

Kollektivvertrag Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe, Arbeiter/innen, gültig ab 1.1.2023

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe

1. Jänner 2023

Inhaltsübersicht

[Übersicht der Änderungen ab 1.1.2023](#)

[Rahmen-Kollektivvertrag für Arbeiter/innen, gültig ab 1.1.2023](#)

Änderungen ab 1.1.2023

- Erhöhung der monatlichen Mindestgrund-löhne in den Lohngruppen Techniker und 1 bis 7 um 8,00 %
- Erhöhung der Ist-Löhne um 7,10 %
- Erhöhung der monatlichen Lehrlingseinkommen:
 - Lehrjahr: € 800,00
 - Lehrjahr: € 1.000,00
 - Lehrjahr: € 1.300,00
 - Lehrjahr: € 1.750,00
- Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen
- Erhöhung der Entfernungszulagen und des Nächtigungsgeldes

Rahmenkollektivvertrag:

[Abschnitt VI, Punkt 19a, Z 9., erster Absatz:](#)

"Für die Betriebe der Berufszweige der Spengler und Kupferschmiede, die der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler angehören, gilt bis 30.4.2024 zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern ergänzend:"

Die Punkte a) bis c) bleiben unverändert.

[Abschnitt IX, Punkt 6.: Kostenersatz für ein Klima Ticket Ö für Lehrlinge für das Kalenderjahr 2023](#)

[Abschnitt IX Punkt 4b: Entlohnung für Pflichtpraktikanten – neue Formulierung](#)

[Abschnitt XVII Punkte 7a bis 9 – neue Regelung](#)

[Anhang IIIa – Freizeitoption](#)

Inhaltsverzeichnis

[I. Kollektivvertragspartner](#)

[II. Geltungsbereich](#)

III. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

IV. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

V. Betriebszugehörigkeit

VI. Arbeitszeit

Vla. Mehrarbeit

Vlb. Bildungszeit für Lehrlinge

VII. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

VIII. Montagearbeiten sowie andere Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes

IX. Entlohnung

X. Verdienstbegriff

XI. Betriebliches Vorschlagswesen

XII. Akkordarbeit

XIII. Prämienarbeit

XIV. Zulagen und Zuschläge

XV. Abrechnung und Auszahlung

XVI. Entgelt bei Arbeitsverhinderung

XVII. Urlaub und Urlaubszuschuss

XVIII. Weihnachtsremuneration

XIX. Abfertigung

XX. Verfall von Ansprüchen

XXI. Begünstigungsklausel

XXII. Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge

Anhang I – Muster eines Dienstzettels

Anhang II – Erläuterungen zum fachlichen Geltungsbereich

Anhang III – Vereinbarung über die Erhöhung der Mindestgrundlöhne, der Ist-Löhne, Akkord- und Prämienverdienste ab 1.1.2023

Anhang IIIa – Freizeitoption

Anhang IIIb – Abweichende Regelungen

Anhang IV – Protokoll (Authentische Interpretation) zu Abschnitt Vlb. (Bildungszeit)

Anhang V – Protokoll (Authentische Interpretation) zu Abschnitt VIII

Anhang VI – Protokoll zu Abschnitt IX/4a

Anhang VII – Protokoll vom 9. Oktober 1995 (Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII/10 und XVIII/6)

Anhang VIII – Liste der Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein längeres Betriebspraktikum als 1 Monat vorsehen

Anhang IX – Protokollanmerkungen vom 19.11.2021

Anpassungsklausel für innerbetriebliche Regelung

Gemeinsame Erklärung zu überlassenen Arbeitskräften

Einrichtung von Arbeitsgruppen

I. Kollektivvertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

- Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler
- Bundesinnung der Metalltechniker
- Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker
- Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker
- Bundesinnung der Mechatroniker
- Bundesinnung der Fahrzeugtechnik
- Bundesinnung der Kunsthandwerke
- Bundesinnung der Gesundheitsberufe

Fachverband der Metalltechnischen Industrie (Verband der technischen Gebäudeausrüster mit Ausnahme der Betriebe Wiens) einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE andererseits.

Die den oben angeführten Arbeitgeberorganisationen angehörenden Berufszweige (entsprechend der Fachorganisationsordnung) sind im Einzelnen im Anhang II verzeichnet.

II. Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich; für den Verband der technischen Gebäudeausrüster für alle Bundesländer, ausgenommen Wien.

2. Fachlich: Für alle Betriebe, die einem der vertragschließenden Arbeitgeberverbände angehören.

a) Für den Fachverband der Metalltechnischen Industrie erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich nur auf die Mitgliedsbetriebe des Verbandes der technischen Gebäudeausrüster mit Ausnahme der Betriebe in Wien.

b) Bei den Berufszweigen der "Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer" und der "Karosseriespengler bzw. -lackierer, soweit sie diese Tätigkeit überwiegend verrichten" innerhalb der Bundesinnung der Fahrzeugtechnik erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich auf jene Betriebe, die ab 1.1.2000 Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner (ab 11.6.2010: Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner, ab 19.5.2015: Bundesinnung der Fahrzeugtechnik) sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerks ("Karosseriespengler") verfügen.

c) Bei der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich nur auf die Berufszweige der Spengler und Kupferschmiede.

Ausgenommen sind folgende Berufszweige:

- in der **Bundesinnung der Fahrzeugtechnik**
 - die Vulkaniseure sowie
 - die Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und Wagner, wie
 - Karosserie- und Fahrzeugbautechniker,
 - Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer (die unter Pkt. 2b fallenden Betriebe sind nicht ausgenommen),
 - Karosseriebauer,
 - Karosseriespengler bzw. -lackierer, soweit sie diese Tätigkeit überwiegend verrichten (die unter Pkt. 2b fallenden Betriebe sind nicht ausgenommen),
 - Autoverglasung,
 - Autokosmetiker,
 - Dellendrucker,
 - Wagner,
 - Ski- und Rodelerzeuger sowie
 - Werkzeugstiel-, Gabel- und Rechenmacher.
- in der **Bundesinnung der Kunsthandwerke**
 - die Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art und Modeschmuckerzeuger, die Musikinstrumentenerzeuger, die Buchbinder, die Kartonagewaren- und Etuierzeuger und die Erzeuger kunstgewerblicher Gegenstände.
- in der **Bundesinnung der Gesundheitsberufe**
 - die Miederwarenerzeuger, die Schuhmacher und Orthopädienschuhmacher sowie die Zahntechniker.

3. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

III. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag ist eine Ergänzung und Wiederveröffentlichung des Kollektivvertrages vom 1.9.1948 und tritt in der vorliegenden Fassung am 1.1.2023 in Kraft.

2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Alle Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag entstehen mit der Arbeitsaufnahme.

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden.

Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen (§15 BAG).

2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Verwendungszeiten in der Lohngruppe 1 sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten.

Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.

Für den Arbeitnehmer betragen die Fristen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis 1 Jahr 1 Woche,

über 1 Jahr 2 Wochen,

über 5 Jahre 4 Wochen,

über 10 Jahre 6 Wochen.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem 15. und zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden.

Für den Arbeitgeber betragen die Fristen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis 2 Jahre 6 Wochen,

über 2 Jahre 2 Monate,

über 5 Jahre 3 Monate,

über 15 Jahre 4 Monate,

über 25 Jahre 5 Monate.

*) Für die Betriebe in den Berufszweigen der Spengler (Spengler und Kupferschmiede) in der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler werden bezüglich der Kündigung durch den Arbeitgeber im Anhang IIIb abweichende Regelungen getroffen.

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

5. Wird ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung oder im Hinblick auf eine Arbeitsverhinderung gemäß § 2 EFZG einvernehmlich beendet wird.

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

6. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber zur Arbeitsuche – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf einen freien Arbeitstag unter Fortzahlung des Lohnes. Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß.

An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, dann ist der letzte Tag der Arbeitswoche frei.

Weiterverwendungszeit

7. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate weiter zu verwenden.

§ 18 Abs. 2 und 3 BAG sind anwendbar.

