrückungen sowohl der Anzahl als auch der Höhe nach, die sie bei Verbleib in den bis 31.01.2019 geltenden kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltstabellen erhalten hätten. Der Vorrückungszeitpunkt wird aus Anlass der Überleitung nicht verändert. Die dadurch gegenüber den Entgeltansätzen des KV neu entstehende Überzahlung wird als Bestandsschutzüberzahlung bezeichnet. Die Bestandsschutzüberzahlung gilt als kollektivvertraglicher Mindestansatz.

Die Valorisierung der bis 31.01.2019 geltenden Lohn- und Gehaltstabellen wird im Rahmen der jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen mitverhandelt und im Anhang des Lohn- und Gehaltsabschlusses abgebildet.

Bestehende individuelle Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestansätze bleiben erhalten, sofern sie nicht in innerbetrieblichen Lohn- und Gehaltssystemen begründet sind.

E.1.2 Bei Überleitung von vor dem 01.02.2019 beschäftigten Angestellten gilt:
von der Verwendungsgruppe II in die Beschäftigungsgruppe 5,
von der Verwendungsgruppe III in die Beschäftigungsgruppen 7 und 8
werden deren kollektivvertragliche Ansätze um eine Überzahlung (Überleitungsausgleich) erhöht.

In der Beschäftigungsgruppe 5 beträgt der Überleitungsausgleich € 140,-- und in der Beschäftigungsgruppe 7 beträgt der Überleitungsausgleich € 150,-. Der Überleitungsausgleich entspricht in der Beschäftigungsgruppe 8 dem für diese Beschäftigungsgruppe vorgesehenen Biennalsprung (Biennalsprung 2018 Beschäftigungsgruppe 8: € 114,60; Bei Angestellten, die vor dem 01.01.1998 eingetreten sind, werden im Fall der Überleitung in die Beschäftigungsgruppen 5, 7 und 8 50 % des jeweils anwendbaren Überleitungsausgleichs gewährt.
Der Überleitungsausgleich gilt als kollektivvertraglicher Mindestansatz. Bestehende innerbetriebliche Lohn- und Gehaltssysteme können auf den Überleitungsausgleich angerechnet werden.

F. Umstufungen nach dem Überleitungszeitpunkt (01.02.2019)

F.1 Für vor dem 01.02.2019 beschäftigte Arbeitnehmer gelten im Fall einer Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe die Zeitvorrückungen gemäß dem neuen Beschäftigungs-gruppenschema.

F.2 Es ist sicherzustellen, dass bei Arbeitnehmern, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, durch die Umstufung keine Verschlechterungen hinsichtlich Lohn/Gehalt gegenüber der Situation vor der Umstufung eintreten.

F.3 Bei Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 4, 6, 9, 10, 11, 12 erhalten die vor dem 01.02.2019 beschäftigten Angestellten die jeweiligen Gehälter und Biennalsprünge der bisherigen Verwendungsgruppen II, III, MI, IV, MIImF, IVa, MIII und V. Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung.

Bei Umstufung in BG 4 gelten bei Arbeitern die jeweiligen Löhne und Zeitvorrückungen der DG III. Bei Umstufung in BG 6 gelten bei Arbeitern die jeweiligen Löhne und Zeitvorrückungen der DG I. Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung.

Bei Umstufungen von Arbeitern und Angestellten in die Beschäftigungsgruppe 5 gebührt ein Überleitungsausgleich gemäß Pkt. E.1.2.
Bei Umstufungen von Angestellten in die Beschäftigungsgruppen 7, 8 gebührt ein Überleitungsausgleich gemäß Pkt. E.1.2.

Der Überleitungsausgleich gebührt höchstens zweimal. Der Überleitungsausgleich gebührt nicht bei Umstufung von Beschäftigungsgruppe 7 in Beschäftigungsgruppe 8. Der Überleitungsausgleich darf bei Umstufungen nicht vermindert werden, ausgenommen bei Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 6, 9, 10, 11, 12.

Bei Angestellten, die vor dem 01.01.1998 eingetreten sind, werden im Fall der Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 5, 7 und 8 50 % des jeweils anwendbaren Überleitungsausgleichs gewährt.

Bestehende innerbetriebliche Lohn- und Gehaltssysteme können auf den Überleitungsausgleich angerechnet werden.

F.4 Die Umstufungen nach dem Überleitungszeitpunkt werden mit einheitlichen Umstufungsregelungen durchgeführt (gemäß Kollektivvertrag für Angestellte in der Fassung 01.02.2018).

G. Schlichtungsmechanismus auf KV-Ebene

Treten hinsichtlich der Einführung und Umstufung +des KV neu Probleme im Zusammenhang mit der Neuregelung des Lohn- und Gehaltssystems zum 01.02.2019, der Überleitung(Pkt. E), der Umstufung nach dem Überleitungszeitpunkt (Pkt. F), der Einreihung in die neuen Beschäftigungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen auf, ist auf betrieblicher Ebene eine Einigung unter Mitwirkung des Betriebsrates anzustreben.

Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung erzielt, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichts eine von der PRO-GE oder GPA djp und Österreichs E-Wirtschaft ständig eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt. In die Schiedskommission werden von der Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeberseite jeweils bis zu 4 Vertreter entsendet.

H. Inkrafttreten

Der Kollektivvertrag tritt mit 01.02.2019 in Kraft.

Für vor dem 01.02.2019 beschäftigte Arbeiter und Angestellte wird in den Unternehmen die Überleitung bis spätestens 30.11.2019 durchgeführt. Für vor dem 01.02.2019 beschäftigte Lehrlinge gelten nach Beendigung der Lehrzeit die Bestimmungen dieses Protokolls.

