

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie (KVAngEEI)

FASSUNG AB 1. MAI 2026

mit Gehaltsordnung



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- **Starke Gemeinschaft**
- **Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen**
- **Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen**
- **Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld**
- **Kostenloser Arbeitsrechtsschutz**
- **Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung**
- **Arbeitslosenunterstützung**
- **Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur**

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie
(KVAngEEI)**

mit Gehaltsordnung

FASSUNG AB 1. MAI 2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- KV-Lohn/-Gehalt: + 3 Prozent
- Neuer Mindestlohn/Neues Mindestgehalt: 2.553,12 Euro
- Ist-Lohn/-Gehalt: + 1,85 Prozent plus 22 Euro
- Lehrlinge: + 3 Prozent
- Zulagen: + 3 Prozent
- Zulage 2. Schicht steigt in 3 Etappen bis 2028 auf 1,50 Euro pro Stunde
- Zulage 3. Schicht steigt in 2 Etappen bis 2027 auf 4 Euro pro Stunde
- Reiseaufwandsentschädigungen: + 3 Prozent
- Gesundheitstag(e) nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit und ab dem 40. Lebensjahr
- Freizeitoption: Die Ist-Erhöhung kann in zusätzliche Freizeit umgewandelt werden

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121, service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<i>Abschnitt 1 Kollektivvertragsparteien und Geltungsbereich</i>	<u>8</u>	Geblockte Altersteilzeit	<u>16</u>
Kollektivvertragsparteien	<u>8</u>	Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien	<u>17</u>
Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich	<u>8</u>	Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit	<u>17</u>
Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>8</u>	Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen	<u>17</u>
<i>Abschnitt 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses</i>	<u>8</u>	Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>18</u>
Beginn des Arbeitsverhältnisses	<u>8</u>	<i>Abschnitt 5 Freistellung und Entgeltfortzahlung</i> ...	<u>18</u>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>8</u>	Aus- und Weiterbildung	<u>18</u>
Kündigungsfristen	<u>8</u>	Prüfungsvorbereitung	<u>19</u>
Entgeltfortzahlung bei Beendigung	<u>9</u>	Arbeitsverhinderung	<u>19</u>
Freizeit anlässlich der Beendigung	<u>9</u>	Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	<u>19</u>
Information bei Befristung	<u>9</u>	<i>Abschnitt 6 Entlohnung</i>	<u>20</u>
Todesfallunterstützung	<u>9</u>	Allgemeine Bestimmungen	<u>20</u>
Weiterbeschäftigung von Lehrlingen	<u>9</u>	Einstufung	<u>21</u>
<i>Abschnitt 3 Betriebszugehörigkeit, Elternkarenzen, Familienzeit</i>	<u>10</u>	Beschäftigungsgruppendefinitionen	<u>21</u>
Betriebszugehörigkeit	<u>10</u>	Vorrückungsstufen	<u>23</u>
Anrechnung von Elternkarenzen	<u>10</u>	Allgemeines	<u>23</u>
Information bei Elternkarenz	<u>10</u>	Beschäftigungsgruppenjahre	<u>23</u>
Familienzeit-Sonderurlaub	<u>10</u>	Anrechnung von Vordienstzeiten	<u>23</u>
<i>Abschnitt 4 Arbeitszeit</i>	<u>11</u>	Mindestgehalt	<u>24</u>
Normalarbeitszeit – Grundsätze	<u>11</u>	Höhe, Vorrückungszeitpunkt	<u>24</u>
Festsetzung der Lage der Arbeitszeit	<u>11</u>	Anrechnungen auf das Mindestgehalt	<u>24</u>
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung	<u>11</u>	Ist-Gehalt	<u>24</u>
Tägliche Ruhezeit	<u>11</u>	Wirkung von Vorrückungen	<u>24</u>
Mehrleistungen	<u>11</u>	Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter	<u>24</u>
Vollzeitmehrarbeit	<u>11</u>	Umstufung	<u>25</u>
Teilzeitmehrarbeit	<u>11</u>	Vorrückungsstufe	<u>25</u>
Überstunden, Pause bei langer Arbeitszeit	<u>11</u>	Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre	<u>25</u>
Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben	<u>12</u>	Individuelle Erhöhungen	<u>26</u>
24. und 31. Dezember	<u>12</u>	Allgemeine Bestimmungen	<u>26</u>
Nacharbeit	<u>12</u>	Leistungsvolumen	<u>26</u>
Vereinbarung	<u>12</u>	Lehre, duales Studium	<u>28</u>
Ärztliche Untersuchung	<u>12</u>	Lehrlingseinkommen	<u>28</u>
Versetzung	<u>12</u>	Anrechnung von Vorlehre	<u>28</u>
Berufliche Weiterbildung	<u>13</u>	Internatskosten	<u>29</u>
Beschäftigung von Jugendlichen	<u>13</u>	Erfolgsprämien	<u>29</u>
Durchrechnungsmodelle	<u>13</u>	Praktikantinnen und Praktikanten	<u>29</u>
Erhöhte Normalarbeitszeit	<u>13</u>	Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten	<u>29</u>
Einarbeitung ganzer Tage	<u>13</u>	Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten .	<u>29</u>
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	<u>13</u>	<i>Abschnitt 7 Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge</i>	<u>29</u>
Sabbatical	<u>14</u>	Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>29</u>
Bandbreite	<u>14</u>	Vergütung für Teilzeit- bzw Vollzeitmehrarbeit und Überstunden	<u>30</u>
Schichtarbeit	<u>15</u>	Zuschlag bzw Zeitausgleich für Vollzeitmehrarbeit	<u>30</u>
Sonntags- und Dekadenarbeit	<u>15</u>	Zuschlag für Überstunden	<u>30</u>
4-Tage-Woche	<u>16</u>	Zeitausgleich für Überstunden	<u>30</u>
Rufbereitschaft	<u>16</u>		
Altersteilzeit	<u>16</u>		
Grundsätze	<u>16</u>		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehrarbeit, Überstunden und der Umwandlung von Geldansprüchen	<u>30</u>	Sondereinbarungen, betriebliche Regelungen	<u>40</u>
Vergütung von Teilzeitmehrarbeit	<u>30</u>	Rechnungslegung, Verfall	<u>40</u>
Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit	<u>30</u>	<i>Abschnitt 11 Jubiläumsgeld</i>	<u>40</u>
Teilzeitmehrarbeitszuschlag	<u>31</u>	<i>Abschnitt 12 Diensterfindungen, Verbesserungsvorschläge</i>	<u>40</u>
Pauschale	<u>31</u>	<i>Abschnitt 13 Fälligkeit und Abrechnung</i>	<u>41</u>
Sonntagszuschlag	<u>31</u>	Fälligkeit	<u>41</u>
Feiertagsentlohnung	<u>31</u>	Abrechnung	<u>41</u>
Zusammentreffen von Zuschlägen	<u>31</u>	Information über Zeitguthaben bzw -schulden ..	<u>41</u>
Weitergeltung bestehender Regelungen	<u>31</u>	Rundung betrieblicher Beträge	<u>41</u>
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten	<u>31</u>	<i>Abschnitt 14 Urlaub</i>	<u>41</u>
Nacharbeitszulage	<u>32</u>	<i>Abschnitt 15 Bildschirmbrille, Telearbeit</i>	<u>42</u>
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)	<u>32</u>	<i>Abschnitt 16 Abfertigung</i>	<u>42</u>
Definition und Anspruch	<u>32</u>	Abfertigung Neu	<u>42</u>
Gemeinsame Bestimmungen zu SEG-Zulagen	<u>32</u>	Abfertigung Alt	<u>42</u>
<i>Abschnitt 8 Aliquote Gehaltsansprüche</i>	<u>32</u>	Abfertigung Alt bei Teilzeit bzw Elternteilzeit ...	<u>42</u>
<i>Abschnitt 9 Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)</i>	<u>33</u>	Abfertigung Alt bei Pensionsantritt bzw Erreichung des Regelpensionsalters	<u>43</u>
Höhe der Sonderzahlungen	<u>33</u>	Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen	<u>43</u>
Fälligkeit	<u>33</u>	Abfertigung Alt bei zusammengerechneten Arbeitsverhältnissen	<u>43</u>
Urlaubsgeld	<u>33</u>	<i>Abschnitt 17 Verfall von Ansprüchen</i>	<u>43</u>
Weihnachtsgeld	<u>33</u>	<i>Abschnitt 18 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien</i>	<u>44</u>
Aliquote Sonderzahlungen	<u>33</u>	<i>Abschnitt 19 Günstigkeitsklausel, Aufhebung geltender Vorschriften</i>	<u>44</u>
Zeiten ohne Entgeltanspruch	<u>33</u>		
Änderung der Normalarbeitszeit	<u>33</u>	Anhänge	
<i>Abschnitt 10 Dienstreise und Montage</i>	<u>34</u>	<i>Anhang 1 Erhöhungen mit 1. 5. 2026</i>	<u>45</u>
Dienstreisebegriff	<u>34</u>	Kollektivvertragliche Mindestwerte	<u>45</u>
Reiseaufwandsentschädigung	<u>34</u>	Ist-Gehälter	<u>45</u>
Allgemeines	<u>34</u>	Einmalzahlungsoption	<u>45</u>
Inlandsdienstreisen	<u>34</u>	Verteilungsoption	<u>46</u>
Auslandsdienstreisen	<u>35</u>	Freizeitoption	<u>46</u>
Gemeinsame Bestimmungen für In- und Auslandsdienstreisen	<u>36</u>	Anwendung mehrerer Optionen	<u>47</u>
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	<u>36</u>	Zulagen	<u>47</u>
Reiseentgelt	<u>36</u>	Provisionsvertreterinnen und -vertreter	<u>47</u>
Lenkentgelt	<u>37</u>	Andere Bezugsformen	<u>47</u>
Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt	<u>37</u>	Schlussbestimmung	<u>48</u>
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld	<u>37</u>	<i>Anhang 2 Übergangsrecht</i>	<u>49</u>
Heimfahrten	<u>38</u>	1. Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems (Abschnitt 6 „Entlohnung“)	<u>49</u>
Heimfahrt	<u>38</u>	§ 1 Einstufung	<u>49</u>
Heimfahrt aus besonderen Gründen	<u>38</u>	§ 2 Vorrückungsstufen	<u>49</u>
Fahrtkostenersatz im Inland	<u>38</u>	§§ 3 bis 5	<u>50</u>
Rücktransport im Todesfall	<u>38</u>	§ 6 Anpassung betrieblicher Regelungen ...	<u>50</u>
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen ..	<u>39</u>	§ 7	<u>50</u>
Reisevorbereitungen	<u>39</u>	§ 8 Vermittlung	<u>50</u>
Dienstzettel	<u>39</u>		
Sondereinbarungen	<u>39</u>		
Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe ..	<u>39</u>		
Vorschuss, Kreditkarte	<u>39</u>		
Unfall- und Krankenrücktransportversicherung	<u>39</u>		
Höhere Gewalt	<u>39</u>		

Inhaltsverzeichnis

	Seite	Seite
2. Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes (Abschnitt 10 „Dienstreise und Montage“).....	51	
3. Verweisungen in Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen	51	
4. Berechnung von Entgelt-Durchschnitten (Abschnitt 9 Punkt 2 „Sonderzahlungen“)	51	
5. Gehälter der Meisterinnen und Meister	51	
<i>Anhang 3 Dienstzettel-Muster</i>	53	
1. Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG	53	
2. Dienstzettel gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 KVAngEEI	55	
3. Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß Abschnitt 15 KVAngEEI	57	
<i>Anhang 4 Berechnungsbeispiele</i>	59	
<i>Anhang 5 Gemeinsame Erklärungen der Kollektivvertragsparteien</i>	60	
1. Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle .	60	
2. Aus- und Weiterbildung	60	
3. Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)		60
4. Frühwarnsystem (§ 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz)		61
5. Freizeitoption		61
6. Erfolgsprämien		61
7. Arbeitskräfteüberlassung		61
7a. Ethisches Verhalten, positives Arbeitsklima und gesundes Arbeiten		61
8. Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)		62
<i>Anhang 6 Wochenend- und Feiertagsarbeit – Muster für Kollektivvertrag gemäß § 12a ARG</i>		63
Beilagen		
„KV Öffnungszeiten“		65
Auszug „KV Neuregelung“ (28. 10. 1996).....		67
Tabelle Reiseaufwandsentschädigungen EU		72
Mindestgehälter ab 1. 5. 2026		73

Impressum: letzte Umschlagseite

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch	EDR	Einheitliches Dienstreiserecht für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 10 und Anhang 2)
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz	EES	Einheitliches Entlohnungssystem für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 6 und Anhang 2)
AngG	Angestelltengesetz	EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz	EStG	Einkommensteuergesetz
APSG	Arbeitsplatzsicherungsgesetz	KJBG	Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz	KV	Kollektivvertrag
ARG	Arbeitsruhegesetz	KVAngEEI	Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	MSchG	Mutterschutzgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz	UrlG	Urlaubsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz	VKG	Väter-Karenzgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz		
BGBI	Bundesgesetzblatt		
BG-J	Beschäftigungsgruppenjahre		
BMSVG	Betriebl. Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz		
BR	Betriebsrat		

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie

(KVAngEEI)

ABSCHNITT 1 KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN UND GELTUNGSBEREICH

Kollektivvertragsparteien

1. Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem
 - Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
 - Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA.

Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich

2. Dieser Kollektivvertrag gilt
 - **räumlich** für das Gebiet der Republik Österreich;
 - **fachlich** für alle Mitglieder des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie;
 - **persönlich** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Lehrlinge, die nicht dem Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie unterliegen. Für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten gilt ausschließlich Abschnitt 6 Punkt 67.

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:

- für Vorstandsmitglieder, Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- für Volontärinnen und Volontäre; diese sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einem Unternehmen beschäftigt werden.

Geltungsbeginn und Geltungsdauer

3. Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. 5. 2026** in Kraft. Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.

ABSCHNITT 2 BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder Dienstzettel¹⁾ über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszufolgen. Beschäftigungszeiten in anderen Unternehmen in Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen.

2. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während die-

ser Zeit von jeder Vertragspartei jederzeit gelöst werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen*

** Die Berücksichtigung von Zeiten als Arbeiterin bzw Arbeiter sowie von Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz bei der Ermittlung der Kündigungsfrist ist in Abschnitt 3 (Seite [10](#)) geregelt. [3. und 4. nur KVArbEEI.]*

¹⁾ Muster in Anhang 3 (Seite [53](#)); Änderungen des Dienstzettels sind jedenfalls in den in Abschnitt 6 Punkt 10 (Seite [21](#)) genannten Fällen vorzunehmen.

Entgeltfortzahlung bei Beendigung

5. Wird eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft das Unternehmen ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Bei Erkrankung während der Kündigungsfrist enden alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.²⁾

Freizeit anlässlich der Beendigung

6. Bei Kündigung durch das Unternehmen hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung auf den aliquoten Teil), unter Fortzahlung des Entgeltes. Dies gilt nicht

- bei Verzicht auf die Arbeitsleistung,
- für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters, wenn ein Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung besteht, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung ausgestellt wurde (§ 22 Abs 2 AngG).

An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, sind die letzten 8 Stunden der Arbeitswoche frei (bei Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil).

Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß.

Information bei Befristung

7. Wenn mit der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis von über 2 Monaten Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) vereinbart wurde und das Unternehmen dieses nicht über den Ablauf der Befristung hinaus fortsetzen möchte, hat es dies spätestens 2 Wochen vor diesem Termin mitzuteilen. Diese Mitteilung kann unterbleiben, wenn

- die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer bereits die zustehende Freizeit anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt hat oder
- von vornherein Klarheit darüber besteht, dass eine Verlängerung nicht beabsichtigt ist oder
- die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer dem Unternehmen mitgeteilt hat, das Arbeitsverhältnis

nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, sind mindestens 3 freie Tage zu vereinbaren. Nicht konsumierte freie Tage sind abzugelten.

Todesfallunterstützung

8. Im Fall des Todes der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers hat jede gesetzliche Erbin bzw jeder gesetzliche Erbe, zu deren bzw dessen Erhaltung die Erblasserin bzw der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Anspruch auf eine Todesfallunterstützung im Ausmaß eines Monatsentgeltes. Gibt es mehr als 3 anspruchsberechtigte Hinterbliebene, gebühren insgesamt 3 Monatsentgelte; diese sind nach Köpfen aufzuteilen. Hat nur ein Kind diesen Anspruch und war die Verstorbene Alleinerzieherin bzw der Verstorbene Alleinerzieher (ohne Ehe- bzw eingetragene Partnerin oder eingetragenen Partner), gebühren diesem Kind 2 Monatsentgelte.

Weiterbeschäftigung von Lehrlingen

9. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate im erlernten Beruf weiterzubeschäftigen; wenn diese Weiterbeschäftigungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Möchte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterbeschäftigungszeit hinaus fortsetzen, hat es dieses unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Weiterbeschäftigungszeit zu kündigen.

Hat der Lehrling beim Unternehmen weniger als die Hälfte der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, verkürzt sich auch die kollektivvertragliche Weiterbeschäftigungszeit auf die Hälfte (3 Monate und Erstreckung bis zum Monatsletzten).

Durch einvernehmliche Erklärung der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes und der Landesgeschäftsstelle der Gewerkschaft GPA kann die kollektivvertragliche Weiterbeschäftigungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

Konnte die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht sie bzw er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist sie bzw er in allen Fällen bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber 6 Monate, im erlernten Beruf weiterzubeschäftigen.

²⁾ Bei Tod der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers gilt Punkt 8.

ABSCHNITT 3

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT, ELTERNKARENZEN, FAMILIENZEIT*

* Die Anrechnung bestimmter Zeiten für das Urlaubsausmaß ist in § 3 des Urlaubsgesetzes sowie in Abschnitt 14 Punkt 1 (Seite 41) geregelt, die Anrechnung von Zeiten als Lehrling für die Abfertigung Alt in § 23 Abs 1 des Angestelltengesetzes.

Betriebszugehörigkeit

1. Für alle Ansprüche der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben desselben Unternehmens, die ab 1. 5. 2012 nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen. Dies gilt auch, wenn eine Arbeiterin bzw ein Arbeiter in ein Angestelltenverhältnis wechselt oder umgekehrt, wobei die jeweils angerechneten Vordienstzeiten zu berücksichtigen sind. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

Anrechnung von Elternkarenzen*

** Die Anrechnung gesetzlicher Elternkarenzen für Vorrückungen ist in Abschnitt 6 Punkt 19 (Seite 23) geregelt.*

2. Für den Anspruch auf Abfertigung Alt sind im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen,

- die am 1. 1. 2003 oder später begonnen haben, im vollen Ausmaß,
- die vor dem 1. 1. 2003 begonnen haben, im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten

anzurechnen.

Für alle anderen Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, sind im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen,

- die am 1. 5. 2017 oder später begonnen haben, pro Kind im Ausmaß von bis zu 22 Monaten,
- die vor dem 1. 5. 2017 begonnen haben, im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten

anzurechnen. Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei gesetzliche Elternkarenzen einzurechnen sind.

Information bei Elternkarenz

3. Im Fall einer gesetzlichen Elternkarenz mit einer Dauer von mehr als 10 Monaten hat das Unternehmen im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den karenzierten Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Erfolgt

- die Verständigung verspätet, kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer bis zu 4 Wochen nach der Verständigung die Arbeit antreten, jedoch frühestens mit Ende der Karenz, oder den Austritt erklären.³⁾
- keine Verständigung, muss der Arbeitsantritt oder der Austritt spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld (wenn dieser über das Ende der Karenz hinausgeht) erfolgen. Erfolgt der Arbeitsantritt nach dem Ende der Karenz, aber vor Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld, hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer diesen mindestens 4 Wochen vorher anzukündigen, sofern nichts anderes vereinbart wird.

Unterliegt die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht den Bestimmungen des BMSVG (Abfertigung Neu), besteht im Fall eines solchen Austrittes ein Anspruch auf Abfertigung Alt gemäß § 23a Abs 3 und 4 AngG.

Die Unterlassung der Arbeit zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt der Arbeit gilt in jenen Fällen als nicht pflichtwidrig, in denen die rechtzeitige Verständigung unterblieben ist. Es besteht kein Kündigungsschutz über die gesetzliche Dauer hinaus.

Familienzeit-Sonderurlaub

4. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen unbezahlten Sonderurlaub im Ausmaß von bis zu 31 Tagen für eine Familienzeit, wenn sie diesen spätestens 3 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin des Kindes schriftlich beantragen. Die Lage der Familienzeit innerhalb des Zeitraumes von 91 Tagen ab der voraussichtlichen Geburt ist mit dem Unternehmen zu vereinbaren.

Ansprüche, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen (wie Vorrückungen, Dienstjubiläen, Urlaubsausmaß, Abfertigung alt), werden durch den Sonderurlaub nicht geschmälert.

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

ABSCHNITT 4

ARBEITSZEIT

Normalarbeitszeit – Grundsätze

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

Bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

Die Normalarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.

Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen grundsätzlich bis zu 8 Stunden. Bei Gleitender Arbeitszeit beträgt die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden.

Festsetzung der Lage der Arbeitszeit

2. Die Verteilung der Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung

3. Bei der Verteilung der Normalarbeitszeit, insbesondere bei Schicht- und Nachtarbeit, sind sowohl betriebliche Erfordernisse als auch wichtige persönliche Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird.

Dies gilt auch bei der zulässigen Anordnung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit, Überstunden sowie Dienstreisen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auch die Befolgung von arbeitsvertraglich zulässigen Anordnungen verweigern, denen nachweisbar wichtige persönliche Interessen entgegenstehen. Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit sowie Überstunden am selben Tag können jedenfalls abgelehnt werden, außer in unvorhersehbaren Fällen.

Der Betriebsrat ist zu verständigen, wenn Überstunden für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angeordnet werden. Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, ist sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.

Während der Arbeitszeit dürfen Lebensmittel konsumiert werden, wenn dies ohne Unterbrechung des Arbeitsflusses und Beeinträchtigung der Produktqualität möglich sowie hygienisch zulässig ist.

Tägliche Ruhezeit

4. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens

11 Stunden. Bei freiwilligem Schichttausch und in vergleichbaren Fällen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 10 Stunden gekürzt werden.

Bestehen auf Dienstreisen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal pro Kalenderwoche gekürzt werden. Bestehen keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, darf diese Kürzung nicht auf unter 8 Stunden und nicht an 2 aufeinander folgenden Tagen erfolgen.

Mehrleistungen

Vollzeitmehrarbeit

5. Die Vollzeitmehrarbeit kann wöchentlich bis zu 1,5 Stunden betragen. In jenen Betrieben, in denen vor dem 1. 11. 1986 eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gegolten hat, verkürzt sich die Vollzeitmehrarbeit entsprechend (zB verbleiben bei einer ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden 0,5 Stunden Vollzeitmehrarbeit).

Durch Vollzeitmehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten; bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen sowie bei 4-Tage-Woche 10 Stunden. Arbeitszeiten, für die ein Überstundenzuschlag von mehr als 50% gebührt, sind nicht Vollzeitmehrarbeit, sondern Überstunden.

Vollzeitmehrarbeit ist auf das gesetzlich erlaubte Überstundenausmaß nicht anzurechnen.

Teilzeitmehrarbeit

6. Teilzeitmehrarbeit ist jene Arbeitszeit, die außerhalb der jeweils mit den Teilzeitbeschäftigten vereinbarten Arbeitszeit liegt, sofern es sich nicht um Vollzeitmehrarbeit oder Überstunden handelt. Auch für Teilzeitbeschäftigte liegt Vollzeitmehrarbeit erst dann vor, wenn 38,5 Wochenstunden oder die für Vollzeitbeschäftigte geltende tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Überstunden, Pause bei langer Arbeitszeit

7. Überstunden sind Arbeitszeiten, die vor Beginn oder nach Ende der gemäß Punkt 2 für Vollzeitbeschäftigte festgelegten Normalarbeitszeit liegen, sofern es sich nicht um Vollzeit- bzw. Teilzeitmehrarbeit handelt. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, wobei die Arbeitszeitverteilung vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zugrunde zu legen ist. Gibt es im Betrieb keine vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, liegen Überstunden erst

dann vor, wenn Überstundenarbeit im Sinn des AZG vorliegt.

Wenn die Tagesarbeitszeit aufgrund von Überstunden voraussichtlich mindestens 11 Stunden dauern wird, ist die Arbeit zwischen der 8. und der 11. Arbeitsstunde durch eine bezahlte Pause von mindestens 15 Minuten zu unterbrechen. Bezahlte Pausen, die im Arbeitszeitgesetz nicht vorgesehen sind und aufgrund von betrieblichen Regelungen gewährt werden, die bereits vor dem 1. 5. 2019 bestanden haben, sind darauf anzurechnen.

Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben

7a. Die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kann durch Betriebsvereinbarung, die (außer beim Jubiläumsgeld) der schriftlichen Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bedarf, bzw in Betrieben ohne Betriebsrat (außer beim Jubiläumsgeld) durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung) in folgenden Fällen zugelassen werden:

- Erhöhungen des Ist-Gehaltes aus dem Leistungsvolumen,
- Jubiläumsgeld und Prämien,
- Zulagen (zB Schicht-, Nachtarbeits-, Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen),
- Reise- und Lenkengelt.

Die Umwandlung kann nur aufgrund einer Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Das Zeitguthaben kann entweder durch Verkürzung der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich (zB bei Schichtarbeit durch Freischichten) konsumiert werden. Bei Vollzeitbeschäftigung ist für die Berechnung einer Stunde Zeitguthaben pro Monat das Ist-Gehalt durch 167 zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigung ist das Ist-Gehalt durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu dividieren.

24. und 31. Dezember

8. Der 24. und 31. Dezember sind ganztags arbeitsfrei. Bei Schichtarbeit endet die Normalarbeitszeit der Nachtschicht vom 23. auf den 24. sowie vom 30. auf den 31. Dezember spätestens um 6 Uhr. Es gebührt die Fortzahlung des Entgeltes für die Normalarbeitszeit.

Wird aus betrieblichen Erfordernissen an diesen Tagen gearbeitet, gebührt innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen

Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit zusätzlich am 24. und 31. Dezember ein Zuschlag von 100%.

Nachtarbeit

Vereinbarung

9. Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung vorliegt. Lehnt die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf das Arbeitsverhältnis bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit aus diesem Grund nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes glaubhaft gemachtes Beendigungsmotiv spricht. Unkenntnis von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Rechtsunwirksamkeit kann nur gerichtlich

- binnen 14 Tagen ab Zugang der Beendigungserklärung oder
- unverzüglich nach Wegfall eines Hinderungsgrundes geltend gemacht werden.

Ärztliche Untersuchung

10. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auf eigenen Wunsch ärztlich untersuchen lassen:

- vor Aufnahme der Nachtarbeit,
- bei Nachtarbeit im Sinn des § 12b Abs 2 AZG⁴⁾ in regelmäßigen Abständen, dh alle 2 Jahre bzw nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren Nachtarbeit jährlich.

Allfällige Kosten hat das Unternehmen zu ersetzen. Für die allenfalls nötige Freizeit hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Versetzung

11. Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dieser innerbetrieblich auszuschreiben. Kann eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer, die bzw der Nachtarbeit leistet, die Tätigkeit am frei werdenden Arbeitsplatz – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten, ist sie bzw er bevorzugt zu berücksichtigen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, sind auf ihren Wunsch sowie nach den betrieblichen Möglichkeiten für die Dauer folgender Hinderungsgründe auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz zu versetzen,

- wenn ihre Gesundheit durch die Nachtarbeit gefährdet ist (dazu ist ein ärztliches Attest vorzulegen) oder

⁴⁾ Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

- die Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes bis zum vollendeten 12. Lebensjahr während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist oder
- wegen der Betreuung einer bzw. eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen (gemäß § 16 UrIG) ab der Pflegestufe 3.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die eine entsprechende Betreuung bzw. Pflege durchführen kann. Weitere gleichwertige Gründe für eine vorübergehende Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Wenn die Gründe, die zu einer vorübergehenden Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz berechtigen, bereits bei Abschluss der Vereinbarung über die Leistung von Nachtarbeit vorgelegen sind, können diese nicht mehr herangezogen werden.

Ist eine vorübergehende Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder erfolgt sie nicht innerhalb von 14 Tagen, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

Berufliche Weiterbildung

12. Bei der Einteilung der Nachtarbeit sind die Bedürfnisse einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers, die bzw. der eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besucht oder dies beabsichtigt, nach den betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Beschäftigung von Jugendlichen

13. Die zulässige Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (Jugendliche) kann auf die einzelnen Werkzeuge einer Woche unterschiedlich verteilt werden.

Werden Durchrechnungsmodelle (Punkt 14 bis 26) auch für Jugendliche angewendet, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie in einzelnen Wochen 45 und im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden nicht überschreitet.

Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden (einschließlich Überstunden) nicht überschreiten.

Durchrechnungsmodelle

Erhöhte Normalarbeitszeit

14. Bei betrieblicher Notwendigkeit kann durch Betriebsvereinbarung die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit in bis zu 6 zusammenhängenden Wochen auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt wer-

den; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Innerhalb dieses Zeitraumes darf die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen 45 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Der Ausgleich auf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat innerhalb von bis zu weiteren 3 Monaten nach Ende der Periode mit erhöhter Normalarbeitszeit zu erfolgen.

Einarbeitung ganzer Tage

15. Zur Einarbeitung ganzer Tage kann die wöchentliche Normalarbeitszeit im vereinbarten Durchrechnungszeitraum auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Durchrechnungszeitraum 38,5 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Die Einarbeitung ganzer Tage ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu einem Jahr zulässig. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Einarbeitung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zulässig. Dieser kann auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden, wenn die eingearbeiteten ganzen Tage ausschließlich unmittelbar vor oder nach einem Urlaub, Feiertag oder sonstigen bezahlten freien Tag verbraucht werden.

Die Lage der freien Tage ist vor oder während des Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich festzulegen. Wenn nicht alle Zeitguthaben während des Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

16. Zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit um bis zu 5 Stunden (unter Einschluss der Vollzeitmehrarbeit gemäß Punkt 5 ergeben sich bis zu 6,5 Stunden) ausgedehnt werden. Die einzuarbeitende Arbeitszeit ist grundsätzlich gleichmäßig auf die Wochen des Durchrechnungszeitraumes zu verteilen.

Die Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, schriftlich zu vereinbaren. Festgelegt werden kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu

- 13 Wochen, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf;
- einem Jahr, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf.

Die Lage der freien Tage ist vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich festzulegen. Wenn nicht alle Zeitguthaben während des Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

Sabbatical

16a. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers kann Teilzeit (zB zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase) vereinbart werden, die in geblockter Form abgewickelt wird. Dazu wird in der Ansparphase die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Teilzeit- bzw Vollzeitmehrarbeit erhöht.⁵⁾

Bandbreite

Allgemeine Bestimmungen

17. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann im Durchrechnungszeitraum unterschiedlich verteilt werden; sie darf zwischen 32 und 45 Stunden betragen (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 32 Stunden pro Woche ist dann möglich, wenn der Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

Im Durchschnitt darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben (Punkt 24) vorgesehen sind. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die Bestimmungen über die Vollzeitmehrarbeit sind nicht anzuwenden.

Zulässigkeit und Durchrechnungszeitraum

18. Die Einführung der Bandbreite bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Die Bandbreite ist auf deren Grundlage durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 18 Monate betragen.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Bandbreite durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern festgelegt werden, wobei der Durchrechnungszeitraum höchstens 3 Monate betragen kann.

Zusätzliche Arbeit im Rahmen der Bandbreite darf nicht für Zeiten zwischen 22 und 6 Uhr, für Samstage ab 14 Uhr sowie für Sonn- und Feiertage festgelegt werden.

Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen

19. Eine Kombination der Bandbreite mit Schichtarbeit (Punkt 27) ist nur dann zulässig, wenn der zugrunde liegende Schichtplan eine wöchentlich gleiche Normalarbeitszeit vorsieht. Zeitguthaben können dadurch erworben oder verbraucht werden, dass Abwei-

chungen vom Schichtplan durch Freischichten, Zusatzschichten bzw eine Verkürzung oder Verlängerung einzelner Schichten erfolgen.

Eine Kombination von Bandbreite mit 4-Tage-Woche, Gleitzeit oder Durchrechnungsmodellen ist nicht zulässig.

Lage der Normalarbeitszeit

20. Vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitszeitbedarfes zu informieren. Die tatsächliche Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Tagen bzw Wochen ist spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Die 2-Wochen-Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall können die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer Änderungen der Lage der Arbeitszeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen im Sinn des § 6 Abs 2 AZG ablehnen.

Entlohnung

21. Während des Durchrechnungszeitraumes gebühren das Ist-Gehalt und alle pauschalierten Ansprüche ungekürzt. Auf Stunden bezogene Teile des Entgeltes (zB Zulagen, Zuschläge) sind nach den tatsächlich geleisteten Stunden abzurechnen.

Zeitzuschläge, Überstunden, Zeitkonto

22. Nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 %. Anstelle dieses Zeitzuschlages kann eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Gehaltsausgleich vereinbart werden.

Entsprechend Punkt 7 fallen auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit Überstunden an, wenn die aufgrund der Bandbreite in dieser Woche geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Zeitguthaben, Zeitzuschläge sowie Zeitschulden sind auf einem Zeitkonto zu erfassen, das der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.

Höchstausmaß des Zeitguthabens

23. Während des Durchrechnungszeitraumes darf das Zeitguthaben einschließlich der Zeitzuschläge 80 Stunden nicht überschreiten. Das Zeitguthaben kann einschließlich der Zeitzuschläge bis zu 120 Stunden betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

Übertragung von Zeitguthaben

24. Besteht am Ende eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 12 Monaten ein Zeitguthaben, können da-

⁵⁾ Zum Entfall des Teilzeitmehrarbeitszuschlages siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit c (Seite [31](#)).

von bis zu 40 Stunden (einschließlich Zeitzuschlägen) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Ist kein weiterer vereinbart, kann der Zeitausgleich innerhalb einer dreimonatigen Nachfrist erfolgen. Der Zeitpunkt des Zeitausgleiches ist in derartigen Fällen am Ende des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.

Bei Durchrechnungszeiträumen über 12 Monaten ist eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum nicht zulässig. Das Zeitguthaben darf innerhalb einer allfälligen Nachfrist verbraucht werden. Diese muss innerhalb des höchstzulässigen Durchrechnungszeitraumes von 18 Monaten liegen.

Nicht übertragene bzw nicht in der Nachfrist ausgeglichene Zeitguthaben (Grundstunde und Zeitzuschlag) sind als Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % auszubezahlen.

Teilzeitbeschäftigte

25. Werden Teilzeitbeschäftigte in die Bandbreite einbezogen, schließt die zuschlagsfreie Vollzeitmehrarbeit (Punkt 5) unmittelbar an die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit an. Für darüber hinausgehende Arbeitszeiten bis einschließlich der 40. Wochenstunde sind ausschließlich die Bestimmungen über die Teilzeitmehrarbeit (Abschnitt 7 Punkt 7 bis 9) anzuwenden.

Für Arbeitsleistungen nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gelten die Bestimmungen über die Bandbreite. Das Unterschreiten der Untergrenze von 32 Stunden pro Woche (Punkt 17) ist auch dann möglich, wenn mit dem Teilzeitbeschäftigten eine Normalarbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden vereinbart wurde.

Sonstige Bestimmungen

26. Pflegefreistellungen für jene Stunden, die 38,5 Wochenstunden überschreiten, sind auf das Ausmaß des gesetzlichen Pflegefreistellungsanspruches nicht anzurechnen.

Wird in Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Bandbreite eine Betriebs (teil)versammlung einberufen, haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw betriebliche Übungen.

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, kann die Bandbreite nur vereinbart werden, wenn die Bandbreiten-Betriebsvereinbarung Bestimmungen über eine allfällige Beschäftigung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den betroffenen und den mit diesen in einem Arbeitszusammenhang stehenden Bereichen enthält.

Schichtarbeit

27. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitseinteilung ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Schichtarbeit mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien eingeführt werden. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass im Durchschnitt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden, bei einer 4-Tage-Woche 10 Stunden sowie in den Fällen des § 4a Abs 3 AZG 12 Stunden nicht überschreiten. Durch Betriebsvereinbarung können innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr Schichtturnusse mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von bis zu 40 Stunden vorgesehen werden. Die Überschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden sind durch Freischichten bzw eine Verkürzung einzelner Schichten auszugleichen. Ansprüche aus dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch Freischichten nicht berührt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Durchrechnung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zulässig. Dieser kann auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich ausschließlich unmittelbar vor oder nach einem Urlaub, Feiertag oder sonstigen bezahlten freien Tag verbraucht wird.

Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder 2 Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 3 von 5 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

Sonntags- und Dekadenarbeit

28. Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, wenn dieser Ersatzsonntag aus der Arbeitszeiteinteilung klar hervorgeht. Dies gilt nicht, wenn bestehende Vereinbarungen anderes vorsehen. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf den Ersatzsonntag, gebührt für die an diesem Tag erbrachte Arbeit ein Zuschlag gemäß Abschnitt 7 Punkt 11 (Seite [31](#)).

29. Für im öffentlichen Interesse betriebene Großbaustellen oder Baustellen der Wildbach- und Lawinerverbauung im Hochgebirge kann mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit (§ 4c AZG) vereinbart werden (in der Regel 10 aufeinander folgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage).

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf auf bis zu 59 Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb eines 2-wöchigen Durchrechnungszeitraumes dürfen jedoch 38,5 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bis zu 9 Stunden betragen.

Innerhalb eines 4-wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung dieser durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinander folgenden Dekaden muss jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Festlegung ihrer Normalarbeitszeit. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

4-Tage-Woche

30. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit auf 4 Tage bis zu 10 Stunden betragen. Dies ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Arbeitszeit an den Arbeitstagen durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt wird; in Betrieben ohne Betriebsrat nur, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit festgestellt wurde.

Rufbereitschaft

31. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an bis zu 30 Tagen vereinbart werden, wenn die Bezahlung der Rufbereitschaft durch Betriebsvereinbarung geregelt ist. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Bezahlung der Rufbereitschaft mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren.

Altersteilzeit

Grundsätze

32. Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw einem Arbeitnehmer Altersteilzeit im Sinn des § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vereinbart, gelten folgende

Regelungen, solange diese gesetzliche Bestimmung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden ist:⁶⁾

- a) Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 ASVG) Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % der Differenz zwischen dem im letzten Jahr vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Bei der Feststellung des Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit sind pauschale oder regelmäßige Zulagen, Zuschläge und Überstunden gemäß den Richtlinien des Arbeitsmarktservice einzubeziehen.
- b) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten vor (insbesondere bei geblockter Arbeitszeit), ist das Entgelt für die durchschnittliche Normalarbeitszeit fortlaufend zu bezahlen.
- c) Das Unternehmen hat die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- d) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf der Grundlage der Normalarbeitszeit vor deren Herabsetzung vorzunehmen.
- e) Hat eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer eine Freizeitoption in Anspruch genommen, gebührt während der Altersteilzeit der der herabgesetzten Arbeitszeit entsprechende Freizeitananspruch.
- f) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung Alt ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung Alt sind regelmäßige Entgeltbestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- g) Vor Abschluss der Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

Geblockte Altersteilzeit

33. Wenn die Altersteilzeit-Vereinbarung vorsieht, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis ausreichend Zeitguthaben erworben wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall der Arbeitsleistung bis zur Beendigung der Altersteilzeit zu ermöglichen (Freistellungsphase), gilt:

⁶⁾ Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit c (Seite [31](#)).

a) Mangels einer Einigung über den Zeitpunkt des Verbrauches von Urlaub, der während der Einarbeitungsphase entstanden ist, kann dieser Urlaub unmittelbar vor Ende der Einarbeitungsphase angetreten werden.

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase zu treffen. Beispielsweise kann für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entstehen wird, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt werden. Für die Zeiträume, die dadurch nicht eingearbeitet sind, wird der Urlaubsverbrauch vereinbart.⁷⁾

b) Fallen in die Einarbeitungsphase Abwesenheitszeiten ohne bzw mit halbem Entgeltanspruch, werden dafür keine bzw nur die halben Zeitguthaben erworben. Die Einarbeitungsphase verlängert sich, bis ausreichend Zeitguthaben für die Freistellungsphase erworben wurden.

c) Wenn die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer die Freizeitoption gewählt hat, entsteht der volle Freizeitanspruch in der Einarbeitungsphase. In der Freistellungsphase entsteht kein Freizeitanspruch aus der Freizeitoption. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, das Freizeitguthaben aus der Freizeitoption vor Beginn der Freistellungsphase zu verbrauchen.

d) Bestehen zum Ende des Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind diese auf der Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgeltes zu bezahlen; der Gehaltsausgleich ist nur einzubeziehen, wenn das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen oder durch berechtigten vorzeitigen Austritt (auch gemäß § 25 Insolvenzordnung, jedoch nicht wegen dauernder Dienstunfähigkeit bzw Gesundheitsgefährdung) beendet wird. Es gebührt kein Zuschlag im Sinn des § 19e AZG. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers, gebührt diese Abgeltung den Erben bzw Erben.

Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien

34. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen,

- im Falle eines Anspruches auf eine Zusatzpension eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung vermeidet;
- eine Regelung zu vereinbaren, die eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen ermöglicht (wirt-

schaftliche Notlage, zB aus familiären Gründen), soweit das Unternehmen dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und betriebliche Gründe der Rückkehr nicht entgegenstehen.

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit

35. Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für alle oder für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann in Betrieben mit Betriebsrat nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien vereinbart werden.

Werden Beihilfen nach dem Arbeitsmarktservicegesetz beantragt, ist in allen Fällen eine Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien erforderlich.

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von den 38,5 Wochenstunden abweichen.

Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen

36. Für weibliche bzw männliche Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal, hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und weibliche bzw männliche Chauffeure kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden, wenn regelmäßig Arbeitsbereitschaft besteht und diese mindestens 40 % der Arbeitszeit beträgt. Unter dieser Voraussetzung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden; dies gilt nicht für weibliche bzw männliche Chauffeure.

Mit diesen Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern kann bis zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 60 Stunden eine Pauschalentlohnung vereinbart werden. Ab 38,5 Stunden gebührt ein Zuschlag von mindestens 30 % des Stundengehaltes gemäß Abschnitt 6 Punkt 6.⁸⁾ Bei Pauschalentlohnungen von

- weiblichen bzw männlichen Portieren, hauptberuflichem Bewachungspersonal, hauptberuflichen Werksfeuerwehren und Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern im Sanitätsdienst gebührt für in das Pauschale einbezogene Sonntags- und Nachtarbeit keine zusätzliche Vergütung;
- weiblichen bzw männlichen Chauffeuren dürfen Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen zwischen 22 und 6 Uhr nicht in das Pauschale einbezogen werden.

⁷⁾ Hinweis: Der OGH (8 ObA 23/09d) hat entschieden, dass bei geblockter Altersteilzeit auch in den Urlaubswochen der Einarbeitungsphase ein Zeitguthaben für die Freistellungsphase („Urlaubszeitguthaben“) entsteht. Der Urlaubsanspruch der Freistellungsphase wird durch den Konsum dieses „Urlaubszeitguthabens“ verbraucht. Aus diesem OGH-Urteil folgt, dass es nicht notwendig ist, den Urlaub der Freistellungsphase in die Einarbeitungsphase vorzuverlegen.

⁸⁾ Stundengehalt = Monatsgehalt (auf Basis 38,5 Stunden) : 167.

Für Arbeitszeiten, die durch das Pauschale nicht abgegolten sind, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

Bei regelmäßiger Beschäftigung an Sonntagen gebührt in jeder Woche eine Wochenruhe im Sinn des § 4 ARG von mindestens 36 Stunden, in der ein ganzer Tag eingeschlossen sein muss. Die Wochenruhe hat jede 3. Woche einen Sonntag einzuschließen.

Für weibliche bzw männliche Chauffeure darf die tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten bis zu 9 Stunden betragen. In unvorhergesehenen Fällen ist zur Ermöglichung der Rückkehr eine Lenkzeit von bis zu 10 Stunden zulässig.

Für weibliche bzw männliche Chauffeure, in deren Arbeitszeit nicht regelmäßig und im Ausmaß von mindestens 40% Arbeitsbereitschaft fällt, kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 52 Stunden ausgedehnt werden, wenn zumindest in der über 48 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft geleistet wird. Alle über die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden und die Vollzeitmehrarbeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses⁹⁾

37. Besteht vor dem Ende eines Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben bzw eine Zeitschuld, soll diese(s) nach Möglichkeit abgebaut werden.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben aus durchgerechneter Normalarbeitszeit (zB Gleitzeit, Bandbreite, Einarbeitungen, Schichtarbeit), Vollzeitmehrarbeit oder Überstundenarbeit, sind die

zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Wurde der Überstundenzuschlag im Zeitguthaben bereits berücksichtigt oder ausbezahlt, gebührt für das Zeitguthaben nur die Grundvergütung. Bei Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers oder Austritt ohne wichtigen Grund entfällt bei durchgerechneter Normalarbeitszeit und Vollzeitmehrarbeit der Überstundenzuschlag.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben aus Teilzeitmehrarbeit, gebührt die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 50% (§ 19e AZG). Wurde der Teilzeitmehrarbeitszuschlag

- ausbezahlt, gebührt ein Zuschlag von 25 %;
- im Zeitguthaben bereits berücksichtigt, gebührt ein Zuschlag von 20 %.

Besteht am Ende eines Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben aus der Umwandlung von Geldansprüchen, ist dieses als Normalarbeitszeit in sinngemäßer Anwendung von Punkt 7a abzugelten.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitschulden aus durchgerechneter Normalarbeitszeit (zB Gleitzeit, Bandbreite, Einarbeitungen, Schichtarbeit), wird bei Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers oder Austritt ohne wichtigen Grund das zu viel erhaltene Gehalt auf Basis der Bezahlung für Normalarbeitszeit gegen offene Forderungen gegengerechnet bzw hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den noch offenen Betrag zurückzuzahlen. In allen anderen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfällt die Zeitschuld.

ABSCHNITT 5 FREISTELLUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Aus- und Weiterbildung

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

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

Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen (unter anderem auch nebenberufliche Ausbildungen, wie zB Colleges,

FH-Studien oder das Nachholen von Lehrabschlussprüfungen), die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fähigkeiten oder von Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sein. Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor externen Bildungsmaßnahmen. Das Unternehmen hat auf eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen entsprechend ihrer Anzahl im Betrieb besonders Bedacht zu nehmen.

Inhalt und Zeitpunkt der Bildungsmaßnahmen sind zu vereinbaren. Wenn es zu keiner Einigung über die Bil-

⁹⁾ Hinsichtlich nicht verbrauchter Freizeit aus der Freizeitoption siehe [Anhang 1, Seite 45](#)

dungsmaßnahme kommt, ist der Betriebsrat beizuziehen.

Die Genehmigung einer beantragten Dienstfreistellung für eine Bildungsmaßnahme bedeutet nicht, dass Kosten der Veranstaltung oder einer damit verbundenen Reise vom Unternehmen getragen werden.

Der Betriebsrat ist über Vereinbarungen über die Rückerstattung von Ausbildungskosten zu informieren, wenn er dies verlangt.

Prüfungsvorbereitung

2. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer erhalten auf Verlangen zur Vorbereitung und Ablegung von Prüfungen im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Fachhochschule oder Universität sowie für die Berufsreifeprüfung unbezahlte Freizeit im Ausmaß von bis zu 2 Wochen pro Kalenderjahr. Kommt es zu keiner Einigung über den Verbrauch, gelten die Schlichtungsregeln des § 4 URLG. Diese unbezahlte Freizeit unterbricht das Arbeitsverhältnis nicht.

Arbeitsverhinderung

3. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei:

- a) eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- b) Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, eines Elternteiles sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit auf einen Arbeitstag fällt..... 1 Arbeitstag;
- c) Entbindung der Ehe- bzw Lebenspartnerin 1 Arbeitstag;
- d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage;
- e) Tod der Ehepartnerin bzw des Ehepartners oder eines Elternteiles 2 Arbeitstage;
- f) Tod der Lebenspartnerin bzw des Lebenspartners, wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat..... 2 Arbeitstage;
- g) Tod eines Kindes 2 Arbeitstage;
- h) Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegerelternanteiles . 1 Arbeitstag;
- i) Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit e) bis h), wenn der Tag des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt 1 weiterer Arbeitstag;

j) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit der zuständigen Führungskraft erfolgt die notwendige Zeit;

k) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers in den Fällen der lit e) bis h): die notwendige Zeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

Ansprüche im Sinn der lit a) sowie c) bis h) bestehen auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers fällt. Sie müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden.

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

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

4. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer behalten ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen einer Ärztin bzw eines Arztes oder Ambulatoriums; für Behördenwege sowie zum 1. Antritt zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A), falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

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

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

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

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

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

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

Zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen

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

Als Kind im Sinn dieser Bestimmung gelten

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

für welches mit Bescheid eine erhöhte Familienbeihilfe zuerkannt worden ist.

