

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen
Österreichs**

STAND 1. FEBRUAR 2026

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 Elektrizitätsunternehmen Österreichs

IN DER FASSUNG VOM 1. FEBRUAR 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:

Im monetären Bereich konnten folgende nachhaltige Erhöhungen erreicht werden:

- Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindest- und IST-Gehälter um 2,8%
- Erhöhung der Lehrlingseinkommen um 2,8%
- Erhöhung der Zulagen um 2,8%
- Erhöhung der Aufwandsentschädigungen um 2%
- Erhöhung der Schichtzulagen:
2. Schicht: + 2,84 %, 3. Schicht: + 6,55 %
- Erhöhung der Kinderzulage um 2,8%
- Erhöhung der Überleitungsausgleiche um 2,8%
- Einmalzahlung von € 400,- (Lehrlinge € 200,-) brutto oder einmalig 2 Freizeittage

Im Rahmenrecht konnten folgende Verbesserungen erreicht werden:

- Gesundheitstage (Alter/Dienstzeit):
Ab 40 Jahren oder 20-jähriger Dienstzeit* 1 Gesundheitstag/Jahr
Ab 45 Jahren 2 Gesundheitstage/Jahr
Ab 50 Jahren 3 Gesundheitstage/Jahr
Bei Erreichen der 6. Urlaubswoche bleibt ein Gesundheitstag erhalten.

**: hierzu gelten alle im Konzern verbrachten Lehr- und Dienstzeiten sowie alle bei anderen Unternehmen verbrachten Lehr- und Dienstzeiten, jedoch maximal 5 Jahre*

- Verbesserung der SEG-Zulagen
- Einsetzung einer/eines Diversitätsbeauftragten

Gültig ab 1. Februar 2026

GPA Servicecenter:

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1. Vertragschließende	8	§ 28. Betriebsvereinbarungen und Sonderverein-	
§ 2. Geltungsbereich	8	barungen	41
§ 3. Geltungsdauer	8	§ 29. Ermächtigung zu Betriebsvereinbarungen ...	41
§ 4. Arbeitszeit	9	§ 30. Begünstigungsklausel	41
§ 4a. Entgelt	12	§ 31. Bildungsmanagement	42
§ 4b. Mehrarbeit	12	§ 32. Insourcing und Auslagerung	42
§ 4c. Altersteilzeit	13	§ 32a. Arbeitskräfteüberlassung; Anrechnung von	
§ 4d Sabbatical	14	Vordienstzeiten bei Übernahmen	42
§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	14	§ 33. Sicherung des Geltungsbereiches	43
§ 6. Nacht- und Schichtarbeit	16		
§ 6a. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzula-		Anhang I	
gen	17	Erhöhung der Ist-Gehälter, Mindestgrundgehäl-	
§ 6b. Bildschirmarbeit	17	ter und Überstundenpauschalien (Ist-Abschluss	
§ 6c. Telearbeit	17	ab 1.2.2026)	44
§ 7. Freizeitgewährung	18	Anhang II	
§ 8. Urlaub	20	Protokolle	46
§ 9. Krankenurlaube und Heimaufenthalte	20	Anhang IIa	
§ 9a. Karenzurlaub	20	Arbeitszeit ab 1. 11. 1986	53
§ 9b. Sonderregelung betreffend ordentliche Prä-		Anhang III	
senzdienstzeiten bzw ordentliche Zivildienst-		Protokoll zum Kollektivvertrag neu zwischen der	
zeiten	21	Produktionsgewerkschaft (PRO-GE), der Gewerk-	
§ 9c. Kinderzulage	21	schaft der Privatangestellten, Druck, Journalis-	
§ 10. Abfertigung	21	mus, Papier (GPA-djp) und Österreichs E-Wirt-	
§ 10a. Rücktrittsmöglichkeit bei Übertritt in MVK	23	schaft vom 17.12.2018	53
§ 11. Gehaltszahlung im Todesfall	23	Anhang IIIa	
§ 11a. Dienstjubiläum	23	Muster Dienstzettel gem AVRAG	65
§ 12. Weihnachtsremuneration	24	Muster Dienstzettel gem § 16 Abs 2	67
§ 13. Urlaubszuschuss	24	Muster Dienstzettel Telearbeit	69
§ 13a. Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte		Muster Überleitungsdienstzettels gem Protokoll	
Angestellte	25	KV neu vom 17.12.2018	71
§ 14. Befristung	25	Anhang IV	
§ 14a. Befristung von Dienstverhältnissen	26	Mindestgehälter (Vergleichstabellen) ab 1. 2.	
§ 15. Dienstbefristungen	26	2026 der Angestellten, die vor dem 1. 2. 2019	
§ 15a. Ausbildungskosten	26	eingetreten sind	72
§ 16. Allgemeine Bestimmungen über die Beschäf-		Anhang IVa	
tigungsgruppen ab 1. 2. 2019	26	Ermittlung der Mindestgehälter für Angestellte,	
§ 17. Anrechnung von Entgeltsbestandteilen auf		die zwischen dem 1. 1. 1998 und 31. 1. 2019 ein-	
das Mindestgrundgehalt	28	getreten sind	73
§ 18. Beschäftigungsgruppenschema ab 1. 2. 2019	28	Anhang IVb	
§ 19. Mindestgrundgehälter ab 1. 2. 2025	30	Liste der Mitgliedsunternehmen von Österreichs	
§ 20. Lehrlingseinkommen, Lehrlinge, Integrative		E-Wirtschaft (ordentliche und außerordentliche	
Berufsausbildung	30	Mitglieder), welche die Kollektivverträge für Ar-	
§ 20a. Praktikanten	31	beiter und Angestellte der Elektrizitätsunterneh-	
§ 21. Bezüge der Aufsichtsorgane	31	men anwenden (Stand 1. Februar 2024).	74
§ 21a. Übernahme ins Angestelltenverhältnis	32		
§ 22. Einstellungsbeschränkungen	32		
§ 23. Reisekostenregelung	32		
§ 23a. Entsendung zu Auslandsdienstreisen	34		
§ 24. Trennungsgeld	38		
§ 24a. Versetzung lediger Angestellter	39		
§ 25. Anwesenheitsdienst und Erreichbarkeit	39		
§ 25a. Sonderregelung für die Verwendung draht-			
loser Rufeinrichtungen	40		
§ 26. Sonderregelung für Einmannbetriebe	40		
§ 27. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	41		
§ 27a. Schlichtungsmechanismus auf KV-Ebene an-			
lässlich der Einführung des Entgeltsystems			
zum 1. 2. 2019	41		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Anhang V		Erläuterungen	<u>80</u>
Kollektivvertragsabschluss vom 30. 6. 2004	<u>76</u>	Information	
Anhang VI		Erhöhung d. Aufwandsentschädigungen und Zu-	
Empfehlungen	<u>77</u>	lagen der Angestellten	<u>86</u>
Anmerkungen	<u>78</u>	<i>Impressum: letzten Umschlagseite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs
Stand 1. Februar 2026

§ 1. Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen Österreichs E-Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA.

§ 2. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich

Fachlich:

Für alle Mitgliedsunternehmungen von Österreichs E-Wirtschaft, mit Ausnahme

a) der Elektrizitätswerke im Nebenbetrieb.

Als Elektrizitätswerke im Nebenbetrieb sind anzusehen:

1. Elektrizitätserzeugungsanlagen, die Bestandteile anderer industrieller Unternehmungen sind und Strom als Fremdbezieher abgeben und die gemeinsam mit dem Hauptbetrieb von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Hauptbetriebes betreut werden.
2. Elektrizitätserzeugungsanlagen, die Bestandteile von anderen gewerblichen Unternehmungen sind, wie Mühlen, Sägewerke u. ä., die Strom an Fremdbezieher abgeben und von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Gewerbes des Hauptbetriebes betreut werden.

b) der Gemeinde-Elektrizitätswerke.

Der Kollektivvertrag gilt hingegen für Gemeinde-Elektrizitätswerke, die am 31.08.1954 den Kollektivvertrag für Angestellte der privaten EVU angewendet oder ihn zu einem späteren Zeitpunkt übernommen haben. Gemeinde-Elektrizitätswerke, auf die der Kollektivvertrag bisher keine Anwendung fand, können diesem beitreten, wenn sie Österreichs E-Wirtschaft die verbindliche Erklärung abgeben, sich den Bedingungen des Kollektivvertrages zu unterwerfen, und

dies vom Verband im Einvernehmen mit der Gewerkschaft der Privatangestellten – DJP zur Kenntnis genommen wurde.

Persönlich:

Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge.

Als kaufmännische Lehrlinge gelten auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) Für Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer von Ges. m.b.H. und leitende Angestellte, soweit diese nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.

b) Für Pflichtpraktikanten und Volontäre.

Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung auf Grund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 20a. Volontäre 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 einer Firma beschäftigt werden.

§ 3. Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. Februar 2026** in Kraft und tritt an die Stelle des Kollektivvertrages vom 31. Jänner 2025 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 1. Februar 2025.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 19), der Lehrlings-einkommen für kaufmännische Lehrlinge und für technische Zeichnerlehrlinge (§ 20), des Nachtarbeits- und Schichtzuschlages (§ 6) und der Reisekostenregelung (§ 23) können mit einmonatiger Kündigungsfrist

zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4. Arbeitszeit

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

(2) Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

(2a) Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamt-Wochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

(3) Für Angestellte, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden.

Abs (3) idF ab 1. 2. 2024

(4) Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Gehaltes dienstfrei.

(5) Bestehende günstigere Übungen und Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitszeit bleiben aufrecht.

(6) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage von Pausen sind auf Grund der jeweiligen Betriebserfordernisse und der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens acht Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Eine Abweichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit ist möglich, wobei die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen darf. Der Zeitausgleich für diese Abweichung hat längstens in einem Zeitraum von 26 Wochen zu erfolgen.

Die Einführung derartiger Regelungen bzw der "gleitenden Arbeitszeit" bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

Für Angestellte in eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und Stromvertriebsunternehmen gilt, dass bei gleitender Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann.

(6a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfallstage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird. Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 4b nicht übersteigen bzw in jenen Fällen, in denen die wöchentliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung. Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs 7 unberührt.)*

**) gültig ab 01.01.1995*

(7) Die wöchentliche Arbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in die-

sem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vorher oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Ist der Zeitausgleich wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme desselben nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen.

(8) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in den ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Absatzes 6 erfolgt.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltsteile (zB Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt aus wichtigem Grund oder durch Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde.

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

(9) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw Betriebsabteilungen) sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben bzw Betriebsabteilungen ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Dies ist so vorzunehmen, dass vorhersehbare Arbeitsverhinderungen durch entsprechende Gestaltung und Erstellung der Schichtpläne (ohne Überstunden und Mehrarbeitsstunden) berücksichtigt und auch die vom überwiegenden Teil der Experten vertretenen medizinischen Aspekte beachtet werden. Durch diesen Schichtplan muss sich im Durchschnitt eines Zeitraumes von maximal 6 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit ergeben, wobei die Vorschriften der Arbeitszeitgesetzgebung zu beachten sind. Aus betrieblichen Erfordernissen anfallende Schichtübergabezeiten sind Überstunden; über eine andere Form der Abgeltung kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen.

Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz (NSchG) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Abs (9) idF ab 1. 2. 2024

(9a) Schichtpläne für Schichten mit 12 Stunden am Wochenende

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

Abs (9a) gilt ab 1. 2. 2024

(9b) Schichtpläne im vollkontinuierlichen und im teilkontinuierlichen Schichtdienst

Die Normalarbeitszeit kann gem § 4a Abs (4) Z 1 AZG in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

Nach § 4a Abs (4) Z 2 AZG wird für Betriebe mit Betriebsrat zugelassen, dass die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden unter der Bedingung ausgedehnt werden kann, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch eine Arbeitsmedizinerin bzw einen Arbeitsmediziner festgestellt wird. Auf Verlangen des Betriebsrates ist eine weitere, einvernehmlich bestellte Arbeitsmedizinerin bzw ein Arbeitsmediziner zu befragen. Eine solche Ausdehnung bis auf 12 Stunden ist nur mit einer Betriebsvereinbarung möglich.

Im Zusammenhang mit den Verhandlungen zum Abschluss dieser Betriebsvereinbarung sind, soweit relevant, beispielsweise nachstehende Punkte zu besprechen:

- Grundsätzliche Eignung des Arbeitsbereichs bzw der Tätigkeit für 12-Stunden-Schichten
- Einfach-, Doppelbesetzung, Arbeitsbereitschaft
- Anzahl der Schichten pro Woche
- Erholungs-, Schlafmöglichkeiten

Diese Betriebsvereinbarung ist nur mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien rechtswirksam.

Im vollkontinuierlichen (7 Tage rund um die Uhr durchlaufende mehrschichtige Arbeitsweise) und im teilkontinuierlichen Schichtdienst (werktags durchlaufende mehrschichtige Arbeitsweise), bei denen die tägliche Normalarbeitszeit gemäß Abs (9b) auf 12 Stunden ausgedehnt wurde, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit durchschnittlich 36 Wochenstunden.

Abs (9b) gilt ab 1. 2. 2024

(10) Überall dort, wo

- a) durch territoriale Gegebenheiten bedingte schwierige Verhältnisse oder
- b) Minderbelastungen der Arbeitnehmer (zB durch Doppelbesetzungen)

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

(10a) Besteht die Arbeitszeit überwiegend aus Arbeitsbereitschaft und bestehen für den Angestellten besondere Erholungsmöglichkeiten, kann mittels Betriebsvereinbarung dreimal pro Woche eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bis auf 24 Stunden zugelassen werden, wenn durch ein arbeitsmedizinisches

Gutachten festgestellt wird, dass wegen der besonderen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht stärker gesundheitlich belastet wird als bei der Ausübung der selben Tätigkeit im Rahmen einer Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft ohne besondere Erholungsmöglichkeiten. Bedingungen für die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit sind das Vorhandensein von Ruhemöglichkeiten und die Einräumung der für die Essenseinnahme erforderlichen Zeiten. In den Betriebsvereinbarungen im Sinne des ersten Satzes sind allfällige spezielle Bedingungen festzulegen. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu sechs Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 60 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

(11) Durch Betriebsvereinbarungen sind für Springerdienste Pläne zu erstellen, in denen ausreichend Zeiten festgelegt werden, in welchen der Arbeitnehmer nicht zum Springerdienst herangezogen werden kann.

(12) Wenn ein Feiertag auf einen Wochentag von Montag bis Freitag fällt, an dem der Angestellte gemäß Schichtplan schichtfrei hat, ist ihm ein Ersatzruhetag zu gewähren, es sei denn, es bestehen bereits gleichwertige innerbetriebliche Regelungen. Wenn sich eine Schicht über 2 Kalendertage erstreckt, gilt jener Tag, an dem die Schicht endet, als Schichttag.

(13) Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden.

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

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

Innerhalb eines 4-wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Angestellte Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen zwei aufeinanderfolgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenregelung gilt diese für den Angestellten als Festlegung der Normalarbeitszeit. Die entsprechenden Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Festlegung der Normalarbeitszeit sind anzuwenden.

Bei Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine

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

Durch Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Bei Beschäftigung in Dekadenarbeit hat der Arbeitnehmer nach einem Monat Wartezeit monatlich Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Dienstort und zurück, wenn die Großbaustelle mehr als 70 km vom ständigen Dienstort entfernt ist. Dieser

Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt bzw. gewährt wird.

(14) Für Lenker von in § 16 AZG genannten Kraftfahrzeugen, die für die Güterbeförderung oder die Personenbeförderung beschäftigt sind und den Kollektivvertrag für die Angestellten der EVU vereinbart haben, gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Abschnittes VI des Kollektivvertrages für Arbeiter der EVU Österreichs analog.

§ 4a. Entgelt

(1) Entgelt sind alle Leistungen, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf Grund seines Arbeitsverhältnisses zustehen. Zum Entgelt gehören insbesondere: Überstundengrundvergütungen und -zuschläge, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Schicht- und Nachtarbeitszuschläge, Vergütungen für Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit, Abgeltung für Tätigkeiten in Einmannbetrieben, Funktionszulagen, Fehlgeldentschädigungen, Provisionen und Prämien, innerbetriebliche Zulagen, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.

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

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

a) Urlaub,

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

c) Feiertage.

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

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

§ 4b. Mehrarbeit

(1) Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (zB bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1 1/2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit.

Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 6, 7, 8 und 12. Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß

anzuwenden. Arbeitszeiten, für die auf Grund dieses Kollektivvertrages oder innerbetrieblicher Regelungen ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4b, sondern als Überstunde. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden durch das Gesetz zulässig ist.

(2) Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent.

(3) Wird für die Mehrarbeit Zeitausgleich vereinbart, gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1.

Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs 6, 7, 8 und 12 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen. Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 13 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen durchzuführen. Auf Grund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Vereinbarung mit den Angestellten – können abweichende Regelungen betreffend des Verbrauchs vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

§ 4c. Altersteilzeit

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

2. a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

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

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat übertragen werden.

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

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

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

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

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

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszus zahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementspre-

chend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

- Für die in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegten, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleisteten Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs 3a AZG. Diese Regelung tritt am 01.04.2009 in Kraft.

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen

- a) hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b) bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche,

die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, so dass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

- c) eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 4d Sabbatical

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

- Ansparen durch Entgeltverzicht und/oder Ansparen durch Zeit
- Geltungsbereich und Geltungsdauer
- Teilnehmerkreis und Teilnehmersauswahl
- Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit
- Ausmaß und Bewertung der angesparten Stunden

- Ansprüche nach der Dauer der Dienstzeit und auf 13. und 14. Gehalt
- Wiedereingliederungsmaßnahmen nach dem Sabbatical
- Rücktrittsmöglichkeiten seitens Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn
- Ausmaß der Vergütung der angesparten Stunden bei Rücktritt vom Sabbatical oder bei Auflösung des Dienstverhältnisses
- Kündigungsschutz nach dem Sabbatical
- Individuelle Vereinbarung mit dem/der Arbeitnehmer/in
- Sabbatical bei Überstundenpauschalbezieher

idF ab 1. 2. 2024

§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die auf Grundlage der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4) festgelegte tägliche Arbeitszeit sowie über die Mehrarbeit gemäß § 4b hinausgehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 4 bis 9 und 12 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4b überschritten werden.

(2) Die Überstundengrundvergütung, die Grundvergütung für die Mehrarbeit und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sowie der Zu-

schläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und der Zuschläge für Mehrarbeit ist ein 1/143 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Mehrarbeits-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

Ab 01.04.2019

(3) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 19 bis 6 Uhr fallen bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Für die 11. und 12. Stunde an einem Tag gebührt, ausgenommen Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit, ein

Zuschlag von 100 %. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit, sofern Überstunden angeordnet werden. Fallen die Überstunden in die Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 %. Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden geleistet, so gebührt, ausgenommen Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit, sofern Überstunden angeordnet werden.

Bei Schichtarbeit gilt jene Zeit als Überstunde, die über die im Rahmen der jeweiligen Schichteinteilung täglich festgesetzte Arbeitszeit hinausgeht. Nach der ersten Schicht ist ab der dritten Überstunde, sofern diese nach der zehnten Arbeitsstunde des Kalendertages anfällt, ungeachtet des Anfallszeitpunktes ein Zuschlag von 100 % zu bezahlen.

Bei mehrschichtiger Arbeit wird nach der zweiten Schicht für die dritte und die folgenden Überstunden ein Zuschlag von 100 % bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen. Für Überstunden, die im Anschluss an die dritte Schicht (Nachtschicht) geleistet werden, gebührt jedenfalls ein Zuschlag von 100 %. Für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde ein Zuschlag von 100 % gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit gemäß § 4b in die Zahl der Überstunden miteinzubeziehen.

Verbrauch von Zeitguthaben

(3a) Wurde die Abgeltung für Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin den Verbrauch der Zeitguthaben fest, doch hat er bzw sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw fünf Schichten einseitig festlegen. Dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin ist der jeweilige Zeitsaldo monatlich schriftlich bekannt zu geben und jederzeit Einsicht in die Aufzeichnungen zu gewähren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht verbrauchte Zeitguthaben ausbezahlt.

Pausen

(3b) Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

(4) Wird aus betrieblichen Erfordernissen am 24. oder 31. Dezember gearbeitet, so sind bezüglich der Abgeltung der Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit bis 12 Uhr Betriebsvereinbarungen abzuschließen; bezüglich Arbeiten nach 12 Uhr gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung.

(5) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen zulässig.

(5a) Folgende Tätigkeiten sind – soweit sie nicht an Werktagen vorgenommen werden können – gemäß § 12a ARG vom Verbot der Wochenend- und Feiertagsarbeit (mit Ausnahme des 1. Jänner und 25. Dezember) ausgenommen, wenn in dem Mitgliedsunternehmen dazu eine Betriebsvereinbarung, in der insbesondere Arbeitszeit und Entlohnung geregelt werden, abgeschlossen wird:

- a) Handel mit Energie sowie damit in Zusammenhang stehenden Derivaten
- b) vertragliche Erfassung und Abwicklung von den in a) genannten Handelsgeschäften
- c) Risiko-Management und IT-Support im Zusammenhang mit den in a) genannten Handelsgeschäften.

Für ein und denselben Angestellten, der an Wochenenden zu Tätigkeiten im Sinne dieses Absatzes herangezogen wird, müssen 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sein. In außergewöhnlichen Fällen können jedenfalls an bis zu 3 weiteren Wochenenden pro Jahr Tätigkeiten im Sinne dieses Absatzes verrichtet werden, wobei für die an diesen zusätzlichen Wochenenden geleistete Arbeit ein Zuschlag, der gemäß dem Kollektivvertrag jeweils für die Verrechnung von Überstunden zur Anwendung gelangen würde, zu bezahlen ist. Dieser Zuschlag entfällt, wenn die Wochenendarbeit im Rahmen der Überstundenentlohnung ohnedies mit Überstundenzuschlägen abgegolten wird. Ein- und derselbe Angestellte, der in außergewöhnlichen Fällen an zusätzlichen Wochenenden Tätigkeiten im Sinne dieses Absatzes verrichtet, darf maximal an 3 aufeinander folgenden Wochenenden dazu herangezogen werden und muss am 4. Wochenende jedenfalls arbeitsfrei sein.