Anhang 1 zu Protokoll KV neu vom 17. Dezember 2018 (zu Anhang V des Kollektivvertrags für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2019)

Mindestlöhne auf Basis 31.01.2019 – siehe auch Abschnitt X Pkt. 15

	BG 1	BG 2	BG 3	BG 4	BG 5	BG 6	BG 7	BG 8
1.u.2.Besch.Gr.J.	1 848,00	1 875,00	1 995,00	2 154,00	2 335,00	2 585,00	2 820,00	3 050,00
n. 2 Besch.Gr.J.	1 872,50	1 908,40	2 033,80	2 192,80	2 399,60	2 682,20	2 926,00	3 164,60
n. 4 Besch.Gr.J.	1 897,00	1 941,80	2 072,60	2 231,60	2 464,20	2 779,40	3 032,00	3 279,20
n. 6 Besch.Gr.J.		1 975,20	2 111,40	2 270,40	2 528,80	2 876,60	3 138,00	3 393,80
n. 8 Besch.Gr.J.		2 008,60	2 150,20	2 309,20	2 593,40	2 973,80	3 244,00	3 508,40
n.10 Besch.Gr.J.		2 042,00	2 189,00	2 348,00	2 658,00	3 071,00	3 350,00	3 623,00
Biennalsprung	24,50	33,40	38,80	38,80	64,60	97,20	106,00	114,60

	BG 9	BG 10	BG 11	BG 12	BG 13	BG 14	BG 15
1.u.2 Besch.Gr.J.	3 474,24	3 825,80	4 136,00	4 797,76	5 325,10	5 964,11	6 695,15
n. 2 Besch.Gr.J.	3 604,94	4 011,92	4 342,80	5 015,31	5 578,02	6 247,43	7 038,44
n. 4 Besch.Gr.J.	3 735,64	4 198,04	4 549,60	5 232,86	5 830,94	6 530,75	7 381,73
n. 6 Besch.Gr.J.	3 866,34	4 384,16	4 756,40	5 450,41	6 083,86	6 814,07	7 725,02
n. 8 Besch.Gr.J.	3 997,04	4 570,28	4 963,20	5 667,96	6 336,78	7 097,39	8 068,31
n.10 Besch.Gr.J.	4 127,74	4 756,40	5 170,00	5 885,51	6 589,70	7 380,71	
Biennalsprung	130,70	186,12	206,80	217,55	252,92	283,32	343,29

Anhang 2 zu Protokoll KV neu vom 17.Dezember 2018 (zu Anhang V des Kollektivvertrags für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2019)

Beschäftigungsgruppenschema ab 1. Februar 2019

Bei der Anwendung der Beschäftigungsgruppenbeschreibung ist die Betriebsgröße und -struktur zu berücksichtigen.

Beschäftigungsgruppe 1

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung.

ArbeitnehmerInnen, die sehr einfache Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten, (ohne Einschulung).

Beschäftigungsgruppe 2

ArbeitnehmerInnen mit einer sehr kurzen Zweckausbildung, die einfache Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Auch ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung in Erzeugung, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe 3

ArbeitnehmerInnen mit einer kurzen Zweckausbildung, die einfache Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Beschäftigungsgruppe 4

ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) ohne Berufserfahrung können in diese BG eingestuft werden, längstens für 2 Jahre;

ArbeitnehmerInnen mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für erhebliche Teile der Tätigkeit erforderlich ist.
Obige Absätze gelten sinngemäß für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen.

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach arbeitsspezifischen Anweisungen verrichten, für die typischerweise eine längere Zweckausbildung erforderlich ist.

Beschäftigungsgruppe 5

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

FacharbeiterInnen mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung, spätestens jedoch nach 2-jähriger Berufserfahrung.

Beschäftigungsgruppe 6

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen in erheblichem Ausmaß selbstständig ausführen, für die typischerweise über die in Beschäftigungsgruppe 5 erforderliche Qualifikation hinaus Fachkenntnisse erforderlich sind.

Ferner AbsolventInnen von höheren Schulen, wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn erforderlich ist.

ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit Koordinationsaufgaben iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung für externe Auftragnehmer wahrnehmen.

Beschäftigungsgruppe 7

ArbeitnehmerInnen, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen, für die typischerweise über die in Beschäftigungsgruppe 6 erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildungen oder große Fachkenntnisse, erforderlich sind.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß in Projekte iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung mit Koordinationsaufgaben eingebunden sind.

Beschäftigungsgruppe 8

ArbeitnehmerInnen, die sehr schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen und über große Fachkenntnisse sowie einschlägige Erfahrung verfügen.

ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit Koordinationsverantwortung iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung für externe Auftragnehmer wahrnehmen.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß in innovative Projekte iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung eingebunden sind.

Beschäftigungsgruppe 9

ArbeitnehmerInnen, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig verrichten, die besondere Fachkenntnisse und einschlägige Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von mehreren ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe 6 angehören müssen oder mindestens 7 ArbeitnehmerInnen beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe 10

ArbeitnehmerInnen, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit erheblichem Entscheidungsspielraum selbstständig verrichten, die besondere überdurchschnittliche Fachkenntnisse und einschlägige Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 11

ArbeitnehmerInnen, die sehr schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum selbstständig verrichten oder bei vergleichbarer Aufgabenstellung Ergebnisverantwortung für ihren Bereich tragen.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Mitarbeitergruppen (mindestens 5 ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens eine(r) der Beschäftigungsgruppe 9 und mehrere der Beschäftigungsgruppe 6 angehören müssen) beauftragt sind.