8. Konnte der Arbeitnehmer während der Weiterverwendungszeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist der Arbeitnehmer bis zum erst anberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung im erlernten Beruf weiter zu verwenden. Die Weiterverwendungszeit beträgt maximal 6 Monate ab Ende der Lehrzeit.

V. Betriebszugehörigkeit

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die nicht länger als 90 Tage (bis 31.12.1988: 60 Tage) unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

1a. Der Anspruch auf Zusammenrechnung kann in den Fällen eines Sanierungsverfahrens mit bzw. ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens entfallen, wenn dies den Kollektivvertragsparteien insbesondere aus betriebswirtschaftlichen oder sonstigen stand ort- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen sowie zur möglichst weitgehenden Aufrechterhaltung der Beschäftigung geboten erscheint. Zu diesem Zweck ist auf Antrag des Veräußerers bzw. Erwerbers oder des Betriebsrates bzw. bei Fehlen eines Betriebsrates von drei Arbeitnehmern des Betriebs ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen.

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

3. Karenzen innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. des § 2 Väter-Karenzgesetz die ab 1.1.2017 oder später begonnen haben, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer zur Gänze angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei eine Karenz im obigen Sinn einzurechnen ist.

Die Anrechnung einer Karenz im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. des § 2 Väter-Karenzgesetz erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.

Für Karenzen innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. des § 2 Väter-Karenzgesetz, die vor dem 1.1.2017 begonnen haben, gilt:

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. des § 2 Eltern-Karenzurlaubsgesetz werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei ein Karenzurlaub im obigen Sinn einzurechnen ist.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl. I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

VI. Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit

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

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Wächter, Portiere, Chauffeure und Beifahrer darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarungen über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden.

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

4. Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der 41. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30 % zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

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

6. Von der Pauschalentlohnung für Chauffeure und Beifahrer werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6 Uhr und nach 22 Uhr nicht erfasst.
7. Die wöchentliche Arbeitszeit für Chauffeure und Beifahrer kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines erhöhten Arbeitsbedarfes bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.
8. Für hauptberufliche Werksfeuerwehren kann die Arbeitszeit betrieblich vereinbart werden.

Tägliche Arbeitszeit

9. Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen.
10. Mitgebrachte Speisen können während der Arbeitszeit ohne Beeinträchtigung der Arbeit eingenommen werden.
11. Zum Reinigen des Arbeitsplatzes bzw. der Maschinen ist die erforderliche Zeit einzuräumen. Diese fällt in die Arbeitszeit.
12. Das Reinigen der Werkstätten wird von hierfür bestimmten Arbeitnehmern vorgenommen. Lehrlinge dürfen nur zu solchen betriebsnotwendigen Reinigungsarbeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.
13. Für männliche Wächter und Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden – für weibliche bis 10 Stunden – ausgedehnt werden.
14. Die Arbeitszeit bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch von der für den Betrieb geltenden Einteilung abweichend festgesetzt werden.

Pausen

- 14a. Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pausen besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit

15. Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für alle oder Gruppen von Arbeitnehmern kann in Betrieben mit Betriebsrat nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien vereinbart werden. Werden Beihilfen nach dem Arbeitsmarktservicegesetz beantragt, ist in allen Fällen eine Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien erforderlich.

Verteilung der Normalarbeitszeit

16. Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf 5 Tage zu verteilen. Im Falle einer 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 12 Uhr enden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 9 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Die Einführung derartiger Regelungen bzw. der "gleitenden Arbeitszeit" bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. einer Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern vorbehalten.

Verteilung der Normalarbeitszeit – Modell 10/36

16a. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 8 Wochen kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums 36 Stunden nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 50 Stunden nicht überschreiten.

Bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums 36 Stunden nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit darf dabei in einzelnen Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 14 Tage vor Beginn festzulegen.

Die Wochenarbeitszeit ist dabei auf maximal fünf Arbeitstage pro Woche aufzuteilen.

Ein Abgehen von der vereinbarten Lage der Arbeitszeit ist jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen möglich, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist oder im Interesse des Arbeitnehmers liegt.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit darf nicht auf Stunden fallen, für die ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt.

Guthaben an Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraums ist mit einem Zuschlag von 50 % zur Auszahlung zu bringen.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers gebührt anstelle der Bezahlung Zeitausgleich mit einem Zuschlag von 50 %. Die Lage des Zeitausgleichs ist zu vereinbaren und hat tunlichst in ganzen Tagen bzw. in Verbindung mit einer wöchentlichen Ruhezeit zu erfolgen.

Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers gebührt unabhängig von der Beendigungsart ebenfalls ein Zuschlag von 50 % auf das zu diesem Zeitpunkt bestehende Guthaben an Normalarbeitszeit.

Für die von diesem Arbeitszeitmodell betroffenen Arbeitnehmer ist ein Zeitkonto zu führen und sind die Plus- und Minusstunden am Lohnzettel auszuweisen. Während der Laufzeit dieses Arbeitszeitmodells gebührt für den gesamten Durchrechnungszeitraum der ungekürzte Monatslohn.

Die Einführung derartiger Regelungen bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. (bei Nichtvorhandensein eines Betriebsrats) einer schriftlichen Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern vorbehalten.

Die Kombination dieses Arbeitszeitmodells mit anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen und Schichtarbeit ist nicht zulässig. Durch dieses Arbeitszeitmodell entstehen keine Teilzeitbeschäftigungen.

Verteilung der Normalarbeitszeit – Modell "Kurze/Lange Woche"

16b. Gemäß § 4 Abs. 6 Ziff. 2 AZG (BGBl. I 2017/127) wird zugelassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen so verteilt werden kann, dass im wöchentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird. Die Arbeitszeiteinteilung muss dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gemacht werden.

Im Fall einer solchen Arbeitszeiteinteilung hat der Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen aus einer Woche mit fünf Arbeitstagen ("Lange Woche", Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit vier Arbeitstagen ("Kurze Woche", Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen.

Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

Für die "Kurze/Lange Woche" beträgt die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit 45 Stunden und die Untergrenze 32 Stunden. Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 4 Abs. 3 AZG bleibt aufrecht.

Fällt ein Feiertag auf einen Freitag, so ist die Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum bzw. mehrere Durchrechnungszeiträume so zu gestalten, dass in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmliche Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden überschreiten, Mehrarbeit- bzw. Überstundenbezahlung.

Einarbeiten

17. Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern verlegt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von über 7, jedoch höchstens 52 Wochen, kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sofern grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die betriebliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 45 Stunden nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden. Ausschließlich in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, kann an Stelle der Betriebsvereinbarung eine schriftliche Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern abgeschlossen werden.

Diese ist nur gültig, wenn über die Bedingungen der vorstehenden Absätze hinaus Ausmaß und genaue Lage der Einarbeitungszeit und die eingearbeiteten Tage im Vorhinein festgelegt sind. Einarbeiten an sonst arbeitsfreien Tagen ist bei Einarbeitungszeiträumen über 7 Wochen unzulässig. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Durchrechenbare Arbeitszeit

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

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

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

Bandbreite

19. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Pkt. 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens eine Woche vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Pkt. 18 erfolgt.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der ungekürzte Monatslohn. Bei Akkordarbeit (Abschnitt XII) und Prämienarbeit (Abschnitt XIII) ist eine Vereinbarung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord- bzw. Prämienmitteldurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche).

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

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

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zu-rückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Erweiterte Bandbreite

19a Erweiterte Bandbreite

1. Anstelle der Pkte. 16 (ausgenommen erster Absatz), 16a, 16b, 17 bis 19 und 21 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Abschnittes vereinbart werden.

Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe vom 28.11.2022 nicht angewendet werden.

Die Regelungen dieses Abschnittes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Die erweiterte Bandbreite kann mit den betroffenen Arbeitnehmern nur schriftlich vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, können derartige Regelungen nur mit dessen schriftlicher Zustimmung erfolgen.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

2. Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der

Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

3. Zeitzuschlag

Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 %.