(6) Für Sonntagsschichten ist, soweit diese innerhalb der normalen Arbeitszeit geleistet werden, ein Zuschlag von 100 % auf den auf die Normalstunde entfallenden Anteil des Monatsgehalts (1/167) zu bezahlen.

idF ab 1. 2. 2025

(7) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

(8) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, BGBl

Nr 144/1983. Für Arbeiten, die an Feiertagen innerhalb der für diesen Kalendertag vorgesehenen Normalarbeitszeit geleistet werden, gebührt zum Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs 5 ARG) ein Zuschlag von 50 %. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmer im Schichtdienst nur dann, wenn für die Feiertagsarbeit kein Ersatzruhetag gewährt wird. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgelegte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

(9) Wird ein Arbeitnehmer nach Verlassen des Betriebes zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so werden die dafür notwendigen Zeiten vom Verlassen der Wohnung bis zur Rückkehr zur Wohnung bzw zur ständigen Arbeitsstätte als Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % vergütet.

(10) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt der jeweils höchste Zuschlag.

(11) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt.
Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.

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

(13) Überstunden müssen binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden. Wenn keine berücksichtigungswürdigen Umstände vorliegen, erlischt der Anspruch auf Geltendmachung dieser Überstunden.

Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

(14) Über Arbeiten, die der Arbeitgeber gemäß § 20 AZG dem Arbeitsinspektorat schriftlich angezeigt hat, ist der zuständige Betriebsrat zu informieren.

Abs (14) gilt ab 1. 2. 2024

§ 6. Nacht- und Schichtarbeit

(1) Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Vergütung.

(2) Ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des Betriebes geltenden Regelung. Sie beträgt jedoch mindestens

- a) für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr oder in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde € 4,000
- b) für jede in die betriebsübliche zweite Schicht fallende Arbeitsstunde € 1,157

(3) Im Schichtplan ist die Wochenruhe festzulegen.

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

Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis

des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

b) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

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

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden. Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

d) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit – al-

lenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

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

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

§ 6a. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

Angestellten, die unter den gleichen Bedingungen, wie sie der Abschnitt „Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen“ des Kollektivvertrages für Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs in der jeweils geltenden Fassung vorsieht, Tätigkeiten verrichten, sind die dort bzw in einer auf Grund des genannten Kollektivvertrages erfolgten Betriebsver-

einbarung dafür vorgesehenen Zulagen zu gewähren. Deren Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung; sie betragen jedoch mindestens die im Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen Österreichs hierfür festgelegten Beträge.

§ 6b. Bildschirmarbeit

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom

Arbeitgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard maßgeblich. Die Anwendung dieser Bestimmung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

(3) Diese Regelung gilt für ab dem 01.01.1991 anzuschaffende Brillen.

§ 6c. Telearbeit

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte verlegt wird und es sich nicht um Betriebsfahrten bzw Dienstreisen handelt. Die Bestimmungen des § 2h AVRAG über Homeoffice gelangen bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Anwendung.

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen.

In Betrieben mit Betriebsrat empfehlen die Sozialpartner – Gewerkschaft GPA und Österreichs E-Wirtschaft – den Abschluss einer Betriebsvereinbarung als Grundlage für Einzelvereinbarungen. Diese Betriebsvereinbarung hat jedenfalls Vereinbarungen über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, Kontakt zum Betrieb, allfällige Aufwandserstattungen, Qualifizierung zur Telearbeit (ergonomische Gestaltung, Datenschutz und -sicherheit, Selbstmanagement), Anweisung, in die betriebliche Arbeitsstätte aus der Telear-

beit zurückzukehren, sowie Beendigung der Telearbeit zu enthalten.

Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind in der Einzelvereinbarung Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, Kontakt zum Betrieb, allfällige Aufwandserstattungen, Qualifizierung zur Telearbeit (ergonomische Gestaltung, Da-

tenschutz und -sicherheit, Selbstmanagement), Anweisung, in die betriebliche Arbeitsstätte aus der Telearbeit zurückzukehren, sowie eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrundezulegen.

§ 7. Freizeitgewährung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgelts in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- b) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag
- c) bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- d) beim Tode des (der) Ehegatten (-gattin) 3 Arbeitstage
- e) beim Tode des (der) Lebensgefährten(-gefährtin) 3 Arbeitstage
- f) beim Tode eines Eltern- oder Stiefelternteiles 3 Arbeitstage
- g) Anlässlich des Todes von Schwiegereltern, sofern ein gemeinsamer Haushalt bestand und kein leibliches Kind mit dem Verstorbenen zusammenlebte 3 Arbeitstage
- h) beim Tode eines Kindes, Stief-, Pflege- oder Adoptivkindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- i) beim Tode eines Kindes, Stief-, Pflege- oder Adoptivkindes, das mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebte 1 Arbeitstag
- j) beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern, Großeltern oder Urgroßeltern 1 Arbeitstag
- k) beim Tode sonstiger Familienmitglieder, sofern sie mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebten 1 Arbeitstag
- l) bei plötzlicher schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Kassenarzt bestätigt, dass die Anwesenheit der betreffenden Angestellten unbedingt notwendig ist. 1 Arbeitstag
- m) bei Wohnungswechsel im Falle der Gründung oder Führung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage

- n) beim Aufsuchen des Arztes (ambulatorische Behandlung oder Zahnbehandlung), falls dies nicht außerhalb der Dienstzeit geschehen kann die nachweislich notwendige Zeit
- o) bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A) die nachweislich notwendige Zeit

lit h) und i) idF ab 1. 2. 2025

(2) Bei Arbeitsverhinderung durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

(3) Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung (.. Berufsmatura"), einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung gemäß Studienberechtigungs-gesetz (StudBerG - BGBl. 1985/292 idgF) sowie einer fach einschlägigen Meisterprüfung ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Im Falle der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregeln des Urlaubs-gesetzes sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Dafür bereits aufgrund innerbetrieblicher Regelungen gewährte freie Tage werden auf das zeitliche Ausmaß dieser Bildungsfreistellung voll angerechnet.

Abs (3) idF ab 1. 2. 2025

(4) HTL-Ingenieure, die gemäß des § 16 ff Ingenieur-Gesetz in der Fassung des BGBl Nr 512/94 sich bei gegebenem betrieblichen Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige

Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu 1 Woche. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

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

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

Karenzierten Arbeitnehmern ist die unbezahlte Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu ermöglichen.

b) Der Anspruch gemäß lit a besteht auch zur Prüfungsvorbereitung auf die Berufs-Reifeprüfung („Berufsmatura“), HTL- oder HAK-Matura sowie zur Prüfungsvorbereitung für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung bei ausnahmsweiser Zulassung gemäß § 23 Abs 5 lit a BAG.

Dabei ist gleichgültig, ob die Prüfung in einer oder in Teilprüfungen abgelegt wird, der Anspruch beträgt insgesamt eine Woche. Die Freizeit zur Prüfungsvorbereitung kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden; die für die Ablegung einer (Teil-)Prüfung erforderliche Zeit (inkl Fahrzeit) ist auf den Freistellungsanspruch nicht anrechenbar. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist das Einvernehmen herzustellen. Kann dieses nicht erzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw der letzten Teilprüfung.

(6) Die Kollektivvertragsparteien der Elektrizitätsunternehmen bekennen sich zu der freiwilligen Arbeit von MitarbeiterInnen, die in Blaulichtorganisationen (Feuerwehr, Rettung, Wasserrettung, Bergrettung) tätig sind. Diese sind in Österreich eine wichtige und unverzichtbare Säule zB bei der Rettung von Personen aus gefährlichen Situationen, bei der Bekämpfung von Bränden, Hochwasser oder bei Hilfe bei sonstigen Naturereignissen.

Es wird empfohlen eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die speziell auf folgende Punkte Rücksicht nimmt:

- Vergütung, Ausmaß und Lage der Dienstfreistellung
- Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen

(7) Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Bedeutung nachhaltiger Arbeitsfähigkeit, soll mit der Einführung von Gesundheitstagen ein gezielter Beitrag zum langfristigen Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer geleistet werden.

Somit werden dem Arbeitnehmer Gesundheitstage unter Fortzahlung des Entgeltes nach folgender Staffelung gewährt:

- a) Mit Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Arbeitnehmer das 40. Lebensjahr oder das 20. Dienstjahr vollendet: 1 Tag
- b) Mit Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Arbeitnehmer das 45. Lebensjahr vollendet: .. 1 zusätzlicher Tag
- c) Mit Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet: .. 1 zusätzlicher Tag

Gesundheitstage sind ihrer Zielsetzung entsprechend für Maßnahmen der individuellen Gesundheitsförderungen, die geeignet sind, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer langfristig aufrecht zu erhalten, zu verwenden.

Mit Beginn des Kalenderjahres, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die 6. Urlaubswoche erfüllt, entfallen die Ansprüche gem lit b) und c) ersatzlos.

Vordienstzeiten sowie Lehrzeiten innerhalb des Konzerns sind voll anzurechnen, Arbeitszeiten sowie Lehrzeiten bei anderen Arbeitgebern im Höchstausmaß von 5 Jahren.

Innerbetriebliche Regelungen, die gegenüber den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes ein, auch teilweises vorzeitiges Erreichen der 6. Urlaubswoche ermöglichen, sind voll anzurechnen.

Die Gesundheitstage können nur innerhalb desselben Kalenderjahres, in dem sie entstehen konsumiert werden. Ein Vortragen auf Folgejahre sowie eine Ablöse während aufrehtem Dienstverhältnis und Entschädigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist nicht möglich. Kommt keine Einigung hinsichtlich Verbrauch und Lage zustande, gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4 UrlG) sinngemäß. Bei unterjährigen Eintrittten ab dem 1. 7. des jeweiligen Kalenderjahres entsteht der erstmalige Anspruch auf Gesundheitstage mit dem Beginn des nächsten Kalenderjahres.

Ein Anspruch auf Ersatz der Kosten für individuelle Gesundheitsmaßnahmen im Rahmen der Gesundheitstage durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

§ 8. Urlaub

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Während desurlaubes darf der Angestellte keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

(3) Angestellten mit bestandener Reifeprüfung (Matura) werden für die Bestimmung der Urlaubsdauer drei Jahre angerechnet.

(4) Für die Bemessung der Urlaubsdauer werden überlassenen Arbeitnehmern bei der Übernahme in ein Konzerndienstverhältnis und Arbeitnehmern von Konzerngesellschaften sämtliche im Konzern verbrachten Vordienstzeiten angerechnet.

Abs (4) idF ab 1. 2. 2024

(5) Im Übrigen sind hinsichtlich desurlaubes die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung desurlaubesrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Abs (5) idF ab 1. 2. 2024

(6) Pflegefreistellung für Eltern bei Betreuungspflichten für erheblich behinderte Kinder

a) Arbeitnehmer:innen mit nachweislichen Betreuungspflichten für ein erheblich behindertes Kind gemäß § 8 FLAG haben in sinngemäßer Anwendung von § 16 Abs 1 Z 3 UrlG wegen der Begleitung dieses Kindes bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß von einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, sofern das Kind das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

b) Arbeitnehmer:innen mit nachweislichen Betreuungspflichten für ein erheblich behindertes Kind gemäß § 8 FLAG haben im Falle der nachgewiesenen notwendigen Pflege dieses Kindes, in sinngemäßer Anwendung von § 16 Abs 2 UrlG einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß von einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, unabhängig vom Lebensalter des Kindes.

c) Ungeachtet der Anzahl der betroffenen pflegebedürftigen Personen ist das Höchstausmaß der Pflegefreistellung bei Vorliegen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Voraussetzungen nach Z 2 mit maximal drei regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten innerhalb eines Arbeitsjahres pro Arbeitnehmer:in begrenzt.

Abs (6) idF ab 1. 2. 2025

§ 9. Krankenurlaube und Heimaufenthalte

Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfall zu behandeln, wenn der Angestellte eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit er-

bringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

§ 9a. Karenzurlaub

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

Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss und Urlaubsausmaß werden durch Karenzzeiten für die Zeitdauer bis zum ersten Geburtstag des Kindes und Inanspruchnahme des Papamonats nicht geschmälert.

Im Fall der Teilung der Elternkarenzzeit zwischen den Elternteilen wird das Urlaubsausmaß bis zum vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes nicht geschmälert,

sofern das Arbeitsverhältnis bei Antritt der Karenz (des Karenzurlaubes) bereits ein Jahr gedauert hat.

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem § 23a Abs 3 bzw 4 AngG, kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs

auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem § 23a Abs 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwid-

rig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.05.2004 enden.

Die Regelung gemäß § 9a gilt auch für Elternteile in Elternteilzeit.

**) Hinweis: Für Kinder die nach dem 1. 8. 2019 geboren wurden, entfällt die Wartepflicht von einem Jahr Beschäftigung.*

§ 9b. Sonderregelung betreffend ordentliche Präsenzdienstzeiten bzw ordentliche Zivildienstzeiten

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

nachtsremuneration, Urlaubszuschuss und Urlaubsausmaß werden durch solche in das Dienstjahr fallende Zeiten ordentlicher Präsenzdienste nicht geschmälert.

§ 9c. Kinderzulage

Allen Arbeitnehmern steht für jedes Kind, für das die staatliche Familienbeihilfe gewährt wird, eine Kinderzulage in der Höhe von monatlich € 75,885 unter Anrechnung allfälliger innerbetrieblicher Regelungen zu. Dies gilt bis 31.01.2012 auch dann, wenn der Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem FLAG idF BGBl I 111/2010 nicht mehr bestanden hat. Der Bezug der Familienbeihilfe ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen. Werden beide Elternteile in ein- und derselben Unternehmung beschäftigt, so gebührt die Kinderzulage nur einmal pro Kind.

In Unternehmungen, in denen vor dem 01.10.1980 im Sinne der bisherigen Empfehlung Nr 8 des Verbandes der Elektrizitätswerke Österreichs zwischen der Leitung des Unternehmens und dem Betriebsrat Einvernehmen darüber hergestellt wurde, dass die bisherigen Familien- oder Haushaltszulagen oder ähnliche, diesem Zweck dienende Zulagen anstelle der bisher empfohlenen Kinderzulage aufrechterhalten, können diese Zulagen auf die nunmehrige Kinderzulage der Höhe nach angerechnet werden. Die Anrechnung ist vom Arbeitgeber spätestens bis 31.12.1980 dem Angestellten schriftlich (Dienstzettel) mitzuteilen.

§ 10. Abfertigung

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

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

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

(4) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling zum selben Arbeitgeber ununterbrochen zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen, Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch gemäß § 23 Abs 1 Angestelltengesetz nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

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

a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung endet.

Aliquotierung der Abfertigung

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

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

* Anspruch nach Angestelltengesetz

(6) Für die Abfertigung im Todesfall gilt Folgendes:

a) Befindet sich unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, ein Minderjähriger, der zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 Angestelltengesetz auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs 1 lit b des Familienlastenausgleichsgesetzes zum Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Familienbeihilfe bestand. Letzteres gilt auch, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird. Dies gilt weiters, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben und gemäß § 2 Abs 1 lit c des Familienlastenausgleichsgesetzes zum Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Familienbeihilfe bestand (ab 01.02.2009). Der Anspruch auf Abfertigung im Todesfall, der an den Anspruch auf Familienbeihilfe anknüpft, besteht auch dann, wenn der Zeitpunkt des Todes vor dem 01.02.2012 liegt, auch wenn zu diesem Zeitpunkt der Anspruch auf Familienbeihilfe nach

dem FLAG idF BGBl I 111/ 2010 nicht mehr bestanden hat (ab 01.02.2011).

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt.

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

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

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

(7) Weibliche Arbeitnehmer, die eine Abfertigung nach § 23a Angestelltengesetz nach dem Karenzurlaub (§ 15 Mutterschutzgesetz) in Anspruch nehmen, haben den Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubs zu erklären.

(8) Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung erbracht, so ruhen diese Versorgungsleistungen wäh-

rend des Abfertigungszeitraumes, das ist die Zahl der Abfertigungsmonate und -tage, die gemäß § 23 Abs 1 Angestelltengesetz und § 10 Abs 2 dieses Kollektivvertrages auf Grund der Dienstzeit vorgesehen sind. Bestehende, gemäß § 23 Angestelltengesetz zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen, oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch nach Absatz 5. Derartige Vereinbarungen können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

§ 10a. Rücktrittsmöglichkeit bei Übertritt in MVK

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne

Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 11. Gehaltszahlung im Todesfall

(1) Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als ein Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

(2) Die Anspruchsberechtigung besteht analog der Reihenfolge gemäß § 10 Abs 6. Für nicht unterhaltsbe-

rechtigte Erben ergibt sich hieraus keine Einschränkung des Anspruchs nach Abs 1.

(3) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs 1 und 2 noch ein Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung im Sterbefall, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

§ 11a. Dienstjubiläum

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren

zum 25-jährigen Dienstjubiläum ... 1 Monatsgehalt
zum 35-jährigen Dienstjubiläum ... 2 Monatsgehälter
zum 40-jährigen Dienstjubiläum ... 3 Monatsgehälter
als Jubiläumsgeld.

Für das Dienstjubiläum besteht wahlweise ein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung im Ausmaß von 1 Monat (25-jährig) bzw maximal 2 Monaten (35-jährig) bzw maximal 3 Monaten (40-jährig), wobei die Festlegung und der Verbrauch einvernehmlich und nach Maßgabe der Regelungen des Urlaubsgesetzes erfolgen.

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

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

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

(1b) Im Zusammenhang mit der bezahlten Dienstfreistellung gemäß Abs 1 und Abs 1a können Betriebsvereinbarungen zur Regelung weiterer Details abgeschlossen werden.

(1c) Aliquotierung Jubiläumsgeld

Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses aufgrund erstmaligen Antritts einer regulären Alterspension, Schwerarbeiterpension, Nachtschwerarbeiterpension bzw Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension ab dem 1. 2. 2024 gebührt einmalig der Anspruch auf das nächstfolgende Dienstjubiläum (Anzahl der Monatsgehälter) aliquot. Ist bis zum Ausscheiden noch kein Anspruch auf Dienstjubiläum entstanden, erfolgt die Aliquotierung entsprechend der zu diesem Zeitpunkt verbrachten Anzahl der vollen Monate Dienstzeit, bei allen weiteren Jubiläumszahlungen erfolgt die Aliquotierung entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses vom letzten erreichten Dienstjubiläum

bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund des Pensionsantritts (monatliche Aliquotierung).

Der Anspruch wird anlässlich der Endabrechnung zur Auszahlung gebracht und erhöht nicht die Berechnungsgrundlage für die Abfertigung alt.

Ein wahlweiser Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung ist nicht möglich.

Abs (1c) gilt ab 1. 2. 2024

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

§ 12. Weihnachtsremuneration

(1) Allen Angestellten ist spätestens mit dem Novembergehalt eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novemberentgeltes gemäß den Bestimmungen des § 4a, jedoch ohne Einbeziehung der nicht pauschalierten Überstunden- bzw Mehrarbeitsvergütungen und Sachleistungen (insbesondere Deputate) auszubezahlen. Kaufmännischen Lehrlingen und technischen Zeichnerlehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingseinkommen.

(2) Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingseinkommen und aus dem

aliquoten Teil des gemäß Abs 1 zustehenden Novemberentgeltes zusammen.

(3) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

(4) Für Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt zusammen.

§ 13. Urlaubszuschuss

(1) Allen Angestellten gebührt jeweils am 01.06. des laufenden Jahres ein Urlaubszuschuss in der Höhe des Maientgeltes gemäß den Bestimmungen des § 4a, jedoch ohne Einbeziehung der nicht pauschalierten Überstunden- bzw Mehrarbeitsvergütungen und Sachleistungen (insbesondere Deputate).

(2) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge erhalten als Urlaubszuschuss einen Betrag in der Höhe der Lehrlingseinkommen für den Monat Mai.

(3) Arbeitnehmer, die zwischen zwei Fälligkeitsterminen in den Betrieb eintreten, erhalten am nächsten

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

(4) Für Angestellte, die zwischen zwei Fälligkeitsterminen des Urlaubszuschusses von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem Entgeltsanteil gemäß Abs 1 aus der Zeit der Vollbeschäftigung und der Teilzeitbeschäftigung zusammen.

§ 13a. Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass anstelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) Für Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird, bzw der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem/der Angestellten innerhalb von 10 Jahren vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter

Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Diese Regelung gilt nur für jene Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen hat, und die nicht in das System der „Abfertigung Neu“ (Betriebliche Mitarbeitervorsorge) gewechselt sind. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

Absatz 3 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Absatz 3 in der nunmehrigen Fassung gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1990. Absatz 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigung von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1997).

(4) Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

(5) Der Zuschlag für Mehrarbeitsstunden gemäß § 19d (3a) AZG beträgt 50 %. Die übrigen Bestimmungen des § 19d kommen unverändert zur Anwendung.

§ 14. Behaltepflicht

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch sechs Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit

dem Letzten eines Kalendermonats endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

(2) Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortset-

zen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger

Kündigungsfrist zum Ende der in Abs 1 bestimmten Be-
haltezeit zu kündigen.

§ 14a. Befristung von Dienstverhältnissen

Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) nicht über den Ablaufzeit-

punkt hinaus fortzusetzen, dem (der) Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen. § 13a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.10.1995 beginnen.

§ 15. Diensterfindungen

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von 3 Monaten vom Tage der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle

der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Angestellten muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Arbeitgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 15a. Ausbildungskosten

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

§ 16. Allgemeine Bestimmungen über die Beschäftigungsgruppen ab 01.02.2019

(1) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 18 vorgesehenen Beschäftigungsgruppen eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Beschäftigungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen.

Dem Angestellten ist mittels Dienstzettel bekanntzugeben:

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

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

(3) Innerhalb der Beschäftigungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre bestimmt.

(4) In der

- Beschäftigungsgruppe 1 sind 4 Beschäftigungsgruppenjahre, gegliedert in 3 Gehaltsstufen (2 Biennien),
- in den Beschäftigungsgruppen 2 bis 14 sind 10 Beschäftigungsgruppenjahre, gegliedert in 6 Gehaltsstufen (5 Biennien), vorgesehen,
- in der Beschäftigungsgruppe 15 sind 8 Beschäftigungsgruppenjahre, gegliedert in 5 Gehaltsstufen (4 Biennien)

vorgesehen.

(5) Für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 01.02.2019 beginnt, gelten

- in der Beschäftigungsgruppe 1 die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Beschäftigungsgruppenjahr, nach 2, nach 4, Beschäftigungsgruppenjahren (2 Biennien),
- in den Beschäftigungsgruppen 2 bis 14 die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Beschäftigungsgruppenjahr, nach 2, nach 4, nach 6, nach 8 und nach 10 Beschäftigungsgruppenjahren (5 Biennien),
- in der Beschäftigungsgruppe 15 die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Beschäftigungsgruppenjahr, nach 2, nach 4, nach 6 und nach 8 Beschäftigungsgruppenjahren (4 Biennien).

(6) Für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 01.02.2019 begonnen hat, gelten die Überleitungsbestimmungen gemäß Anhang III.