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 12

AN mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Weiters AN, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen), die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Mitarbeitergruppen (mindestens 5 Mitarbeiter, von denen mindestens eine(r) der BG 10 oder 11 und entweder mindestens 2 der BG 8 oder 4 der BG 7 angehören müssen) beauftragt sind.

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 13

ArbeitnehmerInnen in leitender Stellung und mit umfassender besonders verantwortlicher und sehr schwierige Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Ferner strategisch wichtige Tätigkeiten insbesondere mit innovativem oder schöpferischem Charakter.

Beschäftigungsgruppe 14

ArbeitnehmerInnen der Beschäftigungsgruppe 13 in leitender Stellung, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe 15 verrichten.

Ferner ArbeitnehmerInnen in geschäftsstrategischen Schlüsselpositionen.

Beschäftigungsgruppe 15

ArbeitnehmerInnen in leitender das Unternehmen entscheidend beeinflussender Stellung.

Anhang 3 zu Protokoll KV neu vom 17. Dezember 2018 – Überleitungstabelle (zu Anhang V des Kollektivvertrags für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2019)

Verwendungs-gruppe	Dienst-gruppe	Beschäftigungs-gruppe	Bestandsschutz Überzahlung (BSÜ)	Überleitungs-ausgleich (ÜLA)
VG I		1 2 3	BSÜ BSÜ BSÜ	
	DG V	1 2	BSÜ BSÜ	
	DG IV	3	BSÜ	
VG II	DG III	4	BSÜ	
VG II		5	BSÜ	ÜLA € 140
	DG II	5	BSÜ	
VG III		6	BSÜ	
VG III		7	BSÜ	ÜLA €150
VG III		8	BSÜ	ÜLA € 114,60 (= Biennium BG 8)
VG MI	DG I	6	BSÜ	
VG MIIoF	DG T	7	BSÜ	
VG MIIoF	DG T	8	BSÜ	

Anhang 4a zu Protokoll KV neu vom 17. Dezember 2018 –
Liste der Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft (ordentliche und außerordentliche Mitglieder)**, welche die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte der Elektrizitätsunternehmen anwenden (zu Anhang V des Kollektivvertrags für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2019)**

Burgenland
Energie Burgenland AG
Netz Burgenland Strom GmbH
Energie Güssing GmbH

Kärnten
KELAG - Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft
KNG-Kärnten Netz GmbH
Energie Klagenfurt GmbH

Niederösterreich
EVN AG
Netz Niederösterreich GmbH
wüsterstrom E-Werk GmbH

Oberösterreich
Elektrizitätswerk Clam Carl Philip Clam Martinic
Ebner Strom GmbH
Elektrizitätswerk Perg GmbH
Energie AG Oberösterreich
Energie AG OÖ Kraftwerke GmbH
Netz Oberösterreich GmbH
Energie AG OÖ Trading GmbH
Energie AG OÖ Vertrieb GmbH & Co KG
Energie AG Oberösterreich Business Services GmbH
Energie AG Oberösterreich Customer Services GmbH
Energie AG Oberösterreich Personalmanagement GmbH
Energie AG Oberösterreich Tech Services GmbH
Energie AG Oberösterreich Telekom GmbH
Energie Ried Gesellschaft m.b.H.
Ennskraftwerke AG
Grenzkraftwerke GmbH
Karlstrom
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen
Linz Strom GmbH
Linz Strom Netz GmbH
Linzenergieservice GmbH (LES)
Revertera´sches Elektrizitätswerk
Wels Strom GmbH

Salzburg
Elektrizitätswerk Bad Hofgastein Ges m b H
Salzburg AG
Salzburg Netz GmbH

Steiermark
Bad Gleichenberger Energie GmbH
Bio-Energie Köflach GmbH
Elektrizitätsgenossenschaft Wildalpen reg Gen m b H
Elektrizitätswerke Bad Radkersburg
Elektrizitätswerk Gösting V. Franz GmbH & Co KG
Elektrizitätswerk Gröbming KG
Elektrizitätswerk Mariahof GmbH
E-Werk Stubenberg reg. Gen. m. b. H.
Energie Steiermark AG
Energie Steiermark Technik GmbH
Energienetze Steiermark GmbH
energy Services Handels- und Dienstleistungs GesmbH
ENVESTA Energie- und Dienstleistungs GmbH
Marktgemeinde Neumarkt Versorgungsbetriebsges.m.b.H
Schwarz, Wagendorffer & Co
Stadtbetriebe Mariazell GmbH
Stadtwerke Bruck an der Mur GmbH
Stadtwerke Hartberg Energieversorgungs- Ges. m. b. H.
Stadtwerke Judenburg AG
Stadtwerke Mürzzuschlag GmbH
Stadtwerke Trofaiach GmbH
Stadtwerke Voitsberg GmbH
Verbund Thermal Power GmbH & Co KG

Tirol
Elektrizitätswerk Schattwald
Elektrizitätswerk Kematen
Elektrizitätswerk Prantl Gesellschaft mbh & Co KG
Elektrizitätswerke Reutte AG
Elektrizitätswerk Winkler GmbH
Elektrowerk Assling reg. Gen.m.b.H
Energie- und Wirtschaftsbetriebe der Gemeinde St. Anton GmbH
Kommunalbetriebe Hopfgarten GmbH
Kraftwerke Haim KG
Stadtwerke Hall in Tirol GmbH
Stadtwerke Kufstein GmbH
Stadtwerke Schwaz GmbH
Stadtwerke Wörgl
Tiwag - Tiroler Wasserkraft AG
TINETZ-Stromnetz Tirol AG