Gesundheitstage

5b. Arbeitnehmerinnen bzw der Arbeitnehmer mit einer mehr als 20-jährigen Betriebszugehörigkeit (unter Berücksichtigung allfälliger nach Abschnitt 3 Punkt 1 anzurechnender Dienstzeiten) erwerben jährlich ab

dem nach dem 1. 5. 2026 liegenden Beginn jenes Urlaubsjahres, in das der

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

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

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

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

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

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

ABSCHNITT 6 ENTLOHNUNG

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Höhe der Mindestgehälter wird bestimmt durch

- die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und

- die Anzahl der erworbenen bzw anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.

2. In den Beschäftigungsgruppen B bis K werden bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres das Mindest- und Ist-Gehalt der betreffenden Arbeitnehmerin bzw des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.

3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Gehälter bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen [Seite [26](#) (Individuelle Erhöhungen)] erhöht.

4. Die kollektivvertragliche Ist-Gehalts-Erhöhung ist in Anhang 1 (Seite [45](#)) geregelt.

5. In der Folge ist unter „Mindestgehalt“ das Mindestgrundgehalt und unter „Ist-Gehalt“ das Ist-Grundgehalt zu verstehen (auch wenn dieses dem Mindestgehalt entspricht).

6. Zur Berechnung des Stundengehaltes ist bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden

das Ist-Gehalt durch 167 zu teilen; bei Teilzeitbeschäftigten ist das Ist-Gehalt durch 4,33 und durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der 11 Beschäftigungsgruppen einzustufen.

8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten sowohl hinsichtlich der Dauer der einzelnen Tätigkeiten als auch deren Bedeutung für das Unternehmen,
 - wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-) Ausbildung,
 - wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe
- zu erfolgen.

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

10. Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Gehaltes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen (Muster in Anhang 3 Punkt 2 Seite [55](#)).

11. *[Gilt nur für Arbeiterinnen und Arbeiter.]*

Beschäftigungsgruppendefinitionen

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sehr einfache, schematische Tätigkeiten ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte ist vorgegeben.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

Beschäftigungsgruppe B

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einfache schematische Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte ist im Wesentlichen vorgegeben.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung.

Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung, die für mehrere Tätigkeiten der Be-

schäftigungsgruppe A herangezogen werden oder besondere Fertigkeiten anwenden.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte kann von ihnen im Rahmen der Richtlinien und Anweisungen variiert werden.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung (insbesondere Lehrabschlussprüfung oder Abschlussprüfungszeugnis über das Erlernen „wesentlicher Teile eines Lehrberufes“ bei einer Berufsausbildung gemäß § 8b des Berufsausbildungsgesetzes), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.

Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten durch eine qualifizierte Ausbildung in einem Betrieb und einschlägige Arbeitserfahrung erworben haben.

Für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger nach Abschluss der Schulausbildung kann das Mindestgehalt dieser Beschäftigungsgruppe für höchstens 12 Monate um bis zu 5 % unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe E

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen selbstständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die typischerweise durch eine mehrjährige fachliche Schul- oder Berufsausbildung sowie praktische Arbeitserfahrung oder durch qualifizierte Ausbildung in einem Betrieb und längere einschlägige Arbeitserfahrung erworben wurden.

Ferner Absolventinnen und Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist. Bei diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestgehalt dieser Beschäftigungsgruppe um bis zu 5 % unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind vertiefte Fachkenntnisse und längere praktische Arbeitserfahrung erforderlich. Ferner Absolventinnen und Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn sie die für schwierige und selbstständig ausgeführte Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse erforderlich, die typischerweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besitzen, die

- a) – eine Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) absolviert und
 - eine langjährige Arbeitserfahrung in Beschäftigungsgruppe F erworben haben,
 - entsprechende Verantwortung tragen und
 - praktische und theoretische Fachkenntnisse besitzen, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen oder
- b) eine berufsbildende höhere Schule absolviert und die für die selbstständige Ausführung schwieriger und verantwortungsvoller Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 3 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

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

Beschäftigungsgruppe H

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

Für diese Aufgaben sind umfangreiche Fachkenntnisse und längere einschlägige Arbeitserfahrung erforderlich.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 4 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw einer der Beschäftigungsgruppe

G und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Sowie als Meisterin bzw Meister oder als Montageleiterin bzw Montageleiter eingesetzte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- eine facheinschlägige berufsbildende mittlere oder höhere Schule oder
- einen facheinschlägigen 4-semesterigen Werkmeisterkurs mit mindestens 8 Wochenstunden Kursdauer oder
- eine facheinschlägige Meister- bzw Konzessionsprüfung erfolgreich absolviert haben und im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig sind.

Beschäftigungsgruppe I

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 6 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw einer der Beschäftigungsgruppe H und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens 4 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe J

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem eigenen Aufgabengebiet mit Ergebnisverantwortung und sehr hohem Entscheidungsspielraum betraut sind.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 8 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe I und mindestens 3 der Beschäftigungsgruppe H oder mindestens 6 der Beschäftigungsgruppe G angehören.

Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe K

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussender Stellung. Weiters Arbeitnehme-

rinnen und Arbeitnehmer mit verantwortungsreicher, schöpferischer Tätigkeit.

13. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Können Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, haben sie ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung sind sie mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Bei Bestehen der Lehrabschlussprüfung beim ersten Antreten ist die Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.

14. Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestgehälter der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder betrieblichen Beschäftigungsgruppe müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestgehälter der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen Gehaltserhöhungen mindestens um die jeweiligen Vorrückungswerte vorgesehen werden, und zwar spätestens zu den im Kollektivvertrag festgelegten Zeitpunkten. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Vorrückungsstufen

Allgemeines

15. In den Beschäftigungsgruppen B bis K gibt es jeweils eine Grundstufe und 4 Vorrückungsstufen. Die Vorrückungsstufen werden nach 2, 4, 7 und 10 Beschäftigungsgruppenjahren erreicht.

Beschäftigungsgruppenjahre

16. Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer im Unternehmen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe eingestuft ist sowie anrechenbare Vordienstzeiten. Zeiten der Einstufung in einer höheren Beschäftigungsgruppe sind auch für die Einstufung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe anzurechnen. Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages, sind unmittelbar vor

dem Kollektivvertragswechsel in diesem zurückgelegte Beschäftigungszeiten nach den Regeln des Punktes 20 (Vordienstzeiten) anzurechnen. Abweichendes kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

17. Dienstzeiten als Vorarbeiterin bzw Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme als Meisterin bzw Meister zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer erstmals als Meisterin bzw Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

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

19. Zeiten von im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommenen gesetzlichen Elternkarenzen,

- die am 1. 5. 2017 oder später begonnen haben, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 22 Monaten,
- die am 1. 5. 2011 oder später begonnen haben, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 16 Monaten,
- die vor dem 1. 5. 2011 begonnen haben, jeweils im Ausmaß von bis zu 10 Monaten

anzurechnen. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür insgesamt höchstens 22 bzw 16 bzw 10 Monate angerechnet.

Anrechnung von Vordienstzeiten

20. Beschäftigungszeiten bei anderen in- oder ausländischen Unternehmen bzw im öffentlichen Dienst sind anzurechnen, wenn die dort erfüllte Aufgabe der Tätigkeitsbeschreibung der jeweiligen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe entsprochen hat. Es dürfen höchstens 6 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

21. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung bekannt zu geben und innerhalb von 4 Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (zB Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestgehalt

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestgehaltstabelle (Monatswerte in € 1. 5. 2026)

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

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

24. Die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe findet am Ersten jenes Kalendermonats statt, in dem die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren erreicht wird. Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Mindestgehaltstabelle mit dem Zeitpunkt einer Vorrückung zusammen, ist der Vorrückungswert der neuen Mindestgehaltstabelle heranzuziehen.

Anrechnungen auf das Mindestgehalt

25. Auf das Mindestgehalt sind Sozialzulagen (zB Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen anrechenbar. Diese gelten als Bestandteil des Ist-Gehaltes. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw Prämienbestimmungen (Abschnitte 6a bzw 6b des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelden (zB SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenszuschüsse sind nicht Bestandteil des Ist-Gehaltes und sind daher auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.

26. Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers (einschließlich Fixum, Provisionen, Sonderzahlungen etc) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestgehälter zuzüglich des 2-fachen Dezember-Mindestgehaltes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des

laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

27. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld [gemäß Abschnitt 9 (Seite 33)] um mehr als das Dezembergehalt überschritten werden.

Ist-Gehalt

Wirkung von Vorrückungen

28. Zum Zeitpunkt der Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe ist auch das Ist-Gehalt um den jeweiligen Vorrückungswert zu erhöhen. Punkt 23 (Teilzeitbeschäftigte) gilt sinngemäß. Wird von den Ausnahmeregelungen des Punktes 30 und/oder 31 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestgehaltes vorzunehmen.

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

29. Punkt 28 gilt nicht für:

- Provisionsvertreterinnen und Provisionsvertreter,
- jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor der Vorrückung selbst gekündigt haben, es sei denn, es handelt sich um eine Kündigung, bei der ein Anspruch auf Abfertigung im Sinn des Angestelltengesetzes entsteht.

30. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Gehälter aufgrund einer Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von

dieser Zahl sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Punkt 29 abzuziehen. Von der verbleibenden Personenzahl können jeweils bis zu 5 % ausgenommen werden (**5%-Klausel**). Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.

Anstelle der Kalenderjahre können durch Betriebsvereinbarung auch andere Zeiträume festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

Bei der Auswahl jener Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die von der Vorrückung ausgenommen werden, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die 2-malige aufeinander folgende Ausnahme einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig.

Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, kann niemand ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder Betroffener ist eine Beratung durchzuführen.

31. Durch Betriebsvereinbarung können in wirtschaftlich begründeten Fällen weitere Ausnahmen oder ein Aufschub von der ist-gehalts-wirksamen Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

32. Frühestens 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Gehaltes vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu 2 unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf

- die 1. und 2.,
- die 2. und 3.,
- nur die 3. oder
- nur die 4.

Vorrückung vereinbart werden. Ist die Erhöhung des Ist-Gehaltes geringer als der Vorrückungswert bzw. die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen (Punkt 37 bis 62) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

33. Liegt das bisherige Mindestgehalt unter dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe oder entspricht es diesem, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

34. Liegt das bisherige Mindestgehalt über dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer

- a) in die Grundstufe eingereiht werden;
- b) in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden.

Das Ist-Gehalt darf nicht niedriger sein als jenes, welches bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestgehälter gebührt hätte. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise (Variante a oder b) geregelt werden.

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

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

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

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

- aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
- nach dem 4. bzw. 7. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3 der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr: Die 1. Vorrückung erfolgt 2 Jahre nach der Umstufung;
- von der Beschäftigungsgruppe A in eine höhere Beschäftigungsgruppe: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist die Vorrückung der bisherigen Beschäftigungsgruppe zu zahlen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

37. Einmal jährlich ist ein Anteil der Gehaltssumme zu ermitteln (Leistungsvolumen) und ausschließlich für individuelle Gehaltserhöhungen bzw bei Leistungslöhnen für Erhöhungen der Kompetenzzulagen zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das Leistungsvolumen auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.

38. Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des Leistungsvolumens für beide Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeführt werden.

Leistungsvolumen

Bemessungsgrundlage

39. a) Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des Leistungsvolumens bilden die Ist-Gehälter (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungstichtag) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ist-Gehälter jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich im gesamten September in jeglicher Art von Karenz, Präsenz- oder Zivildienst von (voraussichtlich) mindestens 6-monatiger Dauer befinden, sind nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

b) Bei Jahresbezugsvereinbarungen ist 1/14 des Jahresbezuges für die Ermittlung des Leistungsvolumens heranzuziehen.

c) Bei Teilzeitbeschäftigten sind Mehrstunden mit der im Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate (September des Vorjahres bis einschließlich August) geleisteten Anzahl zu berücksichtigen.

d) Die Ist-Gehälter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse im September begonnen haben, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Ist-Gehälter jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse am 30. September geendet haben, sind nicht einzubeziehen.

e) Bei Provisionsbezieherinnen und Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber das jeweilige Mindestgehalt für September.

f) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 1/3 der Summe der in den Monaten Juli bis September erzielten Grund- und Leistungslöhne heranzuziehen. Die Kompetenzzulagen sind mit der im September gebührenden Höhe in die Bemessungsgrundlage einzu beziehen.

Ausmaß

40. Das Leistungsvolumen beträgt, sofern nicht Günstigeres vereinbart ist,

- 0,35 % der Bemessungsgrundlage gemäß Punkt 39 lit a bis e sowie
- 0,27 % der Bemessungsgrundlage gemäß Punkt 39 lit f.

Auswahl- und Aufteilungskriterien

41. Die Auswahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

- a) Leistung (zB Quantität, Qualität, fachliche und soziale Kompetenz);
- b) Verbesserung der Struktur der Gehälter, insbesondere in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen.
- c) Mindestens 15 % der über den 30. September hinaus beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Gehälter aus dem Leistungsvolumen erhalten.
- d) Eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer, die bzw der bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung des Ist-Gehaltes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat, darf nicht ausgewählt werden. Dies gilt nicht bei Leistungslohn.

42. Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens ist das Ist-Gehalt einer Arbeitnehmerin bzw eines Arbeitnehmers höchstens um 7 % zu erhöhen. Die einzelnen Erhöhungen müssen zueinander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

43. Wird das Leistungsvolumen zur Erhöhung von Akkordrichtsätzen verwendet, ist das 1,3-fache des auf die Erhöhung des Akkordrichtsatzes entfallenden Wertes, multipliziert mit der Anzahl der Betroffenen, die Leistungslohn beziehen, auf das Ausmaß des Leistungsvolumens anzurechnen.

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

Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

45. Die Erhöhungen sind schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Leistungsvolumen stammt.

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

46. Das Unternehmen hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens jeweils am 1. Oktober einzuleiten und bis 31. Dezember desselben Kalenderjahres abzuschließen.

47. Die Gehälter der im Zuge des Verfahrens ausgewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind jeweils zum 1. Jänner des folgenden Kalenderjahres zu erhöhen.

48. In Betrieben mit Betriebsrat ist das Leistungsvolumen bis spätestens 25. Oktober dem Betriebsrat mitzuteilen.

Bis 31. Dezember des betreffenden Jahres ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die ausgewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Gehälter anzuführen sind.

49. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erstellen und zu Kontrollzwecken aufzubewahren. Die Höhe des Leistungsvolumens sowie die Personenzahl laut Namensliste ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (zB durch Aushang) mitzuteilen.

50. Scheiden ausgewählte Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer bis 31. Dezember aus, ist der entsprechende Teil des Leistungsvolumens spätestens bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres an andere Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen. Dies gilt nicht bei der Verwendung des Leistungsvolumens für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes.

51. Wird bis 31. Dezember keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine rechtzeitige Einigung vom Unternehmen oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß Punkt 53 bis 56 einzuleiten.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist auf Verlangen einer Kollektivvertragspartei, die den begründeten Verdacht hat, dass die Bestimmungen zur Ermittlung des Leistungsvolumens bzw die Auswahl- oder die Aufteilungskriterien verletzt wurden, eine Vermittlung einzuleiten.

52. Durch Betriebsvereinbarung kann der Beginn des Verfahrens vorverlegt werden. Der weitere Verfahrensablauf ist entsprechend anzupassen. Wenn dadurch zwischen den Stichtagen der Ermittlung des Leistungsvolumens und der Erhöhung der Ist-Gehälter eine kollektivvertragliche Erhöhung liegt, ist das Leistungsvolumen entsprechend aufzuwerten.

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

54. Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (zB Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des Leistungsvolumens, Namensliste mit Angabe der geplanten Erhöhungen der Ist-Gehälter der einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer) sind zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl zu nennen.

55. Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittlerinnen bzw Vermittler (Punkt 51 Abs 2) auf das Unternehmen ein, das Leistungsvolumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.

56. Wurde nicht das gesamte Leistungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

a) Vom Unternehmen, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Gehälter allenfalls auch weiterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Leistungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.

b) Ferner hat das Unternehmen eine Einmalzahlung zu leisten. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des Leistungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt beschäftigten, nicht (auch nicht nachträglich gemäß lit a) ausgewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen.

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

57. Ist die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 31. Dezember um mehr als 20% höher oder

tiefer als am 30. September, ist die Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens an die geänderten Verhältnisse anzupassen. In einem solchen Fall ist unter sinngemäßer Anwendung von Punkt 46 bis 52 ein neues Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach dem Eintritt der Änderung der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugrunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (Punkt 47) vorzunehmen.

58. Dies gilt nicht im Fall des Zusammenschlusses von Betrieben bzw Betriebsteilen im Sinn des § 31 Abs 6 ArbVG (Zusammenschluss zu einem neuen Betrieb).

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

59. Tritt ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil im Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages ein, ist unter sinngemäßer Anwendung von Punkt 46 bis 52 ein Verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach Geltungsbeginn des Kollektivvertrages zugrunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen.

Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

60. Liegen zwingende wirtschaftliche Gründe (insbesondere Existenzgefährdung) vor, kann das Leistungsvolumen des betreffenden Jahres entsprechend der wirtschaftlichen Notwendigkeit – erforderlichenfalls bis auf null – reduziert und/oder die Durchführung der Erhöhungen aufgeschoben werden.

61. In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit – an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln.

62. In Betrieben ohne Betriebsrat kann das Unternehmen die Kollektivvertragsparteien um Zustimmung zur Verringerung des Leistungsvolumens und/oder Aufschiebung der Erhöhungen ersuchen. Den Kollektivvertragsparteien sind die zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens bzw Betriebes notwendigen Unterlagen vorzulegen. Die Kollektivvertragsparteien haben die Unterlagen vertraulich zu behandeln und so rasch als möglich zu entscheiden, ob bzw in welcher Höhe das Leistungsvolumen reduziert bzw die Erhöhungen aufgeschoben werden können.

Lehre, duales Studium

Lehrlingseinkommen

63. Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt in € (1. 5. 2026):

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

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

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt bei einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG in € (1. 5. 2026):

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

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das Lehrlingseinkommen so lange unverändert, bis sich nach der vorstehenden Tabelle ein Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt. Kollektivvertragliche Erhöhungen des Lehrlingseinkommens sind jedoch vorzunehmen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- eine Reifeprüfung an einer allgemein- bzw berufsbildenden Schule abgelegt haben und
 - eine vertraglich vereinbarte Ausbildung im Unternehmen absolvieren, die den Inhalten einer verkürzten Lehrausbildung entspricht und mit einer Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs 5 des Berufsausbildungsgesetzes abgeschlossen werden soll, und
 - gleichzeitig eine Ausbildung an einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität absolvieren,
- erhalten für die Dauer der verkürzten Lehrausbildung bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden einen Mindestlohn- bzw ein Mindestgehalt von € 2.611,01 pro Monat.

Anrechnung von teilqualifizierender Ausbildung

64. Wird die teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinn der Anforderungen des Berufsausbildungsgesetzes) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der teilqualifizierenden Ausbildung zuletzt bezahlte.

Internatskosten, Fahrtkosten

65. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt eines Lehrlings oder Teilqualifizierungslehrlings in einem für die Schülerinnen und Schüler der Berufsschule bestimmten Heim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen.¹⁰⁾ Wenn nachweisbar kein Platz im Heim verfügbar ist, sind Quartierkosten gegen Beleg zu bevorschussen und zu ersetzen; dieser Anspruch ist mit der Höhe der Kosten des Heimes begrenzt. Zusätzliche Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert.

Erfolgsprämie

66. Absolviert der Lehrling die Lehrabschlussprüfung beim erstmaligen Antritt und erhält das Unternehmen eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des Berufsausbildungsgesetzes, ist diesem Lehrling eine zusätzliche Prämie zu zahlen; sie beträgt bei

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

Wird dem Unternehmen die Förderung wegen eines in der Richtlinie genannten Ausschlussgrundes (zB schwerwiegende Übertretung des Berufsausbildungsgesetzes) nicht bezahlt, hat der Lehrling dennoch Anspruch auf die Erfolgsprämie.

Praktika

Pflichtpraktikum

67. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren (in der Regel bis zu 1 Monat, bei Betriebspraxis in der Regel 10 Wochen pro Kalenderjahr).

Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 1.163,46. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind weiters Studentinnen und Studenten, die aufgrund studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität absolvieren. Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 1.572,44. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Ferialpraktikum

68. Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen beschäftigt werden. Ihr monatliches Mindestgehalt beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden für längstens 1 Monat in € mindestens (1. 5. 2026):

	ohne Matura	mit Matura
erstmalige Beschäftigung ohne Berufserfahrung bzw. kein vorher absolviertes Pflichtpraktikum	875,49	1.163,46
in allen anderen Fällen	1.163,46	1.572,44

ABSCHNITT 7

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

Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Grundvergütung für eine Stunde Vollzeitmehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Überstunden ist zu berechnen bei

- Vollzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Gehaltes durch 143;¹¹⁾

- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Gehaltes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl und Multiplikation mit 1,168.

In die Grundvergütung sind weitere Gehaltsbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden. Mit dieser Berechnungsart werden die für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden sowie den Sonntagszuschlag und

¹⁰⁾ Hinweis des FEEI: Lehrberechtigte können einen Ersatz dieser Kosten bei der Lehrlingsstelle beantragen (§ 9 Abs 5 Berufsausbildungsgesetz).

¹¹⁾ $38,5 \times 52 : 14 = 143$.

die Feiertagsarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) abgegolten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern.

Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

2. Die Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden setzt sich aus der Grundvergütung und einem Zuschlag zusammen.

Zuschlag bzw Zeitausgleich für Vollzeitmehrarbeit

3. Der Zuschlag für Vollzeitmehrarbeit beträgt 50 % der Grundvergütung. Wird Vollzeitmehrarbeit durch Zeitausgleich abgegolten, gebührt dieser im Verhältnis 1 : 1.

Zuschlag für Überstunden

4. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % der Grundvergütung.

Ein Überstundenzuschlag von 100 % gebührt hingegen für folgende Überstunden:

- a) Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr;
- b) die 3. und folgende Überstunde an einem Tag, soweit sie nach 19 Uhr liegt; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
- c) bei mehrschichtiger Arbeit für die 3. und folgende Überstunde, die außerhalb des Zeitraumes der 1. Schicht fallen; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
- d) Überstunden nach Beendigung der Nachtschicht;
- e) Überstunden an Sonntagen;¹²⁾
- f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw 31. Dezember¹³⁾ (das sind jene Stunden, die außerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit liegen);
- g) Überstunden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten, wenn sie nach dem Verlassen des Betriebes bzw des Einsatzortes und vor Ablauf der Ruhezeit (§ 12 AZG) zurückberufen wurden;
- h) Überstunden, wenn die Tagesarbeitszeit 10 bzw die Wochenarbeitszeit 50 Stunden übersteigt, angenommen bei Gleitzeit.

Zeitausgleich für Überstunden

5. Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebs- bzw Einzelvereinbarung eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen. Wurde für Überstunden Zeitausgleich vereinbart, gilt:

- Für Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5;
- für Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1 : 2.
- Erfolgt die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1, ist der Überstundenzuschlag auszubezahlen.

Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehrarbeit, Überstunden und der Umwandlung von Geldansprüchen

6. Soweit der Zeitraum des Ausgleiches von Zeitguthaben nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt ist, ist er zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann der Ausgleich des Zeitguthabens vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass der Zeitausgleich frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird; stattdessen kann auch die Abgeltung in Geld verlangt werden.

Vergütung für Teilzeitmehrarbeit

7. Die Vergütung für Teilzeitmehrarbeit setzt sich aus der Grundvergütung und dem Teilzeitmehrarbeitszuschlag zusammen.

Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit

8. Die Grundvergütung für eine Stunde ist bei Teilzeitbeschäftigten durch Teilung des Ist-Gehaltes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu berechnen.

In die Grundvergütung sind weitere Gehaltsbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

Die Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit ist

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

¹²⁾ Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite 15) zu beachten.

¹³⁾ Arbeitszeit und Zuschläge für Arbeit am 24. und 31. Dezember sind in Abschnitt 4 Punkt 8 (Seite 12) geregelt.

schnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses (der Teilzeitbeschäftigung) zugrunde zu legen.

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

Mit diesen Berechnungsarten werden die für Teilzeitmehrarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten.

Teilzeitmehrarbeitszuschlag

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

a) wenn aufgrund einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung die Teilzeitmehrarbeit innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen – durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien – festgelegten Zeitraumes von bis zu 3 Monaten, in dem sie angefallen ist, durch Zeitausgleich abgegolten wird;

b) bei Gleitzeit,

- wenn die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird;
- für jene Zeitguthaben, die in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können;

c) bei

- Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen,
- Altersteilzeit für in der Altersteilzeitvereinbarung im Vorhinein festgelegte über die durchschnittliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Stunden (insbesondere bei geblockter Altersteilzeit),
- auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vereinbarten Sabbatical-Modellen [Abschnitt 4 Punkt 16a (Seite 14)] (zB zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase). Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag entfällt nur, wenn die genaue zeitliche Lage der Vollzeit- und Freizeitphase sowie die Lage der Teilzeitmehrarbeit und des Zeitausgleiches von Anfang an feststehen.