Anmerkung: Siehe Anhang IV, Seite [72](#)

(7) Als Beschäftigungsgruppenjahre gelten unbeschadet des § 21 Abs 2 zweiter Satz jene Jahre, die ein Arbeitnehmer in einer bestimmten Beschäftigungsgruppe bzw vor Wirksamkeitsbeginn des Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Beschäftigungsgruppe entsprechenden Tätigkeit verbracht hat.

(8) Für die Anrechnung der Beschäftigungsgruppenjahre ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Arbeitgebern verbracht wurden. Beschäftigungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Arbeitsverhältnissen bei anderen Arbeitgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe nur im Höchstmaß von 10 Beschäftigungsgruppenjahren, bei Eintritt ab dem 01.01.1998 im Höchstmaß von 6 Beschäftigungsgruppenjahren, angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon bei Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Davon abweichend gilt für Angestellte in eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen: in Fällen besonderer Qualifikation bzw bei entsprechender Berufserfahrung können bis zu 8 Jahre als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

(9) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze 7 und 8 als Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten (gilt für alle ab 01.11.1999 vorzunehmenden Einstufungen).

(10) Wenn ein Angestellter, dessen Effektivgehalt höher ist als sein bisheriges Mindestgrundgehalt, infolge

des Ansteigens der Anzahl seiner Beschäftigungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Beschäftigungsgruppe vorzurücken hat, so gebührt ihm bei Zeitvorrückungen zu seinem Effektivgehalt ein Zuschlag in voller Höhe jenes Betrages, um den sich sein Mindestgrundgehalt bei der Vorrückung erhöht. Die Erhöhung des Mindestgrundgehaltes und des Effektivgehaltes tritt am Ersten jenes Monats ein, in dem der Angestellte die erhöhte Anzahl der Beschäftigungsgruppenjahre erreicht.

(11) Bei Vorrückung in eine höhere Beschäftigungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Beschäftigungsgruppe: zB gebührt bei Vorrückung eines bisher in Beschäftigungsgruppe 4 mit 10 Beschäftigungsgruppenjahren eingestuften Angestellten (Mindestgrundgehalt € 3.320,84) in Beschäftigungsgruppe 5 das Mindestgrundgehalt nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren (€ 3.393,77).

(Siehe auch Absatz 14)

Das Ist-Gehalt des Angestellten wird bei Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe bei Bestimmung der Anzahl der Beschäftigungsgruppenjahre in der neuen Beschäftigungsgruppe nicht berücksichtigt. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Beschäftigungsgruppe durch Zeitvorrückung erreicht hätte. Die kollektivvertraglich vorgesehene Vorrückung innerhalb der neuen Beschäftigungsgruppe tritt auf der Basis jenes Gehaltes ein, das der Angestellte durch die Umreihung in die nächsthöhere Beschäftigungsgruppe erreicht hat.

(12) Für Angestellte in eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen gilt abweichend von Abs 10 Folgendes:

Bei Vorrückung in eine höhere Beschäftigungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Beschäftigungsgruppe. Übersteigt das tatsächliche Ist-Gehalt eines/einer Angestellten dieses und auch das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Beschäftigungsgruppe, so kann der Angestellte vorrücken. Bei entsprechender Überzahlung kann eine weitere Mindestgrundgehaltsstufe angerechnet werden. In der neuen Beschäftigungsgruppe verbleibt für den/die Angestellte(n) jedenfalls eine Vorrückung.

(13) Wenn ein Angestellter in einer Beschäftigungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Beschäftigungsgruppenjahre erreicht hat, soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Lohn- und Gehaltsstruktur nach weiterer längerer Tätigkeit und bei entsprechender Leistung (zB Quantität, Qualität, soziale Kompetenz, Führungskompetenz) in der gleichen Be-

schäftigungsgruppe unter Mitwirkung des Betriebsrates eine angemessene Erhöhung vorgenommen werden.

(14) Bei Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 4, 6, 9, 10, 11, 12 erhalten die vor dem 1. 2. 2019 beschäftigten Angestellten die jeweiligen Gehälter und Biennalsprünge der bisherigen Verwendungsgruppen II, III, MI, IV, M II mF, IVa, M III und V. Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung in eine andere Ankergruppe.

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

Bei Umstufungen von Arbeitern und Angestellten in die Beschäftigungsgruppe 5 gebührt ein Überleitungsausgleich in Höhe von € 198,00.

Bei Umstufungen von Angestellten in die Beschäftigungsgruppe 7 gebührt ein Überleitungsausgleich in Höhe von € 211,94 und in die Beschäftigungsgruppe 8 gebührt ein Überleitungsausgleich in Höhe eines Biennalsprungs der Beschäftigungsgruppe 8 (Biennalsprung 2026: € 161,92).

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

Bei Angestellten, die vor dem 01.01. 1998 eingetreten sind, werden im Fall der Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 5, 7 und 8 50 % des jeweils anwendbaren Überleitungsausgleichs gewährt.

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

§ 17. Anrechnung von Entgeltsbestandteilen auf das Mindestgrundgehalt

Das Mindestgrundgehalt eines/einer Angestellten in einem eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen gilt als erreicht, wenn sein/ihr Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Bezugsbestandteile (wie zB Verkaufs- und Handelsprovisionen, Verkaufsprä-

mien, leistungsorientierte Entgeltbestandteile, Unternehmenserfolgsanteile, die sämtliche auf einer Betriebsvereinbarung beruhen) das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Beschäftigungsgruppe erreicht. Das monatliche Mindestgrundgehalt darf dabei nicht unterschritten werden.

§ 18. Beschäftigungsgruppenschema ab 01.02.2019

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

Beschäftigungsgruppe 1

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung.

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

Beschäftigungsgruppe 2

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

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

Beschäftigungsgruppe 3

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

Beschäftigungsgruppe 4

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

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

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

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

Beschäftigungsgruppe 5

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

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

Beschäftigungsgruppe 6

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

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

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

Beschäftigungsgruppe 7

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

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

Beschäftigungsgruppe 8

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

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

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

Beschäftigungsgruppe 9

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

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

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung

und Beaufsichtigung von mehreren ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe 6 angehören müssen oder mindestens 7 ArbeitnehmerInnen beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe 10

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

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

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 11

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

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

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

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung

Beschäftigungsgruppe 12

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

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

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

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung

Beschäftigungsgruppe 13

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

Ferner strategisch wichtige Tätigkeiten insbesondere mit innovativem oder schöpferischem Charakter.

Beschäftigungsgruppe 14

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

Ferner ArbeitnehmerInnen in geschäftsstrategischen Schlüsselpositionen.

Beschäftigungsgruppe 15

ArbeitnehmerInnen in leitender das Unternehmen entscheidend beeinflussender Stellung.

§ 19. Mindestgrundgehälter ab 1. 2. 2026

	BG 1	BG 2	BG 3	BG 4	BG 5	BG 6	BG 7	BG 8
1. u 2. BG-J,	2.616,03	2.654,25	2.824,12	3.046,44	3.302,40	3.652,48	3.984,53	4.309,51
n. 2 BG-J.	2.650,67	2.701,54	2.879,05	3.101,32	3.393,77	3.789,81	4.134,31	4.471,43
n. 4 BG-J.	2.685,31	2.748,83	2.933,98	3.156,20	3.485,14	3.927,14	4.284,09	4.633,35
n. 6 BG-J.		2.796,12	2.988,91	3.211,08	3.576,51	4.064,47	4.433,87	4.795,27
n. 8 BG-J.		2.843,41	3.043,84	3.265,96	3.667,88	4.201,80	4.583,65	4.957,19
n.10 BG-J.		2.890,70	3.098,77	3.320,84	3.759,25	4.339,13	4.733,43	5.119,11
Biennalsprung	34,64	47,29	54,93	54,88	91,37	137,33	149,78	161,92

	BG 9	BG 10	BG 11	BG 12	BG 13	BG 14	BG 15
1. u 2. BG-J,	4.738,62	5.213,07	5.630,33	6.531,16	7.215,55	8.051,78	8.979,98
n. 2 BG-J.	4.916,88	5.466,68	5.911,84	6.827,31	7.558,25	8.434,27	9.440,42
n. 4 BG-J.	5.095,14	5.720,29	6.193,35	7.123,46	7.900,95	8.816,76	9.900,86
n. 6 BG-J.	5.273,40	5.973,90	6.474,86	7.419,61	8.243,65	9.199,25	10.361,30
n. 8 BG-J.	5.451,66	6.227,51	6.756,37	7.715,76	8.586,35	9.581,74	10.821,74
n.10 BG-J.	5.629,92	6.481,12	7.037,88	8.011,91	8.929,05	9.964,23	
Biennalsprung	178,26	253,61	281,51	296,15	342,70	382,49	460,44

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 167 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener

Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,3) ergibt.

§ 20. Lehrlingseinkommen, Lehrlinge, Integrative Berufsausbildung

(1) a) Die monatlichen Lehrlingseinkommen für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge betragen:

	Ab 1. 2. 2026
im 1. Lehrjahr	€ 1.079,00
im 2. Lehrjahr	€ 1.306,00
im 3. Lehrjahr	€ 1.681,00
im 4. Lehrjahr	€ 2.220,00

b) Für Lehrlinge, die nach bestandener Matura ihr Lehrverhältnis beginnen, gelten folgende Lehrlingseinkommen:

	Ab 1. 2. 2026
1. Lehrjahr	€ 1.304,00
2. Lehrjahr	€ 1.644,00

Ab 1. 2. 2026

3. Lehrjahr	€ 2.027,00
4. Lehrjahr	€ 2.341,00

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

(3) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem § 8b Abs 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjah-

re aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen.

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

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

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird eine teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen.

(4) Prüfungsgebühren für Lehrabschlussprüfungen

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

(5) Lehrlinge haben aus Anlass der bestandenen Lehrabschlussprüfung Anspruch auf eine einmalige Prämie in der Höhe von € 150. Wird diese mit ausgezeichnetem oder gutem Erfolg abgeschlossen, erhalten Lehrlinge eine Prämie von € 200.

Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

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

§ 20a. Praktikanten

(1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs 2 lit b (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr (§ 20 Abs 1 lit a bzw lit b).

(2) Ferialpraktikanten sind Schüler, Maturanten oder Studierende, die ohne Vorliegen schul- oder studienrechtlicher Vorschriften während der Schul- oder Hochschulferien in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden.

Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr (§ 20 Abs 1 lit a bzw lit b). § 20 Abs 1 lit b gilt jeweils dann, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

(3) Absolvierenden von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle gemäß § 20 Abs 1 lit a, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle gemäß § 20 Abs 1 lit b. Studierenden an Universitäten oder sonstigen Hochschulen, die im Rahmen der Erstellung von Bachelor-, Master-, Diplom- oder Doktorarbeiten innerhalb eines Dienstverhältnisses beschäftigt werden gebührt bei Bachelor-, und Diplomarbeiten für maximal 12 Monate und bei Doktorarbeiten für maximal 24 Monate als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle gemäß § 20 Abs 1 lit a, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle gemäß § 20 Abs 1 lit b.

(4) Die in Abs 1 bis 3 festgelegten Vergütungssätze können um bis zu 5 % unterschritten werden.

§ 21. Bezüge der Aufsichtsorgane

(1) Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter u dgl. (nicht

aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorie wie folgt übersteigen:

Aufseher um	15 %
Meister und Montageleiter um	20 %
Obermeister um	25 %

Der Bezug der Meister, Montageleiter und Obermeister muss mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Arbeiter erreichen.

(2) Ein Arbeiter, der mit einer Tätigkeit, die vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitsgruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter u dgl. (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), in das Angestelltenverhältnis übernommen wird, muss in der Beschäftigungsgruppe, in die er eingestuft wird, das dem bis-

her erreichten monatlichen Effektivlohn nächsthöhere Mindestgrundgehalt seiner Beschäftigungsgruppe erreichen. Bei Übernahme eines solchen Arbeiters in die Beschäftigungsgruppen 6, 7, 8 oder 9 werden Jahre, die er im selben Unternehmen nachweisbar als qualifizierter Facharbeiter (Beschäftigungsgruppe 6 des Kollektivvertrages für Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs) verbracht hat, zur Hälfte, jedoch höchstens bis fünf Jahre, als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet. Die kollektivvertraglich vorgesehene Vorrückung innerhalb dieser Beschäftigungsgruppe tritt auf der Basis des so ermittelten Gehaltes ein.

§ 21a. Übernahme ins Angestelltenverhältnis

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als Arbeiter (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches und des

Ausmaßes der Kündigungsfrist bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen. Diese Bestimmung tritt für Krankenstände in Kraft, die ab dem 01.12.1986 beginnen.

§ 22. Einstellungsbeschränkungen

(1) Es dürfen nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fachschulausbildung oder mindestens sechs Klassen Mittelschule bzw abgeschlossener kaufmännischer oder technischer Lehrzeit neu eingestellt werden. Ausgenommen davon sind Arbeitnehmer mit Spezialkenntnissen oder besonderen Fähigkeiten auf Grund langjähriger Berufserfahrung. Die Absolventen des einjährigen bürokaufmännischen Lehrganges und des einjährigen betriebstechnischen Lehrganges an der Bundesfachschule für Technik (Sonderlehranstalt für die Berufsausbildung Körperbehinderter) unterliegen nicht den Einstellungsbeschränkungen.

(2) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.

(3) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulausbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.

(4) Im Übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten	kein Volontär
Betriebe mit 11 bis 34 Angestellten	1 Volontär
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten	2 Volontäre
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten	3 % der Angestelltenzahl.

§ 23. Reisekostenregelung

(1) Begriff der Dienstreise bzw Betriebsfahrt

Eine verrechnungsfähige Dienstreise bzw Betriebsfahrt liegt vor, wenn ein Angestellter auf Anordnung seiner vorgesetzten Stelle seinen Dienstort länger als 4 Stunden verlässt. Als Dienstort gilt das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte liegt. Bei Änderungen des Gemeindegebietes nach dem 01.01.1970 sind mit dem Betriebsrat über den Begriff Dienstort innerbetriebliche Regelungen zu treffen. Eine Betriebsfahrt liegt vor, wenn ein Angestellter ständig wiederkehrende Fahrten oder Wege in Erfül-

lung seiner Dienstleistung innerhalb der in seinem Unternehmen bestehenden, abgegrenzten oder zwischen Leitung des Unternehmens und Betriebsrat einvernehmlich abzugrenzenden Betriebs- oder Baubereiche durchzuführen hat.

(2) Bemessung der Reisedauer

Die Reise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte, in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlas-

sen der Wohnung. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

(3) Fahrtkostenvergütung

a) Es erhalten vergütet:

Angestellte der Beschäftigungsgruppen 1 bis 8 bei Fahrten bis 200 Tarif-km Entfernung 2. Wagenklasse,

bei Fahrten über 200 Tarif-km Entfernung 1. Wagenklasse

Angestellte der Beschäftigungsgruppen 9 bis 15 1. Wagenklasse

Angestellte, die vor dem 01.02.2019 der Verwendungsgruppe MlloF zugeordnet waren, erhalten die 1. Wagenklasse vergütet.

Die Benützung von Schlafwagen ist an eine Sonderbewilligung gebunden.

b) Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-PKW für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Das Kilometergeld beträgt:

bis 15.000 km	€ 0,50
darüber	€ 0,47

idF ab 1. 2. 2025

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenzen. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (zB Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr anstelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zB ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des PKW abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeit-

gebers für Schäden, die aus der Benutzung des PKW durch den Arbeitnehmer entstehen.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

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

(4) Reiseaufwandsentschädigung

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

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

Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftszahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartiersrechnung gesondert vergütet. Für Nächtigungen in Hotels oder Gasthöfen wird bei Vorlage der Rechnung zusätzlich eine Trinkgeldvergütung von mindestens € 3,236 pro Nächtigung gewährt.

Wenn ein Quartier kostenlos beigestellt oder Schlafwagenbenützung genehmigt wird, so werden pro Nacht mindestens € 11,036 vergütet.

Wenn bei Nachtfahrten in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr, die mindestens 3 Stunden dauern, ein Schlafwagen nicht benützt wird, gebührt als Entschädigung das Übernachtungsgeld. Das Übernachtungsgeld kann für eine Nacht nur einmal gewährt werden.

(5) Reiseaufwandsentschädigungssätze

a)

das Taggeld beträgt mindestens	€ 73,46
das Übernachtungsgeld mindestens	€ 39,08
zusammen	€ 112,54

b) Für Betriebsfahrten bleiben die jeweils dafür geltenden Regelungen aufrecht; dort, wo solche nicht bestehen, können sie neu geschaffen werden. Die Ver-

gütung für Betriebsfahrten darf jedoch bei einer Abwesenheit

von mehr als 12 Stunden mindestens € 54,93
und für auswärtige Nächtigung mindestens .. € 25,79
pro Nacht nicht unterschreiten.

Wenn bei Betriebsfahrten für bestimmte Orte (zB teure Orte) höhere Sätze vereinbart waren, bleiben die dafür vorgesehenen höheren Sätze unverändert.

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

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

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

Wird gemäß § 4 Abs 2 a in einer Betriebsvereinbarung die 4-Tagewoche vereinbart, so gebührt der volle Taggeldsatz für die vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten Angestellten bereits bei einer Abwesenheit über 11 Stunden.

Abweichend hiervon gebührt bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von 3 bis 4 Stunden dann, wenn sich die Abwesenheit über die Zeit von 11 bis 14 Uhr erstreckt und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen, 1/2 Taggeldsatz.

Eine Reisezeit bis zu vier Stunden Dauer am Ende oder zu Beginn eines Kalendertages wird bei Ermittlung des

Taggeldes mit der damit zusammenhängenden Reisezeit des folgenden bzw vorangehenden Kalendertages zusammengezählt.

e) Sonstige, mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende, notwendige Dienstaufwendungen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechkosten, Kosten für Zu- und Abfahrt vom Bahnhof u dgl., ferner besondere Aufwendungen, die der Angestellte zum Erreichen des Zwecks seiner Dienstreise machen muss, sind in ihrem tatsächlichen glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

f) Angestellte in eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben, haben bei Dienstreisen und Betriebsfahrten Anspruch auf eine Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 26 Z 4 EStG.

(6) Überstunden auf Dienstreisen

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

Wenn der Angestellte Vergütung für derartige Überstunden beansprucht, kann er nicht gleichzeitig Reiseaufwandsentschädigung nach Abs 5 lit c verlangen.

(7) Verfall des Vergütungsanspruches

Reiserechnungen müssen innerhalb einer durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Frist vorgelegt werden. Danach entfällt, wenn keine berücksichtigungswürdigen Umstände vorliegen, der Anspruch.

§ 23a. Entsendung zu Auslandsdienstreisen

(1) Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein Angestellter von seinem Dienstort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird.

(2) Reisevorbereitung

Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

(3) Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß Abs 6 und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von § 23a bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels. Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über auf Grund des § 23a ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere auf Grund einer Betriebsvereinbarung, allgemein ange-

wendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- und Nachtgeldes,
- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisungsart des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen.

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

(4) Beförderungsmittel und Fahrtkosten

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

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

c) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

(5) Arbeitszeit und Wochenruhe

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

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

(6) Aufwandsentschädigung

a) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbzahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist § 23 heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

b) Der Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes wird das Taggeld sowie das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten zugrunde gelegt und es dürfen die Inlandssätze gemäß § 23 Abs 5 nicht unterschritten werden.

c) Die Aufwandsentschädigung nach Absatz 6 gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (lit B) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (lit B) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

d) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent

auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß Abs 6 nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

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

f) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

g) Bis zum Grenzübertritt bzw zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach § 23 zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne von lit c, ist auf die gesamte Dienstreise § 23 hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammenzurechnen.

h) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß lit B jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreu-

ungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

(7) Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

a) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen von § 23 in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

b) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen von § 23 angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

(8) Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 9 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt zB durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jedes darüber hinausgehende Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jedes über 9 Monate hinausgehende Monat 1/9 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

(9) Versicherungen

a) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.800, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.600 festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich

entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

b) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

(10) Tod naher Angehöriger

Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

(11) Erkrankungen und Unfälle

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen.

Über Verlangen der unter Abs 10 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zB Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.300 nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

(12) Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (zB durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jener Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, den er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

(13) Bevorschussung und Reiseabrechnung

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt wer-

den) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren.

Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

(14) Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte bzw seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der Absätze 9, 10 und 12 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

(15) Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

a) Die Ansprüche nach Absatz 6 und 7 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

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

c) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

(16) Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß Abs 15 lit C hat sich vor Beschreiten des ordentlichen Rechtsweges ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, des-

sen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Ver-

handlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 24. Trennungsgeld

(1) Verheiratete und Gleichgestellte, die auf Veranlassung durch den Arbeitgeber (Versetzung) an der Führung eines gemeinsamen Haushaltes gehindert werden, erhalten zur Abgeltung der ihnen dadurch entstehenden Mehrkosten ein Trennungsgeld.

Den Verheirateten gleichgestellt sind verwitwete, geschiedene und ledige Angestellte, die mit ihren eigenen Kindern, Zieh- oder Pflegekindern, Verwandten aufsteigender Linie, Geschwistern oder Pflegeeltern im gemeinsamen Haushalt leben und – weil sie für deren Unterhalt sorgen – einen lohnsteuerfreien Betrag bewilligt erhalten haben. Den Verheirateten gleichgestellt sind weiters Angestellte, die mit einem Lebensgefährten oder einer Lebensgefährtin im Sinne des ASVG zusammenleben.

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

(3) Für die ersten vier Wochen der Versetzung gelten die Reisekostenbestimmungen, ab dem 29. Kalendertag gebührt das Trennungsgeld.

(4) Das Trennungsgeld beträgt je Kalendertag 1 % des Monatsbruttogehaltes, mindestens € 28,70, höchstens € 56,38.

(5) Wird dem Angestellten am Dienort freie Unterkunft gewährt, so vermindert sich das Trennungsgeld um 20 %.

(6) Der Anspruch auf Trennungsgeld besteht nicht

- a) während desurlaubes,
- b) während allfälliger Heimfahrtstage, an denen der Angestellte nicht gearbeitet hat und bei denen der Dienstgeber die Fahrtkosten trägt,
- c) während einer Krankheit, wenn der Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag,
- d) während des Krankenhausaufenthaltes, ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag,
- e) an Tagen, an denen der Angestellte aus eigenem Verschulden die Arbeit ganz oder teilweise versäumt,

f) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden.

Nachweislich weiterlaufende Quartierkosten werden in den Fällen a) bis f) vergütet.