Vorarlberg
Elektrizitätswerke Frastanz GmbH
Stadtwerke Feldkirch
Vorarlberger Energienetze GmbH
Vorarlberger Illwerke AG
Vorarlberger Kraftwerke AG
Vorarlberger Übertragungsnetz GmbH

Wien
Austrian Power Grid AG
MyElectric Energievertriebs- und -dienstleistungs GmbH
OeMAG Abwicklungsstelle für Ökostrom AG
Verbund AG
VERBUND Hydro Power GmbH
VERBUND Sales GmbH
VERBUND Trading GmbH
VERBUND Services GmbH

Anhang 4b zu Protokoll KV neu vom 17.Dezember 2018 –
Betriebe mit Anzahl der Beschäftigten pro Unternehmensgruppe, welche im Rahmen der Einführung des KV neu in diesen Kollektivvertrag wechseln
(zu Anhang V des Kollektivvertrags für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2019)

Energie Steiermark: ca. 220 (bis 1. April 2019)
- Energie Steiermark Service GmbH,
- Next GmbH,
- Energie Steiermark Wärme GmbH;

EVN: ca. 240 (bis 1. Oktober 2019)
- EVN Wärmekraftwerke GmbH,
- EVN Business Service GmbH – Teilbereich IT;

Energie Allianz Austria: ca. 160 (bis 1. Oktober 2019)

VERBUND ca. 20 (bis 1. Februar 2019)
- VERBUND Solutions GmbH

Anhang 5 zu Protokoll KV neu vom 17. Dezember 2018
(zu Anhang V des Kollektivvertrags für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2019)

Beispiel:

Einstufung in DG III/2 Überleitung in BG 4 und Umstufung in BG 5, BG 6 (keine individuelle Überzahlung)

alt Einstufung	KV-Tabelle		neu Einstufung	KV-Tabelle	BSÜ	ÜLA	*Ind. KV neu*
DG III /2	2.276,89	**Überleitung**	BG 4 /2	2267,24	9,65	0,00	**2.276,89**
DG III /4	2320,00		BG 4 /4	2307,00	13,00	0,00	**2.320,00**
DG III /6	2.365,00		BG 4 /6	2348,00	17,00	0,00	**2.365,00**
			BG 4 /8	2388,00	0,00	0,00	**2.388,00**
DG III /9	2409,00	**Umstufung**	BG 4 /8	2388,00	21,00	0,00	**2.409,00**
			BG 4 /10	2428,00	0,00	0,00	**2.428,00**
DG III /12	2453,00		BG 4 /10	2428,00	25,00	0,00	**2.453,00**
DG II / 0	2.561,00	**Umstufung**	BG 5 /0	2414,00	7,00	140,00	**2.561,00**
DG II / 2	2.611,00		BG 5 /2	2481,00	0,00	140,00	**2.621,00**
DG II / 4	2.662,00		BG 5 /4	2548,00	0,00	140,00	**2.688,00**
DG II / 6	2.712,00		BG 5 /6	2615,00	0,00	140,00	**2.755,00**
DG II / 9	2.763,00		BG 5 /8	2682,00	0,00	140,00	**2.822,00**
DG II / 12	2.813,00		BG 5 /10	2748,00	0,00	140,00	**2.888,00**
DG I / 0	2.883,00		BG 6 /0	2673,00	210,00	0,00	**2.883,00**
DG I / 2	2.958,00		BG 6 /2	2773,00	185,00	0,00	**2.958,00**
DG I / 4	3.034,00		BG 6 /4	2874,00	160,00	0,00	**3.034,00**
DG I / 6	3.109,00		BG 6 /6	2974,00	135,00	0,00	**3.109,00**
DG I / 9	3.184,00		BG 6 /8	3075,00	109,00	0,00	**3.184,00**
DG I / 12	3.260,00		BG 6 /10	3175,00	85,00	0,00	**3.260,00**

Bei Umstufung von Arbeitern von BG 4 in BG 5 wird Tabellenwert neu + allfälliger BSÜ mit Tabellenwert neu verglichen und ein ÜLA 140,- hinzugerechnet

Da die DG II keine Ankergruppe ist, kommt kein BSÜ zur Anwendung.

Bei Umstufung von Arbeitern von BG 5 in BG 6 wird Tab.wert neu + ÜLA mit Tabellenwert alt DG I verglichen; die weiteren Erfahrungsjahre folgen dem Biennalsystem

Bestehende innerbetriebliche Lohn- und Gehaltssysteme können auf den ÜLA angerechnet werden.

Abkürzungen:
AN: Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen
BSÜ: Bestandsschutzüberzahlung

ÜLA: Überleitungsausgleich
BG: Beschäftigungsgruppe
VG: Verwendungsgruppe
DG: Dienstgruppe

Anhang Va
Muster eines Überleitungsdienstzettels gemäß Anhang III des Kollektivvertrags für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2019

Sehr geehrte ……,

Mit 01.02.2019 ist das neue Entlohnungsschema für die EVU-Kollektivverträge in Kraft getreten. Die neuen Regelungen umfassen insbesondere eine einheitliche Lohn- und Gehaltstabelle für Arbeiter und Angestellte. Für Arbeitnehmer, die bis 31.1.2019 eingetreten sind und dem EVU-KV unterlagen, gelten spezielle Überleitungsbestimmungen, wobei der Grundsatz gilt, dass durch die Überleitung keine Reduzierung der Bezugssituation erfolgen soll.