Pauschale

10. Wird eine Pauschale für Vollzeitmehrarbeit bzw. Überstunden vereinbart, sind bei dessen Berechnung die durchschnittlich geleisteten Stunden zu berücksichtigen, wobei die jeweiligen Zuschläge einzubeziehen sind.

Sonntagszuschlag

11. Für jede an einem Sonntag in der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeit gebührt

- neben dem Ist-Gehalt
- pro Stunde ein Zuschlag in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.¹⁴⁾

Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, durch die Sonntagsarbeit ausdrücklich abgegolten ist.

Feiertagsentlohnung

12. Für jede an einem gesetzlichen Feiertag innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebühren das

- Feiertagsentgelt (§ 9 Abs 2 bis 4 ARG) und
- Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs 5 ARG), und zwar pro Stunde in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.

Zusammentreffen von Zuschlägen

13. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß Punkt 4, 11 und 12 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Weitergeltung bestehender Regelungen

14. Soweit bisher Überstundenvergütungen ab einer kürzeren Normalarbeitszeit bezahlt wurden, bleiben diese Regelungen unberührt, wenn sie nicht durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Gleiches gilt für bisher höhere Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen sowie Vergütungen für Sonn- und Feiertagsarbeit.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

15. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für die

- 2. Schicht pro Stunde
 - ab 1. Mai 2026 mindestens € 1,187
 - ab 1. Mai 2027 mindestens € 1,364
 - ab 1. Mai 2028 mindestens € 1,500
- 3. Schicht pro Stunde
 - ab 1. Mai 2026 mindestens € 3,832
 - ab 1. Mai 2027 mindestens € 4,000

¹⁴⁾ Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite 15) zu beachten.

Nachtarbeitszulage

16. Für Arbeit in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Nachtarbeitszulage zu zahlen, sofern es sich nicht um Überstunden handelt. Besteht ein Anspruch auf die Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage.

Die Nachtarbeitszulage beträgt pro Stunde

ab 1. Mai 2026 mindestens € 3,832

ab 1. Mai 2027 mindestens € 4,000

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

Definition und Anspruch

17. a) **Schmutzzulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,731.

b) **Erschwerniszulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,731.

c) **Gefahrenzulage:** Für Arbeiten, die infolge schädlicher Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden

Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturzgefahr oder anderer Gefahren zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,731.

Gemeinsame Bestimmungen zu SEG-Zulagen

18. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastung und werden nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen entsprechende Arbeiten geleistet werden.¹⁵⁾ Wenn ein Arbeitsplatzbewertungssystem Schmutz, Erschwernis bzw. Gefahr bereits mindestens in kollektivvertraglicher Höhe berücksichtigt, sind die Zulagen gemäß Punkt 17 nicht zusätzlich zu bezahlen.

Kommt es im Betrieb zu keiner Einigung über die Frage, ob eine SEG-Zulage für eine bestimmte Tätigkeit zusteht, ist vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw. Vertreter der Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

Regelungen über SEG-Zulagen können in Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

Die Zulagen gebühren nur, wenn die Arbeit unter der Belastung im Sinn des Punktes 17 am jeweiligen Arbeitstag länger als 2 Stunden dauert.

ABSCHNITT 8 ALIQUEOTE GEHALTSANSPRÜCHE

1. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, sondern am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Kalendermonats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu. Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Besteht während des Arbeitsverhältnisses nicht für alle Tage eines Kalendermonats Anspruch auf Gehalt, ist pro Kalendertag mit Gehaltsanspruch 1/30 des Monatsgehaltes zu zahlen. Für einzelne Stunden ohne

Gehaltsanspruch ist bei Vollzeitbeschäftigten pro Stunde 1/167 vom Monatsgehalt abzuziehen.

Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.

3. Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

¹⁵⁾ Eine Pauschalierung der SEG-Zulagen ist nach Maßgabe der Günstigkeit zulässig. Steuerrechtlich bleibt der Nachweis der anspruchsbegründenden Tätigkeit zumindest für die jeweilige Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern notwendig.

ABSCHNITT 9

SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlungen

2. Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebühren jeweils

- das monatliche Ist-Gehalt bzw das Lehrlingseinkommen und
- der Monatswert der SEG-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen auf der Grundlage des Durchschnittes der letzten 3 Monate [Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 51)]. Zeiten ohne vollen Entgeltanspruch sind auszuschneiden. Dieser Zeitraum verlängert sich um diese ausgeschiedenen Zeiten.

Bezieherinnen und Bezieher von Provisionen gebührt das monatliche Fixum, mindestens jedoch das monatliche Mindestgehalt.¹⁶⁾

Fälligkeit

Urlaubsgeld

3. Das Urlaubsgeld gebührt neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt und ist spätestens mit der Abrechnung für Juni vollständig zu zahlen. Wird vor der Juni-Abrechnung ein mindestens 5-tägiger Urlaub angetreten, ist jeweils aliquotes Urlaubsgeld zu zahlen (zB bei 25 Arbeitstagen Urlaubsanspruch pro Urlaubsjahr gebührt pro Urlaubstag 1/25 des Urlaubsgeldes).

Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsgeldes ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Urlaubsverbrauch festgelegt werden; spätestens ist das Urlaubsgeld jedoch am 30. Juni zu zahlen. In Betrieben ohne Betriebsrat können derartige Vereinbarungen mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern schriftlich getroffen werden.

Weihnachtsgeld

4. Das Weihnachtsgeld ist spätestens am 30. November zu zahlen.

Aliquote Sonderzahlungen

5. Beginnt das Arbeitsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres, gebühren das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Das aliquote Urlaubsgeld ist gemäß Punkt 3 fällig, spätestens jedoch mit dem Monatsge-

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

6. Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, gebühren das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Wurde das Urlaubs- bzw Weihnachtsgeld bereits bezahlt, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Teil bei der Endabrechnung abzuziehen. Wurde das Urlaubs- bzw Weihnachtsgeld noch nicht oder nur zum Teil bezahlt, ist der fehlende Teil bei der Endabrechnung zu zahlen.

Zeiten ohne Entgeltanspruch

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

- in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB Präsenz- oder Zivildienst, Wochengeld- oder Rehabilitationsgeld-Bezug, Karenz im Sinn des Mutterschutz- bzw Väter-Karenzgesetzes, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes¹⁷⁾ oder erweiterte Betriebsrats- Bildungsfreistellung¹⁸⁾) oder
- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder
- wenn die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz einschließlich Sonderzahlungen erhält.

Für Zeiten, in denen aufgrund einer Vereinbarung Arbeitsleistung und Entgeltanspruch entfallen, kann der Entfall des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes vereinbart werden. Für unbezahlten Urlaub für eine Betriebsrats-Bildungsfreistellung im Sinn des § 118 ArbVG kann die aliquote Verminderung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes jedoch nicht wirksam vereinbart werden.

Notwendige Korrekturen des Urlaubsgeldes sind mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw Gegenverrechnung).

Änderung der Normalarbeitszeit

8. Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf

¹⁶⁾ Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist gemäß Abschnitt 6 Punkt 26 eine Deckungsprüfung durchzuführen.

¹⁷⁾ § 12 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

¹⁸⁾ § 119 Abs 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung

der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw Gegenverrechnung).¹⁹⁾

ABSCHNITT 10 DIENSTREISE UND MONTAGE*

* Das Übergangsrecht ist in Anhang 2 Punkt 2 (Seite 51) geregelt

Dienstreisebegriff

1. Eine Dienstreise bzw Montage (im Folgenden: „Dienstreise“) liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer im Auftrag des Unternehmens die Betriebsstätte oder den Wohnsitz verlässt; sie beginnt mit diesem Zeitpunkt und endet, wenn sie bzw er im Auftrag des Unternehmens dorthin zurückkehrt. Zeiten einer Reisebewegung außerhalb der Normalarbeitszeit sind in dem in Punkt 18 bis 22 festgesetzten Ausmaß Zeiten einer Dienstreise. Heimfahrten im Sinn von Punkt 29 bis 34 sind gleichfalls Dienstreisen. Reisen von Lehrlingen in die (Internats-)Berufsschule gelten nicht als Dienstreisen.

Werden mit der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer Arbeitsleistungen in mehreren Betriebsstätten vereinbart, ist eine bestimmte Betriebsstätte einvernehmlich als Ausgangspunkt für Dienstreisen schriftlich festzulegen (Stamm-Betriebsstätte). Reisen zu anderen Betriebsstätten sind daher Dienstreisen.

2. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstreisen

- ein einheitlicher Ausgangspunkt für alle an einem Dienstort Tätigen (zB in Wien der Stephansdom) oder
- der Wohnsitz der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt

festgesetzt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mittels schriftlicher Einzelvereinbarung geschehen.

3. Kann betrieblich kein Einvernehmen über das Vorliegen einer Betriebsstätte erzielt werden, ist auf Wunsch des Unternehmens, des Betriebsrates bzw in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch einer betroffenen Arbeitnehmerin bzw eines betroffenen Arbeitnehmers eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. Baustellen gelten nicht als Betriebsstätten.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für räumlich fortschreitende Arbeiten (zB Fernleitungsbau) aufgenommen werden, gilt das jeweils für das

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

4. [entfallen]

Reiseaufwandsentschädigung

Allgemeines

5. Für den zusätzlichen Aufwand, der sich bei einer Dienstreise ergibt, gebührt eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus einem Taggeld und einem Nächtigungsgeld.

Dienstreisen innerhalb der EU*

* Österreich, übrige EU (Stand 1.5. 2026), Großbritannien, Nordirland, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz

Taggeld außerhalb des Nahbereichs

6. Das Taggeld beträgt € 69,98²⁰⁾ für jeweils 24 Stunden einer Dienstreise.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden kein Taggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden 1/3 des Taggeldes (€ 23,33);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden 2/3 des Taggeldes (€ 46,65);
- mehr als 12 Stunden volles Taggeld (€ 69,98).

Für die das Vielfache von 24 Stunden überschreitende Zeit gilt diese Aliquotierungsregel ebenfalls.

Taggeld im Nahbereich

7. Wenn die Beschäftigung in Österreich ausschließlich innerhalb eines Umkreises von 10 km Luftlinie um die Betriebsstätte (Nahbereich) erfolgt, beträgt das Taggeld abweichend von Punkt 6 bei einer Reisedauer von

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

¹⁹⁾ Beispiel im Anhang 4 Punkt 1 (Seite 59.)

²⁰⁾ Übergangsrechts-Werte für Kroatien, Liechtenstein und Schweiz auf Seite 71.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- der Beschäftigungsgruppen H bis K oder
- die zu einer anderen Betriebsstätte des Unternehmens reisen; für Montagearbeiten bzw Arbeiten auf Baustellen gebührt das Nahbereichstaggeld jedoch.

Ferner besteht kein Anspruch auf Nahbereichstaggeld für Dienstreisen, die überwiegend für technische und kaufmännische Beratung, Softwareentwicklung, Geschäftsanbahnung im Ein- und/oder Verkauf, Abwicklung von Behördenverfahren und damit zusammenhängender Tätigkeiten erfolgen sowie für Dienstreisen zu vergleichbaren Zwecken.

Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beigestellt oder die Kosten erstattet, entfällt bei einer Dauer der Tätigkeit von bis zu 11 Stunden das Nahbereichstaggeld. Dauert die Tätigkeit mehr als 11 Stunden, ist es um 50 % pro Mahlzeit zu kürzen. Beigestellte Mahlzeiten müssen angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen.

Nächtigungsgeld

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

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

Außerhalb Österreichs besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld in der Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten für den betreffenden Staat, jedoch mindestens € 23,59 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise mindestens € 38,81²¹⁾ pro Nacht. Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 für den jeweiligen EU-Staat um 10 % verringert werden, jedoch € 23,59 nicht unterschreiten²¹⁾

Verlässt die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer das Reiseziel wegen Wochenendruhe (Wochen-, Ersatzruhe), Feiertagsruhe, Zeitausgleich, Urlaub, Krankheit, Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen oder zur höchstens eintägigen Berichterstattung, beginnt die Zählung der Kalendertage nach der Rückkehr zum Reiseziel nicht neu. Dies gilt auch dann, wenn während solcher Zeiten kein Nächtigungsgeld bezahlt wird. Die Zählung der Kalendertage beginnt hingegen neu, wenn die Dienstreise an einem anderen Ort fortgesetzt wird.

Ist die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um das Nächtigungsgeld ein angemessenes Quartier zu erhalten, sind die Nächtigungskosten ge-

gen Beleg zu erstatten, wobei die Kosten so gering als möglich zu halten sind.

„Drittstaaten“*

* Staaten außerhalb von: EU (Stand 1. 5. 2026), Großbritannien, Nordirland, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz.

9. Als Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen in „Drittstaaten“ gebühren die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder der Bundesbediensteten²²⁾ für jene Staaten, in die die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer zur Erfüllung des Auftrages reist (Zielländer). Für die Durchreise durch einen Staat auf dem Weg in das Zielland gebührt die Reiseaufwandsentschädigung des Ziellandes.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise dürfen die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder um 10 % verringert werden.

Erfolgt die Dienstreise mit dem Flugzeug, gilt als Zeitpunkt des Grenzübertrittes der tatsächliche Abflugzeitpunkt vom zuletzt benützten Flughafen innerhalb der EU (Stand 1. 5. 2026), Norwegens, Schweiz, Großbritanniens oder Nordirlands im jeweiligen Staat; bei der Rückkehr der Ankunftszeitpunkt am 1. Flughafen innerhalb der EU (Stand 1. 5. 2026), Norwegens, Schweiz, Großbritanniens oder Nordirlands. Zwischenlandungen auf der Durchreise sind nicht zu berücksichtigen (siehe Abs 1).

10. Volles Drittstaaten-Taggeld für den betreffenden Staat gebührt für jeweils 24 Stunden.

Dauert der Aufenthalt im betreffenden Staat weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden kein Drittstaaten-Taggeld,
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden □ Drittstaaten-Taggeld,
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden □ Drittstaaten-Taggeld,
- mehr als 12 Stunden ... volles Drittstaaten-Taggeld

Für die das Vielfache von 24 Stunden überschreitende Zeit gilt diese Aliquotierungsregel ebenfalls.

11. Für die nicht in Drittstaaten zugebrachte Reisezeit steht das Taggeld gemäß Punkt 6 zu.

Für Betriebe, die seit 30. 4. 2023 oder länger dem KV-EEI unterliegen, gilt:

Für die gesamte Reisezeit abzüglich der vom Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile steht das Taggeld gemäß Punkt 6 zu. Für die durch das Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile sind folgende Stunden abzuziehen:

²¹⁾ Siehe Tabellen auf Seiten 71, 72

²²⁾ Geregelt in der (laut § 75a Abs 1 der Reisegebührenvorschrift 1955) seit 2024 als Bundesgesetz geltenden „Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland“.

- □ Drittstaaten-Taggeld 4 Stunden,
- □ Drittstaaten-Taggeld 8 Stunden,
- volles Drittstaaten-Taggeld 24 Stunden.

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Kundmachung im Betrieb, kann statt dieser Regelung dauerhaft vereinbart bzw festgelegt werden, dass für die nicht in Drittstaaten zugebrachte Reisezeit das Taggeld gemäß Punkt 6 zusteht.

Gemeinsame Bestimmungen für EU- und Drittstaaten-Dienstreisen*

** Tag- und Nächtigungsgelder im Krankheitsfall bzw bei Spitalsaufenthalt in Abschnitt 10 Punkt 32 (Seite 38) geregelt.*

12. Sonstige mit der Auslandsdienstreise im Zusammenhang stehende Aufwendungen (zB Porto, Telefon, Kleiderreinigung) sind im notwendigen Ausmaß zu vergüten.

13. Die Reiseaufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in EURO. Die Bezahlung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, sonst im Einvernehmen mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern schriftlich zu regeln, wobei auf länderspezifische Besonderheiten bzw auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist. Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beigelegt oder die Kosten erstattet, kann das Taggeld pro Mahlzeit um 30 % gekürzt werden (Abweichendes gilt gemäß Punkt 7 für das Nahbereichstaggeld).

14. Wird außerhalb Österreichs das Frühstück erstattet oder kostenlos beigelegt, kann das Taggeld um 15 % gekürzt werden. Beigelegte Mahlzeiten müssen nach österreichischem Standard angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe dürfen nicht entgegenstehen.

Für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die vollständig als Dienstzeit bezahlt werden und bei denen das Unternehmen die Kosten aller Mahlzeiten und Nebenleistungen trägt, kann das Taggeld um 90 % gekürzt werden.

15. Ein Anspruch auf Taggeld und/oder Nächtigungsgeld besteht nicht

- bei unberechtigtem Fernbleiben;
- wenn eine Dienstverhinderung bzw Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Bei einem Arbeitsunfall entfällt das Taggeld nur bei vorsätzlicher Herbeiführung, das Nächtigungsgeld entfällt nicht.

16. Ein Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht nicht, wenn

- ein Hotelzimmer oder angemessenes Quartier beigelegt wird;
- die Kosten der Nächtigung – gegen Beleg – erstattet werden;
- in die Zeit von 22 bis 6 Uhr mindestens 3 Stunden der Reisebewegung fallen und ein Schlafwagen oder First Class-Flug, Business Class-Flug bzw ein Flug in einer Kategorie mit ähnlichem Sitzkomfort in Anspruch genommen wird;
- die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer trotz vom Unternehmen vorgesehener auswärtiger Nächtigung zu Hause nächtigt. In diesem Fall gebührt ein Fahrtkostenersatz (Kilometergeld) für die Strecke vom Reiseziel nach Hause und zurück, der mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld begrenzt ist. Ist der Fahrtkostenersatz niedriger als das Nächtigungsgeld, gebührt die Differenz als pauschaler Auslagenersatz.

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

Ein Quartier ist angemessen, wenn es den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung entspricht. Darüber hinaus sind folgende Erfordernisse zu erfüllen: Ein- oder gegebenenfalls Zweibettzimmer mit getrennten Betten und mindestens 8 m² Wohnfläche pro Person, WC, Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen (ausgenommen in Hotels), Tisch, versperrbarer Kasten mit Ablage und Aufhängemöglichkeiten, Vorhänge oder andere Einrichtungen, die vor dem Einblick von außen schützen, nach Möglichkeit gemeinschaftliche Aufenthaltsräume, regelmäßige Reinigung des Zimmers und der Bettwäsche.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

18. Für Zeiten der Reisebewegung (einschließlich notwendiger Wartezeiten) außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der aliquote Teil des Ist-Gehaltes²³⁾ ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Für Bahnfahrten und Flüge, bei denen mindestens 3 Reisetunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen, gebührt diese Vergütung nur bis 22 Uhr bzw ab 6 Uhr.

²³⁾ *Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:*

Ist-Grundgehalt : 167 = Ist-Stundengehalt; Ist-Stundengehalt : 60 = Ist-Minutengehalt.

Lenkentgelt

19. Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Dienstreise ein Fahrzeug im Auftrag des Unternehmens selbst lenkt, gebührt für die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistete Lenkzeit anstelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung.²⁴⁾ Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens das Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

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

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

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

Bei Nächtigung bzw. Nächtigungsmöglichkeit innerhalb von 2 km Luftlinie vom nicht ständigen Arbeitsplatz besteht kein Anspruch auf Reise- bzw. Lenkentgelt für die Strecke zwischen Quartier und diesem Arbeitsplatz.

21. Mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (zB Vertriebsmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter) oder
 - die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind,
- kann Abweichendes schriftlich vereinbart werden. Dabei sind die tatsächlich erforderlichen und geleisteten Reise-/Lenkzeiten ausreichend zu berücksichtigen.

22. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Berechnung des Reise- bzw. Lenkentgeltes auf Basis des Mindestgehaltes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine solche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien getroffen werden.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem In-Kraft-Treten der Betriebsvereinbarung begonnen haben, gebührt in diesem Fall das Reise- bzw. Lenkentgelt mindestens auf der Basis des am Tag des In-Kraft-Tretens der Betriebsvereinbarung zustehenden Grundgehaltes, erhöht um die jeweiligen kollektivvertraglichen (Ist-)Gehaltserhöhungen, jedoch ohne Berücksichtigung von Vorrückungen und freiwilligen Gehaltserhöhungen, bis sich aus der Betriebsvereinbarung eine höhere Berechnungsgrundlage ergibt.

Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld

23. Ist auf der Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benutzen, hat das Unternehmen dieses Verkehrsmittel unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu bestimmen und die daraus entstehenden Kosten zu übernehmen.

24. Die Fahrtkosten der Bahn 2. Klasse bzw. des Autobusses sind zu ersetzen. Bei Bahnfahrten sind die Fahrtkosten 1. Klasse zu ersetzen

- bei Fahrten über 200 Bahn-km zwischen Ausgangs- und Zielbahnhof oder
- wenn mindestens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

Nur wenn die Benützung vorher ausdrücklich bewilligt wurde, sind die Kosten von Schlafwagen-, Schiffsfahrten, Flügen oder Fahrten mit Zügen mit besonderen Zuschlägen (zB ICE, TGV) zu ersetzen.

25. Wenn die Verwendung eines Privatautos vor Beginn der Dienstreise bewilligt wurde, steht Kilometergeld zu.

Die Höhe des Kilometergeldes ist nach der innerhalb eines Jahres (Kalender-, Geschäftsjahr oder sonstiger Jahreszeitraum) für Dienstreisen zurückgelegten Strecke gestaffelt und beträgt:

- für die ersten 15.000 km € 0,50 pro km,
- ab 15.001 km € 0,47 pro km.

Trägt das Unternehmen einen Teil des Aufwandes direkt (zB Treibstoff, Versicherung, Reparatur, Park-, Mautgebühren), kann das Kilometergeld entsprechend verringert werden. Bei der Verringerung ist der von der Statistik Austria erstellte „Warenkorb Privater PKW-Verkehr“ in der jeweils aktuellen Fassung zu berücksichtigen.

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, dass bei einem gravierenden Missverhältnis zwischen dem Kilometergeld und den Kosten für Park- oder Mautgebühren das Unternehmen diese Kosten direkt trägt.

26. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwen-

²⁴⁾ Lenkzeit während einer Dienstreise ist Arbeitszeit.

dung des Privatautos abgeleitet werden. Die Kilomergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilomergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Unternehmens für Schäden, die aus der Benützung des Privatautos durch die Arbeitnehmerin bzw den Arbeitnehmer entstehen. Wenn jedoch Tätigkeiten so angeordnet werden, dass die Benützung des Privatautos notwendig ist,

- bleiben bei Unfallschäden die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz aufrecht;
- gebührt das Kilomergeld für die gesamte Strecke (Wohnsitz – Reiseziel – Wohnsitz).

27. Die Abrechnung der Kilomergelder hat nach Wunsch des Unternehmens entweder nach jeder einzelnen Fahrt oder in Form eines Fahrtenbuches zu erfolgen. Fahrtenbücher sind auf Verlangen, jedenfalls aber am Ende des Jahres sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu übergeben.

28. Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig mit dem Privatauto reisen (zB Monteure, Vertriebsmitarbeiter), können andere gleichwertige Vereinbarungen über den Fahrkostenersatz schriftlich getroffen werden.

Heimfahrten

Heimfahrt

29. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz für jeweils

- 2 Dienstreise-Monate, wenn das Reiseziel über 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist und innerhalb Europas liegt;
- 9 Dienstreise-Monate, wenn das Reiseziel außerhalb Europas liegt, sofern die Beendigung dieser Dienstreise nicht innerhalb der nächsten 3 Monate zu erwarten ist.

Der Anspruch entsteht jeweils mit Ablauf von 2 bzw 9 Dienstreise-Monaten. Für die Heimfahrt sind vom Unternehmen die Ansprüche gemäß Punkt 5 bis 28 zu erfüllen.

30. Wird die Heimfahrt nicht spätestens 2 Monate nach Ablauf der 2 bzw 9 Dienstreise-Monate angetreten, verfällt der Anspruch. Wenn die Heimfahrt aus betrieblichen Gründen nicht angetreten werden kann, gebührt bis zu einer Heimfahrt für jeden darüber hinausgehenden vollen Dienstreise-Monat die Hälfte bzw 1/9 der Ansprüche als finanzielle Abgeltung. Abgegoltene Monate zählen nicht für den Anspruch auf Heimfahrt.