(7) Das Trennungsgeld wird sofort eingestellt, wenn der Angestellte

- a) eine zumutbare Wohnung am Dienort oder so nahe davon erhält, dass ihm die tägliche Fahrt zwischen Wohn- und Dienort mit dem üblichen Verkehrsmittel zugemutet werden kann, oder sich weigert, eine solche ihm angebotene Wohnung zu beziehen, es sei denn, dass ihm wegen der zeitlichen Absehbarkeit der Dauer der Versetzung die Aufgabe des Hauptwohnsitzes aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen nicht zugemutet werden kann und er daher während der Zeit der Versetzung nachweislich zwei Haushalte führt,
- b) während mehr als drei Monate seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war,
- c) mit seiner Familie am Dienort in der ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkunft (ohne dort die Möglichkeit zur Führung eines gemeinsamen Haushaltes zu haben) länger als zwei Monate lebt,
- d) wenn aus sonstigen Gründen die Voraussetzungen zur Zahlung des Trennungsgeldes nach dieser Vorschrift nicht mehr gegeben sind. Widerrechtlich bezogenes Trennungsgeld ist zurückzuzahlen.

(8) Angestellte, denen nach obigen Vorschriften kein Trennungsgeld gebührt und denen die Auflassung ihrer Wohnung an ihrem bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann, soll auf Antrag der Mietzins – in der Regel bis zur Dauer von 12 Monaten – ganz vergütet werden.

(9) Der Angestellte ist verpflichtet, jede Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung von Trennungsgeld unverzüglich seiner Dienststelle mitzuteilen.

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

§ 24a. Versetzung lediger Angestellter

Nicht unter § 24 fallende Ledige, die auf Veranlassung durch den Arbeitgeber (Versetzung) an der Führung ihres bisherigen Haushaltes gehindert werden, erhalten zur Abgeltung der ihnen dadurch entstehenden

Mehrkosten für die ersten vier Wochen der Versetzung eine nach den Reisekostenbestimmungen errechnete Vergütung.

§ 25. Anwesenheitsdienst und Erreichbarkeit

(1) Anwesenheit:

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

Wenn nach Absolvierung der normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit Anwesenheitsdienst geleistet wird, kann die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Anwesenheitszeit bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden. Für jede Anwesenheitsstunde gebührt die Vergütung laut Absatz 5.

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

(2) Ruferreichbarkeit:

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

sofern die Erreichbarkeit an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr fällt 45 %
sofern sie an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt 15 %

der Vergütung nach Abs 5.

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

(3) Allgemeine Erreichbarkeit:

Allgemeine Erreichbarkeit liegt vor, wenn ein Angestellter außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten innerhalb einer Entfernung von 4 Wegkilometern – von seiner Wohnung aus gerechnet – für allfällige Dienstleistungen erreichbar ist.

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

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

sofern die Erreichbarkeit an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr fällt 30 %
sofern sie an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt 10 %

der Vergütung nach Abs 5.

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

(4) Gemeinsame Bestimmungen für Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit:

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

b) Die in diesem Paragraph angeführten Bestimmungen gelten nicht für die unter § 26 behandelten Einmannbetriebe.

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

d) Eine nicht aus dem Betriebsgeschehen heraus begründete Verkürzung oder Unterbrechung der Rufer-

reichbarkeit und der allgemeinen Erreichbarkeit ist unzulässig.

e) Wird ein Arbeitnehmer aus der Ruferreichbarkeit oder der allgemeinen Erreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so werden die erforderlichen Reisezeiten für Fahrten von der Wohnung bis zur Rückkehr zur Wohnung bzw zur ständigen Arbeitsstätte als Überstunden vergütet. Eine Vergütung nach § 23 Abs 5 lit c gebührt in diesem Falle nicht.

(5) Berechnungsbasis für die Vergütung für Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit:

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

Monatsgehalt zuzüglich Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Zulagen für gesundheitsgefährdende Arbeiten, Schicht- und Nachtschichtzuschläge, Funktionszulagen, Abgeltung für Tätigkeiten in Einmannbetrieben, Fehlgeldentschädigungen, Provisionen und Prämien, innerbetriebliche Zulagen pro Normalarbeitsstunde, d.i. 1/167 des so ermittelten Betrages. Bezüglich der Ermittlung der Anteile jener Bezüge, die nicht monatlich pauschaliert geleistet werden, ist § 4a Abs 3 sinngemäß anzuwenden.

**) Nach den geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen kann eine Dienstleistung, die bisher als Anwesenheitsdienst gegolten hat, ohne dass sie sich erheblich verändert hat, ab nun nicht als tatsächliche Arbeit gewertet werden. Ebenso wenig kann eine Dienstleistung, die bisher als tatsächliche Arbeitsleistung gegolten hat, ohne dass sie sich erheblich verändert hat, ab nun als Anwesenheitsdienst erklärt werden.*

§ 25a. Sonderregelung für die Verwendung drahtloser Rufeinrichtungen

Wenn Angestellte außerhalb ihrer Normalarbeitszeit oder der Erreichbarkeit gemäß § 25 auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten zwecks Ermöglichung der Kontaktnahme mit drahtlosen Rufeinrichtungen ausgestattet werden, ist hierüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In dieser Betriebsvereinbarung sind die Verpflichtungen des Angestellten, die ihm dafür gebührende Vergütung sowie die Zeiten, in welchen diese Rufeinrichtungen nicht getragen werden müssen, zu regeln. Die

Vergütung hat sich nach dem Ausmaß und dem Umfang der zu erwartenden Inanspruchnahme zu richten. Weiters ist festzulegen, wieweit diese Vergütung auf Grund der Einstufung in den Beschäftigungsgruppen 12 bis 15 für die Funktion, in der die drahtlose Rufeinrichtung zu verwenden ist, abgegolten ist. Bereits bestehende, zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung vereinbarte Regelungen über Vergütungen bleiben aufrecht. § 25 Abs 4 lit e gilt sinngemäß.

§ 26. Sonderregelung für Einmannbetriebe

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

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

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

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

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

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

(7) Der in einem Einmannbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer erhält ein Gehalt auf der Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1). Er erhält außerdem ein Pauschale in der Höhe von 30 % seines Ge-

haltes; es kann jedoch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, dass abweichend von Abs 2 die regelmäßige Beschäftigung innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nicht mehr als 5 3/4 Stunden

und in Zeiten besonderer Verhältnisse höchstens 11 1/2 Stunden betragen darf und ein Pauschale in Höhe von 25 % gebührt.

§ 27. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anruf des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Orga-

nisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 27a. Schlichtungsmechanismus auf KV-Ebene anlässlich der Einführung des Entgeltsystems zum 01.02.2019

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

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

§ 28. Betriebsvereinbarungen und Sondervereinbarungen

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarungen bzw Arbeitsordnung, Sondervereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder

Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(2) Betriebsvereinbarungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeschlossen oder abgeändert werden.

§ 29. Ermächtigung zu Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 des Arbeitsverfassungsgesetzes können zwischen Betriebsrat und Dienstgeber in folgenden Fällen abgeschlossen werden:

a) Vergütung für Verbesserungsvorschläge,

b) Fehlgeldentschädigung (Schwundgeld),

c) vom Kollektivvertrag abweichende Abgrenzung des Dienstortes.

§ 30. Begünstigungsklausel

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

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

(3) Die Begünstigungsklausel ist hinsichtlich der Punkte Reisekostenregelung (§ 23 ohne Abs 3 lit b), Kilometergeld (§ 23 Abs 3 lit b), Trennungsgeld (§ 24) und Sonderregelung für Einmannbetriebe (§ 26) so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als Ganzes oder die schon bestehenden Regelungen als Ganzes angewendet werden können. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen

Regelung unter Berufung auf die Begünstigungsklausel ist nicht gestattet.

§ 31. Bildungsmanagement

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

Aus diesen Gründen bekennen sich die Sozialpartner zu permanenter und zielgerichteter Weiterentwick-

lung aller Beschäftigten der Branche. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung im Sinne des ArbVG über den spezifischen Bildungs- und Entwicklungsbedarf der Beschäftigten und sollen geeignete Maßnahmen zur zeitnahen Umsetzung und deren Umfang vereinbart werden. Dabei können auch externe Institutionen wie zB Universitäten, Fachhochschulen, Schulen, Bildungseinrichtungen etc einbezogen werden.

siehe auch Anhang III, Seite [53](#)

§ 32. Insourcing und Auslagerung

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

Deshalb fordern die Kollektivvertragspartner anlässlich des Inkrafttretens des Kollektivvertrages vom 01.02.2019 die Betriebspartner dazu auf, Beratungen im Anlassfall, zumindest aber einmal jährlich, auch

für die gemeinsame Diskussion über die Auslagerung bzw das Insourcing von – insbesondere geschäftsmodellnahen – Dienstleistungen und Services aktiv zu nutzen. Dabei sollen insbesondere die Kriterien Geschäftsfeld, Unternehmenstätigkeiten, Beteiligungsverhältnisse, Kosten, Berufsbilder, Qualifikationen, Qualitätsniveau etc, ... angelegt werden. Dem Betriebsrat werden die erforderlichen Unterlagen im Sinne des ArbVG ausgehändigt.

siehe auch Anhang III, Seite [53](#)

§ 32a. Arbeitskräfteüberlassung; Anrechnung von Vordienstzeiten bei Übernahmen

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass für Arbeitskräfteüberlassung in den Elektrizitätsunternehmen geltendes Recht 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. Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und sollte keine Lösung auf betrieblicher Ebene erreicht werden, nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

Bei der Übernahme von Arbeitnehmern aus einem Dienstverhältnis zu einer Konzerngesellschaft im Sinne des § 15 AktienG bzw § 115 GmbHG oder aus einer Arbeitskräfteüberlassung zu einer solchen Konzerngesellschaft ab 01.02.2022 werden sämtliche im Konzern verbrachten Vordienstzeiten (auch unter Einschluss von Lehrzeiten) für nach dem Übertrittszeitpunkt entstehende gesetzliche und kollektivvertragliche Ansprüche angerechnet. Davon ausgenommen sind Vordienstzeiten, die vor einer länger als 18-monatigen Unterbrechung geleistet wurden.

§ 8 Abs (5a) des Kollektivvertrags der Elektrizitätsunternehmen wird von dieser Regelung nicht berührt.

§ 33. Sicherung des Geltungsbereiches

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

Darüber hinaus wird eine Liste jener Unternehmen erstellt, welche im Rahmen der Einführung des EVU-KV neu in diesen Kollektivvertrag wechseln (Anhang 4b). Diese Listen werden jährlich im Zuge der kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltsverhandlungen aktualisiert.

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

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

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

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

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

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

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

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

Bis 31.10.2018 werden in den Unternehmen erstmalig sozialpartnerschaftliche Gespräche über die Anwendung des KV neu betreffend Unternehmen, die diesen derzeit nicht anwenden, geführt.

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

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

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

ANHANG I

ERHÖHUNG DER ISTGEHÄLTER, MINDESTGRUNDGEHÄLTER UND ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

ARTIKEL I ERHÖHUNG DER IST-GEHÄLTER AB 1. 2. 2026

1. Die Istgehälter werden für alle Beschäftigungsgruppen um 2,8 % erhöht.

Die Istgehälter der Angestellten, die vor dem 1. 2. 2019 eingetreten sind, werden um 2,8 % erhöht.

2. Wird durch innerbetrieblich gewährte variable Bezugsbestandteile im Jahresdurchschnitt das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt überschritten, so gilt dies nicht als Ist-Überzahlung im Sinne von Anhang I Artikel I betreffend die Erhöhung der Ist-Gehälter.

3. Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt Artikel I.2. des Kollektivvertrages vom November 1999 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen P I.2. in der Fassung von November 1999 weiterhin gültig. Für Unternehmen, die die Op-

tion zur Beschäftigungssicherung lt Artikel I.3. des Kollektivvertrages vom November 2000 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen P I.3. in der Fassung von November 2000 weiterhin gültig. Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt Artikel I.3. des Kollektivvertrages vom November 2001 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen P I.3. in der Fassung von November 2001 weiterhin gültig. Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt Artikel I.2. des Kollektivvertrages vom Februar 2003 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen P I.2. in der Fassung von Februar 2003 weiterhin gültig.

ARTIKEL II MINDESTGRUNDGEHÄLTER

1.
Die ab 1. 2. 2026 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der Gehaltsordnung § 19. Für Eintritte

vor dem 1. 2. 2019 sind die Bestimmungen des Protokolls Anhang III zu beachten.

ARTIKEL III ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Die Überstunden- und Mehrarbeitspauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, in welchem das Monatsgehalt gemäß Art I und II erhöht wird. Hier-

bei sind die Bestimmungen der Neuregelung der Mehrarbeit (siehe § 4b) zu beachten.

ARTIKEL IV EINMALIGE MITARBEITERPRÄMIE/ EINMALIGE ZUSÄTZLICHE FREIZEIT:

a. Angestellte, die am 31. 1. 2026 in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen, erhalten die einmalige Mitarbeiterprämie in Höhe von EUR 400,- brutto. Teilzeitbeschäftigte Angestellte erhalten den ihrer zum Stichtag 31. 1. 2026 vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend aliquoten Teil der einmaligen Mitarbeiterprämie, bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteiles, der dem Gehaltsausgleich entspricht. Die einmalige Mitarbeiterprämie ist im Rahmen der Abrechnung für das Kalendermonat Juli 2026 auszuzahlen. Arbeitnehmer, die vor diesem Zeitpunkt ausscheiden, erhalten die einmalige Mitarbeiterprämie im Rahmen der Endabrechnung.

Angestellte, die sich am 31. 1. 2026 in Väter- oder Mütterkarenz befinden oder Präsenz- oder Zivildienst leisten, haben keinen Anspruch auf die einmalige Mitarbeiterprämie. Der Entfall des Anspruches auf die einmalige Mitarbeiterprämie gilt auch für alle anderen Formen eines aufrechten Dienstverhältnisses mit gänzlich ruhenden Hauptpflichten (= Arbeits- und Entgeltspflicht) wie zB bei vereinbartem unbezahlten Urlaub, Vereinbarung eines Papamonates oder bei sonstigen Karenzen wie zB der Bildungskarenz, Pflegekarenz, etc.

Arbeitnehmer, die sich im Auszahlungsmonat in Karenz befinden, erhalten die Auszahlung vor Karenzantritt.

Anspruch auf die einmalige Mitarbeiterprämie haben jedenfalls Arbeitnehmer, die aufgrund einer Dienstverhinderung bzw. eines Arbeitsunfalles iSd § 8 AngG keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

Umwandlung der einmaligen Mitarbeiterprämie in einen ganztägigen Freizeitanspruch:

Anstelle der Einmalzahlung kann in Betrieben mit Betriebsrat ausschließlich durch Betriebsvereinbarung bis längstens 31. 3. 2026 eine einmalige Umwandlung und Konsumation in Form von zwei ganzen, unverfallbaren Freizeittagen unter Fortzahlung des Entgelts vereinbart werden. Die Umwandlung kann nur für die gesamte Einmalzahlung erfolgen.

In der Betriebsvereinbarung können zusätzliche Bestimmungen (zB Umwandlung für alle Arbeitnehmer oder nur für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern) oder zusätzliche Gestaltungsrechte (zB ein Wahlrecht des einzelnen Arbeitnehmers, ein Ablehnungsrecht des Arbeitgebers in begründeten Fällen oder ein Rückumwandlungsrecht des Arbeitgebers bei unvorhersehbaren, betrieblichen Umständen) festgelegt werden.

Die Betriebsvereinbarung kann in begründeten Einzelfällen Abweichungen durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulassen. Dies insbesondere bei Arbeitnehmern mit großen Resturlaubsständen, personellen Engpässen in bestimmten Betriebsabteilungen, hohen Auftragsbeständen, sonstigen betrieblichen Erfordernissen oder in begründeten Einzelfällen auf Wunsch des Arbeitnehmers. Durch die Ausnahmevereinbarung darf jedenfalls die Höhe der Einmalzahlung bzw der zusätzlichen Freizeit nicht gekürzt werden.

Die konkrete Umrechnungsmethode der aliquoten Einmalzahlung in Freizeit sowie der Verbrauch der Freizeit ist für Teilzeitbeschäftigte durch Betriebsvereinbarung festzulegen und näher auszugestalten. In der Betriebsvereinbarung kann aber auch festgelegt werden, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund eines ge-

ringen Beschäftigungsausmaßes kein Wandlungsrecht zusteht.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten den ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend aliquoten Teil an Freizeittagen, aufgerundet auf ganze Stunden, bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Die Konsumation kann ausschließlich im Zeitraum zwischen 1. 7. 2026 und 31. 12. 2026 erfolgen.

Der Verbrauchszeitpunkt des zusätzlichen, ganztägigen Freizeittages ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann der Arbeitnehmer mit einer Vorankündigung von 4 Wochen den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen.

Der Verbrauch der Freizeittage geht der Konsumation von Urlaubstagen im Sinne des UrlG oder sonstigem tageweisen Zeitausgleich vor. Im Falle der (teilweisen) Nichtkonsumation der Freizeittage bis längstens 31. 12. 2026 sind umgewandelte Freizeittage wieder in eine einmalige Mitarbeiterprämie rück zu wandeln, wobei für jeden nicht konsumierten Freizeittag eine einmalige Mitarbeiterprämie in Höhe von EUR 200,- brutto mit der Abrechnung für den Kalendermonat Jänner 2027 auszubezahlen ist.

Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses vor Konsumation der Freizeittage gebührt der nicht konsumierte Anteil an Freizeittagen in Form von Geld in Höhe des umgewandelten Anteils der einmaligen Mitarbeiterprämien (= EUR 200,- brutto / Tag) als Beendigungsanspruch.

b. Für Lehrlinge, die sich am 31.01.2026 in einem aufrechten Lehrverhältnis im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes befinden, gelten folgende Regelungen:

- I) Bei aufrechem Lehrverhältnis zum 31.01.2026 erhalten Lehrlinge mit der Abrechnung für den Kalendermonat Juli 2026 eine einmalige Mitarbeiterprämie in Höhe von EUR 200,- brutto.
- II) Eine Wandlung der einmaligen Mitarbeiterprämie für Lehrlinge in Freizeit ist nicht möglich.

ANHANG II

PROTOKOLLE

1. Zu § 4

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

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

2. Zu § 4 Abs 5

Ab 01.11.1997

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

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

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

Der Beobachtungszeitraum für die bessere Berücksichtigung der Belastungen im Nachtschichtdienst wird auf das Jahr 1990 ausgedehnt.

3. Zu § 4b

Bei Überstundenpauschalien gilt im Rahmen der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit § 4b (zB 1 1/2 Stunden bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit). Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insofern vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4b (Mehrarbeitszuschlag) auf Grund der vereinbarten Stunden und des Teilers gemäß § 5 Abs 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

4. Kollektivvertrag vom 23.01.2020 – Freiwilligkeit von Überstunden

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

5. Zu § 7 Abs 3

a) Die Änderung des § 7 Abs 3 tritt mit Wirksamkeit ab 01.01.2000 in Kraft.

b) Die Kollektivvertragspartner kommen überein, dass etwaige Nebenabreden und Auslegungsregelungen im Bereich der Industrie auch für den Bereich des VEÖ gelten.

6. Zu § 9a „Papamonat“

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

7. Zu § 9c Kinderzulage

Ab 1. 2. 2010

a) Die KV-Parteien halten fest:

Die Kinderzulage gemäß § 9c gebührt auch für die Dauer des Bezugs von Wochengeld nach der Geburt und die Dauer der Karenz gemäß MschG und VKG und wird für diesen Zeitraum bei Wiederaufnahme der Beschäftigung oder bei vorheriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Diese Regelung gilt für ArbeitnehmerInnen, die am 01.02.2010 oder nach diesem Zeitpunkt eine Karenzzeit gemäß MschG und VKG beenden.

b) Kollektivvertrag vom 14.02.2011

Die Kollektivvertragspartner legen dieser Regelung das gemeinsame Verständnis zugrunde wie folgt: Das Weiterbestehen des Anspruches auf Kinderzulage bis 31.01.2012 auch dann, wenn der Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem FLAG idF BGBl I 111/2010 nicht mehr bestanden hat, gilt nur für jene Fälle, bei denen der Anspruch auf Familienbeihilfe auf Grund der Änderungen des FLAG durch BGBl I 111/2010 nicht mehr besteht. In allen übrigen Fällen

entsteht durch diese Kollektivvertragsregelung kein neuer Anspruch auf Kinderzulage.

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

c) Kollektivvertrag vom 24.02.2014

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

d) Kollektivvertrag vom 15.01.2015 – Empfehlung Kinderzulage

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

e) Kollektivvertrag vom 12.01.2016 – Authentische Interpretation

Die Kinderzulage gebührt auch für weitere Kinder, die während der Karenzzeit nach MschG und VKG geboren werden.

8. Zu § 11a

Der VEÖ und die GPA stimmen überein, dass in jenen EVU, die der Kollektivvertragsempfehlung betreffend Dienstjubiläum bisher gefolgt sind oder in denen auf Grund der Empfehlung für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen bestanden haben, durch die Übernahme in den normativen Teil keine materielle Änderung eintritt.

10. Zu § 20

Der VEÖ und die GPA-djp werden versuchen, unter den Bedingungen, die nachstehend genannt sind, im Berufsbild Technischer Zeichner mit einer Lehrzeitdauer von 3,5 Jahren zu einer Einigung zu kommen.

1. Der Kollektivvertrag für Angestellte der EVU wird den Bedürfnissen entsprechend angepasst:

Ab 1. 2. 2022

a) Fixierung eines Lehrlingseinkommens von € 1.750,- für das 4. Lehrjahr.

b) Hinweis auf ein einvernehmliches Vorgehen bei der Überwachung von zwischenbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen beim Technischen Zeichner.

2. Bei der Lehrplananpassung wird auch die Schulzeitdauer geprüft.

3. Das Berufsbild des „Bautechnischen Zeichners“ soll auch den modernen Gegebenheiten unter Respektierung des Kollektivvertrags von Baugewerbe und Bau-

industrie angepasst werden, sodass volle Verwandtschaft zum neuen Technischen Zeichner empfehlenswert scheint.

4. Eine allfällige Verkürzung der Arbeitszeit in den EVU wird nicht als Begründung für eine nochmalige Verlängerung der Lehrzeit beim Technischen Zeichner dienen.

11. Zu § 23 Abs 5

a) Die Anpassung der Aufwandsentschädigungen orientiert sich an der Inflationsentwicklung (VPI 2005), bezogen auf das dem jeweiligen Kollektivvertragsabschluss per 1. Februar vorangegangene Kalenderjahr.

b) Kollektivvertrag vom 31. Jänner 2026

Die Aufwandsentschädigungen werden um 2 % erhöht.