Demgemäß teilen wir Ihnen die in Ihrem Fall zur Anwendung gelangenden Überleitungsdetails mit (sämtliche angeführten Beträge verstehen sich auf Vollzeitbasis 38,5 Std. und sind bei Teilzeit entsprechend zu aliquotieren).

Die Angaben und Werte beziehen sich ausschließlich auf den Überleitungsstichtag

Einstufung vor Überleitung:	DGr./DGr.J.	
Grundbezug vor Überleitung brutto:	…….	Euro
Einstufung nach erfolgter Überleitung:	BG./BG J.	
Grundbezug nach erfolgter Überleitung brutto:	…….	Euro

Zusammensetzung des Brutto-Grundbezuges ab Überleitung:

1.	KV Bezug gemäß KV neu:	…….	Euro
2.	Bestandschutzüberzahlung:	…….	Euro
3.	Anspruch auf einen zusätzlichen Bezugsanteil aus internem Schema/LOG/ELR reduziert um Überleitungsausgleich:	…….	Euro
4.	Individuelle Überzahlung:	…….	Euro
5.	Überleitungsausgleich:	…….	Euro
	Summe brutto:	**…….**	**Euro**

Zur Erklärung der einzelnen Bezugsteile sind weiterführende Informationen in der Anlage enthalten.

Für Rückfragen steht Ihnen … zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

ÖSTERREICHS E-WIRTSCHAFT

Präsident

Generalsekretärin

Vorsitzender des Ausschusses Personal

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:

Bundessekretär:

Wien, 17. Jänner 2019

Anhang Vb

Liste der Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft (ordentliche und außerordentliche Mitglieder), **welche die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte der Elektrizitätsunternehmen anwenden (Stand 1. Februar 2020).**

Burgenland
Energie Burgenland AG
Energie Burgenland Dienstleistung und Technik GmbH
Energie Burgenland Windkraft GmbH
Netz Burgenland Strom GmbH
Energie Güssing GmbH

Kärnten
KELAG - Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft
KNG-Kärnten Netz GmbH
Energie Klagenfurt GmbH

Niederösterreich
EVN AG
EVN Wärmekraftwerke GmbH
Netz Niederösterreich GmbH
wüsterstrom E-Werk GmbH

Oberösterreich
Elektrizitätswerk Clam Carl Philip Clam Martinic e.U.
Ebner Strom GmbH
Elektrizitätswerk Perg GmbH
Energie AG Oberösterreich
Energie AG OÖ Erzeugung GmbH
Netz Oberösterreich GmbH
Energie AG OÖ Trading GmbH
Energie AG OÖ Vertrieb GmbH
Energie AG Oberösterreich Business Services GmbH
Energie AG Oberösterreich Customer Services GmbH
Energie AG Oberösterreich Personalmanagement GmbH
Energie AG Oberösterreich Tech Services GmbH
Energie AG Oberösterreich Telekom GmbH
Energie Ried Gesellschaft m.b.H.
Ennskraftwerke AG
Grenzkraftwerke GmbH
Karlstrom
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen
Linz Strom Gas Wärme GmbH
Linz Netz GmbH
Linz Energie Service GmbH-LES

Revertera´sches Elektrizitätswerk
Wels Strom GmbH

Salzburg
Elektrizitätswerk Bad Hofgastein Ges m b H
Salzburg AG
Salzburg Netz GmbH

Steiermark
Bad Gleichenberger Energie GmbH
Bio-Energie Köflach GmbH
Elektrizitätsgenossenschaft Wildalpen reg Gen m b H
Elektrizitätswerke Bad Radkersburg
Elektrizitätswerk Gösting V. Franz GmbH & Co KG
Elektrizitätswerk Gröbming KG
Elektrizitätswerk Mariahof GmbH
E-Werk Stubenberg reg. Gen. m. b. H.
Energie Steiermark AG
Energie Steiermark Business GmbH
Energie Steiermark Greenpower GmbH
Energie Steiermark Kunden GmbH
Energie Steiermark Service GmbH
Energie Steiermark Technik GmbH
Energienetze Steiermark GmbH
energy Services Handels- und Dienstleistungs GesmbH
ENVESTA Energie- und Dienstleistungs GmbH
Feistritzthaler Elektrizitätswerke eGen
Feistritzwerke-Steweag GmbH
Marktgemeinde Neumarkt Versorgungsbetriebsges.m.b.H
Schwarz, Wagendorffer & Co
Stadtbetriebe Mariazell GmbH
Stadtwerke Bruck an der Mur GmbH
Stadtwerke Hartberg Energieversorgungs- Ges. m. b. H.
Stadtwerke Judenburg AG
Stadtwerke Mürzzuschlag GmbH
Stadtwerke Trofaiach GmbH
Stadtwerke Voitsberg GmbH
Verbund Thermal Power GmbH & Co KG

Tirol
Elektrizitätswerk Schattwald
Elektrizitätswerk Kematen
Elektrizitätswerk Prantl Gesellschaft mbh & Co KG
Elektrizitätswerke Reutte AG
Elektrizitätswerk Winkler GmbH
Elektrowerk Assling reg. Gen.m.b.H

Energie- und Wirtschaftsbetriebe der Gemeinde St. Anton GmbH
Kommunalbetriebe Hopfgarten GmbH
Kraftwerke Haim KG
Stadtwerke Hall in Tirol GmbH
Stadtwerke Kufstein GmbH
Stadtwerke Schwaz GmbH
Stadtwerke Wörgl
Tiwag - Tiroler Wasserkraft AG
TINETZ-Stromnetz Tirol AG