Aus den Zuschlägen entstandene Zeitguthaben sind in ganzen Tagen auszugleichen, ausgenommen Reststunden im Ausmaß von weniger als einem Arbeitstag.

4. Lage der Normalarbeitszeit

Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird.

14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, darf die Zahl der Guthabenstunden inkl. der Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

In Betrieben, die witterungsbedingt saisonmäßig arbeiten, gilt die Höchstgrenze von 80 Stunden für Zeitguthaben nicht, wenn vereinbart wird, dass die Zeitguthaben in der toten Saison verbraucht werden.

5. Verbrauch der Zeitguthaben

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

6. Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine dreimonatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum.

Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 % abzurechnen.

7. Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (Z 6).

Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

8. Verdienstregelung

Die erweiterte Bandbreite ist nur wirksam, wenn während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes für jeden vollen Kalendermonat der bis zur Vereinbarung der erweiterten Bandbreite gebührende Monatslohn ungekürzt weiterbezahlt wird.

Regelmäßig angefallene Montagezulagen und Wegzeitvergütungen sind mit dem Durchschnittsbetrag einzubeziehen. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden. Die übrigen Entgeltteile sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

Bei leistungsbezogenen Entgelten (Akkord, Prämie usw.) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die erweiterte Bandbreite möglichst vermeidet.

9. Für die Betriebe der Berufszweige **der Spengler und Kupferschmiede, die der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler** angehören gilt bis 30.4.2024 zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern ergänzend:

a) Die Normalarbeitszeit darf 50 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Für die 46. bis 50. Arbeitsstunde gilt § 6 Abs. 2 AZG jedenfalls.

b) Der Zeitzuschlag beträgt ab der 46. Stunde 50 %. Der Zeitausgleich muss mehrere zusammenhängende Wochen umfassen.

c) Wird das Arbeitsverhältnis während des Durchrechnungszeitraumes durch Arbeitgeberkündigung, berechtigten vorzeitigen Austritt oder durch unberechtigte Entlassung beendet oder eine Aussetzvereinbarung getroffen, so ist zusätzlich ein Betrag von 17 % (das ist die kaufmännisch aufgerundete Differenz zwischen den Teilungsfaktoren 167 und 143) auf jede gutgeschriebene Stunde nachzuzahlen.

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

Für Lehrlinge, die in den Lehrberufen Augenoptiker, Hörgeräteakustiker, Bandagist, Orthopädiemechaniker, Gold- und Silberschmied und Juwelier, Uhrmacher oder Landmaschinentechniker (für Letztere nur im Zeitraum vom 1. Mai bis 30. September jedes Jahres) ausgebildet werden, gilt:

Gemäß § 19 Abs. 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Lehrlinge ist. In diesen Fällen kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss in der darauffolgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs. 7 KJBG kann für diese Lehrlinge bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Lehrlings das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

Die Regelung dieses Punktes, ausgenommen der erste Absatz, gilt nicht im Bundesland Salzburg.

Schichtarbeit

21. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnus nicht überschritten wird.

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

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

Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Die Festlegung des Freizeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes. Die Ansprüche nach dem NSchG werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes

21a. Der Durchrechnungszeitraum gemäß Pkt. 18, 19 und 21 kann durch Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern ausgedehnt werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, haben derartige Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu erfolgen.

Dekadenarbeit

22. Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden. Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinander folgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

Innerhalb eines vierwöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von

mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Festlegung der Normalarbeitszeit sind die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden. Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Arbeitnehmer als Festlegung der Normalarbeitszeit.

Durch Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

23. An diesen beiden Tagen endet die Arbeitszeit bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit um 12 Uhr. Wird aus Betriebserfordernissen nach 12 Uhr weitergearbeitet, so gebührt für jede an diesen Tagen nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100 %.

Lenkzeiten

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

Vla. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Pkt. 16 - 22. Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %. Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit gilt Abschnitt VII, Punkt 9. Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Kollektivvertrages (Abschnitt VII, Pkt. 2 - 5) sinngemäß anzuwenden.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Abschnittes XIV, Pkt. 8 und 9, ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Abschnittes Vla, sondern als Überstunden.

Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

Vlb. Bildungszeit für Lehrlinge

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Wochenstunden gemäß Abschnitt VI, Pkt. 1, gilt grundsätzlich als Freizeit, sofern sie nicht als Bildungszeit im Sinne der folgenden Bestimmungen in Anspruch genommen wird.

Der Lehrling ist verpflichtet, im Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung von 1,5 Stunden pro Woche auf Anordnung und Kosten des Lehrberechtigten berufliche Weiterbildungskurse an einem Arbeitstag zu besuchen.

Diese Verpflichtung ist dann nicht gegeben, wenn persönliche Verhinderungsgründe gemäß § 1154b ABGB oder Verhinderungsgründe nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften (z. B. Pflegefreistellung) vorliegen.

Die Bildungszeit kann bis zu einem Ausmaß von 9 Stunden (6 x 1,5 Stunden) kumuliert werden. In diesem Fall sind Wegzeiten auf die Bildungszeit anzurechnen.

Der Lehrberechtigte hat sämtliche im Zusammenhang mit beruflichen Weiterbildungskursen anfallende Kosten zu tragen (Fahrtkosten, Kurskosten, Lehrmittel usw.). Dies gilt auch, wenn der Lehrling auf eigenen Wunsch im Einvernehmen mit dem Lehrberechtigten einen beruflichen Weiterbildungskurs besucht. Auch ein im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vom Lehrling gewählter beruflicher Weiterbildungskurs ist auf die Bildungszeit anzurechnen. Eine einseitige Inanspruchnahme durch den Lehrling verpflichtet den Lehrberechtigten nicht zur Übernahme allfälliger Kosten.

Wird ein Zeitausgleich im Sinne des Abschnittes VI, Pkt. 16, 18, 19 und 21 in ganzen oder halben Tagen konsumiert, darf während dieser Tage die Bildungszeit nicht in Anspruch genommen werden.

Weiterbildungskurse dürfen nicht dazu dienen, die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen der jeweiligen Ausbildungsvorschriften in die Bildungszeit zu verlegen, um den Lehrling in dieser Zeit für produktive Tätigkeiten zu verwenden.

VII. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit, Abschnitt VI, Pkt. 1, sowie der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Pkt. 16 - 22, liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß VIa überschritten werden.

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

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

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

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

Sonn- und Feiertagsarbeit

6. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise bzw. bei Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine andere Regelung vorsehen. Fällt auf einen als Sonntag geltenden Werktag ein gesetzlicher Feiertag, so ist für jede an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung ein Zuschlag von 100 % zu bezahlen.

7. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Gemeinsame Bestimmungen

8. Die Bezahlung von Überstunden sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit ist in Abschnitt XIV – Zulagen und Zuschläge – geregelt.

Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.

Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % im Verhältnis 1:1,5, solche mit einem Zuschlag von 75 % im Verhältnis 1:1,75 und solche mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1:2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen.

Sieht eine Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung eine derartige Regelung vor, kommen die Bestimmungen des Abschnittes XX hinsichtlich der Konsumierung der Freizeit nicht zur Anwendung.

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

9. Die Grundsätze des Pkt. 8 hinsichtlich einer Abgeltung durch Zeitausgleich gelten für die Mehrarbeit im Sinne des Abschnittes VIa sinngemäß mit der Maßgabe, dass für die Mehrarbeit ein Zeitausgleich im Ausmaß 1:1,5 gebührt. Für Mehrarbeit, die ab dem 1.1.2013 geleistet wird, gebührt ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1,25.

VIII. Montagearbeiten sowie andere Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes

Entfernungszulage*)

*) Siehe Anhang V Protokoll vom 10. November 2009

1. Bei Montagearbeiten, das sind Arbeiten, die außerhalb des ständigen Betriebes (Betriebsstätte, Werkgelände, Lager usw.), dessen Abgrenzung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (wo keiner besteht, mit den Arbeitnehmern) festgelegt wird, geleistet werden und die Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art zum Inhalt haben, sowie bei anderen Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – hat der Arbeitnehmer (einschließlich Lehrling) in folgenden Fällen Anspruch auf eine Entfernungszulage. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, mit denen eine kurzfristige Beschäftigung für Fertigungsarbeiten in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vereinbart wurde. Entfernungszulagen im Sinne nachstehender Bestimmungen gelten jeweils für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

2. Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 6 Stunden gebührt eine Entfernungszulage in der Höhe von € 10,40.

3. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt eine Entfernungszulage in der Höhe von € 26,40.

4. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich eine Entfernungszulage in der Höhe von € 54,00.

Wird die Verpflegung beigestellt, so gebührt an Stelle der Entfernungszulage ein Betrag in Höhe von 40 % derselben.

Eine Entfernungszulage ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 54,00, wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Entfernungszulage von € 26,40, wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt.

Für den Tag der Rückreise wird eine Entfernungszulage von € 26,40 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, eine Entfernungszulage von € 54,00 wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

Montagezulage

5. Für Arbeiten gemäß Pkt. 1 hat der Arbeitnehmer (nicht auch der Lehrling), sofern es sich nicht um Wegzeiten gemäß Pkt. 6 und 7 handelt, Anspruch auf eine Montagezulage. Diese Montagezulage beträgt mindestens € 1,00 pro Stunde.

Wegzeiten

6. Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeiten bezahlt.

7. Für Wegzeiten außerhalb der Arbeitszeit gebührt der Stundenlohn ohne Zulagen und Zuschläge.

Wird ein Arbeitnehmer während einer Wegzeit außerhalb der Normalarbeitszeit als Lenker eines Fahrzeuges beschäftigt, erhält er Überstundenentlohnung nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmung.

Für die Berechnung der Überstundenzuschläge gebührt ein 50%iger Zuschlag (auch in Fällen, in denen der Kollektivvertrag einen 75%igen Zuschlag vorsieht), sofern kein 100%iger Zuschlag gebührt.

Wegzeiten, die nicht in die Arbeitszeit fallen, sind wie folgt zu vergüten:

Bei Entfernungen – Luftlinie – zwischen dem ständigen Betrieb bzw. Montagebüro und dem nichtständigen Arbeitsplatz
von 2 bis 4 km mit 1 Stundenlohn,
von 4 bis 7 km mit 1 ½ Stundenlöhnen und
von mehr als 7 km mit dem Lohn für die tatsächlich aufgewendete Wegzeit, jedoch mindestens 1 ½ Stundenlöhne.

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gilt diese Bestimmung analog auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hat, innerhalb von 2 km (Luftlinie) vom nicht ständigen Arbeitsplatz entfernt zumutbar zu nächtigen. Wird der Arbeitnehmer an einem Ort beschäftigt, in dem es eine Betriebsstätte oder ein Montagebüro (Baubüro) gibt, so gilt die für die dortige Betriebsstätte bzw. Montagebüro (Baubüro) geltende Wegkreiseinteilung.

Die Wegzeitvergütung gebührt nur in der halben Höhe, wenn der Hin- oder Rückweg in die Arbeitszeit fällt.

Steht die Berechnung der Wegzeit aufgrund der "Luftlinie" offensichtlich in einem größeren Widerspruch zur tatsächlich aufgewendeten Wegzeit, so ist betrieblich eine Regelung zu vereinbaren.

Verkehrsmittel

8. Ist bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes ein Verkehrsmittel zu benutzen, so hat der Betrieb das Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen.

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

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich gemäß nachstehender Tabelle wie folgt:

bis 10.000 km € 0,420

ab 10.001-15.000 km € 0,408

ab 15.001-20.000 km € 0,395

darüber € 0,375

Diese Sätze gelten auch über den 31.12.2009 hinaus, sofern die Reisegebührenschrift weiterhin ein Kilometergeld von 42 Cent vorsieht und

entsprechend der darin vorgesehenen Geltungsdauer.

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

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

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

Ist allerdings dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benützung des Privat-Pkws zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkws in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Dienstnehmers die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz unberührt.

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

Der Arbeitnehmer hat die Rechnungslegung spätestens ein Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Für den Verfall der Ansprüche gilt Abschnitt XX sinngemäß, wobei als Fälligkeitstag der letzte Tag der zuvor erwähnten Monatsfrist gilt.

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

Nächtigungsgeld

9. Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 19,20.

9a. Wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht außer Haus nächtigt, besteht an Stelle des Nächtigungsgeldes Anspruch auf Fahrtkostenersatz (Kilometergeld) gemäß Abschnitt VIII Pkt. 8 für die Strecke vom nicht ständigen Arbeitsplatz zur Wohnung und zurück. Dieser Anspruch ist der Höhe nach mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld limitiert. Wird durch diesen Fahrtkostenersatz (Kilometergeld) das Nächtigungsgeld der Höhe nach nicht voll ausgeschöpft, gebührt dem Arbeitnehmer der Differenzbetrag als weiterer pauschaler Auslagenersatz.

10. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

Heimfahrten

11. Bei Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes, die Nächtigungen außer Haus erforderten oder wenn solche angeordnet wurden, hat der Arbeitnehmer nach jeweils 2 Monaten Wartezeit Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt zum ständigen Betrieb (Aufnahmeort). Bei jeder Heimfahrt sind die Wegzeit (Reisezeit), die Fahrtkosten und die entsprechende Aufwandsentschädigung zu vergüten. Zudem entsteht ein Anspruch auf unbezahlte Freizeit von 4 Kalendertagen (96 Stunden). Die Wegzeit kann nicht in die Freizeit eingerechnet werden.

12. Die Heimfahrt nach jeweils 2 Monaten Wartezeit muss innerhalb von 2 Monaten nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt auf Veranlassung des Betriebes unterblieben ist.

13. Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt, Wegzeit (Reisezeit) und die entsprechende Entfernungszulage entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer erkrankt und die Heimreise antritt, wenn er die Heimreise wegen schwerer Erkrankung oder Ableben eines nahen Familienangehörigen antreten muss, ebenso vor Antritt desurlaubes und bei Rückkehr sowie bei einer arbeitsbedingten Rückkehr zum ständigen Betrieb. Bei Beschäftigung im Sinne des Pkt. 11 hat der Arbeitnehmer nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung bzw. ab einer bezahlten Heimfahrt Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Betrieb und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Betrieb entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt.

Urlaub

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

Erkrankung und Unfälle

15. Wenn der Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes erkrankt, so erhält der Arbeitnehmer, wenn er sich in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in Spitalspflege begibt, ein Drittel der Entfernungszulage vergütet. Verbleibt ein erkrankter Arbeitnehmer auf Anordnung des Arztes in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in häuslicher Pflege, so erhält er die volle Entfernungszulage vergütet. Die Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sowie die Bestimmungen über den Zuschuss zum Krankengeld werden hievon nicht berührt.

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

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

Aufnahme von Arbeitnehmern außerhalb des ständigen Betriebes

17. Für Arbeitnehmer, die physisch auf der Bau (Montage) Stelle aufgenommen werden, gilt diese als ständiger Betrieb. Bei räumlich fortschreitenden Arbeiten (z. B. Fernleitungsbau) gilt als Betriebsstätte der Sitz der Bauleitung (Baubüro), die für das Baulos zuständig ist.

Die Bestimmungen über die Bezahlung von Wegzeiten (Pkt. 6 und 7) gelten sinngemäß.

Beschäftigung im Ausland (gilt ab 1.7.2018)

18. Für eine Beschäftigung im Ausland gelten bezüglich der Entfernungszulage und des Nächtigungsgeldes Punkte 1 - 4 und 9 sinngemäß. Die sonstigen Bedingungen, insbesondere die Regelung der Heimfahrt sowie die Regelung über zu treffende Maßnahmen bei Erkrankung, Unfall oder Tod sind jeweils rechtzeitig schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

IX. Entlohnung

Monatliche Mindestgrundlöhne

1. Lohngruppen:

LG Techniker € 3.614,47

LG 1 Spitzenfacharbeiter € 3.309,12

LG 2 Qualifizierter Facharbeiter € 2.951,78

LG 3 Facharbeiter € 2.561,97

LG 4 Besonders qualifizierter Arbeitnehmer € 2.397,37

LG 5 Qualifizierter Arbeitnehmer € 2.282,59

LG 6 Arbeitnehmer mit Zweckausbildung € 2.234,52

LG 7 Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung € 2.234,52

2. Lohngruppenmerkmale

LG Techniker:

Arbeitnehmer mit langjähriger Berufspraxis in der Lohngruppe 1, die inhaltlich so anspruchsvolle Arbeiten selbständig ausführen, dass dafür praktische und theoretische Fachkenntnisse, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen, Voraussetzung sind und die hervorragende Verantwortung tragen.