12. Zu § 23a

Hinsichtlich Auslandsdienstreisen wird die Regelung des Zusatzkollektivvertrages der Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie in der Fassung vom 1. 11. 2000 übernommen, wobei die vollen Reisekostensätze der Bundesbediensteten ungekürzt zugrunde gelegt werden und die Inlandssätze gem § 23 Abs 5 lit a) des Kollektivvertrages der Angestellten der Elektrizitätsunternehmen nicht unterschritten werden dürfen.

13. Zu § 24 Abs 1

Nach übereinstimmender Auffassung beider Kollektivvertragspartner gebührt gemäß § 24 Abs 1 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs das Trennungsgeld bei jeder Versetzung, nach welcher Verheiratete oder Gleichgestellte an der Führung eines gemeinsamen Haushaltes gehindert sind, also auch, wenn sie schon vor der Versetzung keinen gemeinsamen Haushalt führten.

14. Zu § 24a

Zwischen dem VEÖ und der GPA besteht Übereinstimmung, dass für Ledige im Sinne von § 24a das Trennungsgeld in keinem Fall gebührt.

15. Zu § 25 Abs 3

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

16. Der Verband der Elektrizitätsunternehmen Österreichs legt seinen Mitgliedsunternehmen zwecks Vermeidung sozialer Härten bei einvernehmlichen verschlechternden Gesamtvertragsveränderungen nahe,

diese dem betroffenen Dienstnehmer in schriftlicher Form vorzulegen und diesem bis zur Annahme eine Bedenkfrist von fünf Arbeitstagen einzuräumen.

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

18. Zu § 4c (Altersteilzeit)

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4c aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

19. Euro-Umstellung

Soweit durch BV nichts Anderes vorgesehen wird, sind – erstmals anlässlich des Übergangs auf den Euro – in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Werte von weniger als 5 Euro auf zumindest 3 Nachkommastellen zu runden. Wenn eine Berechnung 3 oder mehr Nachkommastellen ergibt, ist jedoch der monatliche Anspruch auf ganze Cent zu runden.

20. Altersteilzeit

Gemeinsame Erklärung zur Altersteilzeit:

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

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

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

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

21. Zur Ist-Gehaltserhöhung des Kollektivvertrages vom 1. Februar 2026

Die Gehaltserhöhung gemäß Anhang I. Artikel 1 (Erhöhung der Istgehälter) wirkt auch auf innerbetriebliche Entlohnungsschemata, die darüber hinausgehende Erhöhungen vorsehen. Die einzelnen Gehalts-/Lohnansätze solcher Schemata sind entsprechend anzuheben. Die kollektivvertraglich zustehenden Mindestgehälter/-löhne dürfen nicht unterschritten werden. Die so errechneten Werte sind in den Folgejahren Ausgangspunkt der Erhöhung unter sinngemäßer Anwendung des im Schema vorgesehenen Valorisierungssystems.

22. All-in-Verträge

Die KV-Partner kommen überein, dass in All-In Verträgen Gesetze und Rechtsnormen nicht unterlaufen werden dürfen und die vereinbarten Bestandteile des All-In-Vertrages im Dienstzettel darzustellen sind.

23. Zu Anhang II a P 3

Ergänzend zum Anhang IIa P 3 wird festgehalten:

Eine Verkürzung im umgekehrten Fall ist kollektivvertraglich nicht vorgesehen.

Durch diese Bestimmung werden die Vereinbarungsmöglichkeiten hinsichtlich Überstundenpauschalien grundsätzlich nicht eingeschränkt.

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

25. Der VEÖ und die GPA werden auf Expertenebene die begonnenen Grundsatzgespräche über das Firmenpensionswesen fortsetzen.

26. Sondierung kollektivvertraglicher Vorruhestandsmodelle

Protokoll vom 30.01.2004

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

Protokoll vom 25.01.2005

Die Gespräche zur Sondierung altersgerechter Arbeitszeitmodelle werden weitergeführt.

27. Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, in gemeinsame Gespräche betreffend Themen der Arbeits-

zeitgestaltung (insbesondere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, altersgerechte Arbeitszeitmodelle, Sabbatical, Teilzeit) einzutreten.

28. Für die Themen Arbeitszeitflexibilisierung und Rahmenrecht werden ab 1. 3. 2008 gemeinsame Arbeitsgruppen eingesetzt, die bis 31. 10. 2008 gemeinsame Ergebnisse ausarbeiten.

29. Für die Themen Arbeitszeitflexibilisierung und Rahmenrecht werden im März 2009 Gespräche aufgenommen und maximal in 3-wöchigen (zu vereinbarenden) Terminabständen mit dem Ziel fortgesetzt, dass diese bis 15.06.2009 abgeschlossen werden. Dabei sollen insbesondere die folgenden Vorschläge des VEÖ diskutiert werden:

- Streichung des § 4 Abs 6 letzter Satz
- Erhöhung der zulässigen Stundenanzahl von 127 pro Monat auf das gesetzlich vorgesehene Ausmaß (§ 25 Abs 4 Ang.-KV, XVI P 4 Arb.-KV)
- Streichung der derzeit im Kollektivvertrag (§ 4 Abs 9 Ang.-KV, VI Z 21 Arb.-KV) vorgesehenen Maximaldauer des Schichtturnusses;
- Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen im Kollektivvertrag
- Ermächtigung für generelle 12-Stunden Schichten bei Vorliegen der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit

30. Gemeinsame Erklärung zu Aus- und Weiterbildung

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

31. Im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgesetz vom 01.07.2004 und das noch zu erlassende Behindertengleichstellungsgesetz wird zur Sichtung der Kollektivverträge eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

32. Arbeitsgruppe Rahmenrecht

Es wird eine Arbeitsgruppe der Kollektivvertragspartner betreffend Strukturfragen der Reisekostenregelung sowie Arbeitszeithemen eingesetzt

33. Einsetzung einer Arbeitsgruppe betreffend Arbeitszeitgestaltung.

34. Überarbeitung Kollektivvertrag

a) Kollektivvertrag vom 14.02.2011

Der Kollektivvertrag wird ohne Änderung seines materiellen Gehalts auf Büroebene hinsichtlich

- geschlechtsneutraler Formulierung personenbezogener Bezeichnungen,
 - des „Eingetragenen Partnerschaftsgesetzes“ und
 - Änderung von Gesetzesziten
- überarbeitet

b) Kollektivvertrag vom 13.02.2012

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, dass das Rahmenrechtsthema „Gendergerechte Formulierung des Kollektivvertrags“ ab 01.03.2012 in einer kleinen Expertengruppe behandelt wird.

c) Kollektivvertrag vom 30. Jänner 2024

Es wird vereinbart, dass eine umfassende, ausschließlich redaktionelle Überarbeitung des Kollektivvertrags für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen unter Beiziehung einer arbeitsrechtlichen Expertin bzw eines Experten erfolgen wird. Die Kosten werden von Österreichs E-Wirtschaft getragen.

35. Geltungsbereich

a) Kollektivvertrag vom 14.02.2011

Österreichs E-Wirtschaft wird sich dafür verwenden, dass Unternehmen, die im Aufgabenbereich der Elektrizitätswirtschaft tätig sind, Österreichs E-Wirtschaft als Mitglieder beitreten. Österreichs E-Wirtschaft und die GPA-djp richten an das Präsidium, den Hauptausschuss und die Generalversammlung das dringende Ersuchen, diese Verwendungserklärung auf die Mitgliedsunternehmen auszudehnen. Zu diesem Zweck wird Österreichs E-Wirtschaft dieses Anliegen auf die Tagesordnung der jeweils nächsten Sitzung dieser Organe setzen. Österreichs E-Wirtschaft wird die GPA-djp von den Beratungsergebnissen umgehend informieren. (Siehe auch Anhang III – Protokoll zum Kollektivvertrag neu vom 17.12.2018)

b) Kollektivvertrag vom 16.01.2013

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

- Bestehende KV-Mitgliedschaften
- Tochterunternehmen der KV-Mitgliedsunternehmen
- Kooperationen mit Nicht-KV-Mitgliedern
- Sonstige Unternehmen (Nicht-Mitglieder von Österreichs E-Wirtschaft)

(Siehe auch Anhang III – Protokoll zum Kollektivvertrag neu vom 17.12.2018)

c) Kollektivvertrag vom 24.02.2014

Die GPA-djp verlangt die Umsetzung der 2013 vereinbarten Gespräche auf Ebene der Spitzenrepräsentanten betreffend den Geltungsbereich des Kollektivvertrags.

(Siehe auch Anhang III – Protokoll zum Kollektivvertrag neu vom 17.12.2018)

36. Evaluierung des Kollektivvertrags

a) Kollektivvertrag vom 13.02.2012:

Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung, Altersgerechtes Arbeiten, Schicht- und Schwerarbeit

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, im Rahmen der Kollektivvertrags-Verhandlungsteams eine Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung sowie die Rahmenrechtsthemen „Altersgerechtes Arbeiten, Schicht- und Schwerarbeit“ ab 01.03.2012 zu behandeln.

(Siehe auch Anhang III – Protokoll zum Kollektivvertrag neu vom 17.12.2018)

b) Kollektivvertrag vom 24.02.2014

- Die Verhandlungen in den Arbeitsgruppen zu den Themen „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen“ in den jeweiligen Dienst-/Verwendungsgruppen werden weitergeführt.

(Siehe auch Anhang III – Protokoll zum Kollektivvertrag neu vom 17.12.2018)

- Die Gespräche der Arbeitsgruppen „Altersgerechtes Arbeiten“, „Schicht- und Schwerarbeit“ sowie 12-Stundenschicht werden bis zum Vorliegen der entsprechenden legislatischen Maßnahmen aus dem Arbeitsprogramm der Bundesregierung verlagert.

c) Kollektivvertrag vom 15.01.2015

Die Gespräche zu den Themen „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Dienst-/Verwendungsgruppen“ vor dem Hintergrund der Sicherung des Geltungsbereiches werden ab April 2015 wiederaufgenommen, wobei die Gespräche zunächst auf Ebene der KV-Verhandlungsteams geführt und allfällige Detailfragen in Expertengruppen behandelt werden.

(Siehe auch Anhang III – Protokoll zum Kollektivvertrag neu vom 17.12.2018)

d) Kollektivvertrag vom 12.01.2016

Die Gespräche betreffend „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Dienst-/Verwendungsgruppen“ vor dem Hintergrund der Sicherung des Geltungsbereiches werden fortgesetzt.

(Siehe auch Anhang III – Protokoll zum Kollektivvertrag neu vom 17.12.2018)

37. Lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle

a) Kollektivvertrag vom 16.01.2013

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

Punktation betreffend lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle

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

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

b) Kollektivvertrag vom 15.01.2015

Die Gespräche zu den Themen „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ sowie „Schicht- und Schwerar-

beit“ werden ab April 2015 wiederaufgenommen, wobei die Gespräche zunächst auf Ebene der KV-Verhandlungsteams geführt und allfällige Detailfragen in Expertengruppen behandelt werden.

c) Kollektivvertrag vom 12.01.2016

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

d) Kollektivvertrag vom 20. Jänner 2025

Die Gespräche zum Thema „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ werden fortgesetzt.

38. Kollektivvertrag vom 12.01.2016

Die Gespräche zu den Themen 12-Stundenschicht, Arbeiten bei extremen Witterungsverhältnissen, volle Abfertigung im Todesfall und Ermöglichung der Freizeitoption werden fortgesetzt.

39. Kollektivvertrag vom 17.01.2019

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, die Themen Schicht-, Nacht- und Schwerarbeit und Arbeiten bei extremen Verhältnissen in einer Arbeitsgruppe zu behandeln.

Kollektivvertrag vom 23. Jänner 2020

Die Gespräche der Arbeitsgruppe „Schicht-, Nacht- und Schwerarbeit und Arbeiten bei extremen Verhältnissen“ werden fortgesetzt.

Kollektivvertrag vom 16. Dezember 2020

Die Gespräche der Arbeitsgruppe „Schicht-, Nacht- und Schwerarbeit und Arbeiten bei extremen Verhältnissen“ werden fortgesetzt.

Kollektivvertrag vom 3. Februar 2022

Die Gespräche der Arbeitsgruppe „Arbeiten unter erschwerten Bedingungen“ werden fortgesetzt.

40. Kollektivvertrag vom 19.01.2017

Die Gespräche betreffend „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Dienst-/Verwendungsgruppen“ vor dem Hintergrund der Sicherung des Geltungsbereiches werden fortgesetzt. Im Rahmen dieser Gespräche werden auch die Themen Arbeiten bei extremen Verhältnissen Hitze/Kälte und Recht auf Bildung behandelt. (Siehe auch Anhang III – Protokoll zum Kollektivvertrag neu vom 17.12.2018) Die Gespräche zu den Themen „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ sowie „Schicht- und Schwerarbeit“, insbesondere 12-Stundenschicht, werden fortgesetzt.

41. Kollektivvertrag vom 18.01.2018

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu Arbeitszeithemen. Insbesondere wird verwiesen auf die Protokollanmerkungen vom 15.01.2015, 12.01.2016 und vom 19.01.2017.

42. Vielfalt

(Kollektivvertrag vom 18.01.2018)

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

Kollektivvertrag vom 30. Jänner 2024

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Förderung von Diversität und Inklusion.

Kollektivvertrag vom 20. Jänner 2025

Die Arbeitsgruppe „Diversität und Inklusion im Energiebereich“ wird fortgeführt.

43. Menschen mit Behinderung

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

Kollektivvertrag vom 23. Jänner 2020

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

Diversitätsbeauftragte

Kollektivvertrag vom 27. Jänner 2026

Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten im Durchschnitt mehr als 50 Arbeitnehmer:innen dauerhaft beschäftigten, sind verpflichtet, nach Beratung mit dem Betriebsrat eine:n Diversitätsbeauftragte:n zu bestellen. Falls im Konzern eine:n Diversitätsbeauftragte:r bestellt ist oder bestellt wird, ist eine Bestellung in den verbundenen Unternehmen nicht mehr verpflichtend.

Die/Der Diversitätsbeauftragte hat insbesondere die Aufgabe,

- Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion im Betrieb anzuregen und zu begleiten,
- als Ansprechperson für Arbeitnehmer:innen in diversitäts- und inklusionsbezogenen Fragestellungen zu fungieren,

- zur Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken beizutragen.

Die Ausübung der Funktion als Diversitätsbeauftragte:r darf zu keinen Nachteilen im Arbeitsverhältnis führen.

44. Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Frauenanteil

(Kollektivvertrag vom 18.01.2018)

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

Kollektivvertrag vom 17.01.2019:

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass die im Kollektivvertrag vom 18.01.2018 vereinbarte Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Beratung der Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen ihre Tätigkeit ehestens aufnimmt und bis 31.01.2020 abschließt.

Kollektivvertrag vom 23. Jänner 2020

Die Gespräche der Arbeitsgruppe zur Beratung der Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen werden fortgesetzt.

Kollektivvertrag vom 16. Dezember 2020

Die Gespräche der Arbeitsgruppe Frauenförderung werden fortgesetzt.

Kollektivvertrag vom 3. Februar 2022

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Fortführung der Arbeitsgruppe zum Thema Frauenanteil in den Unternehmen und in den Arbeitnehmervertretungen.

Kollektivvertrag vom 31. Jänner 2023

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Fortführung der Arbeitsgruppe zum Thema Frauenanteil in den Unternehmen und in den Arbeitnehmervertretungen.

Kollektivvertrag vom 30. Jänner 2024

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Aussetzung der Arbeitsgruppe zum Thema Frauenanteil in den Unternehmen und in den Arbeitnehmervertretungen.

45. Abfertigungen

Mit Wirkung vom 01.02.2019 wird klarstellend festgehalten, dass § 10 für Arbeitnehmer in den Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, die dem BMSGV unterliegen, nicht zur Anwendung kommt.

46. Empfehlung Arbeiten bei extremen Verhältnissen

Die Kollektivvertragspartner empfehlen, jenen Arbeitnehmern der Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, die auf Grund der Wetterereignisse im Jänner 2019 zur Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit bei extremen Verhältnissen im Einsatz wa-

ren, eine Anerkennung in Geld oder Zeit zukommen zu lassen.

47. Kollektivvertrag vom 16. Dezember 2020

Fortführung der Arbeitsgruppe Frauenförderung und der Arbeitsgruppe Schichtarbeit und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen.

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Fortsetzung der Arbeitsgruppen. Ein Kick-off-Termin wird unter Wahrung der dann geltenden COVID-19-Restriktionen jedenfalls virtuell im 1. Quartal 2021 vereinbart werden.

Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu den Themen Home-Office, Telearbeit und mobiles Arbeiten

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einrichtung der Arbeitsgruppe. Ein Kick-off-Termin wird unter Wahrung der dann geltenden COVID-19-Restriktionen jedenfalls virtuell im 1. Quartal 2021 vereinbart werden.

48. Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Evaluierung einer mehrjährigen Verankerung einer Freizeitoption im EVU-Kollektivvertrag

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Errichtung einer Arbeitsgruppe, die 2022 die Entscheidungsgrundlagen zur Ermöglichung einer mehrjährigen Verankerung der Freizeitoption im Kollektivvertrag der Elektrizitätsunternehmen erarbeitet.

49. Evaluierung des Geltungsbereichs

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, rechtzeitig jeweils vor dem Wirtschaftsgespräch in Gespräche einzutreten, um den Geltungsbereich gemäß § 33 insofern zu evaluieren, als Unternehmen, für welche auf Grundlage der Satzung von Österreichs E-Wirtschaft eine Mitgliedschaft möglich wäre, gemeinsam identifiziert werden. Dazu wird ein Gremium eingerichtet, das aus 2 VertreterInnen von Österreichs Energie, 2 VertreterInnen der GPA und 2 VertreterInnen der PRO-GE besteht und zumindest 1× pro Jahr tagt.

50. Präventionskonzept zum Schutz der ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit der derzeitigen Situation am Energiemarkt

Den Sozialpartnern ist bewusst, dass die Veränderungen am Energiemarkt, die Umsetzung der Energiewende und die Digitalisierung für die Branche große Herausforderungen darstellen, die für die ArbeitnehmerInnen mit außergewöhnlichen Belastungen einhergehen. Insbesondere im Kundenkontakt kann es in Extremfällen auch zu verbalen und physischen Attacken auf Beschäftigte kommen.

Aus diesen Gründen verpflichten sich die Sozialpartner dazu, dass auf Betriebsebene zeitnah über Maßnahmen zur Verringerung dieser Belastungen beraten wird. Maßnahmen und Hilfestellungen für betroffene

Beschäftigte könnten zB: psychologische Beratung, Schulungen, Deeskalationsregeln, Sicherheitsmaßnahmen, Arbeitsentlastungen und Pausenregelungen,

etc sein. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung und Evaluierung über die getroffenen Maßnahmen.

ANHANG IIa

ARBEITSZEIT AB 1.11.1986

1. Das tatsächliche Monatsgehalt bzw das monatliche Lehrlingseinkommen bleibt zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

2. In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltsbestandteile wie Zulagen, Zuschläge usw bleiben unverändert.

3. Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit § 4b. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4 b auf Grund der vereinbarten Stunden und des neuen Teilers gemäß § 5 Abs 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

4. Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte

wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst. Im Falle der Nichteinigung besteht Anspruch auf Aufwertung des Ist-Gehaltes.

5. Die Neufestlegung der Normalarbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 4 Abs 5 des Kollektivvertrags vorzunehmen. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags, welche die Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden pro Woche betreffen, stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie durch den Gehaltsausgleich gemäß Punkte 1 bis 4 dieses Anhangs abgegolten.

ANHANG III

PROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG NEU ZWISCHEN DER PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT (PRO-GE), DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER (GPA-DJP) UND ÖSTERREICHS E-WIRTSCHAFT VOM 17.12.2018

A. Lohn- und Gehaltsschema

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

B. Sicherung des Geltungsbereichs

Es wird per 01.02.2019 eine Liste der Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, welche die Kollektivverträge für Arbeiter bzw für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen anwenden, erstellt. Diese Liste scheint in den Kollektivverträgen auf (Anhang 4a). Darüber hinaus wird eine Liste jener Unternehmen erstellt, welche im Rahmen der Einführung des EVU-KV neu in diesen Kollektivvertrag wechseln (Anhang 4b). Diese Listen werden jährlich im Zuge der kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltsverhandlungen aktualisiert.

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

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

- Abklärung der Möglichkeit der Mitgliedschaft des betroffenen Unternehmens bei Österreichs E-Wirtschaft gemäß den Vereinsstatuten
- Abgrenzung des fachlichen Geltungsbereichs im Sinne von § 9 ArbVG,

- Geschäftsfelder, Unternehmensgegenstand,
- Tätigkeiten
- Beteiligungsverhältnisse
- Strategische Überlegungen
- Gesamtkosten
- Berufsbilder,
- Gesellschaftsorganisation, Betriebsabteilungen
- Versorgungssicherheit und Qualität

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

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

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

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

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

Bis 31.10.2018 werden in den Unternehmen erstmalig sozialpartnerschaftliche Gespräche über die Anwendung des KV neu betreffend Unternehmen, die diesen derzeit nicht anwenden, geführt.

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

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

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

C. Bildungsmanagement

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

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

D. Insourcing und Auslagerung

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

Deshalb fordern die Kollektivvertragspartner anlässlich des Inkrafttretens des Kollektivvertrages vom 1.2.2019 die Betriebspartner dazu auf, Beratungen im Anlassfall, zumindest aber einmal jährlich, auch für die gemeinsame Diskussion über die Auslagerung bzw das Insourcing von – insbesondere geschäftsmodellnahen – Dienstleistungen und Services aktiv zu nutzen. Dabei sollen insbesondere die Kriterien Geschäftsfeld, Unternehmenstätigkeiten, Beteiligungsverhältnisse, Kosten, Berufsbilder, Qualifikationen, Qualitätsniveau etc, ... angelegt werden. Dem Betriebsrat werden die erforderlichen Unterlagen im Sinne des ArbVG ausgehändigt.

E. Überleitung

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

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

E.1. Vor dem 1.2.2019 beschäftigte Arbeitnehmer werden in die mit den jeweiligen Dienstgruppen und Verwendungsgruppen vergleichbaren Beschäftigungsgruppen eingereiht (siehe Überleitungstabelle Anhang 3). Der Vorrückungszeitpunkt wird aus Anlass der Überleitung nicht verändert.