Vorarlberg
Elektrizitätswerke Frastanz GmbH
Stadtwerke Feldkirch
Vorarlberger Energienetze GmbH
Illwerke VKW AGVorarlberger Übertragungsnetz GmbH

Wien
Austrian Power Grid AG
Energieallianz Austria GmbH
MyElectric Energievertriebs- und -dienstleistungs GmbH
Naturkraft Energievertriebsgesellschaft m.b.H.
OeMAG Abwicklungsstelle für Ökostrom AG
Switch Energievertriebsgesellschaft m.b.H.
Verbund AG
VERBUND Hydro Power GmbH
VERBUND Sales GmbH
VERBUND Solutions GmbH
VERBUND Trading GmbH
VERBUND Services GmbH

Anhang VI

Empfehlungen
von Österreichs E-Wirtschaft, betreffend die dem Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitäts-versorgungsunternehmen Österreichs unterliegenden Arbeitnehmer.

1. Dienstjubiläum
Für Arbeitnehmer, die das 40. Dienstjahr bereits überschritten haben, empfiehlt Österreichs E-Wirtschaft, dass die Arbeitnehmer das vorgesehene Jubiläumsgeld am Ende des laufenden Dienstjahres erhalten, dies selbstverständlich nur dann, wenn nicht bereits eine Zahlung für das 40-jährige bzw. 45-jährige Dienstjubiläum vorgenommen wurde.

2. Sonntagsschichten
Österreichs E-Wirtschaftempfiehlt, für Arbeiten im kontinuierlichen Dienst, die an einem Sonntag,

auf den ein Feiertag fällt, geleistet werden, einen 100%igen Zuschlag zu bezahlen.

3. Anwesenheitsdienst und Erreichbarkeitsdienst
Österreichs E-Wirtschaftweist darauf hin, dass die Bestimmungen über Anwesenheits- und Erreichbarkeitsdienst des Abschnittes XVI für Arbeitnehmer, deren Arbeitsleistung der Aufrechterhaltung der Energieversorgung dient, gedacht waren. Hingegen sollten die Bestimmungen nicht für Bau- und Montagearbeiten angewendet werden. In Zweifelsfällen wird empfohlen, sich an Österreichs E-Wirtschaft zu wenden.

4. Werksküchenessen
Österreichs E-Wirtschaft empfiehlt, soweit es der momentane Arbeitsanfall zulässt, in allen Schichten die Zubereitung eines mitgebrachten oder die Anlieferung warmen Essens aus der Werksküche zu ermöglichen.

Anhang VII

1. Abfertigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes in der Fassung des BGBl. Nr. 335/1993[1]

Abfertigung

§ 23 (1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

(1a) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), § 15 Abs. 1a Mutterschutzgesetz 1989, BGBl. Nr. 221 (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

(2) Im Falle der Auflösung eines Unternehmens entfällt die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise dann, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Dienstgebers derart verschlechtert hat, dass ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(3) Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Angestellte die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(5) Beträge, die der Dienstnehmer aufgrund einer öffentlich- rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindest-

[1]Anhang III Pkt 38 (Protokoll): Mit Wirkung vom 01.02.2019 wird klarstellend festgehalten, dass Abschnitt XXIII des Kollektivvertrags für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen für Arbeitnehmer in den Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, die den BMSVG unterliegen, nicht zur Anwendung kommt.

leistungen übersteigen.

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des im Absatz 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(7) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich des § 23a, nicht, wenn der Angestellte kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

(8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c MSchG oder § 8 EKUG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.

§ 23a

(1) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und

- **a)** bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
- **b)** wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
- **c)** wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung

2. wegen Inanspruchnahme einer

- **a)** Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
- **b)** vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.

Die Abfertigung gebührt in den Fällen der Z 1 lit. c auch dann, wenn das Dienstverhältnis mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird.

(1a) Der Anspruch auf Abfertigung nach Abs. 1 Z 1 lit. c entsteht, wenn das Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Angestellte bei Inanspruchnahme der Gleitpension einen Abfertigungsanspruch im Höchstausmaß der aufgrund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Dienstverhältnisses kein weiterer Abferti-

gungsanspruch. Sofern der Angestellte bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(2) Eine nach Abs. 1 und 1a gebührende Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden. Die Zahlung beginnt mit dem auf das Ende des Dienstverhältnisses folgenden Monatsersten, bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Monatsersten, welcher der Herabsetzung der Arbeitszeit (Abs. 1a Satz) folgt. Eine Rate darf die Hälfte des der Bemessung der Abfertigung zugrunde liegenden Monatsentgeltes nicht unterschreiten.

(3) Weiblichen Angestellten gebührt – sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat – die Hälfte der nach § 23 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz, BGBl. Nr. 221/1979) oder

2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 15 Abs. 6 Z. 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z. 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15 Abs. 1a MSchG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

(4) Abs. 3 gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

(4a) Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15c MSchG oder § 8 EKUG durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß EKUG oder MSchG auszugehen.

(5) Ein Abfertigungsanspruch gebührt nicht, wenn der männliche Arbeitnehmer seinen Austritt im Sinne des Abs. 4 erklärt, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(6) Im Sinne des § 23 zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche oder bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für Abfertigungsansprüche nach den Abs. 1, 3 oder 4. Bei Anwendung des Abs. 2 ruhen jedoch solche Versorgungsleistungen nur für die Monate, für die Abfertigung gebührt.

(7) Im Übrigen gilt der § 23 sinngemäß.