31. Anlässlich jeder Heimfahrt besteht Anspruch auf 48 Stunden Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes. Liegt das Reiseziel der Dienstreise außerhalb Europas, besteht Anspruch auf einen anschließenden Urlaub.

Heimfahrt aus besonderen Gründen

32. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz, wenn

- sie erkranken und die Heimfahrt nachweislich ärztlich empfohlen wurde;
- sie einen mindestens einwöchigen Urlaub antreten oder
- eine nahe Familienangehörige bzw ein naher Familienangehöriger (Ehe- bzw Lebenspartnerin oder -partner, Kind, Adoptiv- bzw Stiefkind, Eltern) schwer erkrankt oder stirbt.

Bleiben erkrankte Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer am Reiseziel oder in dessen näherer Umgebung in Pflege, sind volles Tag- und gegebenenfalls Nächtigungsgeld zu bezahlen. Ist ein Spitalsaufenthalt erforderlich, ist 1/3 des Taggeldes zu bezahlen; unvermeidliche Quartierkosten hat das Unternehmen gegen Nachweis zu ersetzen.

Bei einer Heimfahrt aus besonderen Gründen sind vom Unternehmen die Ansprüche gemäß Punkt 5 bis 28 zu erfüllen. Bei Urlaubsantritt werden diese Ansprüche auch dann vergütet, wenn keine Heimreise erfolgt.

Fahrtkostenersatz im Inland

33. Wenn das Reiseziel innerhalb Österreichs liegt und mehr als 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist, sind nach dem 1. Dienstreise-Monat in jenen Monaten, in denen keine Heimfahrt gemäß Punkt 29 bis 32 in Anspruch genommen wurde, die Fahrtkosten für eine Hin- und Rückfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bahn 2. Klasse) zu ersetzen.

Kein Anspruch auf diesen Fahrtkostenersatz besteht für jene Dienstreise-Monate, für die ein Anspruch auf eine Abgeltung wegen einer verzögerten Heimreise gemäß Punkt 30 gebührt.

Rücktransport im Todesfall

34. Stirbt die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat das Unternehmen auf Verlangen einer bzw eines nahen Familienangehörigen (Punkt 32) vorschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (zB Versicherungen) diese Kosten tragen, sind sie dem Unternehmen zurückzuzahlen. Auf Verlangen einer bzw eines nahen Angehörigen hat das Unternehmen auch bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen

Reisevorbereitungen

35. Vor Antritt einer Auslandsdienstreise ist die zur Vorbereitung erforderliche Zeit freizugeben; notwendige und unvermeidliche Aufwendungen (wie zB Visa-Gebühren, Kosten von Impfungen) sind zu ersetzen.

Dienstzettel

36. Vor Beginn einer über einmonatigen Auslandsdienstreise sind der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettels insbesondere mitzuteilen:

- Beginn und voraussichtliches Ende der Dienstreise,
- Höhe des Tag- und Nächtigungsgeldes,
- allfällige besondere Bezüge (zB Auslandszulage),
- Art der Verkehrsmittel,
- Überweisungsart und Währung des Entgeltes,
- Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- Art und Höhe der Versicherung.

Diese Mitteilung kann entfallen, wenn aufgrund betriebsinterner Regelungen keine Notwendigkeit dazu besteht.

Sondervereinbarungen

37. Es können insgesamt gleichwertige Sondervereinbarungen für einzelne Auslandsdienstreisen getroffen werden. Vom Kollektivvertrag bzw betrieblichen Regelungen abweichende oder diese ergänzende Punkte sind schriftlich festzuhalten (zB in Form einer Ergänzung des Dienstzettels). Der Betriebsrat ist darüber zu informieren.

Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe

38. Die Verteilung der in Österreich geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Ausland tätig sind, abweichend geregelt werden, soweit sich dies aus den Gesetzen und Übungen in dem betreffenden Staat sowie aus der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieses Auslandsstaates oder sonstigen Erfordernissen ergibt. Gilt in dem betreffenden ausländischen Staat nicht der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, sondern ein anderer Wochentag, tritt dieser an die Stelle des Sonntages.

Vorschuss, Kreditkarte

39. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer können vom Unternehmen einen Vorschuss auf die voraussichtlichen Reisekosten (Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkosten) verlangen, der gegen die nachherige Reisekostenabrechnung verrechnet wird. Anstelle eines Vorschusses kann auch eine Firmenkreditkarte ausgegeben werden, sofern das Unterneh-

men das Haftungsrisiko (zB bei Verlust) trägt. Erfolgt die Kreditkarten-Abbuchung nicht vom Konto des Unternehmens, hat dieses die Reiseaufwendungen vor der Abbuchung durch das Kreditkartenunternehmen zu ersetzen.

Unfall- und Krankenrücktransportversicherung

40. Das Unternehmen hat die Kosten einer Unfall- und Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Auslandsdienstreise zu ersetzen. Dieser Kostenersatz entfällt oder verringert sich entsprechend, wenn das Unternehmen auf eine andere Art und Weise für die Abdeckung dieser Risiken gesorgt hat (zB durch eine eigene Versicherungsdeckung). Von dieser anderweitigen Vorsorge sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich zu informieren. Die Mitteilung pro Auslandsdienstreise kann entfallen, wenn aufgrund betriebsinterner Regelungen keine Notwendigkeit dazu besteht.

Die Deckungssummen der Unfallversicherung sind mindestens:

- dauernde Invalidität € 45.000,00;
- Tod € 22.500,00.

Die Unfallversicherung hat nur jene Risiken zu erfassen, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen und von der österreichischen Sozialversicherung nicht gedeckt sind.

Wenn das Unternehmen Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern oder deren Angehörigen Vorschüsse auf Versicherungsleistungen gewährt hat, sind diese Ansprüche gegen Dritte (zB Versicherungen) bis zur Höhe des jeweiligen Vorschusses an das Unternehmen (auf Verlangen) abzutreten.

Höhere Gewalt

41. Bei einer konkreten persönlichen Gefährdung (durch Krieg, Unruhen etc) sind Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Dabei haben sie möglichst vor Antritt der Heimreise das Einverständnis mit dem Unternehmen bzw der örtlichen Führungskraft herzustellen. Ist dies nicht möglich, ist das Unternehmen vom Antritt der Heimreise so bald als möglich zu verständigen.

42. Werden Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Heimreise gehindert und verlieren sie dadurch die Verfügungsmöglichkeit über ihr Gehalt, hat das Unternehmen den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenes Gehalt vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, das die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer ohne Auslandsdienstreise erhalten hätten. Für bis zu weitere 6 Monate ist den Angehörigen auf ihr Verlangen vorschussweise ein Betrag in der Höhe des auf dieser Basis berechneten pfändungsfreien

Einkommens zu zahlen. Nach der Heimkehr kann das Unternehmen die Überbrückungshilfe gegen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer verrechnen.

Angehörige im Sinn dieser Bestimmung sind Ehe- bzw Lebenspartnerin und -partner, die mit der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn der Dienstreise im gemeinsamen Haushalt gewohnt haben; mangels solcher – in dieser Reihenfolge – Kinder und Adoptivkinder, Eltern, Geschwister, Stiefkinder.

Nachgewiesene gesetzliche Unterhaltsansprüche hat das Unternehmen auf Verlangen vorschussweise zu erfüllen; die ausgezahlten Beträge vermindern den Vorschuss gemäß Absatz 1.

Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen

43. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (zB Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter im Vertrieb) oder
 - die zu länger dauernden Auslandstätigkeiten entsandt werden oder
 - die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind oder
 - in Betrieben ohne Betriebsrat

können einvernehmlich andere, den kollektivvertraglichen Ansprüchen insgesamt gleichwertige Formen

der Entschädigung schriftlich vereinbart werden (zB Pauschalen, Auslandszulagen oder andere Vergütungen).

44. Über die Anpassung bestehender oder die Gestaltung neuer betrieblicher Regelungen für Dienstreisen bzw Montage (insbesondere bei Pauschalierung) können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann das Unternehmen mit den Kollektivvertragsparteien derartige Regelungen treffen.

Rechnungslegung, Verfall

45. Die Übergabe der Dienstreise-Belege und Bekanntgabe der für die Abrechnung der Dienstreise erforderlichen Informationen hat für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn die Übergabe der Dienstreise-Belege und Bekanntgabe der für die Abrechnung der Dienstreise erforderlichen Informationen nicht innerhalb von 6 Kalendermonaten nach der Rückkehr von der Dienstreise erfolgt. Bei unverschuldeter Verhinderung an der Übergabe der Belege sowie der Bekanntgabe der erforderlichen Informationen läuft diese Frist ab dem Wegfall des Hinderungsgrundes.

ABSCHNITT 11 JUBILÄUMSGELD

1. Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren zum

- 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsgehalt,
 - 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsgehälter,
 - 45-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsgehälter
- als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem vollendeten 40. und 45. Dienstjahr gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Mo-

natsgehältern; dieser Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund endet.

2. Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, gelten diese statt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

ABSCHNITT 12 DIENSTERFINDUNGEN, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

1. Diensterfindungen im Sinn des § 7 Abs 3 des Patengesetzes sind dem Unternehmen anzubieten. Das Unternehmen hat innerhalb von 3 Monaten vom Tag der Anbietung an zu erklären, ob es die Erfindung für sich

in Anspruch nimmt. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist das Unternehmen zur Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Bei Inanspruchnahme der Erfindung hat es die gesetzlich vorgesehene Entschädi-

gung an die Erfinderin bzw den Erfinder und die Patentgebühren zu zahlen. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer ist auf Verlangen bei der Eintragung in das Patentregister als Erfinderin bzw Erfinder zu nennen.

2. Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

ABSCHNITT 13 FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG

Fälligkeit

1. Gehalt und alle pauschalierten Ansprüche sind spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats zu zahlen.

Werden Dienstreise-Belege sowie für die Dienstreise-Abrechnung erforderliche Informationen bis zum 20. eines Monats an die zuständige Stelle im Unternehmen übermittelt, sind die daraus resultierenden Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer spätestens am Monatsletzten zu begleichen, bei späterer Übermittlung spätestens am Letzten des Folgemonats.

Für die Fälligkeit der Abfertigung Alt gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (§ 23 Abs 4 AngG, § 2 Abs 1 Arb-AbfG).

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

- Vergütungen für Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit,
- Zulagen, Zuschläge, Prämien etc

Abrechnung

2. Der Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender monatlicher Abrechnungszeitraum (zB jeweils bis zum 20. des Monats) durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern.

3. *[Gilt nur für Arbeiterinnen bzw Arbeiter.]*

Information über Zeitguthaben bzw -schulden

4. Wenn bei

- der Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle,
- der Abgeltung von Voll- bzw Teilzeitmehrarbeit oder von Überstunden durch Zeitausgleich,
- der Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben

die Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer monatlich im Nachhinein über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit des Abrechnungszeitraumes sowie über den Gesamtsaldo (Zeitguthaben bzw -schuld) schriftlich zu informieren.

Rundung betrieblicher Beträge

5. Bei der Erhöhung von in betrieblichen Regelungen vorgesehenen Beträgen von weniger als 5 Euro sind diese auf mindestens 3 Nachkommastellen kaufmännisch zu runden, soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen ist. Kann die Gehaltsverrechnung von Betrieben ohne Betriebsrat nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen, ist auf diese kaufmännisch zu runden.

ABSCHNITT 14 URLAUB

1. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls gemäß § 3 UrlG anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Neben Beschäftigungszeiten (§ 3 Abs 2 UrlG) sind abweichend von § 3 Abs 3 UrlG bis zu 3 Jahre einer Schulausbildung (§ 3 Abs 2 Z 2 UrlG) anzurechnen, die erfolgreich mit Reifeprüfung (Matura)

abgeschlossen wurde. Fallen derartige Beschäftigungs- und Schulzeiten zusammen, sind sie nur einmal zu berücksichtigen.

2. Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes gilt der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG.

Regelmäßig geleistete Überstunden sind bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes in der Regel zu berücksichtigen. Als regelmäßig gelten Überstunden dann, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet wurden. Kalendermonate, in denen die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer überwiegend berechtigt abwesend war (zB wegen Krankheit, Urlaub oder sonstiger bezahlter Dienstverhinderung), sind auszuschneiden. Der Rückrechnungszeitraum ist um ausgeschiedene Monate zu verlängern. Regelmäßig geleistete Überstunden sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (zB wegen Auslaufens eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Am 30. 4. 2011 bestehende, davon abweichende Berechnungsmethoden bleiben aufrecht, so lange nicht durch Betriebsvereinbarung der Übergang zur Regelung des vorstehenden Absatzes vereinbart wird; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern.

3. Während desurlaubes dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Zum Verbrauch von Urlaub während der Kündigungsfrist können sie nicht verpflichtet werden.

ABSCHNITT 15 BILDSCHIRMBRILLE, TELEARBEIT

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, ist aufgrund einer ärztlichen Verordnung eine Bildschirmbrille zur Verfügung zu stellen bzw sind die notwendigen Kosten zu ersetzen.²⁵⁾

2. Telearbeit liegt vor, wenn sich der Arbeitsplatz ganz oder teilweise in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte (zB Wohnung) befindet und elektronische Kommunikations- sowie Bürotechnologie für die Tätigkeit bestimmend ist.

Telearbeit ist nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern möglich.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Wenn keine Betriebsvereinbarung gilt, sind Vereinbarungen, insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen. Der von den Kollektivvertragsparteien ausgearbeitete Muster-Dienstzettel ist dabei zu Grunde zu legen.²⁶⁾

ABSCHNITT 16 ABFERTIGUNG

Abfertigung Neu

1. Für Arbeitsverhältnisse, die dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) unterliegen, gelten die kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Abfertigung Alt nicht.

Nach Vereinbarung eines Übertrittes von der Abfertigung Alt zur Abfertigung Neu ist die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Monats ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, wenn die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG²⁷⁾ bestimmt ist.

Abfertigung Alt

Abfertigung Alt bei Teilzeit bzw Elternteilzeit

2. Wenn

- innerhalb von 5 Jahren vor einer abfertigungswahrenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollzeit- eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart bzw das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung verringert wird oder
- Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer kündigen, die sich in gesetzlicher Elternteilzeit befinden, deren Ausmaß unter der vorher vereinbarten Normalarbeitszeit liegt,

²⁵⁾ Weitere Regelungen zur Bildschirmarbeit enthält § 68 ASchG.

²⁶⁾ Anhang 3, Punkt 3 (Seite 57)

²⁷⁾ „Festlegung von Rahmenbedingungen für die ... Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach dem BM[S]VG.“

erfolgt die Berechnung des Monatsentgeltes für die Bemessung der Abfertigung Alt wie folgt (Berechnungsbeispiel auf Seite [59](#)):

- Es ist das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß während der gesamten Dauer der Betriebszugehörigkeit zu ermitteln. Wurde vor der letzten Herabsetzung der Arbeitszeit überwiegend Vollzeit gearbeitet, ist für die Berechnung des Durchschnittes die gesamte Dienstzeit vor der letzten Herabsetzung als Vollzeit zu berücksichtigen. Anrechenbare Karenzen bzw Präsenzdienste sind mit jenem Beschäftigungsausmaß zu berücksichtigen, welches vor ihrem Antritt vereinbart war. Nicht anrechenbare Zeiten sind aus der Berechnung auszuschneiden.
- Durch Aufwertung des letzten Entgeltes (einschließlich der Sonderzahlungen) im Verhältnis der zuletzt vereinbarten Stundenzahl pro Woche zu diesem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß ist ein fiktives Entgelt zu berechnen. Wurde anlässlich der Verringerung der Normalarbeitszeit das auf die Stunde bezogene Entgelt erhöht, ist diese Erhöhung abzuziehen.

Wurde anlässlich einer Verringerung der Normalarbeitszeit eine Abfertigung Alt gezahlt, gelten diese Bestimmungen nicht.

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder jenen Betriebsteil gelten, in dem die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

3. Wird das Arbeitsverhältnis während einer gesetzlichen Elternteilzeit vom Unternehmen gekündigt oder durch unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt, einvernehmlich oder durch Zeitablauf beendet, ist bei der Ermittlung des Entgeltes für die Bemessung der Abfertigung die frühere Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.²⁸⁾

4. [Entfallen.]

Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Firmenpensionen, Pensionszuschüsse oder ähnliche Leistungen vom Unternehmen erbracht, ruhen diese Leistungen während des Abfertigungszeitraumes (dh für die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs 1 AngG aufgrund der Dienstzeit vorgesehen ist).²⁹⁾

Abfertigung Alt bei zusammengerechneten Arbeitsverhältnissen

6. Werden Arbeitsverhältnisse gemäß Abschnitt 3 Punkt 1 zusammengerechnet, vermindert sich der Anspruch auf Abfertigung Alt um jene Anzahl von Monatsentgelten, die nach dem 1. 5. 2012 bereits als Abfertigung für zusammengerechnete Arbeitsverhältnisse gezahlt wurde.

ABSCHNITT 17 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.

2. Abweichend davon müssen

- Vergütungen für Teilzeit- bzw Vollzeitmehrarbeit sowie Überstunden,
- Sonntagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit

sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes sind.³⁰⁾

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

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

²⁸⁾ § 23 Abs 8 AngG.

²⁹⁾ Die Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche bzw umgekehrt kann gemäß § 23 AngG vereinbart werden.

³⁰⁾ Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist in Abschnitt 10 Punkt 45 (Seite [40](#)) geregelt.

ABSCHNITT 18

VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages, die über den Anlassfall hinaus von Bedeutung sind, soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Diese sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

ABSCHNITT 19

GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Dieser Kollektivvertrag ersetzt den am 1. 5. 2025 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

ANHÄNGE

ANHANG 1 ERHÖHUNGEN MIT 1. 5. 2026

Kollektivvertragliche Mindestwerte

1. Mindestgehälter [Abschnitt 6 Punkt 22 (Seite [24](#); Mindestgehaltstabelle) sowie Punkt 63, letzter Absatz (Seite [28](#); duales Studium)], Lehrlingseinkommen [Abschnitt 6 Punkt 63 (Seite [28](#))], Praktikumsentgelte [Abschnitt 6 Punkte 67, 68 (Seite [29](#))], Mindestzulagen [Abschnitt 7 Punkt 15 bis 17 (Seite [31](#))] und Mindestreiseaufwandsentschädigungen [Abschnitt 10 Punkt 6 bis 8 (Seite [34](#))] ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

Ist-Gehälter

2. Die tatsächlichen Monatsgehälter (Ist-Gehälter), ausgenommen die Lehrlingseinkommen sowie Entgelte für duale Studien und Pflichtpraktika, sind um 1,85 % und 22,00 €³¹⁾, zu erhöhen (sofern nicht eine Option gemäß Punkt 3 oder 4 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Einmalzahlungsoption

3. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31. 7. 2026 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,65 % und 22,00 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung), und eine Einmalzahlung erfolgen. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Höhe der Einmalzahlung

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

- Ist-Gehaltes im April 2026 der bzw des einzelnen Angestellten oder
- durchschnittlichen Ist-Gehaltes im April 2026 der Angestellten im Betrieb oder
- durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2026 aller Arbeiterinnen, Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter-

innen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten erforderlich. Die Gehälter von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Varianten b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2026 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die am 30. 9. 2025 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15. 9. 2026 aufrecht ist; ferner jene, die am 30. 9. 2025 in einem Lehrverhältnis und am 15. 9. 2026 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Gehälter von Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. 9. 2025, aber vor dem 1. 5. 2026 begonnen hat und am 15. 9. 2026 aufrecht ist,

- gemäß Punkt 2 zu erhöhen sind und keine Einmalzahlung gebührt oder
- gemäß Punkt 3 Abs 1 zu erhöhen sind und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die am 1. 5. 2026 und am 15. 9. 2026

- in gesetzlicher Elternkarenz sind oder
- Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw Zivildienst leisten

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

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 15. 7. 2026 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1. 5. 2026 sind die Gehälter gemäß Punkt 3 Abs 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30. 9. 2026 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter gemäß Punkt 2

³¹⁾ Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich dieser Betrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

und Punkt 3 Abs 1 für die Monate ab Mai 2026 bis zum 31. 7. 2026 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

4. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31. 7. 2026 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,65 % und 22,00 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung), erfolgt und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Gehälter einzelner Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht. Zusätzlich zu der Ist-Gehaltserhöhung sind mindestens 0,4 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Gehaltserhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1. 5. 2026 ist die Erhöhung gemäß Punkt 4 Abs 1 vorzunehmen. Die Entgelt Differenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1. 5. 2026 zu berechnen und bis 31. 7. 2026 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter gemäß Punkt 2 und Punkt 4 Abs 1 für die Monate ab Mai 2026 bis zum 31. 7. 2026 nachzuzahlen.

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

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

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

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 15. 7. 2026 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).

Freizeitoption

5. Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Gehälter gemäß Punkt 2 kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Umwandlung der 1,85% entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 3 Stunden 6 Minuten;³²⁾ die Erhöhung um 22,00 € (bei Vollzeitbeschäftigung) ist jedenfalls vorzunehmen;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Besondere Berufsgruppen (Abschnitt 4 Punkt 36) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (zB Präsenz-, Zivildienst, Wochengeld- oder Rehabilitationsgeld-Bezug, gesetzliche Elternkarenz, Familienzeit, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf,
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die Ist-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1. 5. 2026 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30. 6. 2026 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).

³²⁾ $167 \text{ Stunden [Normalarbeitsstunden eines Monats bei Vollzeitbeschäftigung]} \times 0,0185 \text{ [Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt]} = 3,09 \text{ Stunden} = 3 \text{ Stunden } 6 \text{ Minuten.}$

- Die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben bis 15. 9. 2026 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 31. 8. 2026 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 31. 8. 2026 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15. 11. 2026 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15. 11. 2026 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das Ist-Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw des betroffenen Arbeitnehmers mit 1. 1. 2027 um die Erhöhung gemäß Punkt 2 zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt zum 1. 5. 2026 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Wird die Beendigung der Freizeitoption vereinbart, entfällt die bisherige monatliche Freizeitgutschrift. Gleichzeitig ist das Gehalt in jenem Ausmaß zu erhöhen, welches dem Wert der bisherigen monatlichen Freizeitgutschrift auf der Basis des aktuellen Gehalts entspricht: Bei Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit im Ausmaß von 38,5 Stunden ist das aktuelle Ist-Gehalt durch 167 zu teilen und mit der Zahl jener Freizeitstunden, die unmittelbar vor der Beendigung der Freizeitoption monatlich gutgeschrieben wurden, zu multiplizieren.³³⁾

³³⁾ Beispiel in Anhang 4 Punkt 3 (Seite 59).

³⁴⁾ Zur Berechnung des Faktors siehe Anhang 4 Punkt 4 (Seite 59).

³⁵⁾ Zur Berechnung des Faktors siehe Anhang 4 Punkt 4 (Seite 59).

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Anwendung mehrerer Optionen

6. Verteilungs-, Einmalzahlungs- und Freizeitoption können im Betrieb nebeneinander angewendet werden. Werden in einem Betrieb die Verteilungsoption und andere Optionen nebeneinander angewendet, sind jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die die Einmalzahlungs- bzw Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Gehaltssumme des Monats April 2026 noch in die individuellen Erhöhungen der Gehälter für die Verteilungsoption einzubeziehen.³⁴⁾

Ist-Zulagen

7. Die tatsächlichen Zulagen (Ist-Zulagen), soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,32 % erhöht.

In Unternehmen, in denen im Kollektivvertrag namentlich angeführte Zulagen mit 1. 5. 2025 um 3,0 % erhöht worden sind, sind die diese mit Wirkung ab 1. 5. 2026 mit dem Faktor 1,0207 zu multiplizieren (Korrektur der Erhöhung 2025).³⁵⁾

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

Provisionsvertreterinnen und -vertreter

8. Liegt bei Provisionsvertreterinnen bzw -vertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. 5. 2026 anzuwendende kollektivvertragliche Mindestgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollzeitbeschäftigten Vertreterinnen bzw Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Andere Bezugsformen

9. Andere Bezugsformen als das Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbezieherinnen bzw -beziehern, Prämien, Sachbezüge etc, bleiben unverändert.

Schlussbestimmung

10. Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 4, 7, 8 sind mit Wirkung ab 1. 5. 2026 vorzunehmen (auch bei Arbeitsverhältnissen, die am 30. 4. 2026 bestanden haben

und deren Ende vor dem 28. 5. 2026 liegt). Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG 2 ÜBERGANGSRECHT

1. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN ENTLOHNUNGSSYSTEMS (ABSCHNITT 6 „ENTLOHNUNG“)

§ 1 Einstufung

[Nicht mehr anwendbar.]