Die genannten Qualifikationen müssen entsprechend nachgewiesen werden.

LG 1 Spitzenfacharbeiter:

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), hervorragende Fachkenntnisse; Befähigung, ohne Anweisung selbständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte, alle berufseinschlägigen Arbeiten verantwortungsbewusst zu verrichten. Fähigkeit zum

zweckmäßigen Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und Materialien sowie zur Beratung von Kunden.

LG 2 Qualifizierter Facharbeiter:

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), große Fachkenntnisse; Befähigung, alle berufeinschlägigen Arbeiten nach kurzer Anweisung selbständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte, verantwortungsbewusst zu verrichten. Fähigkeit zum Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und zur Beratung von Kunden.

LG 3 Facharbeiter:

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen; Befähigung, berufeinschlägige Arbeiten nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

LG 4 Besonders qualifizierter Arbeitnehmer:

Längere Zweckausbildung, große Arbeitserfahrung und dementsprechende Verantwortung.

LG 5 Qualifizierter Arbeitnehmer:

Zweckausbildung, entsprechende Arbeitserfahrung und Verantwortung.

LG 6 Arbeitnehmer mit Zweckausbildung:

Entsprechende Arbeitserfahrung und Verantwortung. Auch Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung in Produktion oder Montage, sofern sie mehrere Arbeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit.

LG 7 Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung

3. Der monatliche Mindestgrundlohn einer Lohngruppe stellt keine Begrenzung des Ist-Monatslohnes einer niedrigeren Lohngruppe dar.

4. Nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betriebsüblichen Gesichtspunkte entsprechend seinen Fähigkeiten einzustufen. Die Einstufung setzt voraus, dass die der Einstufung entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird.

4a. Ab erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung nach Ende der im Lehrvertrag vereinbarten Lehrzeit hat die Einstufung in eine der Facharbeiterlohngruppen zu erfolgen. Bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung hat die Einstufung in die Lohngruppe 4 zu erfolgen. Ab Beendigung der Lehrzeit bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Differenz zwischen der Lohngruppe 4 und 3 nachzuzahlen. Keine Nachzahlung erfolgt:

- a) wenn der Ist-Monatslohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der monatliche Mindestgrundlohn der Lohngruppe 3,
- b) der Arbeitnehmer sich unentschuldigt nicht vor Ende der Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung angemeldet hat,
- c) unentschuldigt nicht zum erstanberaumten Termin angetreten ist,
- d) die Prüfung zum erstanberaumten Termin nicht bestanden hat.

Wenn der Lehrling die Lehrabschlussprüfung vor Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Lehrzeit erfolgreich ablegt, endet das Lehrverhältnis mit Ablauf der Woche, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde. In diesem Fall hat die Einstufung in eine der Facharbeiterlohngruppen mit Beginn der darauf folgenden Woche zu erfolgen.

4b. Entlohnung für Pflichtpraktikanten

Schülern von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von Pkt. 1–4 für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere mehrwöchige Betriebspraktika aufgrund schulrechtlicher Vorschriften der im Anhang VIII genannten Schulen) für die erste Hälfte des vorgeschriebenen Betriebspraktikums ein Monatslohn in der Höhe von 95 % des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr; und für die zweite Hälfte des vorgeschriebenen Betriebspraktikums ein Monatslohn in der Höhe von 95 % des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr.

Der höhere Monatslohn für die zweite Hälfte des vorgeschriebenen Betriebspraktikum gebührt auch dann, wenn die erste Hälfte des vorgeschriebenen Betriebspraktikums bei einem oder mehreren anderen Betrieben absolviert wurde. Der Anspruch auf Bezahlung gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z. B. vier Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

5. Lohngruppenerweiterung

Die kollektivvertraglichen Lohngruppen können aufgrund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat erweitert werden, doch ist eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Lohngruppe klar sichtbar macht. Für jede dieser betrieblichen Lohngruppen müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages zutreffen.

6. Lehrlingseinkommen

Mindestsätze pro Monat:

1. Lehrjahr € 800,00
2. Lehrjahr € 1.000,00
3. Lehrjahr € 1.300,00
4. Lehrjahr € 1.750,00

Diese Sätze gelten für Lehrlinge ohne Kost und Quartier. Bei Lehrlingseinkommen mit Kost und Quartier sind die derzeit geltenden Sätze im entsprechenden Verhältnis in den Landesinnungen anzupassen.

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr nur das Lehrlingseinkommen in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres.

Schafft ein Lehrling in dem auf das vorgesehene Berufsschuljahr folgenden Lehrjahr die Aufstiegsprüfung für das mit dem Lehrjahr korrespondierende Berufsschuljahr, gebührt ihm ab der auf den erfolgreichen Prüfungsabschluss folgenden Lohnperiode wieder das der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingseinkommen.

Prämie für Lehrabschlussprüfung

Der Lehrling erhält aus Anlass der bestandenen Lehrabschlussprüfung eine einmalige Prämie in der Höhe von € 200, wenn er die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg bestanden hat und eine einmalige Prämie in der Höhe von € 250, wenn er die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung bestanden hat.

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

Bei einer erheblichen Reduktion der Förderung im Sinne der Richtlinie zu § 19c des Berufsausbildungsgesetzes reduzieren sich die Prämien entsprechend.

Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen, an das Internat zu überweisen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 60 % seines Lehrlingseinkommens verbleiben, sofern sich nicht aus gesetzlichen Regelungen ein höherer Anspruch ergibt.*]

*) [siehe BGBl. I Nr. 154/2017, in Kraft seit 1.1.2018]

Fahrtkostenersatz zu den Berufsschulinternaten (Schülerheimen)

Die tatsächlich entstandenen Fahrtkosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Lehrberechtigten zu ersetzen und werden fällig, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Der Anspruch auf Fahrtkostenersatz besteht nur dann, wenn sowohl ein Anspruch auf Familienbeihilfe als auch ein Anspruch auf öffentliche Förderungen für derartige Fahrtkosten besteht.

Öffentliche Förderungen für derartige Fahrtkosten sind vom Lehrling in Anspruch zu nehmen und vermindern entsprechend die Höhe des Fahrtkostenersatzes.

Auf Verlangen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege der tatsächlich aufgewendeten Fahrtkosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels und der Nachweis des Bezuges der öffentlichen Förderung vorzulegen.

Kostenersatz für ein Klima Ticket Ö für das Kalenderjahr 2023

Der Lehrberechtigte hat den Lehrlingen, die sich im Kalenderjahr 2023 jeweils im ersten, zweiten oder dritten Lehrjahr befinden, auf deren Wunsch die Kosten für ein Klima Ticket Ö in Höhe von maximal € 821,00 wie folgt zu ersetzen: im ersten Lehrjahr werden die Kosten erst nach Absolvierung der gesamten Probezeit ersetzt. Endet das Lehrverhältnis vor Ablauf des entsprechenden Lehrjahres gemäß § 15 Abs. 3 BAG (ausgenommen § 15 Abs. 3 lit. f) oder § 15 Abs. 4 lit. f oder lit. g BAG, sind die auf den Rest des Lehrjahres zu viel bezahlten Kosten des Klima Tickets Ö vom ehemaligen Lehrling zurückzuzahlen.