Vor dem 1.2.2019 beschäftigte Arbeitnehmer, die zum Überleitungszeitpunkt in Verwendungsgruppe IVa eingestuft sind und eine Führungsfunktion ausüben, die der Tätigkeitsbeschreibung der Beschäftigungsgruppe 11 entspricht, können für maximal 24 Monate ab dem Überleitungszeitpunkt in Beschäftigungsgruppe 10 verbleiben; der Vorrückungszeitpunkt bleibt gleich.

E.1.1 Die vor dem 1.2.2019 beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf alle Zeitvorrückungen sowohl der Anzahl als auch der Höhe nach, die sie bei Verbleib in den bis 31.1.2019 geltenden kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltstabellen erhalten hätten. Der Vorrückungszeitpunkt wird aus Anlass der Überleitung nicht verändert. Die dadurch gegenüber den Entgeltansätzen des KV neu entstehende Überzahlung wird als Bestandsschutzüberzahlung bezeichnet. Die Bestandsschutzüberzahlung gilt als kollektivvertraglicher Mindestansatz.

Die Valorisierung der bis 31.1.2019 geltenden Lohn- und Gehaltstabellen wird im Rahmen der jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen mitverhandelt und im Anhang des Lohn- und Gehaltsabschlusses abgebildet.

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

E.1.2 Bei Überleitung von vor dem 1.2.2019 beschäftigten Angestellten gilt:

von der Verwendungsgruppe II in die Beschäftigungsgruppe 5, von der Verwendungsgruppe III in die Beschäftigungsgruppen 7 und 8 werden deren kollektivvertragliche Ansätze um eine Überzahlung (Überleitungsausgleich) erhöht.

In der Beschäftigungsgruppe 5 beträgt der Überleitungsausgleich € 140,- und in der Beschäftigungsgruppe 7 beträgt der Überleitungsausgleich € 150,-. Der Überleitungsausgleich entspricht in der Beschäftigungsgruppe 8 dem für diese Beschäftigungsgruppe vorgesehenen Biennalsprung (Biennalsprung 2018 Beschäftigungsgruppe 8: € 114,60. Bei Angestellten, die vor dem 1.1.1998 eingetreten sind, werden im Fall der Überleitung in die Beschäftigungsgruppen 5, 7 und 8 50 % des jeweils anwendbaren Überleitungsausgleichs gewährt. Der Überleitungsausgleich gilt als kollektivvertraglicher Mindestansatz. Bestehende

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

F. Umstufungen nach dem Überleitungszeitpunkt (1.2.2019)

F.1 Für vor dem 1.2.2019 beschäftigte Arbeitnehmer gelten im Fall einer Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe die Zeitvorrückungen gemäß dem neuen Beschäftigungsgruppenschema.

F.2 Es ist sicherzustellen, dass bei Arbeitnehmern, die vor dem 1.2.2019 eingetreten sind, durch die Umstufung keine Verschlechterungen hinsichtlich Lohn/Gehalt gegenüber der Situation vor der Umstufung eintreten.

F.3 Bei Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 4, 6, 9, 10, 11, 12 erhalten die vor dem 1.2.2019 beschäftigten Angestellten die jeweiligen Gehälter und Biennalsprünge der bisherigen Verwendungsgruppen II, III, MI, IV, MIIMF, IVa, MIII und V. Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung. Bei Umstufung in BG 4 gelten bei Arbeitern die jeweiligen Löhne und Zeitvorrückungen der DG III. Bei Umstufung in BG 6 gelten bei Arbeitern die jeweiligen Löhne und Zeitvorrückungen der DG I. Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung.

Bei Umstufungen von Arbeitern und Angestellten in die Beschäftigungsgruppe 5 gebührt ein Überleitungsausgleich gemäß P E.1.2.

Bei Umstufungen von Angestellten in die Beschäftigungsgruppen 7, 8 gebührt ein Überleitungsausgleich gemäß P E.1.2.

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

Bei Angestellten, die vor dem 1.1.1998 eingetreten sind, werden im Fall der Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 5, 7 und 8 50 % des jeweils anwendbaren Überleitungsausgleichs gewährt.

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

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

G. Schlichtungsmechanismus auf KV-Ebene

Treten hinsichtlich der Einführung des KV neu Probleme im Zusammenhang mit der Neuregelung des Lohn- und Gehaltssystems zum 1.2.2019, der Überleitung (P E), der Umstufung nach dem Überleitungszeitpunkt (P F), der Einreihung in die neuen Beschäftigungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Re-

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

H. Inkrafttreten

Der Kollektivvertrag tritt mit 1.2.2019 in Kraft. Für vor dem 1.2.2019 beschäftigte Arbeiter und Angestellte wird in den Unternehmen die Überleitung bis spätestens 30.11.2019 durchgeführt. Für vor dem 1.2.2019 beschäftigte Lehrlinge gelten nach Beendigung der Lehrzeit die Bestimmungen dieses Protokolls.

Authentische Interpretationen:

1.2.2022

Die in Punkt E.1.1 formulierte Bestimmung, dass die vor dem 1.2.2019 beschäftigten Arbeitnehmer Anspruch auf alle Zeitvorrückungen sowohl der Anzahl als auch der Höhe nach haben, die sie bei Verbleib in den bis 31.1.2019 geltenden kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltstabellen erhalten hätten, ist folgendermaßen auszulegen:

Wenn die Tabellenwerte in der vergleichbaren Beschäftigungsgruppe laut Überleitungstabelle in der neuen Tabelle höher sind als in der Tabelle alt, ist diese Bestimmung dadurch erfüllt. Sollten weitere Tabellenwerte in derselben Beschäftigungsgruppe niedriger als in der Tabelle alt sein, sind diese durch eine entsprechende Bestandschutzüberzahlung auf die Höhe der Tabelle alt zu erhöhen.

Nicht gemeint ist, auf die Tabellenwerte der Tabelle neu die Biennalsprünge der Tabelle alt aufzusetzen.

Beispiel:

Stufe	KV alt MIII	Bi alt	KV neu BG 11	Bi neu	BSÜ	KV neu + Bi neu + BSÜ
0	4.163,50	—	4.307,19	—	0,00	4.307,19
2	4.441,50	278,00	4.522,55	215,36	0,00	4.522,55
4	4.719,00	277,50	4.737,91	215,36	0,00	4.737,91
6	4.997,00	278,00	4.953,27	215,36	43,73	4.997,00
8	5.275,00	278,00	5.168,63	215,36	106,37	5.275,00
10	5.552,50	277,50	5.383,99	215,36	168,51	5.552,50

Sofern im Rahmen einer Umstufung eine der in Punkt F.3 1. und 2. Absatz genannten Beschäftigungsgruppen übersprungen werden, ohne dass in der dazwischenliegenden Gruppe eine Einstufungsdauer gegeben wäre, so gilt diese Umstufung nicht als Umstufungsvorgangsweise im Sinne des Punktes F.3.

Klarstellung zum Protokoll KV neu vom 17.12.2018:
1.2.2024

Die erstmalige Einstufung in BG 4 nach Absolvierung einer Lehre gilt nicht als Umstufung.

ANHANG 1

ZU PROTOKOLL KV NEU VOM 17.12.2018 (ZU ANHANG III DES KOLLEKTIVVERTRAGS FÜR ANGESTELLTE DER ELEKTRIZITÄTSUNTERNEHMEN IN DER FASSUNG 1.2.2019)

Mindestgrundgehälter auf Basis 31.1.2019

	BG 1	BG 2	BG 3	BG 4	BG 5	BG 6	BG 7	BG 8
1. u 2. Besch.Gr.J.	1.848,00	1.875,00	1.995,00	2.154,00	2.335,00	2.585,00	2.820,00	3.050,00
n. 2 Besch.Gr.J.	1.872,50	1.908,40	2.033,80	2.192,80	2.399,60	2.682,20	2.926,00	3.164,60
n. 4 Besch.Gr.J.	1.897,00	1.941,80	2.072,60	2.231,60	2.464,20	2.779,40	3.032,00	3.279,20
n. 6 Besch.Gr.J.		1.975,20	2.111,40	2.270,40	2.528,80	2.876,60	3.138,00	3.393,80
n. 8 Besch.Gr.J.		2.008,60	2.150,20	2.309,20	2.593,40	2.973,80	3.244,00	3.508,40
n. 10 Besch.Gr.J.		2.042,00	2.189,00	2.348,00	2.658,00	3.071,00	3.350,00	3.623,00
Biennalsprung	24,50	33,40	38,80	38,80	64,60	97,20	106,00	114,60

	BG 9	BG 10	BG 11	BG 12	BG 13	BG 14	BG 15
1. u 2. Besch.Gr.J.	3.360,00	3.700,00	4.000,00	4.640,00	5.150,00	5.768,00	6.475,00
n. 2 Besch.Gr.J.	3.486,40	3.880,00	4.200,00	4.850,40	5.394,60	6.042,00	6.807,00
n. 4 Besch.Gr.J.	3.612,80	4.060,00	4.400,00	5.060,80	5.639,20	6.316,00	7.139,00
n. 6 Besch.Gr.J.	3.739,20	4.240,00	4.600,00	5.271,20	5.883,80	6.590,00	7.471,00
n. 8 Besch.Gr.J.	3.865,60	4.420,00	4.800,00	5.481,60	6.128,40	6.864,00	7.803,00
n. 10 Besch.Gr.J.	3.992,00	4.600,00	5.000,00	5.692,00	6.373,00	7.138,00	
Biennalsprung	126,40	180,00	200,00	210,40	244,60	274,00	332,00

ANHANG 2

ZU PROTOKOLL KV NEU VOM 17.12.2018 (ZU ANHANG III DES KOLLEKTIVVERTRAGS FÜR ANGESTELLTE DER ELEKTRIZITÄTSUNTERNEHMEN IN DER FASSUNG 1.2.2019)

Beschäftigungsgruppenschema ab 01.02.2019

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

Beschäftigungsgruppe 1

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung.

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

Beschäftigungsgruppe 2

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

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

Beschäftigungsgruppe 3

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

Beschäftigungsgruppe 4

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

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

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

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

Beschäftigungsgruppe 5

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

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

Beschäftigungsgruppe 6

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

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

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

Beschäftigungsgruppe 7

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

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

Beschäftigungsgruppe 8

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

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

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

Beschäftigungsgruppe 9

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

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

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

Beschäftigungsgruppe 10

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

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

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 11

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

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und

dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

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

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 12

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

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

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

Fachexperten iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung

Beschäftigungsgruppe 13

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

Ferner strategisch wichtige Tätigkeiten insbesondere mit innovativem oder schöpferischem Charakter.

Beschäftigungsgruppe 14

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

Ferner AN in geschäftsstrategischen Schlüsselpositionen.

Beschäftigungsgruppe 15

ArbeitnehmerInnen in leitender das Unternehmen entscheidend beeinflussender Stellung.

ANHANG 3

ZU PROTOKOLL KV NEU VOM 17.12.2018 – ÜBERLEITUNGSTABELLE (ZU ANHANG III DES KOLLEKTIVVERTRAGS FÜR ANGESTELLTE DER ELEKTRIZITÄTSUNTERNEHMEN IN DER FASSUNG 1.2.2019)

Verwendungsgruppe	Dienstgruppe	Beschäftigungs- gruppe	Bestandsschutz Überzah- lung (BSÜ)	Überleitungsausgleich (ÜLA)
VG I		1	BSÜ	
		2	BSÜ	
		3	BSÜ	
	DG V	1	BSÜ	
		2	BSÜ	
	DG IV	3	BSÜ	
VG II	DG III	4	BSÜ	
VG II		5	BSÜ	ÜLA € 140
	DG II	5	BSÜ	
VG III		6	BSÜ	
VG III		7	BSÜ	ÜLA € 150
VG III		8	BSÜ	ÜLA € 114,60
				(= Biennium BG 8)
VG MI	DG I	6	BSÜ	
VG MIIoF	DG T	7	BSÜ	
VG MIIoF	DG T	8	BSÜ	
VG IV		9	BSÜ	
VG MIIImF		9	BSÜ	
VG IVa		10	BSÜ	
		(11)*		
VG MIII		11	BSÜ	
VG V		12	BSÜ	
VG Va		13	BSÜ	
		14		
VG VI		15	BSÜ	

*) Siehe auch Protokoll E.1 2. Absatz

ANHANG 4a

ZU PROTOKOLL KV NEU VOM 17.12.2018 – LISTE DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN VON ÖSTERREICHS ENERGIE (ORDENTLICHE UND AUSSERORDENTLICHE MITGLIEDER), WELCHE DIE KOLLEKTIVVERTRÄGE FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE DER ELEKTRIZITÄTSUNTERNEHMEN ANWENDEN.

Burgenland

Energie Burgenland AG
Netz Burgenland Strom GmbH
Energie Güssing GmbH

Kärnten

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

Niederösterreich

EVN AG
Netz Niederösterreich GmbH
wüsterstrom E-Werk GmbH

Oberösterreich

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

Salzburg

Elektrizitätswerk Bad Hofgastein GmbH
Salzburg AG
Salzburg Netz GmbH

Steiermark

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

Tirol

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

Vorarlberg

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

Wien

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

ANHANG 4b

**ZU PROTOKOLL KV NEU VOM 17.12.2018 – BETRIEBE MIT ANZAHL DER
BESCHÄFTIGTEN PRO UNTERNEHMENSGRUPPE, WELCHE IM RAHMEN DER
EINFÜHRUNG DES KV NEU IN DIESEN KOLLEKTIVVERTRAG WECHSELN (ZU
ANHANG III DES KOLLEKTIVVERTRAGS FÜR ANGESTELLTE DER
ELEKTRIZITÄTSUNTERNEHMEN IN DER FASSUNG 1.2.2019)**

Energie Steiermark: ca 220 (bis 1.4.2019)

- Energie Steiermark Service GmbH,
- Next GmbH,
- Energie Steiermark Wärme GmbH;

EVN: ca 240 (bis 1.10.2019)

- EVN Wärmekraftwerke GmbH,

- EVN Business Service GmbH – Teilbereich IT;

Energie Allianz Austria: ca 160 (bis 1.10.2019)

VERBUND ca 20 (bis 1.2.2019)

- VERBUND Solutions GmbH

ANHANG 5

ZU PROTOKOLL KV NEU VOM 17.12.2018 (ZU ANHANG III DES KOLLEKTIVVERTRAGS FÜR ANGESTELLTE DER ELEKTRIZITÄTSUNTERNEHMEN IN DER FASSUNG 1.2.2019) – BEISPIEL

Einstufung in VG III/2 danach Überleitung in BG 6/2, nach jeweils 4 J. Umstufung in BG 7, BG 8, BG 9, nach 8 J. Umst. in BG 10 (keine individ. Überz.)

alt Einstufung	KV-Tabelle		neu Einstufung	KV-Tabelle	BSÜ	ÜLA	Ind. KV neu
VG III /2	2.850,00	Überleitung	BG 6/ 2	2.773,39	76,61	0	2.850,00
VG III /4	3.026,50	Vorrückung	BG 6 / 4	2.873,89	152,61	0	3.026,50
VG III /4	3.026,50	Umstufung	BG 7/ 4	3.135,08	0	155,10	3.290,18
VG III /6	3.203,50	Vorrückung	BG 7/ 6	3.244,68	0	155,10	3.399,78
			BG 7/ 8	3.354,00	25,72	155,10	3.535,10
			BG 7/10	3.463,88	92,62	155,10	3.711,60
			BG 8 / 8	3.627,70	0	155,10	3.782,80
VG III /10	3.557,00	Vorrückung	BG 8/10	3.746,20	0	155,10	3.901,30
VG IV /4	3.935,50	Vorrückung	BG 9 / 4	3.735,64	199,86	0	3.935,50
VG IV /6	4.166,50	Vorrückung	BG 9 / 6	3.866,34	300,16	0	4.166,50
VG IV /8	4.397,00	Vorrückung	BG 9 / 8	3.997,04	399,96	0	4.397,00
VG IV /10	4.627,50	Vorrückung	BG 9 /10	4.127,74	499,76	0	4.627,50
VG IVa /6	4.691,50	Umstufung	BG 10 / 6	4.384,16	307,34	0	4.691,50
VG IVa /10	5.210,50	Vorrückung	BG 10 /10	4.756,40	454,10	0	5.210,50

Bei Überleitung wird Tabellenwert alt mit Tabellenwert neu + BSÜ verglichen

In den Zwischengruppen erfolgt der Mindestvergleich Tabellenwert neu + BSÜ auf Tabellenwert neu in der höheren Gruppe.

Bei Umstufung von 7 in 8 kommt kein zusätzlicher ÜLA zur Anwendung, aber der ÜLA aus BG 7 bleibt erhalten und wird nach dem Mindestvergleich hinzuge-rechnet.

Bei Umstufung in 5 und 7 wird der jeweilige ÜLA hinzuge-rechnet.

In den Ankergruppen erfolgt der Mindestvergleich Tabellenwert alt auf -Tabellenwert alt der höheren Gruppe; die Erfahrungsjahre richten sich nach der alten Tabelle und werden in die neue Tabelle durchge-reicht

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

ANHANG IIIa

Das Muster für einen Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfällig weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen. Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür

hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gem § 16 Abs 2 (Muster siehe Ziffer 2) dienen kann. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

1.) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG:

DIENSTZETTEL

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):
.....
2. ArbeitnehmerIn:
.....
Herr/Frau: geb. am
Anschrift:
3. Beginn des Dienstverhältnisses:
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs 2 AngG. *)
Das Dienstverhältnis ist unbefristet/bis befristet. *)
4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des Kollektivvertrages für Angestellte der EVU.
Kündigungsfrist/-termin: *)
5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:
.....
.....
6. Vorgesehene Verwendung:
.....
.....
7. Einstufung gemäß Kollektivvertrag für Angestellte der EVU
Verwendungsgruppe
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre
8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt *) (Fixum) *) beträgt:
Fälligkeit der Auszahlung:
Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile richten sich nach dem Kollektivvertrag für Angestellte der EVU. *)
Betriebsvereinbarungen *)
auf Grund Vereinbarung *)
Provisionsregelung/Prämie: *)
Fälligkeit *):
Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Angestellten bekannt gegebenes Konto überwiesen. *)
Pauschale Abgeltung von Überstunden: *)
Anspruch und Fälligkeit der Sonderzahlungen (13. und 14. Monatsgehalt) richten sich nach dem Kollektivvertrag für Angestellte der EVU. *)
Abweichende Regelung bzw Fälligkeit von Sonderzahlungen *)

-
9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw kollektivvertraglicher Regelungen.

Ergänzende Regelungen *)

.....

.....

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag für Angestellte der EVU und beträgt 38,5 Stunden. *)

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).*)

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

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:
-

12. Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten der Kollektivvertrag für Angestellte der EVU idgF und allenfalls anzuwendende (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der EVU. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iSd Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

....., am

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs 1 AVRAG

*) Nichtzutreffendes streichen

2.) Muster für einen Dienstzettel gem § 16 Abs 2 (siehe Seite [26](#)):

DIENTSZETTEL

Herrn

Frau

Gemäß dem Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs werden Sie in die

Verwendungsgruppe eingereiht.

Auf Grund Ihrer Angestelltdienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab gerechnet.

Ihr Monatsbruttogehalt beträgt €

....., am

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs 1 AVRAG

3.) Muster eines Dienstzettels gemäß § 6c:

1. zwischen der Firma
(Arbeitgeber)
und Herrn/Frau
(Arbeitnehmer) wird

Telearbeit

an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 6c des Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

.....
.....

2. Normalarbeitszeit

- a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.
- b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

.....
Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

.....
Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind und im Übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

- d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

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

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

1. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

.....

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

.....
Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

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 bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung des Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

3. **Aufwandserstattung:**

- a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:

.....

- b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....

1. **Haftung:** Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

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

2. **Kontakt zum Betrieb:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

3. **Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit**(gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt): Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

4. **Sonstige Vereinbarungen:**

.....

.....

.....

ANMERKUNG: Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.

4.) Muster eines Überleitungsdienstzettels gemäß Protokoll KV neu vom 17.12.2018 (Anhang III)

Sehr geehrte,
Mit 01.02.2019 ist das neue Entlohnungsschema für die EVU-Kollektivverträge in Kraft getreten. Die neuen Regelungen umfassen insbesondere eine einheitliche Lohn- und Gehaltstabelle für Arbeiter und Angestellte. Für Arbeitnehmer, die bis 31.01.2019 eingetreten sind und dem EVU-KV unterlagen, gelten spezielle Überleitungsbestimmungen, wobei der Grundsatz gilt, dass durch die Überleitung keine Reduzierung der Bezugssituation erfolgen soll.

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

Die Angaben und Werte beziehen sich ausschließlich auf den Stichtag 01.02.2019

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

Zusammensetzung des Brutto-Grundbezuges ab Überleitung:

1. KV Bezug gemäß KV neu:	Euro
2. Bestandschutzüberzahlung:	Euro
3. Anspruch auf einen zusätzlichen Bezugsanteil aus internem Sche- ma/LOG/ELR reduziert um Überlei- tungsausgleich:	Euro
4. Individuelle Überzahlung:	Euro
5. Überleitungsausgleich:	Euro
Summe brutto:	Euro

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

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

ANHANG IV

VERGLEICHSTABELLE

Mindestgehälter ab 1. Februar 2026 der Angestellten, die vor dem 1.2.2019 eingetreten sind

Eintritt vor dem 1. 1. 1998

	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI
1. u 2.Verw.Gr.J.	2.721,09	2.908,00	3.503,77	4.567,19	5.163,46	6.358,69	7.230,56	8.979,62
n. 2 Verw.Gr.J.	2.893,56	3.095,50	3.735,37	4.870,39	5.505,98	6.782,25	7.768,01	9.738,00
n. 4 Verw.Gr.J.	3.066,03	3.283,00	3.966,97	5.173,59	5.848,50	7.205,81	8.305,46	10.496,38
n. 6 Verw.Gr.J.	3.238,50	3.470,50	4.198,57	5.476,79	6.191,02	7.629,37	8.842,91	11.254,76
n. 8 Verw.Gr.J.	3.410,97	3.658,00	4.430,17	5.779,99	6.533,54	8.052,93	9.380,36	12.013,14
n. 10 Verw.Gr.J.	3.583,44	3.845,50	4.661,77	6.083,19	6.876,06	8.476,49	9.917,81	12.771,52
n. 12 Verw.Gr.J.	3.755,91	4.033,00	4.893,37	6.386,39	7.218,58	8.900,05	10.455,26	
n. 14 Verw.Gr.J.	3.928,38	4.220,50	5.124,97	6.689,59	7.561,10	9.323,61	10.992,71	
n. 16 Verw.Gr.J.	4.100,85	4.408,00	5.356,57	6.992,79	7.903,62	9.747,17	11.530,16	
n. 18 Verw.Gr.J.	4.273,32	4.595,50	5.588,17	7.295,99	8.246,14	10.170,73	12.067,61	
n. 20 Verw.Gr.J.	4.359,56	4.689,25	5.703,97	7.447,59		10.382,51		
Biennalsprung	172,47	187,50	231,60	303,20	342,52	423,56	537,45	758,38
halber Biennalsp.	86,24	93,75	115,80	151,60		211,78		
	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III				
1. u 2.Verw.Gr.J.	3.502,76	4.046,27	4.454,66	5.258,29				
n. 2 Verw.Gr.J.	3.739,41	4.326,47	4.749,92	5.609,13				
n. 4 Verw.Gr.J.	3.976,06	4.606,67	5.045,18	5.959,97				
n. 6 Verw.Gr.J.	4.212,71	4.886,87	5.340,44	6.310,81				
n. 8 Verw.Gr.J.	4.449,36	5.167,07	5.635,70	6.661,65				
n. 10 Verw.Gr.J.	4.686,01	5.447,27	5.930,96	7.012,49				
n. 12 Verw.Gr.J.	4.922,66	5.727,47	6.226,22	7.363,33				
n. 14 Verw.Gr.J.	5.159,31	6.007,67	6.521,48	7.714,17				
n. 16 Verw.Gr.J.	5.395,96	6.287,87	6.816,74	8.065,01				
n. 18 Verw.Gr.J.	5.632,61	6.568,07	7.112,00	8.415,85				
n. 20 Verw.Gr.J.	5.750,94	6.708,17	7.259,63	8.591,27				
Biennalsprung	236,65	280,20	295,26	350,84				
halber Biennalsp.	118,33	140,10	147,63	175,42				

Anmerkungen:

- Die Mindestgehaltsansätze nach 20 Verwendungsgruppenjahren und der halbe Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 01.01.1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in derselben Verwendungsgruppe verbleiben.
- Die Mindestgehaltsansätze nach 18 Verwendungsgruppenjahren gelten für Angestellte, die in der Verwendungsgruppe verbleiben, in die sie vor dem 01.01.1998 eingestuft wurden.