§ 2 Vorrückungsstufen

Einreihung am 1. 5. 2004

Vorrückung

(1) Für Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 5. 2003 begonnen haben, gilt: Erfolgt die Einstufung in die neue Beschäftigungsgruppe gemäß der Überleitungstabelle (§ 1 Abs 1), richtet sich der Anspruch auf die fixierten Biennien des Übergangsrechtes (§ 2 Abs 2) sowie auf die Vorrückungen des EES-Dauerrechtes (§ 15 KVAngEEI) nach der Vorrückungstabelle. Ausgangspunkt für den Termin der fixierten Biennien bzw der Vorrückung ist der letzte Vorrückungsstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1. 5. 2004.

Vorrückungstabelle

Eintritt vor 1. 5. 2003 Verwendungsgruppen-Jahre (VG-J) am 30. 4. 2004	Übergangsrecht Fixiertes Biennium	EES-Dauerrecht	
		1./2. Vorrückung*	3./4. Vorrückung**
Jahre nach dem letzten Vorrückungsstichtag vor dem 1. 5. 2004			
1. und 2. VG-J	2, 4	6	9, 12
nach 2 VG-J	2	4	7, 10
nach 4 VG-J	–	2, 4	7, 10
nach 6 VG-J	2, 4	–	–
nach 8 VG-J	2	–	–
nach 10 VG-J	–	–	–

* Abschnitt 6 Abs 22 KVAngEEI – Vorrückungswerte „2,4 BG-J“.

** Abschnitt 6 Abs 22 KVAngEEI – Vorrückungswerte „7,10 BG-J“.

Fixiertes Biennium

(2) Das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Angestellten ist zu den in der Vorrückungstabelle vorgesehenen Zeitpunkten um das für das Übergangsrecht betraglich fixierte Biennium zu erhöhen:

Verwendungsgruppe	fixierte Biennien in €
I	55,13
II	65,49
III	87,26
IV	114,33
IVa	125,65
V	157,42
Va	173,14
VI	335,36
MI	69,07
MII o F	126,29
MII m F	99,88
MIII	154,32

Individuelles Mindestgehalt

(3) Das zum 30. 4. 2004 gebührende Mindestgehalt zusätzlich der Kollektivvertragserhöhung vom 1. 5. 2004 im Ausmaß von 2,6 % darf nicht unterschritten werden. Dieser Betrag erhöht sich nur zu den in der Vorrü-

ckungstabelle (§ 2 Abs 1) vorgesehenen Zeitpunkten um allfällige fixierte Biennien (§ 2 Abs 2). Günstigere Regelungen aus dem EES-Dauerrecht (Abschnitt 6 KVAngEEI) werden hievon nicht berührt.

Alle Werte in €.

VG-Jahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	MIIo	MII m	MIII
1. u. 2.	1.254,52	1.423,64	1.713,12	2.212,55	2.433,99	2.978,12	3.276,03	4.330,99	1.977,00	2.292,61	2.423,74	2.753,12
n. 2	1.309,65	1.489,13	1.800,38	2.326,88	2.559,64	3.135,54	3.449,17	4.666,35	1.977,00	2.292,61	2.423,74	2.907,44
n. 4	1.364,78	1.554,62	1.887,64	2.441,21	2.685,29	3.292,96	3.622,31	5.001,71	2.046,07	2.418,90	2.523,62	3.061,76
n. 6		1.620,11	1.974,90	2.555,54	2.810,94	3.450,38	3.795,45	5.337,07	2.115,14	2.545,19	2.623,50	3.216,08
n. 8		1.685,60	2.062,16	2.669,87	2.936,59	3.607,80	3.968,59	5.672,43	2.184,21	2.671,48	2.723,38	3.370,40
n. 10		1.751,09	2.149,42	2.784,20	3.062,24	3.765,22	4.141,73		2.253,28	2.797,77	2.823,26	3.524,72
Fix. Bien.	55,13	65,49	87,26	114,33	125,65	157,42	173,14	335,36	69,07	126,29	99,88	154,32

[Abs 4 bis 10 nicht mehr anwendbar.]

§§ 3 bis 5

[nicht mehr anwendbar.]

§ 6 Anpassung betrieblicher Regelungen

(1) Betriebliche Regelungen bleiben – soweit innerbetrieblich nichts anderes bestimmt wird – vom In-Kraft-Treten des Einheitlichen Entlohnungssystems unberührt. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, derartige Regelungen bei Bedarf an die Bestimmungen des Einheitlichen Entlohnungssystems anzupassen.

(2) Betriebliche Regelungen im Sinn dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 7

[nicht mehr anwendbar.]

§ 8 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

(1) Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Übergangsrechtes soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

2. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN DIENSTREISERECHTES (ABSCHNITT 10 „DIENSTREISE UND MONTAGE“)

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz

Die Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten sind für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz ab 1. 1. 2016 schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr anzuheben, bis der Wert des Tag- bzw Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb der EU erreicht ist.

So lange diese Taggelder unter dem Taggeld für Dienstreisen innerhalb der EU liegen, gilt ab dem 29. Tag der Dienstreise ein um 10% abgesenkter Wert. Ab dem 29. Tag der Dienstreise gilt ein um 10% unter dem Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegender Wert; dieser darf jedoch das ab dem 8. Tag gebührende Nächtigungsgeld innerhalb der EU nicht unterschreiten.

3. VERWEISUNGEN IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND ARBEITSVERTRÄGEN

Verweisungen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen auf den Kollektivvertrag in der am 30. 4. 2012 geltenden Fassung sind seit 1. 5. 2012 sinn-

gemäß auf die entsprechenden neu gegliederten Kollektivvertragsbestimmungen anzuwenden.

4. BERECHNUNG VON ENTGELT-DURCHSCHNITTEN (ABSCHNITT 9 PUNKT 2 „SONDERZAHLUNGEN“)

Für Unternehmen, die gemäß § 18 Abs 2 KVAngEEI (Fassung 1. 5. 2011) die Berechnung des Durchschnittes der Zulagen bis zum 30. 4. 2012 nicht auf der Basis

des Betrachtungszeitraumes der letzten 3 Monate vorgenommen haben, ist dies weiterhin zulässig.

5. MEISTERINNEN UND MEISTER

Die Gehälter von Meisterinnen und Meistern, Obermeisterinnen und Obermeistern sowie Montageleiterinnen und Montageleitern, die vor dem 1. 5. 2012 bereits als solche tätig waren, müssen den Mindestlohn der bzw des am höchsten eingestuftten ihnen unterstellten Arbeiterin bzw Arbeiters um 10% (Meisterinnen bzw Meister oder Montageleiterin bzw Montageleiter) bzw 15% (Obermeisterin bzw Obermeister) übersteigen. Darüber hinaus müssen die Gehälter dieser Personen

mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Personen erreichen.

Dienstzeiten von Hilfsmeisterinnen und Hilfsmeistern, die am 30. 4. 2012 in Beschäftigungsgruppe F eingestuft waren, sind bei einer Umstufung in die Beschäftigungsgruppe G oder H zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

ANHANG 3 DIENSTZETTEL-MUSTER

1. Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG³⁶⁾

DIENSTZETTEL

1. Firma:
Anschrift:
2. Arbeitnehmerin bzw . Arbeitnehmer
Name: geboren am:
Anschrift:
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit dauert bis *)
Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet / bis befristet. *)
4. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.
Kündigungstermine: *)
Auf den allgemeinen Kündigungsschutz gemäß § 105 ArbVG wird hingewiesen.
5. Vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:
6. Einstufung:
– Beschäftigungsgruppe Vorrückungsstufe:
– angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
– voraussichtlich nächste Vorrückung am:
– bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F: *)
7. Das Bruttogehalt / Fixum *) beträgt € pro Monat.
Fälligkeit:
Provisionsregelung / Prämie: *)
Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile *):
.....
Sonderzahlungen: kollektivvertragliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld
Überstundenvergütung gemäß Kollektivvertrag
Die Bezüge werden auf das von der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer bekannt gegebene Konto überwiesen.
8. Gewöhnlicher Arbeitsort (Einsatzort):
.....
9. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Kollektivvertrag 38,5 Stunden.

³⁶⁾ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden. *)

Tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß (Betriebs-)Vereinbarung:

.....

Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen gemäß (Betriebs-)Vereinbarung:

.....

10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.

11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie sowie die Betriebsvereinbarungen. *)

Diese sind (Ort)

zur Einsichtnahme aufgelegt.

12. Sozialversicherungsträger: Österreichische Gesundheitskasse, 1100 Wien, Wienerbergstraße 15-19

13. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:

.....

.....

....., am

*) Nichtzutreffendes bitte streichen.

2. Dienstzettel gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 KVAngEEI

DIENSTZETTEL

Name:

Gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie werden Sie ab in die Beschäftigungsgruppe nach Beschäftigungsgruppenjahren eingestuft.

Die nächste Vorrückung innerhalb der Beschäftigungsgruppe findet voraussichtlich am statt.

Ihr Mindestgehalt beträgt: €

Ihr Ist-Gehalt beträgt: €

....., am

3. Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß Abschnitt 15

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

Zwischen (Unternehmen)
und Herrn/Frau *)
(Arbeitnehmerin bzw Arbeitnehmer)
wurde Telearbeit im Sinn des Abschnittes 15 des Kollektivvertrages der Elektro- und Elektronikindustrie ab
..... vereinbart.

1. Außerbetriebliche Arbeitsstätte

Adresse:

2. Arbeitszeit

Normalarbeitszeit:

Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.*)

Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt:

.....

Anmerkung: Eine von der betrieblichen Arbeitszeit abweichende Verteilung der Arbeitszeit oder Gleitzeit kann vereinbart werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

Mehrarbeit: Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.*)

Arbeitszeitaufzeichnungen: Die Arbeitszeit ist von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.*)

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

4. Arbeitsmittel

Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Unternehmen für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

Diese Arbeitsmittel werden vom Unternehmen installiert und gewartet.

Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen. Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist. Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung dem Unternehmen unverzüglich zurückzustellen bzw ist ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung

Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer erstattet:

..... *)

Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert: *)

6. Datenschutz, Haftung

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer dem Unternehmen im Zusammenhang mit

dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet sie bzw er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb

Das Unternehmen ist verpflichtet, Telearbeitnehmerinnen bzw -arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen und sie über das betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebot zu informieren.

8. Beendigung der Telearbeit

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer 3-monatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist.

Anmerkung: Gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt.

9. Sonstiges:

.....
.....

..... , am

ANMERKUNG: Ein Dienstzettel kann entfallen oder entsprechend verkürzt werden, wenn die obigen Gegenstände durch Betriebsvereinbarung geregelt sind.

* Nicht Zutreffendes streichen.

ANHANG 4 BERECHNUNGSBEISPIELE

1. Berechnung der Sonderzahlungen bei Änderung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 9 Punkt 8)

Jänner bis März: 38,5 Wochenstunden
April bis Dezember: 20 Wochenstunden

3 (Monate) x 38,5 Std. =	115,5 Stunden
9 (Monate) x 20 Std. =	180,0 Stunden
Summe:	295,5 Stunden

295,5 Stunden : 12 (Monate) = 24,63 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt.

Beträgt die Teilzeitbeschäftigung im Auszahlungsmonat 20 Wochenstunden, ist das Monatsgehalt durch 20 zu teilen und mit 24,63 zu vervielfachen, um das Urlaubsgeld zu berechnen. Gegebenenfalls ist regelmäßig geleistete Teilzeitmehrarbeit mit jenem Euro-Betrag zusätzlich zu berücksichtigen, der sich aus dem Durchschnittsbetrag der in den letzten 12 Kalendermonaten ausbezahlten Vergütung von Teilzeitmehrarbeit (einschließlich Teilzeitmehrarbeitszuschlag) ergibt.

2. Abfertigung nach Verringerung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 16 Punkt 2)

Beispiel:

a) Dauer des Arbeitsverhältnisses 15 Jahre 3 Monate (= 183 Monate), davon

- 159 Monate: 38,5 Wochenstunden
- 24 Monate: 20 Wochenstunden

→ durchschnittliches Beschäftigungsausmaß:
159 Monate x 38,5 Std. + 24 Monate x 20 Std. = 6.601,5 Std.
6.601,5 Std. : 183 Monate = 36,07 Std.

b) Letztes Ist-Gehalt: € 1.300,00

→ Fiktives Ist-Gehalt:
€ 1.300,00 : 20 Std. = € 65,00
€ 65 x 36,07 Std. = € 2.344,55

Berücksichtigung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld): € 2.344,55 x 14 : 12 Monate = € 2.735,31

c) Abfertigung ab 15 Dienstjahren: 6 Monatsentgelte
→ 6 x € 2.735,31 = € 16.411,86

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (zB Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Ab-

fertigung nach Vollzeitbeschäftigung (Basis letztes Ist-Gehalt) vorzugehen.

Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wurde aufgrund der Umstellung von Voll- auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung vorgenommen (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern ein höheres Gehalt), ist der seinerzeitige auf die Stunde bezogene Erhöhungsbetrag von dem letzten Ist-Gehalt abzuziehen.

Beispiel:

aliquotes Ist-Gehalt:	€ 1.300,00
freiwillige Erhöhung:	€ 300,00
letztes Ist-Gehalt:	€ 1.600,00

→ € 1.600,00 – € 300 = € 1.300,-

3. Rückabwicklung der Freizeitoption (Anhang 1 Punkt 5)

Seit 1. 1. 2026 werden monatlich 4,58 Stunden gutgeschrieben. (Mit 1. 5. 2025 wurden die Ist-Gehälter um 2,75 % erhöht. Die monatliche Freizeitgutschrift von 4,58 Stunden entspricht 2,75 % der 167 Arbeitsstunden im Monat).

Das Bruttogehalt beträgt am 31. 12. 2026 monatlich 3.000 €.

Die Freizeitgutschrift wird zum 31. 12. 2026 einvernehmlich beendet.

Ab 1. 1. 2027 beträgt das Bruttogehalt monatlich:
3.000 € : 167 Stunden x 4,58 Stunden + 3.000 € = 3.082,28 €

4. Erhöhungsfaktor für Zulagen (Anhang 1 Punkt 7)

Zulage am 30. 4. 2025: 100 €

a) Mit 1. 5. 2025 um 2,75 % erhöhte Zulage: 102,75 €

b) Mit 1. 5. 2025 um 3 % erhöhte Zulage: 103 €

Ist-Erhöpfung mit 1. 5. 2026: 2,32 %

Ab 1. 5. 2026 beträgt die Zulage:

a) 102,75 € * 1,0232 = 105,13 €

b) 103 € * x = 105,13 € →

x = 105,13 € : 103 € = 1,0207

ANHANG 5 GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

1. ERPROBUNG BETRIEBLICHER ARBEITSZEITMODELLE

Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen, im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes mit einigen Betrieben Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten und dort befristet zu erproben. Sie werden Betriebe auswählen, die für die Elektro- und Elektronikindustrie charakteristisch sind. Zu diesem Zweck können mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien Betriebsvereinbarungen abge-

schlossen werden, die im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes von den kollektivvertraglichen Bestimmungen befristet abweichen. In solchen Betriebsvereinbarungen können darüber hinaus Regelungen getroffen werden, die laut Arbeitszeitgesetz vom Kollektivvertrag ausdrücklich zugelassen werden müssen.

2. AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Kollektivvertragsparteien betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

Die grundlegenden Veränderungen im Produktionsbereich in den kommenden Jahren und die Einführung von KI-Systemen erfordern eine Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen. Das Ziel der Kollektivvertragsparteien ist es, die Beschäftigten der Branche bestmöglich auf die Herausforderungen des technologischen Wandels vorzubereiten. Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich daher zur permanenten und zielgerichteten Weiterentwicklung der Beschäftigten der Branche.

3. BILDUNGSKARENZ (§ 11 ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ)

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, das Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitestmögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinn sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragsparteien sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei

Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterbeschäftigungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

4. FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a ARBEITSMARKTFÖRDERUNGSGESETZ)

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinn des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Un-

terstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

5. FREIZEITOPTION

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass die Freizeitoption in der in Anhang 1 Punkt 5 veranker-

ten Form Teil der Kollektivvertragsabschlüsse der Jahre 2026 bis einschließlich 2030 sein wird.

6. ERFOLGSPRÄMIEN

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein: Wird der „Praxistest während der Lehrzeit“ wieder eingeführt, tritt die Bestimmung über Erfolgspremien (Ab-

schnitt 6 Punkt 66) in der am 1. 5. 2015 geltenden Fassung wieder in Kraft.

7. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen der Elektro- und Elektronikindustrie große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist.

Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten.

Unternehmen, die einen Rechtsverstoß eines Arbeitskräfteüberlassers wahrnehmen, sollen diesen auffordern, sich rechtskonform zu verhalten. Kommt der Arbeitskräfteüberlasser dieser Aufforderung nicht nach, soll der Überlassungsvertrag aufgelöst werden. Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

7a. ETHISCHES VERHALTEN, POSITIVES ARBEITSKLIMA UND GESUNDES ARBEITEN

Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst gesund und mit positiver Einstellung ihr Berufsleben verbringen sollen. Sie regen eine Unternehmenskultur des wertschätzenden Miteinanders sowie der Achtung und Förderung der Gesundheit an. Zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsklima eignen sich beispielsweise folgende Themenstellungen: Umgang mit psychischen Belastungen, Suchtmittelprävention, Wiedereingliederung nach längerem Krankenstand, alters- und altersgerechtes Arbeiten, wechselseitiges Verständnis für Interessen und Bedürfnisse der ande-

ren, Erkennen der Potentiale von Diversität und Inklusion etc³⁷⁾

Die Kollektivvertragsparteien sprechen sich für eine Null-Toleranz-Strategie gegen Gewalt, Belästigung und jede Form des Extremismus in den Unternehmen aus. Sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind aufgerufen, ihren Beitrag zur Förderung eines konstruktiven betrieblichen Miteinanders zu leisten. Im Sinne einer gesunden und produktiven Unternehmenskultur soll es Betroffenen ermöglicht werden, Konflikte unter Beibringen substantiierter bzw aussagekräftiger Informationen offen anzusprechen und sich gegen Übergriffe zu

³⁷⁾ Anregungen sind unter <https://www.netzwerk-bgf.at> (Qualitätskriterien des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung), <https://www.arbeitundalter.at> (Informationen der Sozialpartner zu Arbeit & Alter), <https://www.gesundearbeit.at> (Musterbetriebsvereinbarungen) abrufbar.

wehren. Im Sinne der Förderung eines konstruktiven Miteinanders darf diese Möglichkeit jedoch nicht missbraucht werden.

Der Abschnitt 18 KVEEI (Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien) kann auch bei grundlegenden Fragen zum Thema Ethisches Verhalten, positives Ar-

beitsklima und gesundes Arbeiten in Anspruch genommen werden, vor allem wenn es sich um grundlegende Fragen zu diesen Themen handelt und Unternehmen mit dem Betriebsrat nicht zu einer gemeinsamen Lösung finden konnten.

8. PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN („ALL-IN-VEREINBARUNGEN“)

Die Kollektivvertragsparteien betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und ge-

leistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über das Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar. Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

ANHANG 6 WOCHENEND- UND FEIERTAGSARBEIT – MUSTER FÜR KOLLEKTIVVERTRAG GEMÄSS § 12a ARG

Aufgrund des § 12a ARG wird für von bis Sonntags- und Feiertagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung der Arbeitszeit (Schichtplan), eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern regelt. Dabei muss die Samstag- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Be-

triebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien.

Allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf Grundlage dieses Kollektivvertrages Sonntagsarbeit leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zeitzuschlag von mindestens 50 %, an einem Sonntag von mindestens 100 %. Aus wichtigen persönlichen Interessen, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kann die Aufnahme bzw weitere Erbringung von Sonntagsarbeit abgelehnt werden.

Wien, am 28. Mai 2026

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obmann:
KR Ing. Wolfgang Hesoun

Geschäftsführerin:
Mag.^a Marion Mitsch

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA

Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:
Mario Ferrari

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:
Harald Zebedin

Wirtschaftsbereichssekretärin:
Eva Scherz

BEILAGEN

1) KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten

gemäß dem Bundesgesetz, BGBl I 48/2003, abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten,

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl I 48/2003, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinn des Abs 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18:30 und 21 Uhr und am Samstag zwischen 13 und 18 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

(2) Die Zeitgutschrift im Sinn des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr 70 %
- b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
- c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr 50 %

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.

(3) Die Bezahlung im Sinn des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr 70 %
- b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
- c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr 50 %

des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Abs 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Abs 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Abs 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband

geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 Prozent, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinn dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. 9. 1988 – aufgrund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden. Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinn dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1. 9. 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gem § 2 Abs 2 lit b) bzw Bezahlung gem § 2 Abs 3 lit b) zu, sofern die Regelung jener Verordnung entspricht, die aufgrund des Art I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl Nr 397/1991 (§ 6 Abs 3) bis zum Inkraft-Treten des ÖZG 2003 in Geltung war.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13 Uhr bzw ab 13 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1 : 1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

§ 5 Arbeitszeit

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich einer weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinn des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes

die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet. Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach Inkraft-Treten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. 11. 2004** in Kraft.

Wien, am 4. 11. 2004

2) AUSZUG AUS DEM KOLLEKTIVVERTRAG

vom 28. 10. 1996
über die Neuregelung des Gehaltssystems

ARTIKEL V ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Diese Übergangsbestimmungen gelten für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 5. 1997 begonnen hat, solange sie nicht frühestens mit diesem Datum in eine höhere Verwendungsgruppe, unbeschadet Abs 6, 3. Absatz, umgestuft werden.

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 5. 1997 begonnen hat, sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen. Bei dieser Umreihung ist der seit Vollendung der letzten Vorrückung laufende Vorrückungsstichtag weiter anzuwenden.

(1) Für die Anwendung der entsprechenden Übergangsbestimmung sind die erreichten Verwendungsgruppenjahre zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages maßgeblich.

Unter Gehaltsordnung „alt“ und Biennalsprung „alt“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1. 5. 1997 zu verstehen.

Unter Gehaltsordnung „neu“ und Biennalsprung „neu“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung in der ab 1. 5. 1997 geltenden Höhe zu verstehen.

(2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI

Angestellte der Verwendungsgruppe I sind in die Gehaltsordnung „neu“ umzustufen.

Jene, die am 30. 4. 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 6 Jahren oder höher eingestuft sind, sind in die schillingmäßig nächsthöhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II „neu“ umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein schillingmäßig nächsthöheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II „neu“, bleibt das bisher erreichte Mindestgrundgehalt solange abgesichert, als die entsprechende Mindestgrundgehaltsposition „neu“ unter diesem Betrag liegt. Angestellte der Verwendungsgruppe VI sind in die der bisher erreichten Verwendungsgruppenjahrestufe entsprechenden Stufe der Gehaltsordnung „neu“ umzustufen.

(3) Angestellte der Verwendungsgruppen II bis V, M I bis M III bzw M IV

a) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 12, 14, 16 (18) VGJ befinden, sind in die Position nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

b) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 10 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die Position nach 8 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

c) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jenen nach 8 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

In jenen Gehaltsordnungen, in denen in den Verwendungsgruppen Meister I sowie Meister II die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sowie nach 2 Jahren gleich sind, sind in diesen Meistergruppen in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren eingestufte Angestellte in die entsprechende Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

d) Angestellte im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

(4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen:

a) Angestellte gemäß Absatz 3 lit a) (nach 12, 14, 16 [18] VGJ „alt“).

Diesen Angestellten wird das vor dem 1. 5. 1997, für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinn eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieses Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltsstufe

nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ erhöht. Diese Mindestgarantie erhöht sich zum jeweiligen Anfallszeitpunkt um die Biennalsprünge im Sinn des Abs 5 lit a) dieses Artikels.

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. 4. 1997. Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltsstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung „alt“ nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. 4. 1997).

b) Angestellte gemäß Absatz 3 lit b) (nach 10 VGJ „alt“) und 3 lit c) (nach 2 bis nach 8 VGJ „alt“).

Soweit das neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als das Mindestgrundgehalt „alt“, wird das individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Das individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt „neu“ plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt. Der „Umstellungsunterschiedsbetrag“ ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt „alt“ zum Stichtag 30. 4. 1997 und dem Mindestgrundgehalt „neu“ zum Stichtag 1. 5. 1997, der im weiteren unverändert bleibt.

Für Angestellte gemäß Absatz 3 b) erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 und 4 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres „neu“ um je einen Biennalsprung „alt“ (Absatz 5 lit a) letzter Satz).

Für Angestellte gemäß Absatz 3 lit c) erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres um einen Biennalsprung „neu“ (Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgrundgehaltsposition nach 8 Verwendungsgruppenjahren und jener nach 10 Verwendungsgruppenjahren). Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. 4. 1997.