Die Kosten des Klima Tickets Ö sind dem Lehrling nach der Vorlage des Nachweises über den Kauf des Klima Tickets Ö (Rechnung und Kopie des Klima Tickets Ö) mit der darauffolgenden Lohnabrechnung auszubezahlen. Werden dem Lehrling die Kosten für ein Klima Ticket Ö ersetzt, entfällt der Anspruch auf jegliche anderen Fahrtkostenersätze aus diesem Kollektivvertrag. Lehnt der Lehrling hingegen den Kostenersatz für das Klima Ticket Ö ab, so bleiben alle sonstigen Ansprüche auf Fahrtkostenersätze aus diesem Kollektivvertrag aufrecht.

6a. Berufsausbildung gem. § 8b BAG i.d.F. BGBl. I 32/2018

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl. I 32/2018 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere

Lehrlingseinkommen.

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

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG i.d.F. BGBI. I 32/2018 gebührt die Ausbildungsentschädigung in folgender Höhe:

Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG i.d.F. BGBI. I 32/2018 - Mindestsätze pro Monat:

1. Ausbildungsjahr € 800,00
2. Ausbildungsjahr € 866,67
3. Ausbildungsjahr € 933,33

Anrechnung einer Berufsausbildung gem. § 8b BAG idF BGBI I 32/2018

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

7. Ist-Lohn-Erhöhung

Die Ist-Lohn-Erhöhung ist im Anhang III geregelt.

X. Verdienstbegriff

Verdienst ist der Monatslohn inklusive Wegzeitvergütung (ausgenommen der Lohn für die Mehrarbeitsstunden und Überstunden), bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 (1) Z 4 ArbVG – ausgenommen Pauschalentlohnung auf Montage- und Baustellen – deren 13-Wochen-Durchschnitt.

Bei Wächtern, Portieren, Chauffeuren und Beifahrern ist im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit diese zugrunde zu legen.

In den Verdienst sind einzubeziehen:

Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie Vorarbeiterzuschlag, soweit sie in den letzten 13 Wochen vor Anfall des Anspruches ständig bezahlt wurden.

XI. Betriebliches Vorschlagswesen

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 (1) Z 14 ArbVG abgeschlossen werden.

XII. Akkordarbeit

1. Die Akkorde sind so zu erstellen, dass ein durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer bei Normalleistung den betrieblichen Akkordrichtsatz seiner Lohngruppe verdient.
2. Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem monatlichen Mindestgrundlohn der entsprechenden Lohngruppe liegen und einen Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienst ermöglichen, der jedenfalls um 30 % höher liegt als der vergleichbare monatliche Mindestgrundlohn.
3. Die Akkorde sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 (1) Z 4 und § 100 ArbVG festzusetzen; soweit wie möglich erfolgt die Festsetzung aufgrund objektiver Messgrößen (z. B. Arbeits- und Zeitstudien). Die Akkordvorgaben sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes zu erstellen. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt gleicher Lohn.
4. Bei Erstellung der Akkorde ist von der Normalleistung auszugehen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann.
Die einzelnen Bestimmungsgrößen dieser Definition richten sich nach dem vereinbarten Akkordsystem.
5. Die Akkorde sind vor Beginn der Akkordarbeit den Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.
6. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkordvorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Pkt. 9 vor.
7. Der Minderverdienst zufolge einer nachweisbar unrichtig erstellten Akkordvorgabe kann auch innerhalb einer Lohnperiode durch den Mehrverdienst

bei anderen Akkorden infolge einer entsprechenden Vorgabe nicht ausgeglichen werden. In diesem Fall sind die unrichtigen Akkordvorgaben auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. des Betriebsrates jeweils gemäß Pkt. 3 zu überprüfen und richtig zu stellen.

8. Unterschreitet der Akkordverdienst ohne Verschulden des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in seiner Person liegen, den monatlichen Mindestgrundlohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer auszuzahlen.

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

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

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

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

13. Ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, wird bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittsverdienst weiterbezahlt.

Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.

14. Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittsverdienst weiterbezahlt, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst werden, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) zu unterbrechen und Zeitlohnarbeit zu verrichten.

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

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

17. Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern diese durch den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, dem Arbeitnehmer die entsprechende Zeit einzuräumen und mit 90 % seines Akkorddurchschnittsverdienstes zu vergüten.

18. Der Akkorddurchschnittsverdienst ist der durchschnittliche Akkordverdienst der letzten 13 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monate oder Kalendervierteljahr).

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

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

21. In Betrieben, in denen überwiegend im Zeitlohn gearbeitet wird und einzelne Beschäftigte fallweise im Akkord arbeiten, finden die Pkte. 13, 14, 15 und 16 keine Anwendung.

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

XIII. Prämienarbeit

1. Die Vereinbarung von Prämienarbeit ist zulässig, wenn der Akkordarbeit technische oder organisatorische Gründe entgegenstehen.

2. Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung des Arbeitnehmers. Erwirbt der Arbeitnehmer aufgrund seiner Leistung keinen Anspruch auf Prämie, bleibt ihm sein eingestufteter Zeitlohn erhalten.

3. Die Prämienbedingungen sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 (1) Z (Zeile) 4 und § 100 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) festzusetzen; die Höhe der Prämie muss auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen des Arbeitnehmers beruhen.

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

XIV. Zulagen und Zuschläge

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage

1. Schmutzzulage

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,645.

2. Erschwerniszulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,645.

3. Gefahrenzulage

Für Arbeiten, die infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,645.

4. Gemeinsame Bestimmungen

Die Zulagen nach den Pkt. 1 bis 3 gelten nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

Wenn ein Lohnbewertungssystem bereits Schmutz, Erschwernis, Gefahr berücksichtigt, kommen die Pkte. 1 bis 3 nicht zur Anwendung.

Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Zulage nach Abschnitt XIV Pkt. 1 bis 3 gebührt, zu keiner Einigung, so ist nach einer zweiwöchigen Wartefrist die jeweilige Landesinnung und der Landesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es auch hierbei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

5. Nachtarbeitszulage

Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage von mindestens

ab 1.1.2023€ 2,770

ab 1.1.2024€ 3,016

bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt eine Zulage nach Pkt. 6 nicht.

6. Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für die zweite Schicht pro Stunde mindestens

ab 1.1.2023€ 0,837

ab 1.1.2024€ 1,004,

für die dritte Schicht pro Stunde mindestens

ab 1.1.2023 € 2,770

ab 1.1.2024€ 3,016

bezahlt.

7. Vorarbeiterzuschlag

Dem Vorarbeiter gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10 % seines Lohnes (Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienstes). Dieser Zuschlag gebührt auch Arbeitnehmern, solange ihnen bei Montagearbeiten wenigstens vier, bei Fertigungsarbeiten wenigstens sechs Arbeitnehmer fallweise oder dauernd unterstellt sind.

8. Überstundenzuschläge

Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 Prozent zu bezahlen.

Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit vor 19 Uhr fallen mit einem Zuschlag von 75 Prozent bzw. soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

Abweichend davon gebührt an einem sonst arbeitsfreien Tag der 75%ige Zuschlag erst ab der 11. Arbeitsstunde an diesem Tag, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z. B. Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Bei mehrschichtiger Arbeit hingegen gebührt der 75%ige Zuschlag für die dritte und folgenden Überstunden an einem sonst arbeitsfreien Tag erst für Arbeitsleistungen, die in Verlängerung der betriebsüblich ersten Schicht geleistet werden, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z. B. Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag von 75 Prozent, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z. B. Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Zur Feststellung, ab welcher Stunde ein Zuschlag von 75 bzw. 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (Abschnitt VIa) in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

Jedenfalls ist für Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr früh ein Zuschlag von 100 % zu bezahlen.

Ein Zuschlag von 100 % gebührt auch für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden.

Für am 24. und 31. Dezember nach der Normalarbeitszeit geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Überstunden an Feiertagen – das sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten normalen Arbeitszeit erbracht werden – sind ab der ersten Überstunde mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

Wird der Arbeitnehmer nach Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte am selben Tag bzw. bis 5 Uhr früh des nächsten Tages zur Leistung von Überstunden, mit denen er nicht rechnen konnte, zurückberufen, so sind diese Überstunden in diesem Zeitraum mit einem Zuschlag von 100 % zu bezahlen.