Eintritt zwischen dem 1.1.1998 und 31.1.2019

	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI
1. u 2. Verw.Gr.J.	2.857,50	3.046,50	3.653,00	4.738,50	5.331,50	6.534,00	7.393,50	8.980,00
n. 2 Verw.Gr.J.	3.038,50	3.243,00	3.894,50	5.053,50	5.685,00	6.969,00	7.943,00	9.738,00
n. 4 Verw.Gr.J.	3.219,50	3.439,00	4.136,00	5.368,00	6.039,00	7.404,00	8.492,50	10.496,50
n. 6 Verw.Gr.J.	3.400,50	3.635,50	4.377,50	5.682,50	6.392,50	7.839,50	9.042,00	11.255,00
n. 8 Verw.Gr.J.	3.582,00	3.832,00	4.618,50	5.997,00	6.746,00	8.274,50	9.591,50	12.013,50
n. 10 Verw.Gr.J.	3.763,00	4.028,50	4.860,00	6.311,50	7.100,00	8.710,00	10.141,00	
	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III				
1. u 2. Verw.Gr.J.	3.669,50	4.228,50	4.622,00	5.442,50				
n. 2 Verw.Gr.J.	3.917,50	4.521,50	4.928,50	5.805,50				
n. 4 Verw.Gr.J.	4.165,00	4.814,00	5.234,50	6.169,00				
n. 6 Verw.Gr.J.	4.413,00	5.107,00	5.541,00	6.532,00				
n. 8 Verw.Gr.J.	4.661,00	5.400,00	5.847,50	6.895,00				
n. 10 Verw.Gr.J.	4.909,00	5.692,50	6.153,50	7.258,00				

ANHANG IVa

ERMITTLUNG DER MINDESTGEHÄLTER FÜR ANGESTELLTE, DIE ZWISCHEN DEM 1.1.1998 UND 31.1.2019 EINGETRETEN SIND

Für Angestellte, die zwischen dem 01.01.1998 und 31.01.2019 eingetreten sind, gilt § 16 Abs 4b des Kollektivvertrags für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2022:

„(4b) Die nach den Bestimmungen des § 16 Absatz 4 und 4a in Verbindung mit § 18 jeweils gültigen Mindestgrundgehälter gelten für am oder nach dem 01.01.1998 neu eintretende Angestellte mit der Maßgabe, dass das für die Normalarbeitszeit gebührende tatsächliche Gehalt das jeweilige Mindestgrundgehalt – erhöht um die untenstehenden Prozentsätze – übersteigen muss. Dies ergibt das tatsächlich garantierte Mindestgehalt:

Verwendungsgruppe I	5,00 %
Verwendungsgruppe II	4,75 %

Verwendungsgruppe III	4,25 %
Verwendungsgruppe IV	3,75 %
Verwendungsgruppe IVa	3,25 %
Verwendungsgruppe V	2,75 %
Verwendungsgruppe VA	2,25 %
Verwendungsgruppe M I	4,75 %
Verwendungsgruppe M II o.F.	4,50 %
Verwendungsgruppe M II m.F.	3,75 %
Verwendungsgruppe M III	3,50 %

Dieser Grundsatz gilt auch bei Ansteigen der Anzahl der Verwendungsgruppenjahre im Sinne § 16 Absatz 8. Die so ermittelten Mindestgehälter sind auf halbe bzw ganze Euro aufzurunden.“

ANHANG IVb

LISTE DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN VON ÖSTERREICHS E-WIRTSCHAFT (ORDENTLICHE UND AUSSERORDENTLICHE MITGLIEDER), WELCHE DIE KOLLEKTIVVERTRÄGE FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE DER ELEKTRIZITÄTSUNTERNEHMEN ANWENDEN (STAND 1. FEBRUAR 2026).

Burgenland

Burgenland Energie AG
BE Service GmbH
Energie Burgenland Green Energy GmbH
Netz Burgenland GmbH
Energie Güssing GmbH

Kärnten

KELAG - Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft
KI – KELAG International GmbH
KNG-Kärnten Netz GmbH
Energie Klagenfurt GmbH
WERNIG Stefan GmbH

Niederösterreich

EVN AG
EVN Energieservices GmbH
EVN Geoinfo GmbH
EVN Naturkraft Erzeugungsgesellschaft m.b.H.
EVN Wärmekraftwerke GmbH
Netz Niederösterreich GmbH
Tulln Energie GmbH
wüsterstrom E-Werk GmbH

Oberösterreich

Bernegger GmbH
E-Werk Ranklleiten
Elektrizitätswerk Clam Carl Philip Clam Martinic e.U.
Ebner Strom GmbH
Elektrizitätswerk Perg GmbH
Energie AG Oberösterreich
Energie AG Oberösterreich Erzeugung GmbH
Energie AG Oberösterreich Personalmanagement GmbH
Energie AG Oberösterreich Services and Digital Solutions GmbH
Energie AG Oberösterreich Tech Services GmbH
Energie AG Oberösterreich Trading GmbH
Energie AG Oberösterreich Vertrieb GmbH
Energie Ried Gesellschaft m.b.H.
Ennskraftwerke AG
Entsorgungs- und Energieverwertungsgesellschaft m.b.H
eww AG
Grenzkraftwerke GmbH (wenden deutschen Tarifvertrag an)
Karlstrom
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen
Linz Strom Gas Wärme GmbH
Linz Netz GmbH

Linz Energie Service GmbH-LES
Netz Oberösterreich GmbH
Wels Strom GmbH

Salzburg

Elektrizitätswerk Bad Hofgastein GesmbH
Salzburg AG
Salzburg Netz GmbH

Steiermark

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

Tirol

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

Energie- und Wirtschaftsbetriebe der Gemeinde St.

Anton GmbH

HALLAG Kommunal GmbH

Kommunalbetriebe Hopfgarten GmbH

Kraftwerke Haim KG

Stadtwerke Kufstein GmbH

Stadtwerke Schwaz GmbH

Stadtwerke Wörgl

TINETZ-Tiroler Netze GmbH

Tiroler Übertragungsnetz GmbH

Tiwag – Tiroler Wasserkraft AG

Vorarlberg

Elektrizitätswerke Frastanz GmbH

energielösung4all GmbH

Illwerke VKW AG

Stadtwerke Feldkirch

Vorarlberger Energienetze GmbH

Vorarlberger Übertragungsnetz GmbH

Wien

Austrian Power Grid AG

Energieallianz Austria GmbH

Goldgas GmbH MyElectric Energievertriebs- und
-dienstleistungs GmbH

MAXENERGY Austria Handels GmbH

Naturkraft Energievertriebsgesellschaft m.b.H.

OeMAG Abwicklungsstelle für Ökostrom AG

Switch Energievertriebsgesellschaft m.b.H.

TPA Windkraft GmbH

VERBUND AG

VERBUND Business Solutions GmbH

VERBUND Energy4Business

VERBUND Energy4Customers

VERBUND Digital Power GmbH

VERBUND Green Hydrogen GmbH

VERBUND Green Power GmbH

VERBUND Hydro Power GmbH

ANHANG V

KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS VOM 30.6.2004

1. In eigenrechtsfähigen Stromhandels- und Stromvertriebsunternehmen, die Mitglieder des Verbandes der Elektrizitätsunternehmen Österreichs sind, gelten bei Neueintritten ab 01.10.2004 die Bestimmungen des Kollektivvertrags für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen in der modifizierten Fassung 01.10.2004. Bei einem unmittelbaren Wechsel von An-

gestellten zwischen Elektrizitätsunternehmen, die Mitglieder des VEÖ sind, gelten die Modifizierungen der Fassung 01.10.2004 nur dann, wenn sie auch beim vorigen Elektrizitätsunternehmen anwendbar waren. Andernfalls sind die bisher anwendbaren Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

ÖSTERREICHS E-WIRTSCHAFT	
Mag. Dr. Michael Strugl	Dr. Barbara Schmidt
Präsident	Generalsekretärin
Mag. Dr. Georg W. Westphal, LL.M.	
Vorsitzender des Ausschusses Personal	
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA	
Barbara Teiber, MA	Mario Ferrari
Vorsitzende	Bundesgeschäftsführer
GEWERKSCHAFT GPA WIRTSCHAFTSBEREICH ENERGIE	
Ing. Wolfgang Liebscher	Toni Lüssow, B.Sc.
Wirtschaftsbereichsvorsitzender	Wirtschaftsbereichssekretär

Wien, 27. Jänner 2026

ANHANG VI

EMPFEHLUNGEN

1.*) Für den Fall, dass ein Dienstnehmer während seinesurlaubes erkrankt oder einen Unfall erleidet, empfiehlt Österreichs E-Wirtschaft seinen Mitgliedern zur Vermeidung von Härtefällen, eine Unterbrechung desurlaubes oder desurlaubsteiles, den der Dienstnehmer jeweils angesprochen hat, anzunehmen, wenn

- a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde,
- b) die Krankheit oder die Unfallsfolgen länger als 3 Werktage dauern,
- c) durch die Krankheit oder die Unfallsfolgen der Zweck desurlaubes, nämlich die Erhaltung der Arbeitskraft, vereitelt wird, und
- d) der Dienstnehmer dem Dienstgeber unter Beischluss eines ärztlichen Zeugnisses davon unverzüglich Mitteilung macht.

**) Siehe auch § 5 des Bundesgesetzes vom 7.7.1976 betreffend die Vereinheitlichung desurlaubesrechts und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl Nr 390, in der Fassung des Bundesgesetzes vom 2.7.1981, BGBl Nr 354, und des Bundesgesetzes vom 3.2.1983, BGBl Nr 81.*

2. Österreichs E-Wirtschaft empfiehlt, bereits bestehende Regelungen und Übungen bezüglich der Gewährung von Abfertigungen im Falle des Ausscheidens aus Gründen des Pensionsantrittes oder infolge Mutterschaft beizubehalten.

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

4. Zu § 4 Abs 6 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs
Österreichs E-Wirtschaft empfiehlt, soweit es der momentane Arbeitsanfall zulässt, in allen Schichten die Zubereitung eines mitgebrachten oder die Anlieferung warmen Essens aus der Werksküche zu ermöglichen.

5. Bezüglich Bildschirmarbeit wird Nachfolgendes empfohlen:

- a) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabeta-

tatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

- b) Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.
- c) Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

6. Evaluierung der Arbeits-, Entgelt- und Beschäftigungsbedingungen neueintretender und bereits im Betrieb beschäftigter, vergleichbarer ArbeitnehmerInnen

Die Sozialpartner empfehlen, für die schon bisher in den Mitgliedsunternehmen gelebte und zielführende Praxis der laufenden Evaluierung der Arbeits-, Entgelt- und Beschäftigungsbedingungen neueintretender und bereits im Betrieb beschäftigter, vergleichbarer ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Tätigkeit, Erfahrung, Lebensalter, Geschlecht und vergleichbarer Kriterien für faire Beschäftigungsbedingungen auch weiterhin Sorge zu tragen.

Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung über die Evaluierung.

7. Betreuung Ferienzeiten

Im Bestreben, die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer:innen der Branche nachhaltig zu verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, empfehlen die Sozialpartner:innen die innerbetriebliche Evaluierung von zielgerichteten Maßnahmen (zB flexible Arbeitszeitmodelle, geblockter Verbrauch von Urlaubs- und Zeitguthaben, Möglichkeit zu [vermehrter] Telearbeit in Abhängigkeit von Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen, finanzielle Unterstützung organisierter Fremdbetreuung während der Ferienzeit), um die Kinderbetreuungsnotwendigkeiten der Arbeitnehmer:innen während der Ferienzeit zu erleichtern.

ANMERKUNGEN

ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS 5 UND 8

I. Auszug aus dem „Arbeitsruhegesetz – ARG“ vom 03.02.1983, BGBl Nr 144/1983, zuletzt geändert in BGBl I/2004/30:

Feiertagsruhe

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

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

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

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

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

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

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

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

Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe

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

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

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören:

Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, vom 03.04.1952, 18.02.1953 und 30.04.1954:

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

Anmerkung 2 zu § 23 Abs 1

Einvernehmlich wurde festgestellt:

Nicht jede Reise innerhalb eines einvernehmlich abgegrenzten Bau- und Betriebsbereiches muss eine Betriebsfahrt sein, und:

Von ein und derselben Person auch öfters vorgenommene Reisen innerhalb eines abgegrenzten Bau- oder Betriebsbereiches können Dienstreisen sein.

Es wird einvernehmlich festgestellt, dass die obigen Erläuterungen lediglich die Vertragsabsicht der Kollektivvertragspartner besser zum Ausdruck bringen sollen und hiedurch keine Entscheidung oder Beeinflussung bestimmter Einzelfälle in bestimmten Betrieben erfolgen soll.

Anmerkung 3 zu § 23 Abs 5 lit c

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die angegebene zusätzliche Entschädigung im Ausmaße von 1/6 bzw 1/5 der täglichen Reiseaufwandsentschädigung vom Tag- und Nachtsatz zu berechnen ist und für die effektiven Reisestunden gebühren soll.

Unter „effektive Reisestunden“ im gegenständlichen Sinn sind alle jene Zeiten zu verstehen, die erforderlich sind, um von einem Abfahrtsort (Wohnung oder Betriebsstätte) zu einem Bestimmungsort (Unterkunft oder auswärtige Arbeitsstätte) und zurück zu gelangen, wobei sämtliche notwendigen Wartezeiten, Anschlusszeiten beim Umsteigen usw einzuschließen sind.

Anmerkung 4 zu § 23 Abs 6

Wenn die Arbeitszeit eines Angestellten normal um 17 Uhr endigt, so hat er – falls er sich auf einer Dienstreise befindet und nach 17 Uhr effektive, ihm angeordnete Dienstleistungen vollbringt (nicht Reisezeiten) – genauso Überstundenvergütung zu bekommen, als würde er diese Dienstleistungen an seinem ständigen Dienstort vollbringen.

Es wird an ein und demselben Kalendertag für Reisezeiten nach den Bestimmungen des gegenständlichen

Vertrages 1/6 bzw 1/5 und für tatsächlich geleistete Überstunden Überstundenvergütung verrechnet. Diese beiden Entschädigungen fallen in zeitlicher Folge nacheinander, jedoch nicht gleichzeitig nebeneinander an.

Dort, wo diese Vertragsbestimmungen im ganzen Firmenbereich allgemein günstiger gehandhabt werden, soll keine Verschlechterung in der Anwendung dieses Vertrages eintreten.

(Als allgemein günstigere Handhabung dieses Vertrages soll gelten, wenn ein Unternehmen in Kenntnis der Vertragsabsicht seine Angestellten bewusst besser-

stellte oder eine bessere Vertragsauslegung im ganzen Firmenbereich bis jetzt stillschweigend duldete. Nicht als günstigere Handhabung soll gelten die bisher bei einzelnen Stellen einer Firma gehandhabte günstigere Verrechnungsart, ohne dass dabei im gesamten Bereich des Unternehmens stillschweigende Duldung oder Absicht vorlag).

Im Übrigen wird auf die Verwendung der Begünstigungsklausel gemäß § 30 verwiesen, die durch diese Erläuterungen selbstverständlich nicht beeinflusst wird.

ANMERKUNG 2 ZU § 23 ABS 1 (BETRIEBSFAHRT)

Einvernehmlich wurde festgestellt:

Nicht jede Reise innerhalb eines einvernehmlich abgegrenzten Bau- und Betriebsbereiches muss eine Betriebsfahrt sein, und:

Von ein und derselben Person auch öfters vorgenommene Reisen innerhalb eines abgegrenzten Bau- oder Betriebsbereiches können Dienstreisen sein.

Es wird einvernehmlich festgestellt, dass die obigen Erläuterungen lediglich die Vertragsabsicht der Kollektivvertragspartner besser zum Ausdruck bringen sollen und hiedurch keine Entscheidung oder Beeinflussung bestimmter Einzelfälle in bestimmten Betrieben erfolgen soll.

ANMERKUNG 3 ZU § 23 ABS 5 LIT C) (REISEAUFWANDENTSCHÄDIGUNG)

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die angegebene zusätzliche Entschädigung im Ausmaße von 1/6 bzw 1/5 der täglichen Reiseaufwandsentschädigung vom Tag- und Nachtsatz zu berechnen ist und für die effektiven Reisetunden gebühren soll.

Unter „effektive Reisetunden“ im gegenständlichen Sinn sind alle jene Zeiten zu verstehen, die erforderlich

sind, um von einem Abfahrtsort (Wohnung oder Betriebsstätte) zu einem Bestimmungsort (Unterkunft oder auswärtige Arbeitsstätte) und zurück zu gelangen, wobei sämtliche notwendigen Wartezeiten, Anschlusszeiten beim Umsteigen usw einzuschließen sind.

ANMERKUNG 4 ZU § 23 ABS 6 (ÜBERSTUNDEN AUF DIENSTREISEN)

Wenn die Arbeitszeit eines Angestellten normal um 17 Uhr endigt, so hat er – falls er sich auf einer Dienstreise befindet und nach 17 Uhr effektive, ihm angeordnete Dienstleistungen vollbringt (nicht Reisezeiten) – genauso Überstundenvergütung zu bekommen, als würde er diese Dienstleistungen an seinem ständigen Dienstort vollbringen.

Es wird an ein und demselben Kalendertag für Reisezeiten nach den Bestimmungen des gegenständlichen Vertrages 1/6 bzw 1/5 und für tatsächlich geleistete Überstunden Überstundenvergütung verrechnet. Diese beiden Entschädigungen fallen in zeitlicher Folge nacheinander, jedoch nicht gleichzeitig nebeneinander an.

Dort, wo diese Vertragsbestimmungen im ganzen Firmenbereich allgemein günstiger gehandhabt wer-

den, soll keine Verschlechterung in der Anwendung dieses Vertrages eintreten.

(Als allgemein günstigere Handhabung dieses Vertrages soll gelten, wenn ein Unternehmen in Kenntnis der Vertragsabsicht seine Angestellten bewusst besser stellte oder eine bessere Vertragsauslegung im ganzen Firmenbereich bis jetzt stillschweigend duldete. Nicht als günstigere Handhabung soll gelten die bisher bei einzelnen Stellen einer Firma gehandhabte günstigere Verrechnungsart, ohne dass dabei im gesamten Bereich des Unternehmens stillschweigende Duldung oder Absicht vorlag).

Im Übrigen wird auf die Verwendung der Begünstigungsklausel gemäß § 30 verwiesen, die durch diese Erläuterungen selbstverständlich nicht beeinflusst wird.

ERLÄUTERUNGEN

der einzelnen Bestimmungen des Kollektivvertrags für Angestellte der EVU über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 01.11.1986

Zu § 4 Abs 1

Die ab 01.11.1986 geltende kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 38,5 Stunden. Die bestehenden betrieblichen Normalarbeitszeiten, die länger als 38,5 Stunden sind, sind daher ab diesem Zeitpunkt entsprechend zu verkürzen. Bei der Verteilung der täglichen Normalarbeitszeit ist § 4 Abs 5 zu beachten. Für den Fall der Nichteinigung im Betrieb gelten die Bestimmungen des § 97 Arbeitsverfassungsgesetz.

Im Text des Kollektivvertrags wurde eine Sonderregelung über die Pausen nicht aufgenommen.

Durch den neuen Kollektivvertrag wurde die bestehende Gültigkeitsklausel des § 30 des Kollektivvertrags nicht berührt. Hinsichtlich bereits bestehender kürzerer Normalarbeitszeiten sowie Pausen, die in die Normalarbeitszeit auf Grund innerbetrieblicher Regelungen einrechenbar sind, werden günstigere Regelungen durch den Kollektivvertrag nicht berührt.

Der Kollektivvertrag enthält weder eine Regelung noch eine Empfehlung, auf welche Tage der Woche der Verkürzungsschritt zu legen ist. Die Neuverteilung der Normalarbeitszeit ist daher den Betrieben unter Berücksichtigung der kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen vorbehalten.

Eine Regelung der Vorgangsweise bei den Teilzeitbeschäftigten, das sind jene Angestellten, die im Verhältnis zu den im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten eine verkürzte Arbeitszeit haben, ist im Anhang IIa P 4 (Seite 53) enthalten.

Andere Formen der Verteilung der Normalarbeitszeit

Die verschiedenen Regelungsmöglichkeiten der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit sind an unterschiedliche Voraussetzungen für ihr Zustandekommen geknüpft. Die Voraussetzungen sind bei den einzelnen Punkten angeführt. Wo keine besonderen Voraussetzungen angeführt sind, gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes hinsichtlich der Mitwirkung des Betriebsrates sowie § 4 Abs 5 des Kollektivvertrags.