(5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe („echter Biennalsprung“)

a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3 lit a)

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1. 5. 1997 geltenden Regelung noch Anspruch gehabt hätten. Als Biennialbetrag für diese Über-

gangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1. 5. 1997.

b) Angestellte gemäß Absatz 3 lit b)

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, dass der Biennalsprung in die Stufe nach 10 Jahren in der Gehaltsordnung „neu“ auf die Biennalsprungszahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird.

Die Angestellten im Sinn der Absätze a und b sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (Fünf-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs 3 keine Anwendung.

c) Angestellte gemäß Absatz 3 lit c)

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung „neu“ unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe. In den Fällen des Absatzes 3 lit c), 2. Absatz, erhalten die entsprechend dieser Vorschrift mit 1. 5. 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 2 Verwendungsgruppenjahren eingestuft Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung.

(6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1. 5. 1997) aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächlicher Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt „alt“ entspricht, der laufende Vorrückungstichtag aufgrund der bisherigen Einstufung beibehalten.

Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechende Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs 11, 2. Absatz RKV *).

** Gilt bis 30. 4. 2004.*

Bei überzahlten Angestellten sind § 3 Abs 3 und 4 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe anzuwenden. Den Angestellten, die mit 30. 4. 1997 das 10. Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleibt unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätte: soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw Va hi-

nausgehender Biennalsprung zusteht, ist dieser ein Biennalsprung „alt“ (Absatz 5 lit a) letzter Satz). Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs 3 keine Anwendung.

(7) Fällt der Geltungsbeginn der Gehaltsordnung „neu“ mit einem Biennalsprung zusammen, dann ist der Biennalsprung aufgrund der Gehaltsordnung „alt“ zu ermitteln.

(8) Wird ein(e) Angestellte(r), auf den (die) die Übergangsregelung dieses Artikels anzuwenden ist, in eine

höhere Verwendungsgruppe umgestuft, gilt als bisher erreichtes Mindestgrundgehalt das sich aufgrund der Bestimmungen über die Mindestabsicherung gemäß Abs 4 ergebende Gehalt. Dieses Gehalt ist auch als Basis für das Ausmaß der Überzahlung maßgeblich.

(9) Durch den Umstieg und die dementsprechende Einstufung in die Gehaltstabellen „neu“ gemäß Abs 2 und 3 bewirkte Erhöhungen von Mindestgrundgehältern lassen effektive Monatsgehälter unberührt, soweit die neuen Mindestgrundgehälter bzw Mindestgehaltsabsicherungen gemäß Abs 4 nicht unterschritten werden.

ARTIKEL VI BETRIEBLICHE REGELUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT ÄNDERUNGEN DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES UND DES ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAGES ÜBER DIE ZEITVORRÜCKUNG

Mit In-Kraft-Treten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, dh infolge der Mindestgehaltserhöhungen 1997 aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neu eingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht. Kommt es binnen 3 Monaten nach In-Kraft-Treten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des 1. Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt.

Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehaltsordnungen vorsehen, verkürzen sich um die Anzahl, die der Neuordnung gegenüber den bisherigen Mindestgehaltsordnungen entspricht, ausgenommen für jene Angestellten, die im Zeitpunkt der Einführung der neuen Gehaltsordnung bereits in der Stufe nach 16 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft sind und nicht in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden. Für die übrigen Angestellten, sofern diese im Umstiegszeitpunkt in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 bis einschließlich nach 14 Jahren eingestuft sind, ist die Umstiegsregelung dieses Kollektivvertrages innerbetrieblich so zu adaptieren, dass sich eine mit der kollektivvertraglichen Umstiegsregelung gleichwertige, der betrieblich verkürzten Zeitvorrückung entsprechend, ergibt.

Als betriebliche Regelung im Sinn dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgangsweise gegenüber allen oder einem Teil der Dienstnehmer ohne Rücksicht auf eine bestimmte formale Grundlage eingehalten wird, aus denen Ansprüche abgeleitet werden.

Über betriebliche Regelungen im obigen Sinn können Betriebsvereinbarungen gemäß ArbVG abgeschlossen werden.

ARTIKEL VII SONSTIGE BESTIMMUNGEN

1. Lenkzeitregelung:

Die Lenkzeitregelungen in den Zusatzkollektivverträgen über Dienstreisen etc werden ab 1. 5. 1997 so abgeändert, dass anstelle der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren die Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren tritt.

2. Umstellungsdienstzettel:

Die für die Umstellung im Sinn dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettel (Umstiegs-Dienstzettel) bekannt zu geben (siehe Anhang).

ARTIKEL VIII

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung des § 15* und des § 19*, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1. 5. 1997, der Umstiegsregelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von

der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

** Gilt bis 30. 4. 2004 – ab 1. 5. 2004 im § 15 neu zusammengefasst.*

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN

ÜBERGANGSRECHT FÜR KROATIEN, LIECHTENSTEIN, NORWEGEN UND SCHWEIZ (WERTE IN € AB 1. 5. 2026)

Geänderte Werte sind in **Fettdruck** hervorgehoben.

1. 5.–31. 12. 2026

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

1. 1.–30. 4. 2027

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

³⁸⁾ Orte, deren Ortsgrenze von der österreichischen Grenze nicht mehr als 15 km Luftlinie entfernt ist (§ 25 Abs 3 RGV 1955)

EU-REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN (WERTE IN €, 1. 5. 2026)

Geänderte Werte sind in **Fettdruck** hervorgehoben.

Das Taggeld beträgt € **69,98**.

BIS 30. 4. 2013 BEIGETRETENE STAATEN	NÄCHTIGUNGSGELDER		
	1. – 7. Tag	ab 8. Tag	
Österreich	38,81	23,59	
	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
Belgien	38,81	23,59	
Brüssel		32,00	28,80
Bulgarien		23,59	
Dänemark	41,40		37,26
Deutschland Grenzorte ³⁹⁾	38,81	27,90	25,11
		23,59	
Estland		31,00	27,90
Finnland	41,40		37,26
Frankreich Paris, Straßburg		24,00	23,59
		32,70	29,43
Griechenland		23,59	
Irland		33,10	29,79
Italien Rom, Mailand Grenzorte ³⁹⁾		27,90	25,11
		36,40	32,76
		23,59	
Lettland	38,81	31,00	27,90
Litauen			
Luxemburg		23,59	
Malta		30,10	27,09
Niederlande		27,90	25,11
Polen		25,10	23,59
Portugal		23,59	
Rumänien		27,30	24,57
Schweden	41,40		37,26
Slowakei Pressburg		23,59	
		24,40	23,59
Slowenien Grenzorte ³⁹⁾		23,59	
Spanien	38,81	30,50	27,45
Tschechien Grenzorte ³⁹⁾		24,40	23,59
		23,59	
Ungarn Grenzorte ³⁹⁾		26,60	23,94
		23,59	
ver. Königreich (UK) London		36,40	32,76
	41,40		37,26
Zypern	38,81	30,50	27,45

³⁹⁾ Orte, deren Ortsgrenze von der österreichischen Grenze nicht mehr als 15 km Luftlinie entfernt ist (§ 25 Abs 3 RGV 1955)

Mindestgehälter ab 1. 5. 2026 (Monatswerte in €)

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

Stichwortverzeichnis

A			
Abfertigung Alt	42	Kollektivvertragsauslegung, Vermittlung vor An-	
Altersteilzeit	16	rufung	44
Elternkarenz-Ende, Austritt wegen unterlassener		SEG-Zulagen, Vermittlung vor Anrufung	32
Information	10	Arbeitsgericht	
Wechsel von Voll- zu Teilzeitbeschäftigung, Be-		Gehaltssystem-Neuregelung 1997	70
rechnung	59	Arbeitskräfteüberlassung	
Abfertigung Neu	42	Bandbreitenmodell, Betriebsvereinbarung	15
Abgeltung		Erklärung der KV-Parteien	61
Mehrarbeit	65	Arbeitsunfähigkeit	
Abordnung zu Begräbnis		Nächtigungsgeld	36
Arbeitsverhinderung	19	Taggeld	36
Abrechnung	41	Arbeitsunfall	
Abrechnungszeitraum	41	Dienstreise	36
Dienstreise	40	Arbeitsverhinderung	19
Kilometergeld	38	Beendigung, Entgeltfortzahlung	9
All-in-Vereinbarungen	62	Nächtigungsgeld	35–36
Erklärung der Kollektivvertragsparteien	62	Taggeld	36
Leistungsvolumen	26	Urlaubsentgelt	42
Altersteilzeit	16	Arbeitszeit	11, 66
Teilzeitmehrarbeit	31	31. Dezember	12
Anrechnung		Altersteilzeit	16
Abfertigung Alt auf Betriebspension	43	Arbeitszeitmodelle, Erprobung	60
Abgeltung auf Mehrarbeitszeitgutschrift\zu-		Auslandsdienstreise	39
schlag	65	Beruf, Familie	11
Ausbildungsdienst (WehrG), Beschäftigungs-		Bewachungspersonal	17
gruppenjahre	23	Chauffeur (w./m.)	17
Berufsschule, Lehrlingseinkommen	28	Dekadenarbeit	15
Biennalsprunganzahl, Gehaltssystem-Neurege-		Durchrechnungsmodelle	13
lung 1997	68	Durchrechnungszeitraum	66
Bildungskarenzdauer, dienstzeitabhängige An-		Jugendliche	13
sprüche	60	Kurzarbeit	17
Elternkarenz, Beschäftigungsgruppenjahre	23	Lage, Festsetzung	11
Elternkarenzen bei dienstzeitabhängigen An-		Mehrleistungen	11
sprüchen	10	Nachtarbeit	12
Erspartes/Versäumtes auf Lohn bei Arbeitsver-		Normalarbeitszeit	11
hinderung	19	Portier (w./m.)	17
Ist-Gehaltserhöhung, Vorrückung	25	Rufbereitschaft	16
Leistungsvolumen auf Vorrückungen, Verbot	25	Ruhezeit, tägliche	11
Präsenzdienst, Beschäftigungsgruppenjahre	23	Sanitätsdienst	17
Provisionen auf Mindestgehalt	24	Schichtarbeit	15
Remunerationen auf Mindestgehalt	24	Sonntagsarbeit	15
Schulzeiten für Urlaubsausmaß	41	Übergangsrecht	51
teilqualifizierende Ausbildung, Lehrlingsein-		Umwandlung Geld in Zeit	12
kommen	28	Verkürzung	65
Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung	25	Verkürzung der Normalarbeitszeit	17
Umstufung, Wartezeit für Anrechnungsverein-		Vier-Tage-Woche	16
barungen	25	Weihnachten	12
Vorarbeiterdienstzeiten, Beschäftigungsgrup-		Werksfeuerwehr	17
penjahre	23	wöchentliche	65
Vordienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjah-		Zeitguthaben, Beendigung	18
re	23	Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeit-	
Vorlehre, Lehrlingseinkommen	28	nehmer	41
Zivildienst, Beschäftigungsgruppenjahre	23	Zeitschuld, Beendigung	18
Arbeitnehmerschutz		Ärztin, Arzt	
Bildungswoche	18	Arbeitsverhinderung	19
Dienstreise, Quartier	36	Attest, Nachtarbeit	12
Arbeits- und Sozialgericht		Bildschirmbrille	42
EES-Übergangsrecht, Auslegung, Vermittlung		Heimfahrt, Empfehlung	38
vor Anrufung	50	Untersuchung, Nachtarbeit	12
		Ausbildung, siehe Lehre	
		Bildungswoche	18

Einstufung	21–22	Entgeltfortzahlung	9
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragspar- teien	60	Fahrtenbuch	38
Taggeldkürzung	36	Frühwarnsystem	61
Ausbildungsdienst (WehrG)		Gehalt	32
Anrechnung für Vorrückung	23	Leistungsvolumen	26–27
Einmalzahlungsoption	45	Postensuchtage	9
Ausgangspunkt		Probezeit	8
Dienstreise	34	Sonderzahlungen	33
Auslagenersatz, pauschaler	36	Tod	9
Auslandsdienstreise	35, 39	Zeitgutschrift	66
Arbeitszeit	39	Befristung	
Gewalt, höhere	39	Abfertigung Alt	43
Kreditkarte	39	Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung	9
Sondervereinbarungen	39	Beginn, Arbeitsverhältnis	8
Tag-, Nächtigungsgeld	34–35	Gehalt	32
Tag-, Nächtigungsgeld, Europäische Union	51	Leistungsvolumen	26
Überbrückungshilfe	39	Sonderzahlungen	33
Versicherung	39	Begräbnis	
Vorschuss	39	Arbeitsverhinderung	19
Wochenende	39	Behaltepflcht	
Auslegung		Lehrlinge	9
Kollektivvertrag	44	Behördenweg	
Austritt		Arbeitsverhinderung	19
Abfertigung Alt	43	Beifahrerin, Beifahrer	
Altersteilzeit, Zeitguthaben	17	Reiseentgelt	36
Dienstzeitenzusammenrechnung	10	Beratung	
Elternkarenz-Ende	10	Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Betriebs- rat	25
Entgeltfortzahlung	9	Berichterstattung	
Jubiläumsgeld	40	Nächtigungsgeld, Inland	35
Nachtarbeit	13	Berufsausbildung, integrative	
Zeitguthaben	18	Einstufung	21
Zeitschuld	18	Lehrlingseinkommen	28
B		Berufseinstieg	
Bahn		Entlohnung	21–22
Fahrtkostenersatz	37	Berufsschule	
Nächtigungsgeld	36	Anrechnung, Lehrlingseinkommen	28
Reiseentgelt, Nacht	36	Dienstreise	34
Bandbreitenmodell	14	Internatskosten	29
Betriebsversammlung	15	Beschäftigungsgruppen	21
Durchrechnungszeitraum	14	betriebliche	23
Entlohnung	14	Beschäftigungsgruppenjahre	23
Kombinationen	14	Umstufung	25
Leiharbeit, Betriebsvereinbarung	15	Betriebspension	
Normalarbeitszeit, Lage	14	Altersteilzeit	17
Pflegefreistellung	15	Betriebsrat	
Teilzeit	15	Ausbildungskosten-Rückerstattungsvereinba- rung, Information über	19
Überstunden	14	Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Zustim- mung	36
Zeitguthaben	14	Bandbreitenmodell, Zustimmung	14
Zeitkonto	14	Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwir- kung	21
Zeitzuschlag	14	Bildungsfreistellung, Sonderzahlungen	33
Baubüro	34	Dienstreise, Information über Sondervereinba- rungen	39
Baustelle		Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung	27
keine Betriebsstätte	34	Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiterin- nen, Arbeiter und Angestellte, Zustim- mung	26
Lenkentgelt	37	Leistungsvolumen, Mitteilung	27
Nahbereichstaggeld	35	Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstüt- zung	27
Reiseentgelt	37		
Beendigung, Arbeitsverhältnis	8		
siehe auch Austritt, Befristung, Entlassung, Kün- digung, Tod			
Abfertigung	42		
Befristung, Ablaufmitteilung	9		
einvernehmlich, Abfertigung Alt	43		

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung	17	Leiharbeit, Bandbreitenmodell	15
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel	25	Leiharbeit, Sonntagsarbeit	63
Witterungseinflüsse, Verrichtung anderer Arbeiten	20	Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe	28
Betriebsrat, Betrieb ohne		Leistungsvolumen, Aufteilung	27
Abrechnungszeitraum	41	Leistungsvolumen, Auswahl und Aufteilungskriterien	26
Auslandsdienstreise, Fremdwährung	36	Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte	26
Bandbreitenmodell	14	Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung	27
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel	23	Leistungsvolumen, Zeitplan	27
Betriebsstätte	34	Lenkentgelt	37
Dienstreise, Ausgangspunkt	34	Nacharbeit, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz	13
Dienstreise, betriebliche Regelung	40	Regelung, betriebliche, Gehaltssystem-Neuregelung 1997	69
Dienstreise, Sondervereinbarungen	40	Reiseentgelt	37
Einarbeitung ganzer Tage	13	Rufbereitschaft, Bezahlung	16
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	13	Rundung betrieblicher Beträge	41
Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat	32	Schichtarbeit	15
Erhöhte Normalarbeitszeit	13	Schichtturnus, durchschnittlich 40 Wochenstunden Normalarbeitszeit	15
Grundvergütung, Berechnungsart	30	Sonntagsarbeit	63
Lage der Arbeitszeit	11	Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleich	31
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung	28	Telearbeit	42
Leistungsvolumen, Namensliste	27	Überstunden, Zeitausgleich	30
Leistungsvolumen, Vermittlung	27	Überstundenvergütung, kürzere Normalarbeitszeit	31
Lenkentgelt	37	Umstufung	25
Reiseentgelt	37	Urlaubsentgelt	42
Rufbereitschaft, Bezahlung	16	Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt	33
Rundung betrieblicher Beträge	41	Verbesserungsvorschläge, Vergütung	41
Schichtarbeit	15	Vier-Tage-Woche	16
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum	31	Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle	25
Urlaubsentgelt	42	Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum	25
Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt	33	Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche	16
Verkürzung der Normalarbeitszeit	17	Betriebsversammlung	
Vier-Tage-Woche	16	Bandbreitenmodell, Entgeltfortzahlung	15
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien	25	Betriebszugehörigkeit	10
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum	25	Einstufung in B	21
Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche	16	Bewachungspersonal	
Betriebsstätte		Arbeitszeit	17
Dienstreise	34	Biennium, fixiertes	49
Betriebsstilllegung		Bildschirmbrille	42
Verrichtung zumutbarer Arbeiten	20	Bildungsfreistellung	
Betriebsvereinbarung		Betriebsrat, Sonderzahlungen	33
Abrechnungszeitraum	41	Bildungskarenz	60
Arbeitszeitmodelle, Erprobung	60	Bildungsmaßnahmen	18
Bandbreitenmodell	14	Bildungswoche	18
Beschäftigungsgruppen, betriebliche	23	Busfahrt	
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel	23	Fahrtkostenersatz	37
Bildungskarenz	60	C	
Dekadenarbeit	15	Chauffeur (w./m.)	
Dienstreise, Sondervereinbarungen	40	Arbeitszeit	17
Dienstreise; Ausgangspunkt	34	D	
Einarbeitung ganzer Tage, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz	13	Deckungssumme	
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	13	Unfallversicherung, Auslandsdienstreise	39
Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat	32	Dekadenarbeit	15
Entlohnungssystem, Anpassung betrieblicher Regelungen	50	Diensterfindung	40
Erhöhte Normalarbeitszeit	13		
Grundvergütung, Berechnungsart	30–31		

Dienstjubiläum	40	Privatauto, Bewilligung	37
Dienstreise	34	Quartier, siehe Quartier	
Abrechnung	40	Rechnungslegung	40
Abrechnung, Kilometergeld	38	Regelungen, betriebliche	40
Arbeitsunfähigkeit	36	Reiseaufwandsentschädigung	34
Arbeitsunfall	36	Reiseaufwandsentschädigung EU	72
Arbeitsverhinderung	35–36	Reiseentgelt	36
Arbeitszeit, Ausland	39	Reisevorbereitung, Ausland	39
Aufwendungen, Ausland	36	Risikoabdeckung, Ausland	39
Ausbildungsveranstaltung	36	Rücktransport nach Tod	38
Ausgangspunkt	34	Schiff, Bewilligung	37
Ausgangspunkt, Wohnsitz	34	Schlafwagen, Bewilligung	37
Auslagenersatz, pauschaler	36	Schlafwagen, Nächtigungsgeld	36
Bahn, siehe Bahn		Sondervereinbarung, Reise-, Lenkentgelt	37
Bahn, Lenkentgelt	36	Sondervereinbarungen	38
Bahn, Wagenklasse	37	Sondervereinbarungen, allgemein	40
Baubüro	34	Sonntag, Reiseentgelt	36
Baustelle	34, 37	Spital	38
Baustelle, Nahbereichstaggeld	35	Taggeld, Europäische Union	51
Begriff	34	Tod, Rücktransport	38
Berichterstattung	35	Überbrückungshilfe für Angehörige	39
Berufsschule	34	Übergangsrecht	51
Betriebsrat, Information über Sondervereinbarungen, Ausland	39	Unfall mit Privatauto	38
Betriebsstätte	34	Urlaub	35, 38
Betriebsvereinbarung, siehe Betriebsvereinbarung		Verfall von Ansprüchen	40
Busfahrt	37	Verkehrsmittel	37
Deckelung, Lenkentgelt	37	Vermittlung, Betriebsstätte	34
Deckelung, Reiseentgelt	36	Versicherung, Ausland	39
Dienstzettel, Ausland	39	Vorschuss, Reisekosten, Ausland	39
Entfall, Nächtigungsgeld	36	Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod	38
Entfall, Taggeld	36	Vorschuss, Versicherungsleistungen, Ausland	39
Fahrtenbuch	38	Währung, Tag-, Nächtigungsgeld	36
Fahrtkosten	37–38	Wartezeiten, Reiseentgelt	36
Fahrtkostenersatz	36, 38	Weiterbildungsveranstaltung	36
Feiertage	35–36	Wochenende, Ausland	39
Gefährdung, persönliche	39	Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland	35
Gewalt, höhere	39	Zeitausgleich	35
Haftung, Kreditkarte	39	Dienstverhinderung, siehe Arbeitsverhinderung	
Haftung, Privatauto	38	Dienstzeitenzusammenrechnung	10
Heimfahrten	38	Abfertigung Alt	43
Heimreise, Gefährdung, Ausland	39	Dienstzettel	8
Kilometergeld	36–37	Auslandsdienstreise	39
Krankheit, siehe Krankheit		Einstufung	21
Kreditkarte, Ausland	39	Muster	53
Kürzung, Taggeld, Aus-/Weiterbildungsveranstaltungen	36	Muster, Einstufung	55
Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten	35	Muster, Telearbeit	57
Lehrling	34	Telearbeit	42
Lenkentgelt	37	Umstellungsdienstzettel	70
Lenkzeit	70	Direktion, KV-Geltungsbereich	8
Mahlzeiten, Taggeldkürzung	35	Drittstaaten	
Mautgebühren	37	Deinstreisen	35
Montage	35, 37	Drittstaaten-Taggeld	35
Montagebüro	34	Duales Studium	28
Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld	36	Durchrechnungszeitraum	66
Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt	36	E	
Nachtfahrt, Wagenklasse	37	Ehepartnerin	
Nächtigungsgeld, Europäische Union	51	Entbindung, Arbeitsverhinderung	19
Nächtigungsgeld, Inland	35	Ehepartnerin, Ehepartner	
Nahbereich, Reise-, Lenkentgelt	37	Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	38
Parkgebühren	37	Tod, Arbeitsverhinderung	19
		Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	40
		Eheschließung	
		Arbeitsverhinderung	19

Einarbeitung ganzer Tage	13	Vermittlung, Übergangsrecht, Auslegung	50
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	13	Verteilungsoption	46
Teilzeitmehrarbeit	31	Vorrückung	23
Einmalzahlung		Erbin, Erbe	
Leistungsvolumen, Sanktion	27	Todesfallunterstützung	9
Einmalzahlungsoption	45	Erfolgsprämien	
Einstufung	21	Lehre	29
Dienstzettel	53	Erhöhte Normalarbeitszeit	13
Eltern		Erhöhungen	45
Eheschließung, Arbeitsverhinderung	19	Ist-Gehälter	45
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	38	Erklärungen, gemeinsame der Kollektivvertrags-	
Tod	19	parteien	60
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	40	Erschwerniszulage	32
Elternkarenz		Essenszuschuss	
Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprü-		Mindestgehalt	24
chen	10	Europäische Union	
Beschäftigungsgruppenjahre	23	Begräbnis außerhalb des Wohnortes	19
Einmalzahlungsoption	45	Heimfahrt	38
Information über Karenzende	10	Reiseaufwandsentschädigung	51
Leistungsvolumen	26		
Sonderzahlungen	33	F	
Elternteilzeit		Fahrtenbuch	38
Abfertigung Alt	42	Fahrtkosten	37
Entbindung		Ersatz, Heimfahrt	38
Arbeitsverhinderung	19	Ersatz, Sondervereinbarung	38
Entgeltfortzahlung		Fahrtkostenersatz, Nächtigung zu Hause	36
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9	Fahrtkostenzuschuss, Mindestgehalt	24
Bildungswoche	18	Fälligkeit	41
Entlassung		Familienzeit	10
Abfertigung Alt	43	Feiertage	
Dienstzeitenzusammenrechnung	10	Einarbeitung	13
Entgeltfortzahlung	9	Entlohnung	31
Jubiläumsgeld	40	Nächtigungsgeld, Inland	35
Zeitguthaben	18	Reiseentgelt, Zuschlag	36
Zeitschuld	18	Überstundenzuschlag	30
Entlohnung	20	Vier-Tage-Woche	16
siehe auch Sonderzahlungen		Ferialpraktikum	29
Abrechnung	41	Fernbleiben	
Anrechnung auf Mindestgehalt	24	ungerechtfertigtes, keine Sonderzahlungen	33
Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB	19	Flug	
Beendigungsmonat	32	Bewilligung	37
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	32	Grenzübertritt	35
Berufseinstieg	21–22	Nächtigungsgeld	36
Beschäftigungsgruppen	21	Reiseentgelt, Nacht	36
Beschäftigungsgruppen, betriebliche	23	Freizeit	
Einmalzahlungsoption	45	Dienstreise, Heimfahrt	38
Eintrittsmonat	32	Kündigung	9
Erhöhungen	45	Prüfungsvorbereitung	19
Fälligkeit	41	Freizeitoption	46, 61
Freizeitoption	46	Fremdwährung	
Fünf-Prozent-Klausel	25	Auslandsdienstreise	36
Gleichbehandlung, Geschlecht	21	Frühwarnsystem	61
Ist-Gehalt	24	Führerscheinprüfung	
Lehrlingseinkommen	28	Arbeitsverhinderung	19
Leistungsvolumen	26	Führung	
Mindestgehalt	24	Einstufung	22
Mindestgehalt, individuelles	50	Fünf-Prozent-Klausel	
Regelungen, betriebliche, Anpassungsempfeh-		Vorrückung	25
lung	50	Zeitvorrückung	68–69
Rundung betrieblicher Beträge	41	G	
Stundengehalt	20	Geburt	
Übergangsrecht	49	Arbeitsverhinderung	19
Umstufung	25		