Bestehen im Betrieb des Arbeitnehmers für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

9. Sonntagszuschlag

Für jede an einem Sonntag erbrachte Arbeitsleistung gebührt auf den für die geleistete Arbeit entfallenden Lohn (Akkord- bzw. Prämienverdienst) ein Zuschlag von 100 %. Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, mit denen eine Sonntagsarbeit ausdrücklich abgedungen wurde.

10. Feiertagsentlohnung

Für jede an einem gesetzlichen Feiertag innerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebührt neben dem Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 2 ARG auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

11. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß Pkt. 8 bis 10 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

12. Überstunden

Die Überstundengrundvergütung und Grundlage für die Berechnung des Überstundenzuschlages beträgt 1/143 des Monatslohnes (bei 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit) ohne Zulagen und Zuschläge. Der Vorarbeiterzuschlag gemäß Pkt. 7 ist jedoch in den Monatslohn einzubeziehen.

XV. Abrechnung und Auszahlung

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

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

- a) die Verrechnungsperiode,
- b) einen Ausweis über Zeit-, Akkord- bzw. Prämienstunden und deren Entlohnung,
- c) Überstunden,
- d) Zulagen bzw. Zuschläge,
- e) allfälliges Urlaubsentgelt bzw. Sonderzahlungen,
- f) Entgeltleistungen infolge Arbeitsverhinderung,
- g) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- h) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

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

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

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

4. Fälligkeit

Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiterzuschlages und aller pauschalierten Ansprüche (insbes. auch gem. Abschnitt VI/ Pkt. 4) hat spätestens am Letzten des laufenden Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Aufwandsentschädigungen, Wegzeiten, Prämien udgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszuzahlen.

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmer/innen ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkorddurchschnittsverdienst (Abschnitt XII/ Pkt. 18), auf Basis von 167 Stunden, zu bezahlen. Arbeitnehmer, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzten der eingestufte Lohn zu bezahlen; die Entgelt Differenz ist im Folgemonat fällig.

Abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden; ferner kann durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden, wenn bis dahin der Monatslohn und alle variablen Entgeltbestandteile vollständig und auf Basis des Vormonates ausbezahlt werden.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, bedarf es dafür einer schriftlichen Vereinbarung mit jedem betroffenen Arbeitnehmer.

5. Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

Im Eintrittsmonat und im Austrittsmonat sind die effektiven Stunden (Stunden mit Entgeltanspruch), höchstens jedoch der volle Monatslohn, zu bezahlen.

Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht der ungekürzte Monatslohn zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Besteht sonst nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn, ist pro Kalendertag innerhalb des bezahlten Zeitraumes 1/30 des Monatslohnes zu bezahlen. Einzelne Stunden ohne Lohnanspruch sind vom Monatslohn abzuziehen.

Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch 167 zu teilen.

Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung (bzw. Anspruch) abgerechnet werden.

Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, bedarf es dafür einer schriftlichen Vereinbarung mit jedem betroffenen Arbeitnehmer. Am 31.12.2014 bestehende, gleichwertige Regelungen bleiben aufrecht.

XVI. Entgelt bei Arbeitsverhinderung*)

(EFZG, BGBl. Nr. 1974/399; Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG; §§ 1154b, 1155 ABGB)

*) Siehe Anhang VII.

Entgeltanspruch bei Erkrankung

1. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Folge eines von einem Dritten schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält der Arbeitnehmer Krankentgelt im Sinne dieses Kollektivvertrages als Vorschuss, der zurückzuzahlen ist, wenn dem Arbeitnehmer vom Dritten Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der Arbeitnehmer diesen Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er hat sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf seine Gefahr und Kosten verfolgen kann.

2. Gemeinsame Bestimmungen

Für Ansprüche aus dem EFZG gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sind jene drei abgeschlossenen Beitragszeiträume vor der Erkrankung heranzuziehen, die zeitlich mit dem für die Ermittlung der Ansprüche auf Berücksichtigung der Überstunden maßgebenden Zeitraum zusammenfallen. Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuschneiden.

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

Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)

Der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste gehindert wird:

4. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des Ehegatten oder Lebensgefährten sowie eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten: 3 Arbeitstage.
5. Anlässlich der eigenen Eheschließung: 3 Arbeitstage.
6. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternanteiles, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat.
Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten: 1 Arbeitstag.
7. Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin: 1 Arbeitstag.
8. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt: die nachweislich notwendige Zeit.
9. Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar: 2 Arbeitstage.
10. Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes: 1 Arbeitstag.
11. Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt: 1 Arbeitstag.

Der Arbeitnehmer hat auch Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

12. Bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist: die nachweislich notwendige Zeit.
13. Bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte: die nachweislich notwendige Zeit.
Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Verdienstausschlag von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.

Ansprüche im Sinne der Pkte. 4 bis 7 sowie 9 und 10 gebühren auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt, müssen jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

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

14. Wird durch Umstände, die weder in der Person des Arbeitnehmers liegen noch von ihm zu vertreten sind, die gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes, einzelner Abteilungen oder einzelner Arbeitsplätze notwendig und ist der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung bereit, so hat er bis zur Höchstdauer von 21 Tagen Anspruch auf 75 % seines Lohnes (Akkord-, Prämien- und Durchschnittsverdienst), sofern keine Entschädigung aus öffentlichen Mitteln gebührt.
15. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsleistung durch Witterungseinflüsse nicht erbracht werden kann und diese Tatsache einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und dem Betriebsrat festgestellt wird.
16. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, bei Vorliegen der Voraussetzungen der Pkte. 14 und 15 bei vollem Verdienstanspruch auch andere als seinem Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.
17. Bei länger andauernden Arbeitsausfällen entfällt nach 21 Tagen jede Verdienstfortzahlung durch den Arbeitgeber.
18. Ansprüche im Sinne der Pkte. 14 und 15 entstehen nicht, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung durch Elementarereignisse (höhere Gewalt) unmöglich wird.
19. Von den Bestimmungen der Pkte. 14 bis 18 kann in begründeten Einzelfällen zur Sicherung des Bestandes des Unternehmens und der Arbeitsplätze abgewichen werden, sofern die Kollektivvertragspartner dazu jeweils ihre schriftliche Zustimmung erteilen.

XVII. Urlaub und Urlaubszuschuss

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer

Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

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

Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

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

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

Urlaubszuschuss

5. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichenurlaubesentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuss. Dieser Urlaubszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Monatsverdienst.

6. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubeszuschusses. Wird einurlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

7. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil desurlaubeszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche ein Zweiundfünfzigstel). Dieser ist bei Antritt desurlaubes fällig.

Wird einurlaubanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder derurlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt.

7a. Durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung kann abweichend von den Punkten 6 und 7 alternativ vereinbart werden, dass der Urlaubszuschuss gemäß Punkt 6 und 7 spätestens bis zum 30. Juni fällig wird. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni eines Kalenderjahres, wird der aliquote Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt.

8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Fälligkeit bzw. Erhalt desurlaubeszuschusses oder anteiligen Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil desurlaubeszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,

b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),

c) Austritt ohne wichtigen Grund.

9. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor der Fälligkeit einesurlaubeszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil desurlaubeszuschusses entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche ein Zweiundfünfzigstel). Dieser Anspruch entfällt bei:

a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),

b) Austritt ohne wichtigen Grund.

10. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche ein Zweiundfünfzigstel) anteilmäßig.

Berechnung desurlaubesentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung desurlaubesentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung desurlaubesrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22.2.1978 über den Begriff des Entgeltes gem. § 6 URLG.

Überstunden gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Urlaubsantritt durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Die Berechnung desurlaubeszuschusses erfolgt nach den Bestimmungen über den Verdienstbegriff (Abschnitt X).

Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingeinkommens der Lehrzeit und aus dem aliquoten Teil des Arbeitermonatsverdienstes zusammen.