Die Regelungen müssen nicht für den gesamten Betrieb getroffen werden, sondern es können nach den Betriebserfordernissen unterschiedliche Regelungen für die einzelnen Betriebsabteilungen bzw Tätigkeitsbereiche getroffen werden. Das Monatsgehalt bzw die Lehrlingsentschädigung gebührt unabhängig von der Verteilung der Normalarbeitszeit in den jeweiligen Arbeitswochen.

I. BEIBEHALTUNG DER BETRIEBSLAUFZEIT

Die Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Als Gründe für die Beibehaltung der bisherigen 40 Stunden Normalarbeitszeit werden beispielsweise die Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder die Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen genannt. Der Ausgleichszeitraum, also der Zeitraum, innerhalb dessen der Zeitausgleich gewährt werden muss, beträgt 13 Wochen. Eine Ausdehnung des 13-Wochen-Zeitraumes ist durch Betriebsvereinbarung möglich, und zwar bis zu einer Höchstdauer von 52 Wochen.

Ein Durchrechnungszeitraum von einem Jahr, zB 1 Kalenderjahr, wird von den Kollektivvertragspartnern ausdrücklich als Regelung akzeptiert, die den 52 Wochen gleichkommt.

Voraussetzung ist die Gewährung eines Freizeitausgleiches in ganzen Tagen, wobei die Anzahl der Stunden des Arbeitstages ohne Bedeutung ist. Es kann vereinbart werden, dass jene Anteile an Freizeitausgleich, die, bezogen auf den Ausgleichszeitraum, keinen ganzen Tag ergeben, entweder in den nächsten Ausgleichszeitraum vorgetragen oder im selben Aus-

gleichszeitraum freigegeben werden. Für eine solche Vereinbarung gelten die Bestimmungen des § 97 Abs 1 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz hinsichtlich der Mitbestimmung des Betriebsrates sowie § 4 Abs 5. Es sind grundsätzlich zwei Varianten zu unterscheiden:

Variante A – festgelegter Zeitausgleich

Nach Variante A sind die freien Tage von vornherein in einen Arbeitsplan eingebaut, sodass der Angestellte für den gesamten Durchrechnungszeitraum weiß, wann er seine freien Tage erhält. Für diesen Fall ist wie bei einer Umverteilung der Normalarbeitszeit bei Einarbeitung vorzugehen.

Fällt eine Dienstverhinderung auf einen Arbeitstag, dann hat der Angestellte keinen Abzug bei seinen freien Tagen in Kauf zu nehmen. Fällt eine Dienstverhinderung, zB Krankheit, auf einen arbeitsfreien Tag des Zeitausgleichs, dann ist trotzdem die volle Arbeitsleistung an den Arbeitstagen auf Basis der 40 Stunden zu erbringen.

Variante B – zu vereinbarender Zeitausgleich

Eine andere Regelung besteht für die Fälle, in denen kein Plan vorliegt, wann die freien Tage genommen

Einen Tag dazugezählt, ergibt somit einen Zeitraum, während dem ein Tag erworben wird.

WICHTIG:

Der Rechenvorgang in der Form, dass der Ausgleichszeitraum in Anspruchszeiträume zerlegt wird, sagt nichts über die Lage der freien Tage aus. Die theoretischen Anspruchszeiträume sind reine Rechengrößen. Entscheidend für den Anspruch ist der vereinbarte Ausgleichszeitraum.

Rechnung 3:

Von einem Kalenderjahr als Ausgleichszeitraum ausgehend, ergibt sich folgende Rechnung.

Annahme:

40 Stunden pro Woche (5 x 8 Stunden bisher).	
365 Tage im Jahr	
– 104 Samstage und Sonntage	
<hr/>	
261 Arbeitstage	
Arbeitstage im Kalenderjahr	261,00 á 7,7 Std
minus Arbeitstage im Kalender-	
jahr mal Umrechnungsfaktor	
0,9625	– 251,21 á 8,0 Std
Freie Arbeitstage	9,79
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 Monate	
9,79 freie Tage	

Der Freizeitanspruch beträgt daher 9,79 Arbeitstage oder 9 Arbeitstage, 6 Stunden und 19 Minuten (Berechnung: 0,79 von 480 Minuten = 379 Minuten).

Diese Beispiele gehen von einer gleichmäßigen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die Tage der Arbeitswoche aus. Liegt eine ungleichmäßige Verteilung innerhalb der Woche vor, sind nach obiger Modellrechnung die bei der Verteilung der Normalarbeitszeit

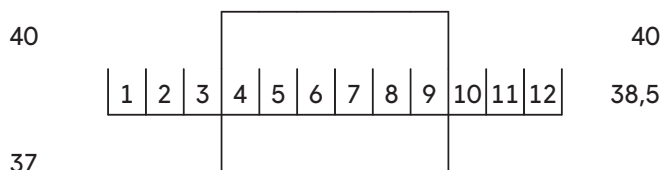
entsprechenden Abweichungen vorzunehmen. Es wird zweckmäßig sein, in diesen Fällen die freien Minuten im Ausgleichszeitraum zu ermitteln und die ermittelten Minuten in Arbeitstagen frei zu geben. Um die Berechnung einfach zu gestalten, empfiehlt es sich, wie immer die Normalarbeitszeit vor Einführung der 38,5 Stunden verteilt war, die Verkürzung gleichmäßig auf die Tage der Woche zu legen (Annahme bei 5-Tage-Woche 18 Minuten).

Eine Besonderheit der Berechnung ergibt sich bei Variante B, bei der die freien Tage nicht von vornherein in einem Zeitplan – datumsmäßig oder ablaufmäßig – geregelt, sondern im Einvernehmen zu nehmen sind. Bei dieser Variante erfolgt für Tage des Gebührenurlaubs kein Zeitausgleich. Da das Urlaubsjahr in der Regel vom Ausgleichszeitraum unabhängig ist und außerdem die Urlaubsjahre und Urlaubsansprüche individuell geregelt sind, ist eine Modellrechnung unzweckmäßig und für die meisten Fälle irreführend. Es könnte so vorgegangen werden, dass in diesen Fällen je nach Urlaubstagen (Arbeitstagen an Urlaub) im Ausgleichszeitraum ein Abzug von dem Anspruch auf die freien Tage vorgenommen wird. Bei unseren obigen Beispielen würde sich daher der Freizeitanspruch pro Sollarbeitstag im Ausgleichszeitraum, auf den ein Urlaubstag fällt, um 18 Minuten (bei 5-Tage-Woche) verringern. Der Ausgleichszeitraum bleibt somit unberührt. Für jene Zeiträume, in denen hinsichtlich des Entgelts das Ausfallsprinzip gilt, sind diese Urlaubstage mit dem Wert der kürzeren Normalarbeitszeit (in unserem Beispiel mit 7,7 Stunden, unter Annahme einer gleichmäßigen Verteilung der Normalarbeitszeit auf 5 Arbeitstage) in Anschlag zu bringen. Aus dem Titel Einarbeitung gewährte freie Tage dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

II. BANDBREITE

In diesem Fall liegt ebenfalls eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit über einen Durchrechnungszeitraum vor, nur ist diese andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit einer Ober- und Untergrenze versehen. Die Bandbreitenregelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit jedem Angestellten schriftlich zu vereinbaren.

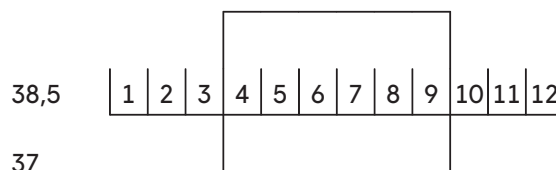
Beispiel:



Am Beispiel einer vereinbarten Bandbreite von 12 Wochen ist ersichtlich, dass 6 Wochen mit 37 Stunden und die übrigen 6 Wochen mit 40 Stunden gearbeitet werden.

Unter den Voraussetzungen der Regelung durch Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner kann dieser Durchrechnungszeitraum auf 52 Wochen (es ist auch die Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes von 12 Kalendermonaten möglich) ausgedehnt werden, sodass folgendes Bild entsteht:

Beispiel (12 Kalendermonate):



Es sind auch Kombinationen mit I möglich, nämlich der Gewährung in freien Tagen. So kann in der Periode mit 37 Stunden zur Zusammenfassung der Verkürzung gegenüber der Normalarbeitszeit in Höhe von

1,5 Stunden zu einem ganzen Tag eine Unterschreitung der 37 Stunden pro Woche möglich sein.

Eine Kombination von I und II ist in der Form möglich, dass eine Zahl von Tagen als Zeitausgleich vereinbart und der verbleibende Rest zur Bandbreite verwendet wird.

Beispiel für Kombination freie Tage und Bandbreite (Annahme: Bisher 5 x 8 Stunden = 40 Stunden pro Woche). Es wird vereinbart, dass für 4 Tage im Kalenderjahr Zeitausgleich gegeben und der Rest für eine Bandbreite verwendet wird.

Zuerst ist der stundenmäßige Wert der freien Tage auf Basis 38,5 Stunden pro Woche zu ermitteln. Dieser Wert ist von dem zur Verfügung stehenden Spielraum für Bandbreite abzuziehen und dann erst der verbleibende Wert für die Bandbreite zu ermitteln.

4 Tage werden freigegeben = 4 x 7 Stunden, 42 Minuten = 1.848 Minuten.

261 Arbeitstage minus 4 freie Tage = 257 Arbeitstage.
1.848 Minuten : 257 Tage = 7 Stunden, 19 Minuten x 5 Arbeitstage = 36 Stunden, 35 Minuten.

Gerundet werden daher im Kalenderjahr pro Woche 36 Minuten durch den Freizeitausgleich von 4 Tagen verbraucht. Die erhöhte Regelnormalarbeitszeit ist somit 39,06 Stunden in der Woche.

Für die Bandbreite stehen somit von 90 Minuten 54 Minuten zur Verfügung. Zum Ausgleich der freien Tage beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit in unserem Beispiel 39 Stunden und 6 Minuten. Es können daher von diesem Wert 54 Minuten für eine Bandbreite verwendet werden.

Beispiel:

Zu beachten ist, dass auch Kombinationsmodelle an die Bedingungen von I und II gebunden sind. So ist zB lediglich für jenen Zeitausgleich, der in ganzen Tagen erfolgt, eine Ausnahme von dem Grundsatz möglich, dass die Normalarbeitszeit 2 Wochen vor Beginn der Durchrechnung festzulegen ist.

In II wurde eine besondere Regelungsform eingeführt. Voraussetzung ist eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, eine schriftliche Vereinbarung mit jedem Angestellten. Ein längerer Durchrechnungszeitraum als 13 Wochen ist nur rechtswirksam, wenn eine Betriebsvereinbarung und die Zustimmung der Kollektivvertragspartner vorliegen, setzt also das Bestehen eines Betriebsrates vo-

raus. Diese Zustimmung der Kollektivvertragspartner ist an keine Form gebunden. Sie erfolgt in Form einer einfachen Bestätigung der Zustimmung.

Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission zu befassen, die möglichst aus dem Kreis der an diesen Verhandlungen Beteiligten zu besetzen ist. Eine Einigung der Schiedskommission stellt gleichzeitig die Zustimmung der Kollektivvertragspartner dar.

Wesentliches Erfordernis der Regelung ist, dass die Verteilung der Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen ist. Es wurde eine Ausnahme insoweit aufgenommen, dass eine Koppelung mit I möglich ist, dh, es kann eine Kombination zwischen gewählten freien Tagen und einer Bandbreitenregelung möglich sein. Für die Vereinbarung der freien Tage gilt I sinngemäß.

Eine besondere Regelung über die Frage des Verdienstes wurde aufgenommen.

Die von den geleisteten Stunden abhängigen Zulagen und Zuschläge (insbesondere SEG-Zulagen) sind nach den geleisteten Stunden zu berechnen.

Eine Regelung musste auch für ein Ausscheiden während des Laufes der Bandbreitenregelung (II) gefunden werden. Hat der Angestellte bei der Endabrechnung und beim Ausscheiden mehr Stunden geleistet, als es der durchschnittlichen Normalarbeitszeit im zurückgelegten Teil des Durchrechnungszeitraumes entspricht, dann hat er grundsätzlich Anspruch auf den Normalstundenverdienst für diese Mehrstunden. Lediglich bei den in den Fällen von II diesbezüglich angeführten Austrittsgründen gebührt Überstundenentlohnung. Die Bestimmungen über die Mehrarbeit (§ 4b) sind in diesem Fall nicht anwendbar.

Hat er zum Zeitpunkt des Ausscheidens weniger geleistet, als es der durchschnittlichen Arbeitszeit im zurückgelegten Teil des Durchrechnungszeitraumes entspricht, dann hat er das zu viel bezahlte Gehalt zurückzahlen, und zwar bei den Auflösungsgründen, die bei diesem Punkt angeführt sind.

Für die angeführten Gründe der vorzeitigen Auflösung gelten die §§ 26 und 27 des Angestelltengesetzes. Eine Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers liegt vor, wenn die Entlassung ungerechtfertigt ist oder Entlassungsgründe vorliegen, die nicht im Verschulden des Arbeitnehmers liegen.

III. SCHICHTARBEIT

Der Kollektivvertrag regelt die Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit, die eine Betriebsvereinbarung voraussetzt. Grundsätzlich ist die Normalarbeitszeit so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährte Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Es ist jedoch auch bei der Schichtarbeit eine Abkoppelung der individuellen Arbeitszeit vom Schichtplan bzw von der Betriebslaufzeit möglich. So kann die Normalarbeitszeit im Schichtturnus auf 40 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall ist jedoch die Überschreitung, also im Regelfall die Differenz von 38,5

auf 40 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen bedarf der Betriebsvereinbarung und der Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

Ist ein Freizeitausgleich im Schichtplan eingebaut, bedarf es keiner besonderen Regelung, weil dann der Schichtturnus entsprechend verlängert wird. Auch bei der Schicht ist, wenn das die Betriebsvereinbarung vorsieht, eine Regelung möglich, dass der Freizeitausgleich vom Schichtplan abgekoppelt durch ein Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt. Diese so genannten Freischichten können daher individuell vereinbart werden. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, folgt der Zeitausgleich nach Ankündigung durch den Arbeitnehmer unmittelbar vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Der Ausgleichszeitraum beginnt mit Beendigung des Schichtturnusses, in dem die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 40 Stunden erfolgt ist. In der Praxis wird es zweckmäßig sein, einen Durchrechnungszeitraum zu vereinbaren, der über mehrere Schichtturnusse läuft, sodass der Beginn des Durchrechnungszeitraumes mit einem Schichtturnus zusammenfällt.

Weiters ist noch vereinbart, dass durch die Gewährung der Freischichten die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz nicht berührt werden. Die Vertragspartner wollten damit klarstellen, dass in Grenzfällen durch die Vereinbarung von Freischichten während der Nacht die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz nicht verloren gehen.

Der Kollektivvertrag ermöglicht auch die Unterschreitung der Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden im Schichtturnus. Auf diese Weise entstehen Zusatzschichten, die in dem Durchrechnungszeitraum (26 bzw 52 Wochen) nachzuarbeiten sind.

Zu § 4b Mehrarbeit

Durch den neuen Kollektivvertrag wurde neben der Normalarbeitszeit und den Überstunden ein neuer Begriff "Mehrarbeit" eingeführt. Die Begriffsbestimmung wurde deshalb notwendig, weil das Ausmaß der Verkürzung der Normalarbeitszeit pro Woche bis zum 31.10. 1988 zuschlagsfrei zu behandeln ist und auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet wird. Das Ausmaß der Mehrarbeit ergibt sich aus der Differenz zwischen der bisherigen betrieblichen Normalarbeitszeit und der ab 1.11. 1986 geltenden kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche. Es wurde festgelegt, dass diese Zuschlagsfreiheit auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne I–III gilt. Dadurch wird klargestellt, dass, wie immer die Normalarbeitszeit verteilt wird, die jeweilige sich aus der oben genannten Differenz ergebende Mehrarbeit pro Woche zuschlagsfrei ist und nicht auf das erlaubte Überstundenausmaß angerechnet wird.

In den nachfolgenden Beispielen wird von einer bisherigen betrieblichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche (daher Ausmaß der Mehrarbeit 1,5 Stunden) ausgegangen.

Beispiele:

a) Es erfolgt ein Gleichbleiben der Arbeitszeit mit 40 Stunden. In diesem Fall sind je nach Verteilung der täglichen Arbeitszeit die ersten 1 1/2 Stunden ab Überschreiten der verteilten Normalarbeitszeit Mehrarbeit im Sinne dieser Bestimmung. Es handelt sich hier um die Zeit ab der beendigten 40. bis 41,5. Stunde. Es ändert auch an dieser Sachlage nichts, wenn in einer Arbeitswoche ein freier Tag im Sinne von I gewährt wird. Auch dann ist von der festgelegten täglichen Normalarbeitszeit auszugehen.

b) Es ist eine Bandbreite gemäß II vereinbart: In diesem Fall sind bei einer vereinbarten Normalarbeitszeit von 37 Stunden die 38. und die 38,5. Stunde zuschlagsfreie Mehrarbeit, in den Wochen mit 40 Stunden die 41. und die 41,5. Stunde.

c) Es besteht ein Schichtplan im Sinne von III: Auch hier ist auf die verteilte Arbeitszeit Rücksicht zu nehmen. Besteht in einer Woche eine Normalarbeitszeit von 42 Stunden, dann ist die 43. und die 43,5. Stunde zuschlagsfreie Mehrarbeit. Besteht in einer Woche eine Arbeitszeit von 32 Stunden, dann ist die 33. und 33,5. Stunde zuschlagsfreie Mehrarbeit.

Einschränkungen:

a) Die Mehrarbeit kann jedoch grundsätzlich nur bis zu einem Zeitrahmen von 9 Stunden pro Tag anfallen. Diese 9 Stunden werden in jenen Fällen ausgedehnt, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

b) Die Regelung des § 4b ist insofern eingeschränkt, als für Überschreitungen der Normalarbeitszeit, die auf Zeiten fallen, für die bei Vorliegen von Überstunden erhöhte Zuschläge über 50 % auf Grund des Kollektivvertrags zustünden, Überstunden und nicht Mehrarbeit vorliegt. Es handelt sich hier um Fälle des § 5 Abs 3, 4, 6, 7, 8 und 9.

Es wird einvernehmlich festgestellt, dass auf Grund des Günstigkeitsprinzips Regelungen, die innerbetrieblich qualifizierte Zuschläge über den Kollektivvertrag hinaus vorsehen, unberührt bleiben und diese Stunden nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4b gelten. Beginnt die Arbeitswoche mit derartigen qualifizierten Überstunden, dann kann die Bestimmung über die zuschlagsfreie Mehrarbeit für die restliche Arbeit in dieser Woche angewendet werden.

Beispiel:

Der erste Tag der Woche ist ein Feiertag. An diesem Tag wird – gemessen an der 38 1/2 stündigen Normalarbeitszeit – 1 Stunde Mehrarbeit geleistet. Diese 1 Stunde ist Überstunde. Wird daher am folgenden

Tag Mehrarbeit geleistet, zB in Höhe von 1 1/2 Stunden, dann sind diese 1 1/2 Stunden Mehrarbeit.

Abgeltung:

Für die Berechnung der Normalstundenvergütung und der Vergütung der Mehrarbeitsstunden gemäß § 4b ist das Monatsgehalt durch 167 zu teilen. Die Vergütung für Mehrarbeit gemäß § 4b ist Entgeltsbestandteil gemäß § 4a.

Zu § 5 – Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Überstundendefinition ist insofern neu, als die Mehrarbeit gemäß § 4b eingebaut wird. Eine Überstunde liegt erst dann vor, wenn die auf Grund der wö-

chentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) vereinbarte tägliche Arbeitszeit und eine eventuelle Mehrarbeit gemäß § 4b überschritten wird. Dies gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne von I–III, dh, erst nach Überschreiten der auf Grund einer verlängerten oder verkürzten Normalarbeitszeit pro Arbeitswoche verteilten täglichen Arbeitszeit und der eventuellen Mehrarbeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) liegt Überstundenarbeit vor.

Für die Berechnung der Überstundengrundvergütung ist das Monatsgehalt durch 143 zu teilen.

INFORMATION

ERHÖHUNG D. AUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN UND ZULAGEN DER ANGESTELLTEN

gültig ab 01.02.2026

Reiseaufwandsentschädigungssätze:

Taggeld	73,46
Übernachtungsgeld	39,08
Zusammen	112,54

Trennungsgeld:

mindestens	28,70
höchstens	56,38

Betriebsfahrten:

Taggeld	54,93
auswärtige Nächtigung	25,79
Schlafwagenbenützung	11,036

Schichtzulage:

2. Schicht	1,157
3. Schicht	4,000

Trinkgeldvergütung	3,236
--------------------------	-------

Lehrlingseinkommen:

im 1. Lehrjahr	€ 1.079,00
im 2. Lehrjahr	€ 1.306,00
im 3. Lehrjahr	€ 1.681,00
im 4. Lehrjahr	€ 2.220,00

Lehrlingseinkommen mit Matura:

1. Lehrjahr	€ 1.304,00
2. Lehrjahr	€ 1.644,00
3. Lehrjahr	€ 2.027,00
4. Lehrjahr	€ 2.341,00

Kinderzulage	75,885
--------------------	--------

Übersicht div. Zulagen (SEG usw):

Schmutzzulage	1,342
Zulage für Laub- und Rechenputzarbeiten	1,342
Staubzulage	1,583
Stollenzulage	1,898
Revisionszulage	1,898
Höhenzulage ab 1.500 m	1,629
Höhenzulage ab 1.800 m	2,420
Höhenzulage über 2.500 m	2,651
Hochwasserarbeiten	1,342
Zulage für Arbeiten auf Masten über 8m	1,928
Zulage für 60 kV Leitungsmasten	3,131
Zulage für Arbeiten mit Abseilgeräten	1,898

[illegible]

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

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"/> männlich <input type="checkbox"/> divers/inter/offen	<input type="checkbox"/> Angestellte:r <input type="checkbox"/> Arbeiter:in <input type="checkbox"/> Zeitarbeitskraft	<input type="checkbox"/> Lehrling <input type="text"/> Lj <input type="checkbox"/> Schüler:in <input type="checkbox"/> Student:in <input type="checkbox"/> freier Dienstvertrag <input type="checkbox"/> geringfügig beschäftigt <input type="checkbox"/> Werkvertrag <input type="checkbox"/> Zweitmitgliedschaft
Telefonnummer <input type="text"/>			
E-Mail <input type="text"/>			

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.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC

Bank

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

Aktionscode

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



DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation 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 umseits 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

Unseren 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