2. Abfertigungsbestimmungen des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmungen Österreichs

§ 10 Abfertigung

(1) Angestellte haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Darüber hinaus gelten nachstehende Bestimmungen:

(2) Das Abfertigungsausmaß wird zwischen der zu erwartenden nächsthöheren Abfertigungsstufe (Anzahl der Monatsentgelte) gemäß § 23 (1) Angestelltengesetz und der im Zeitpunkt des Ausscheidens schon erreichten Stufe (Anzahl der Monatsentgelte) aliquot entsprechend der in diesem Zeitraum verbrachten Anzahl der vollen Monate Dienstzeit berechnet. (siehe Anlage)

(3) Die Ermittlung der Höhe des Entgeltes, woraus die nach Gesetz, Kollektivvertrag, innerbetrieblicher Vereinbarung oder Einzelvertrag gebührende Abfertigung berechnet wird, erfolgt gemäß § 4a.

(4) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling zum selben Arbeitgeber ununterbrochen zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen, Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch gemäß § 23 (1) Angestelltengesetz nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

(5) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers

- **a)** bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
- **b)** wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung endet.

(6) Für die Abfertigung im Todesfall gilt Folgendes:

- **a)** Befindet sich unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, ein Minderjähriger, der zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs.6 Angestelltengesetz auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs.1 lit.b des Familienlastenausgleichsgesetzes zum Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Familienbeihilfe bestand. Letzteres gilt auch, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe

gewährt wird. Dies gilt weiters, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben und gemäß § 2 Abs.1 lit.c des Familienlastenausgleichsgesetzes zum Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Familienbeihilfe bestand (ab 1.2.2009).Der Anspruch auf Abfertigung im Todesfall, der an den Anspruch auf Familienbeihilfe anknüpft, besteht auch dann, wenn der Zeitpunkt des Todes vor dem 1. Februar 2012 liegt, auch wenn zu diesem Zeitpunkt der Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem FLAG idF BGBL I 111/2010 nicht mehr bestanden hat (ab 1. 2. 2011).
Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt.

b) Wenn lit. a nicht anwendbar ist, gebühren abweichend von § 23 (6) Angestelltengesetz der Witwe oder dem Witwer, unbeachtet dessen, ob der Erblasser zu deren Erhaltung im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, 100% der Abfertigung, auf welche der verstorbene Arbeitnehmer bei Ausscheiden im Zeitpunkt seines Todes Anspruch gehabt hätte.

c) Hinterlässt der Arbeitnehmer weder Erben, zu deren Erhaltung er im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, noch eine Witwe bzw. einen Witwer, gebühren abweichend von § 23 (6) Angestelltengesetz der Lebensgefährtin oder dem Lebensgefährten im Sinne des ASVG 100% der Abfertigung, auf welche der verstorbene Arbeitnehmer bei Ausscheiden im Zeitpunkt seines Todes Anspruch gehabt hätte.

d) Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(7) Weibliche Arbeitnehmer, die eine Abfertigung nach § 23a Angestelltengesetz nach dem Karenzurlaub (§ 15 Mutterschutzgesetz) in Anspruch nehmen, haben den Austritt spätestens innerhalb von neun Monaten nach der Niederkunft zu erklären.

(8) Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung erbracht, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes, das ist die Zahl der Abfertigungsmonate und -tage, die gemäß § 23 (1) Angestelltengesetz und § 10 Abs. 2 dieses Kollektivvertrages aufgrund der Dienstzeit vorgesehen sind. Bestehende, gemäß § 23 Angestelltengesetz zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen, oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch nach Abs. 5. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

Aliquotierung der Abfertigung

Anlage zu § 10 Abs.2 des Kollektivvertrages für Angestellte der EVU

Jahre	Monate											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1												
2												
3*	2,00	2,04	2,08	2,13	2,17	2,21	2,25	2,29	2,33	2,38	2,42	2,46
4	2,50	2,54	2,58	2,63	2,67	2,71	2,75	2,79	2,83	2,88	2,92	2,96
5*	3,00	3,02	3,03	3,05	3,07	3,08	3,10	3,12	3,13	3,15	3,17	3,18
6	3,20	3,22	3,23	3,25	3,27	3,28	3,30	3,32	3,33	3,35	3,37	3,38
7	3,40	3,42	3,43	3,45	3,47	3,48	3,50	3,52	3,53	3,55	3,57	3,58
8	3,60	3,62	3,63	3,65	3,67	3,68	3,70	3,72	3,73	3,75	3,77	3,78
9	3,80	3,82	3,83	3,85	3,87	3,88	3,90	3,92	3,93	3,95	3,97	3,98
10*	4,00	4,03	4,07	4,10	4,13	4,17	4,20	4,23	4,27	4,30	4,33	4,37
11	4,40	4,43	4,47	4,50	4,53	4,57	4,60	4,63	4,67	4,70	4,73	4,77
12	4,80	4,83	4,87	4,90	4,93	4,97	5,00	5,03	5,07	5,10	5,13	5,17
13	5,20	5,23	5,27	5,30	5,33	5,37	5,40	5,43	5,47	5,50	5,53	5,57
14	5,60	5,63	5,67	5,70	5,73	5,77	5,80	5,83	5,87	5,90	5,93	5,97
15*	6,00	6,05	6,10	6,15	6,20	6,25	6,30	6,35	6,40	6,45	6,50	6,55
16	6,60	6,65	6,70	6,75	6,80	6,85	6,90	6,95	7,00	7,05	7,10	7,15
17	7,20	7,25	7,30	7,35	7,40	7,45	7,50	7,55	7,60	7,65	7,70	7,75
18	7,80	7,85	7,90	7,95	8,00	8,05	8,10	8,15	8,20	8,25	8,30	8,35
19	8,40	8,45	8,50	8,55	8,60	8,65	8,70	8,75	8,80	8,85	8,90	8,95
20*	9,00	9,05	9,10	9,15	9,20	9,25	9,30	9,35	9,40	9,45	9,50	9,55
21	9,60	9,65	9,70	9,75	9,80	9,85	9,90	9,95	10,00	10,05	10,10	10,15
22	10,20	10,25	10,30	10,35	10,40	10,45	10,50	10,55	10,60	10,65	10,70	10,75
23	10,80	10,85	10,90	10,95	11,00	11,05	11,10	11,15	11,20	11,25	11,30	11,35
24	11,40	11,45	11,50	11,55	11,60	11,65	11,70	11,75	11,80	11,85	11,90	11,95
25*	12,00											