Gefährdung, persönliche		J	
Auslandsdienstreise	39	Jahresbezug	
Gefahrenzulage	32	Leistungsvolumen	26
Gehalt, siehe Entlohnung		Jahreswechsel	
Gehaltssystem		Arbeitszeit	12
Neuregelung 1997	67	Überstundenzuschlag	30
Geheimhaltung		Jubiläumsgeld	40
Dienstbefreiung	40	Altersteilzeit	16
Geltungsbereichs-Ausnahmen, Kollektivvertrag	8	Umwandlung in Zeit	12
Geschäftsführung, KV-Geltungsbereich	8	Jugendliche	
Geschwister		Arbeitszeit	13
Eheschließung, Arbeitsverhinderung	19	K	
Tod, Arbeitsverhinderung	19	Karenz, siehe Elternkarenz	
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	40	Bildungskarenz	60
Gesundheitsförderung		Leistungsvolumen	26
Bildungswoche	18	Kilometergeld	37
Gewalt, höhere		Fahrtkostenersatz	36
Auslandsdienstreise	39	Kinder	
Gleichbehandlung		Eheschließung, Arbeitsverhinderung	19
Bildungswoche	18	Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	38
Geschlecht, Ansprüche, Verfall	43	Tod, Arbeitsverhinderung	19
Geschlecht, Aus- und Weiterbildung	60	Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	40
Geschlecht, Einstufung, Gehalt	21	Kollektivvertragsparteien	
Geschlecht, Leistungsvolumen, Gehalt	26	Altersteilzeit, Urlaub, Empfehlung	17
Gleitzeit		Altersteilzeit, Zusatzpension, Rückkehr zur Voll-	
Normalarbeitszeit	11	zeitbeschäftigung, Empfehlung	17
Teilzeitmehrarbeit	31	Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Zustimmung	60
Großeltern		Aus- und Weiterbildung, gemeinsame Erklärung	60
Tod, Arbeitsverhinderung	19	Auslegung des Kollektivvertrages, Vermitt-	
Grundvergütung		lung	44
Teilzeitmehrarbeit	30	Auslegung, EES-Übergangsrecht	50
Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-, Feier-		Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertrags-	
tag	29	wechsel, Vereinbarung	23
Günstigkeitsklausel	44	Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertrags-	
Jubiläumsgeld	40	wechsel, Zustimmung	23
H		Betriebsstätte, Vermittlung	34
Haftung		Bildungskarenz, Empfehlung	60
Kreditkarte	39	Bildungskarenz, Empfehlungen	60
Privatauto	38	Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung	60
Telearbeit	42	Dienstreise, Sondervereinbarungen	40
Heimfahrten	38	Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat	32
I		Entlohnung, betriebliche Regelungen, Anpas-	
Impfkosten		sungsempfehlung	50
Auslandsdienstreise	39	Frühwarnsystem, Empfehlung	61
Information		Kilometergeld, Empfehlung	37
Altersteilzeit, Betriebsrat	16	Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,	
Altersteilzeit, BR	16	Betriebsvereinbarung, Übermittlung	28
Ausbildungskosten, Rückerstattungsvereinba-		Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,	
rung, Betriebsrat	19	Zustimmung	28
Befristungsablauf, Arbeitnehmer	9	Leistungsvolumen, Vermittlung	27
Elternkarenz-Ende, Arbeitnehmer	10	Lenkengelt, Vereinbarung	37
Leistungsvolumen, Arbeitnehmerinnen, Arbeit-		Reiseentgelt, Vereinbarung	37
nehmer	27	Schichtarbeit, Zustimmung	15
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,		SEG-Zulagen, Vermittlung	32
Kollektivvertragsparteien	28	Sonntagsarbeit, Zustimmung	63
Leistungsvolumen, Betriebsrat	27	Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Zu-	
Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise, Arbeit-		stimmung	31
nehmer	39	Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustim-	
Zeitguthaben/-schuld, Arbeitnehmer	41	mung	17
Internatskosten	29	Vermittlung, EES-Übergangsrecht	50
Ist-Gehalt	24	Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Vereinba-	
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	69	rung	25

Kollektivvertragswechsel		Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe	28
Beschäftigungsgruppenjahre	23	Vorrückungen, Anrechnungsverbot	25
Krankenhausaufenthalt, siehe Spitalsaufenthalt		Lenkentgelt	37
Krankheit		Lenkzeit	70
Ausland, Rücktransportversicherung	39	M	
Dienstreise, Heimfahrt	38	Mahlzeiten	
Krankenhausaufenthalt, Taggeld	38	Taggeldkürzung	35–36
Nächtigungsgeld	35, 38	Mautgebühren	37
Rücktransportversicherung	39	Mehrarbeit	57, 65
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt	38	Abend	65
Urlaubsentgelt	42	Abgeltung	65
Kreditkarte		Samstag	65
Auslandsdienstreise	39	Mehrleistungen	
Kündigung	53	Definitionen	11
Abfertigung Alt	43	Sonderzahlungen	30
Entgeltfortzahlung	9	Vergütung	29
Kündigungsschutz, Bildungskarenz	60	MeisterIn	
Postensuchtage	9	Verwendungsgruppe, Gehaltssystem-Neuregelung 1997	67–68
Urlaubsverbrauch	42	Meisterin, Meister	
Vorrückung, Ausnahme	24	Beschäftigungsgruppenjahre	23
Kurzarbeit	17	Einstufung	22
Kürzung		Mindestgehalt	24
Taggeld, Mahlzeiten	35	Absicherung	69
KV Öffnungszeiten	65	Absicherung, Gehaltssystem-Neuregelung 1997	67
L		Absicherung, Umstufung, Gehaltssystem-Neuregelung 1997	69
Lebenspartnerin		Erhöhung, Gehaltssystem-Neuregelung	69
Entbindung, Arbeitsverhinderung	19	individuelles	50
Lebenspartnerin, Lebenspartner		Mindestgrundgehalt	
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	38	Gehaltssystem-Neuregelung 1997	67
Tod, Arbeitsverhinderung	19	Mitteilung, siehe Information	
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	40	Mitwirkung, siehe Betriebsrat	
Lehre		Montage	34
Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung	28	Montagebüro	34
Berufsausbildung, integrative	28	Nahbereichstaggeld	35
Dienstreise	34	Reise-, Lenkentgelt	37
Erfolgspremien	29	Montageleiterin, Montageleiter	
Internatskosten	29	Einstufung	22
KV-Geltungsbereich	8	N	
Lehrabschlussprüfung, Einstufung	21–23	Nacharbeit	12
Lehrlingseinkommen	28	Überstunde, Zuschlag	66
Weiterbeschäftigung	9	Zeitgutschrift	65
Lehrling		Nacharbeitszulage	32
Mehrarbeitsverbot	66	Sonderzahlungen	33
Überstundenverbot	66	Nachfahrt, -flug	
Lehrlingseinkommen		Fahrtkostenersatz für Bahn	37
Sonderzahlungen	33	Nachfahrt, -flug	
Leiharbeit		Nächtigungsgeld	36
Bandbreitenmodell, Betriebsvereinbarung	15	Reiseentgelt	36
Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung	63	Nächtigungsgeld	35
Leistungsvolumen	26	Dienstzettel, Auslandsdienstreise	39
Anpassung	27	Drittstaaten	35
Ausmaß	26	Entfall	36
Auswahl-, Aufteilungskriterien	26	EU	72
Auswahl-, Aufteilungskriterien, Verletzung	27	Europäische Union	51
Bemessungsgrundlage	26	Höhe, Inland	35
Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren	27	Krankheit	38
Information, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer	27	Kroatien	71
KV-Wechsel	28	Liechtenstein	71
Umwandlung in Zeit	12		
Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	27		

Norwegen	71	Q	
Schweiz	71	Quartier	
Nahbereich		Angemessenheit	36
Reise-, Lenkergeld	37	Kosten, Lehrling	29
Taggeld	34	Nächtigungsgeld	36
Namensliste		Nächtigungskostenerstattung	35
Leistungsvolumen	27	Reise-, Lenkergeld	37
Vorrückung, Ausnahme	25	Spitalsaufenthalt	38
Normalarbeitszeit	11, 57	R	
Änderung, Sonderzahlungen	33	Rechnungslegung, Dienstreise	40
Ausland	39	Regelungen, betriebliche, siehe Sondervereinbarungen	
P		Entlohnung, Anpassungsempfehlung	50
Papamonat	10	Günstigkeitsprinzip	44
Parkgebühren	37	Jubiläumsgeld	40
Partnerschaft, eingetragene		Rehabilitationsgeld, Sonderzahlungen	33
Arbeitsverhinderung	19	Reiseaufwandsentschädigung	34
Pauschale		EU	72
Bandbreitenmodell	14	Reiseentgelt	36
besondere Berufsgruppen	17	Reisevorbereitung	
Dienstreise	40	Auslandsdienstreise	39
Dienstreise, Auslagenersatz	36	Remunerationen	
Erklärung der Kollektivvertragsparteien	62	Anrechnung auf Mindestgehalt	24
Fälligkeit	41	Rückerstattung	
Kilometergeld	38	Ausbildungskosten	19
Leistungsvolumen	26	Rückforderung	
Sonntagsarbeit	31	Entgelte, zu Unrecht geleistete, Verjährung, Verfall	43
Telearbeit	57	Rücktransport	
Überstunden, Erhöhung	45–46	Dienstreise, Tod	38
Vollzeitmehrarbeit, Berechnung	31	Rufbereitschaft	16
Vollzeitmehrarbeit, Überstunden, Verfall	43	Zulage, Mindestgehalt	24
Zulagen, Zuschläge, Altersteilzeit	16	Ruhezeit, tägliche	11
Pension		Rundung	
Abfertigung Alt	43	betriebliche Beträge	41
Pilotprojekt		S	
Arbeitszeitmodelle, Erprobung	60	Sabbatical	14
Portier (w./m.)		Samstag	
Arbeitszeit	17	Mehrarbeit	65
Postensuchtage	9	Zeitgutschrift	65–66
Praktikantinnen, Praktikanten		Sanitätsdienst	
Pflichtpraktikum, KV-Geltungsbereich	8	Arbeitszeit	17
Praktikum		Schichtarbeit	15
Vergütung	29	Postensuchtage	9
Prämien		Schichtzulagen	31
Erfolgsprämien, Lehre	29	Schichtzulagen, Sonderzahlungen	33
Fälligkeit	41	Überstundenzuschlag	30
Umwandlung in Zeit	12	Schiedskommission	
Präsenzdienst		Gehaltssystem-Neuregelung 1997	70
Anrechnung für Vorrückung	23	Schiffsfahrten	
Einmalzahlungsoption	45	Bewilligung	37
Leistungsvolumen	26	Schlafwagen	
Sonderzahlungen	33	Bewilligung	37
Probezeit	8	Nächtigungsgeld	36
Projektleitung		Schlechtwetter	20
Einstufung	22	Schlichtung	
Provision		Gehaltssystem-Neuregelung 1997	70
Fixum, Erhöhung	47	Prüfungsvorbereitung	19
Leistungsvolumen	26	Schmutzzulage	32
Sonderzahlungen	33	Schriftform	
Provisionsvertreterin, Provisionsvertreter		Abrechnung, Dienstreise	40
Vorrückung, Ausnahme	24	Arbeitsvertrag	8
Prüfungsvorbereitung	19		

Dienstreise, Ausgangspunkt	34	Liechtenstein	71
Dienstreise, Sondervereinbarung	37	Nahbereich	34
Dienstzettel	8	Norwegen	71
Elternkarenz-Ende, Information	10	Schweiz	71
Fahrtkostenersatz	38	Teiler	
Grundvergütung, Berechnungsart	30	Berechnung der Grundvergütung	29
Leistungsvolumen, Erhöhung, Information	27	Zuschläge, Abend	65
Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwäh- rung	36	Zuschläge, Samstag	65
Risikoabdeckung, Dienstreise	39	Teilqualifizierende Ausbildung	
Sondervereinbarungen, Dienstreise	39–40	Einstufung	21
Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise	34	Internatskosten	29
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betrieb ohne Betriebsrat	17	Lehrlingseinkommen	28
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeit- nehmer	41	Teilzeit	
Schule, siehe Berufsschule		Abfertigung Alt	42
Einstufung	21–22	Ist-Gehalt	24
Schülerheim, Internatskosten	29	Leistungsvolumen	26
Urlaubsausmaß, Schulzeiten- Anrechnung	41	Mindestgehalt	24
Schwiegereltern		Sonderzahlungen	33
Tod, Arbeitsverhinderung	19	Umwandlung Geld in Zeit	12
SEG-Zulagen	32	Teilzeitmehrarbeit	
Sonderzahlungen	33	Altersteilzeit	17, 31
Verfall	43	Definition	11
Sondervereinbarungen		Fälligkeit	41
Auslandsdienstreise	39	Gleitzzeit	31
Dienstreise	40	Grundvergütung	30
Reise-, Lenkentgelt	37	Sabbatical	31
Sonderzahlungen	33	Verfall	43
Änderung der Normalarbeitszeit	33	Vergütung	30
Änderung der Normalarbeitszeit, Berech- nung	59	Zuschlag	31
Fälligkeit	33	Zuschlag, Beendigung	18
Höhe	33	Zuschlag, Einarbeitung i.V.m. Feiertagen	31
Mehrleistungen, Sonn-, Feiertagsarbeit	30	Telearbeit	42, 57
Mindestlohn	24	Dienstzettel	57
Teilzeitmehrarbeit	31	Tod	
Zeiten ohne Entgeltanspruch	33	Altersteilzeit	17
Sonntag, siehe Wochenende		Arbeitnehmer, Dienstreise, Rücktransport	38
Auslandsdienstreise	39	Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer, Unfallversiche- rung	39
Reiseentgelt, Zuschlag	36	Arbeitsverhinderung	19
Sonntagsarbeit	15	Dienstreise, Heimfahrt	38
Sonntagsarbeit, Muster-Kollektivvertrag	63	Familienangehörige, Dienstreise, Heimfahrt	38
Überstundenzuschlag	30	Todesfallunterstützung	9
Sonntagszuschlag	31	Topf, siehe Leistungsvolumen	
Verfall	43	U	
Spitalsaufenthalt		Überbrückungshilfe	
Taggeld	38	Dienstreise, Ausland	39
Stamm- Betriebsstätte		Übergangsrecht	
Dienstreise	34	Arbeitszeitrecht	51
Stundengehalt	20	Dienstreiserecht	51
T		Entlohnungssystem	49
Taggeld	34	Meisterinnen, Meister	51
Dienstzettel, Auslandsdienstreise	39	Sonderzahlungen, Entgelt-Durchschnitte	51
Drittstaaten	35	Überstunde	66
Entfall	36	Zuschlag, Abend	66
EU	34	Zuschlag, Nacht	66
Europäische Union	51	Überstunden	
Krankheit	38	Altersteilzeit	16
Kroatien	71	Definition	11
Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung	36	Fälligkeit	41
Kürzung, Mahlzeiten	35–36	Lenkentgelt	37
		Pauschale, Berechnung	31
		Pauschale, Einmalzahlungsoption	45
		Pauschale, Erhöhung	45

Pauschale, Verteilungsoption	46	Vollzeitmehrarbeit	
Urlaubsentgelt	42	Definition	11
Verfall	43	Fälligkeit	41
Zeitausgleich	30	Verfall	43
Zuschlag	30	Vergütung	30
Übung, betriebliche		Volontariat, KV-Geltungsbereich	8
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	69	Vorarbeiterin, Vorarbeiter	
Umstellungsdienstzettel	70	Übernahme in Meisterverhältnis, BG-Jahre	23
Umstufung	25	Vordienstzeiten	
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	67, 69	Anrechnung, Beschäftigungsgruppenjahre	23
Umwandlung Geld in Zeit	12	Beschäftigungsgruppenjahre	23
Beendigung, Arbeitsverhältnis	18	Vorlehre, Lehrlingseinkommen	28
Unfall, siehe Arbeitsunfall		Vorrückung	23
Privatauto	38	Ausnahme, Fünf- Prozent-Klausel	25
Unfallversicherung		Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begründete	
Auslandsdienstreise	39	Fälle	25
Unterhalt		Ist-Gehalt	24
Auslandsdienstreise, Vorschuss	40	Ist-Gehalt, Ausnahmen	24
Untersuchung, ärztliche		Ist-Gehaltserhöhung, Anrechnung	25
Nachtarbeit	12	Termin	24
Urlaub	41	Übergangsrecht	49
Altersteilzeit	17	Vorrückungsstufe, Umstufung	25
Dienstreise, Heimfahrt	38	Vorrückungstabelle	49
Nächtigungsgeld, Inland	35	Vorrückungswerte	23
Urlaubsgeld, siehe Sonderzahlungen		Vorrückungszeitpunkt	24
V		Vorschuss	
Veränderungen, betriebliche		Reisekosten, Auslandsdienstreise	39
Leistungsvolumen, Anpassung	27	Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise	38
Verbesserungsvorschläge		Unterhalt, Auslandsdienstreise	40
Vergütung, Betriebsvereinbarung	41	Versicherungsleistungen, Auslandsdienstrei-	
Verfall	43	se	39
Dienstreise	40	Vorstand, KV-Geltungsbereich	8
Heimfahrt	38	W	
Zeitgutschrift	66	Wartezeit, Elternkarenz-Anrechnung bei dienstzei-	
Verjährung	43	abhängigen Ansprüchen	10
Verkehrsmittel	37	Wartezeiten, Reiseentgelt	36
Dienstzettel, Auslandsdienstreise	39	Weihnachten	
Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien		Arbeitszeit	12
Auslegung des Kollektivvertrages	44	Überstundenzuschlag	30
Auslegung, EES-Übergangsrecht	50	Weihnachtsgeld, siehe Sonderzahlungen	
Dienstreise, Betriebsstätte	34	Weiterbeschäftigung nach Lehre	9
Leistungsvolumen	27	Weiterbildung	
SEG-Zulagen	32	Bildungskarenz	60
Verschwiegenheit		Bildungswoche	18
Vermittler, Leistungsvolumen	27	Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragspar-	
Versetzung		teien	60
Nachtarbeit	12	Nachtarbeit	13
Versicherung		Taggeldkürzung	36
Auslandsdienstreise	39	Werksfeuerwehr	
Dienstzettel, Auslandsdienstreise	39	Arbeitszeit	17
Verständigung, siehe Information		Widerruf	
Verteilungsoption	46	Anspruchsverzicht, Arbeitsverhältnis, Beendi-	
Verwendungsgruppen, siehe Beschäftigungsgrup-		gung	43
pen		Wirtschaftliche Schwierigkeiten	
Gehaltssystem-Neuregelung 1997, Übergangs-		Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringe-	
bestimmungen	67	rung	28
Regelung, betriebliche, Gehaltssystem-Neure-		Vorrückung, Ausnahme/Aufschub	25
gelung 1997	69	Witterungseinflüsse	
Verzicht		Verrichtung anderer Arbeiten	20
Widerruf	43	Wochenende, siehe Sonntag	
Vier-Tage-Woche	16	Auslandsdienstreise	39
Visa-Gebühren		Nächtigungsgeld, Inland	35
Auslandsdienstreise	39		

Wochengeld		Nacharbeit	32
Sonderzahlungen	33	Reiseentgelt	36
Wohnsitz		Schichtzulagen	31
Dienstreise, Ausgangspunkt	34	SEG-Zulagen	32
Wohnungswechsel		Sonderzahlungen	33
Arbeitsverhinderung	19	Sonntag	31
Z		Sozialzulagen, Anrechnung auf Mindestge- halt	24
Zeitausgleich		Teilzeitmehrarbeit	31
Nächtigungsgeld, Inland	35	Überstunde	30
Überstunden	30	Umwandlung in Zeit	12
Vollzeitmehrarbeit	30	Vollzeitmehrarbeit	30
Zeitguthaben		Zeitzuschlag, Sonntagsarbeit	63
Altersteilzeit	17	Zusammentreffen	31
Beendigung	18	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	10
Verbrauch	30	Abfertigung Alt	43
Zeitgutschrift		Zusatzkollektivvertrag	
Abend	65	Dienstreisen	70
Mehrarbeit	65	Zeitvorrückung	68–69
Nacharbeit	65	Zuschläge	
Öffnungszeiten	66	Zeitgutschrift	65
Samstag	65	Zustimmung	
Verbrauch	66	Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Kollektivver- tragsparteien	60
Verfall	66	Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Betriebs- rat	36
Zeitschuld		Bandbreitenmodell, Betriebsrat	14
Beendigung	18	Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertrags- wechsel, Kollektivvertragsparteien	23
Zeitvorrückung		Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien	28
Anrechnung Biennalsprunganzahl, Gehaltssys- tem-Neuregelung 1997	68	Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiterin- nen, Arbeiter und Angestellte, Betriebs- rat	26
Fünf-Prozent-Klausel, Gehaltssystem-Neurege- lung 1997	68–69	Schichtarbeit, Kollektivvertragsparteien	15
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	68	Sonntagsarbeit, Kollektivvertragsparteien	63
Zeitzuschläge		Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Kol- lektivvertragsparteien,	31
Sonntagsarbeit	63	Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betriebs- rat	17
Ziellandprinzip, Dienstreise	35	Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kollektivver- tragsparteien	17
Zivildienst		Zweckausbildung	21
Anrechnung für Vorrückung	23		
Einmalzahlungsoption	45		
Leistungsvolumen	26		
Sonderzahlungen	33		
Zulagen, Zuschläge	29		
Altersteilzeit	16		
Bandbreitenmodell	14		
Erhöhung, Lohnrunde	47		
Fälligkeit	41		

MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at



<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Familienname	Vorname	Titel	geb. TT.MM.JJJJ

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße, Hausnummer	PLZ	Ort

<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> Angestellte:r	<input type="checkbox"/> Lehrling <input type="checkbox"/> Lj	<input type="checkbox"/> freier Dienstvertrag
Telefonnummer	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> Arbeiter:in	<input type="checkbox"/> Schüler:in	<input type="checkbox"/> geringfügig beschäftigt
	<input type="checkbox"/> divers/inter/offen	<input type="checkbox"/> Zeitarbeitskraft	<input type="checkbox"/> Student:in	<input type="checkbox"/> Werkvertrag
				<input type="checkbox"/> Zweitmitgliedschaft

<input type="text"/>
E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni	Branche	Gehaltshöhe brutto	GPA-Beitritt MM.JJJJ

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni	PLZ	Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

<input type="text"/>
Kontoinhaber:in

<input type="text"/>
IBAN

<input type="text"/>	<input type="text"/>
BIC	Bank

<input type="text"/>
Ort/Datum/Unterschrift

BETRIEBSABZUG

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ort, Datum	Unterschrift

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Familienname	Vorname	Mitgliedsnummer

<input type="text"/>		Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an: Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien	
Aktionscode			

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL **IG FLEX** **IG SOCIAL** **IG IT** **IG EXTERNAL**

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Familienname	Vorname	Titel
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße, Hausnummer	PLZ	Ort
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telefonnummer	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Berufsbezeichnung	Betrieb	
<input type="text"/>		
Datum/Unterschrift		

KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at