*) Anspruch nach Angestelltengesetz

Anhang VIII

Anmerkungen

1. Auszug aus dem „Arbeitsruhegesetz-ARG“ vom 3. Februar 1983, BGBl. Nr. 144/1983, zuletzt geändert in BGBl. Nr. 410/1996

§ 7
(1) Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muss.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag).

(3) Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

(4) Feiertage dürfen auf die wöchentliche Ruhezeit nur angerechnet werden, soweit sie in die Zeit der wöchentlichen Ruhezeit fallen.

(5) In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht am nächsten Werktag enden.

(6) Ist für die Normalarbeitszeit (§ 3 Arbeitszeitgesetz) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muss dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

(7) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 3 bis 5 anzuwenden.

§ 9
(1) Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 6) ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt.

(5) Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Abs. 1 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 vereinbart.

2. Urlaubsbestimmungen

a) „Auszug aus dem Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390/1976 in der Fassung BGBl. Nr. 832/1995“

Urlaub
§ 2
(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres.

(3) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorangegangenen Arbeits(Lehr)verhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können abweichend von § 12 vorsehen, dass

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;

2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;

3. die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem Arbeitnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Arbeitsjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

Anrechnungsbestimmungen

§ 3

(1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Arbeitsverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/61, im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemein bildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes (Bundesgesetz vom 6. Februar 1974, BGBl. Nr. 139) über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren;

4. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Arbeitsverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;

5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 10. Juli 1974, BGBl. Nr. 474;

6. Zeiten einer im Inlande zugebrachten selbstständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z. 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Verbrauch des Urlaubes

§ 4

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer aus einem der im § 2 Entgelt-fortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4) Hat der Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantritts liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubs-antrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221 (MSchG), um jenen Zeitraum, um den der Karenzurlaub zehn Monate übersteigt.

Urlaubsabfindung

§ 10
(1) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgeltes.

(2) Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Eine Abfindung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.

Unabdingbarkeit

§ 12 Die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund der §§ 2 bis 10 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits- (Dienst-)ordnung oder, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

b) Auszug aus dem Bundesgesetz vom 3. Februar 1983, BGBl. Nr. 81, mit dem urlaubsrechtliche Bestimmungen im Urlaubsgesetz, Journalistengesetz, Hausbesorgergesetz und im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen sowie das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden.

Artikel IV

Das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 146/1948, über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, zuletzt geändert durch das Bundesgesetzblatt, BGBl. Nr. 229/1982, wird geändert wie folgt:

§ 32 hat zu lauten:

„**§ 32 (1)** Der Anspruch der Jugendlichen auf Urlaub richtet sich nach den für sie jeweils geltenden Urlaubsvorschriften.

(2) Auf Verlangen des Jugendlichen ist der Verbrauch des Urlaubes im Ausmaß von mindestens zwölf Werktagen für die Zeit zwischen 15. Juni und 15. September zu vereinbaren.“

Artikel VII

Anrechnung von höheren Urlaubsansprüchen

Ein das bisherige gesetzliche Urlaubsausmaß übersteigender Anspruch, der in Normen der kollek-

tiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen vorgesehen ist, ist auf die durch dieses Bundesgesetz vorgesehene Erhöhung des Urlaubsanspruches anrechenbar, sofern der Anspruch nicht als Abgeltung für erschwerende Arbeitsbedingungen, besondere Gefährlichkeit der Arbeit oder wegen Behinderung gewährt wurde. Durch die Anrechnung darf jedoch der dem Arbeitnehmer bisher gebührende Urlaubsanspruch nicht verkürzt werden.

3. Entlohnung der Arbeit evangelischer Arbeitnehmer am Karfreitag

Werden evangelische Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung herangezogen, so gebührt außer dem Entgelt für Feiertagsentlohnung auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Hierbei ist der Berechnung des Entgeltes bei einem nach Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenen Entgelt für einen vollen Arbeitstag 1/26 des auf einen Monat entfallenden Entgeltes, bei einem nach Wochen bemessenen Entgelt 1/6 des Wochenlohnes zugrunde zu legen.

Das regelmäßige Entgelt sowie allenfalls das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ist zahlbar am Zahlungstag der Löhne desjenigen Lohnzahlungszeitraumes, in den der Karfreitag fällt.

4. Regelungen für israelitische Arbeitnehmer zum Versöhnungstag

Auszug aus den zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund am 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954 abgeschlossenen Kollektivverträgen:

Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

Die unter 3. angeführten Bestimmungen finden auf Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass für diese Arbeitnehmer der Versöhnungstag als freier Tag gilt.