XVIII. Weihnachtsremuneration

1. Alle am 1. Dezember beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß von einem Monatsverdienst.
2. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens am Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.
3. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration (je Woche ein Zweiundfünfzigstel).
4. Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch:
 - a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - b) Austritt ohne wichtigen Grund.
5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt der Weihnachtsremuneration, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil der Weihnachtsremuneration dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:
 - a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
 - b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - c) Austritt ohne wichtigen Grund.
6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration (je Woche ein Zweiundfünfzigstel) anteilmäßig.

Berechnung der Weihnachtsremuneration

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

Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens der Lehrzeit und aus dem aliquoten Teil des Arbeitermonatsverdienstes zusammen.

XIX. Abfertigung

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das Arbeiter-Abfertigungsgesetz (BGBl. Nr. 1979/107) in der jeweils geltenden Fassung.

Wechsel ins System der "Abfertigung neu"

2. 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.

XX. Verfall von Ansprüchen

1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden – wenn sie nicht anerkannt werden – schriftlich geltend gemacht werden.
Die Verlängerung der Verfallfrist gilt nicht für Ansprüche, die am 31.12.2010 bereits verfallen waren.
2. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.
3. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.
4. Eine Verzichtserklärung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Ansprüche kann von diesem innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

XXI. Begünstigungsklausel

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

XXII. Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge

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

Anhang I – Muster eines Dienstzettel

(Firmenkopf)

Dienstzettel

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):

2. Arbeitnehmer(in):

Herr/Frau:

Anschrift:

3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes zur Bundesinnung / Fachverband*):

gilt der Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe.

4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Die Probezeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag*).

Die Probezeit beträgt *)

Das Dienstverhältnis ist bis befristet*).

5. Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag.

6. Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)Ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)Orte:

.....

7. Einstufung in kollektivvertragliche Lohnordnung:

.....

Bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Lohngruppe 1:

.....

8. Vorgesehene Verwendung:

Entsendung zu Dienstreisen oder Montagen:

im Inland Ja Nein

im Ausland Ja Nein

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

Sonderzahlungen:

Sofern keine Regelung erfolgt, gilt der Kollektivvertrag.

Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich geregelt:

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer bekanntgegebenes Konto überwiesen.

..... Ja Nein

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

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

Ihre Normalarbeitszeit beträgt Stunden*):

(Wenn eine längere als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gesetzlich möglich ist.)

Bei Teilzeitbeschäftigung:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden*).

12. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches, die zwischen Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmerseite abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

13. Name und Anschrift der Mitarbeiter-Vorsorgekasse des Arbeitnehmers:

.....

.....

....., am

**) Nichtzutreffendes bitte streichen!*

Anhang II – Erläuterungen zum fachlichen Geltungsbereich

1. Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler umfassend:

Spengler, wie

1. Spengler und
2. Kupferschmiede

2. Bundesinnung der Metalltechniker umfassend:

a) Metalltechnik für Metall- und Maschinenbau, wie

1. Metallbearbeitungstechniker (Schlosser)
2. Metallbautechniker, Metallmöbelschlosser, Drahtwarenerzeuger, Feilenhauer und Siebmacher, Gittersticker
3. Maschinenbauer
4. Aufsperrdienst, Kassenschlosser, Sicherheitsschlosser, Anfertigen von Schlüsseln mittels Kopierfräsmaschinen
5. Stahlbautechniker, Fassadenbau
6. Maschinenbautechniker
7. Aufzugsbauer, Hersteller von Liften und Seilbahnen
8. Dreher, Schweißer
9. Stahlbautechniker
10. Ofen- und Herdschlosser, Dampfkesselerzeuger, Rohrleitungsbau
11. Blechtechnik
12. Werkzeugmacher, Werkzeugmaschineure
13. Erzeuger von Armaturen,
14. Mühlenbauer
15. Erzeuger von Jalousien und Rolläden, soweit sie nicht einem anderen Fachverband angehören
16. Wartung und Überprüfung von Handfeuerlöschern

b) Metalltechnik für Schmiede und Fahrzeugbau, wie

1. Schmiede, Reparaturschmiede
2. Fahrzeugbautechniker, Fahrzeugschmiede

3. Federnschmiede
4. Hufschmiede, Huf- und Klauenbeschlag, Zeugschmiede
5. Messerschmiede, Schleifen von Schneidwaren
6. Kunstschmiede

c) Metalltechnik und Land- und Baumaschinen, wie

1. Landmaschinentechniker
2. Baumaschinentechniker
3. Kommunalmaschinentechniker
4. Erzeuger von Gartengeräten

d) Waffengewerbe (Büchsenmacher), wie Erzeugung, Bearbeitung und Instandsetzung von zivilen Waffen und Munition

e) Metalldesign, wie

1. Metalldesigner
2. Gürtler
3. Graveure
4. Metallgalanteriewarenerzeuger, Bronzewarenerzeuger und Chinasilberwarenerzeuger
5. Guillocheure und Ziseleure
6. Formenstecher
7. Plattierer
8. Stempelerzeuger
9. Flexographen
10. Metalldrücker, Metallpresser

f) Oberflächentechnik, wie

1. Metallschleifer und Galvaniseure
2. Emailleure
3. Oberflächentechniker
4. Polier- und Schleifscheibenerzeuger
5. Mechanische Oberflächentechnik
6. Feuerverzinkung
7. Pulverbeschichtung

g) Gießer, wie

1. Zingießer
2. Metall- und Eisengießer
3. Glockengießer

3. Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker umfassend:

a) Gas- und Sanitärtechnik, wie

1. Gastechniker
2. Sanitärtechniker
3. Wasseraufbereitung
4. Abwasserleitungen in Gebäuden und Grundstücken
5. Sprinkleranlagen
6. Gaseinrichtungen in mobilen Fahrzeugen und Anlagen (Camping-Fahrzeugen, Booten)

b) Heizungstechnik, wie

1. Heizungstechnik
2. Warmwasserbereitungsanlagen
3. Entkalken von Heißwasserbereitern
4. Errichtung von Alternativenanlagen (Solaranlagen, Wärmepumpen)
5. Service, Wartung und Überprüfung von Öl- und Gasbrennern sowie Festbrennstoffkesseln (Feuerungsanlagen)

c) Lüftungstechnik, wie

1. Lüftungstechnik
2. Kontrollierte Wohnraumlüftung
3. Zentralstaubsaugeinrichtungen

4. Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker umfassend:

a) Elektrotechnik, wie

1. Elektrotechniker
2. Errichter von Alarmanlagen (ausgenommen Sperrsysteme und Beschläge, die einen Alarm auslösen, Sicherheitseinrichtungen)
3. Errichter von Blitzschutzanlagen
4. Erzeuger von elektrischen Batterien
5. Installation von Stark- und Schwachstromanlagen
6. Errichter von Fotovoltaikanlagen
7. Errichter von Brand- und Rauchmeldeanlagen
8. Errichter von Telekommunikationsanlagen

b) Kommunikationselektronik, wie

1. Radio- und Fernsehmechaniker
2. Audio- und Videoelektroniker
3. Errichtung, Vermietung (Verleih) und Betreuung von Beleuchtungs- und Beschallungseinrichtungen
4. Kommunikationselektroniker

5. Bundesinnung der Mechatroniker umfassend:

a) Mechatroniker für Maschinen- und Fertigungstechnik, wie

1. Maschinen- und Fertigungstechniker
2. Zweiradmechaniker, Fahrradtechniker
3. Nähmaschinentechniker
4. Feinmechaniker
5. Dreher
6. Werkzeugmacher, Werkzeugmechaniker
7. Luftfahrzeugtechniker
8. Mechaniker
9. Waagenhersteller

b) Mechatroniker für Elektromaschinenbau und Automatisierung, wie

1. Mechatroniker
2. Elektromaschinenbauer

c) Mechatroniker für Elektronik, Büro- und EDV-Systemtechnik, wie

1. EDV-Techniker
2. Elektroniker
3. EDV-Systemtechniker
4. Bürokommunikationstechniker
5. Mikrotechniker

d) Mechatroniker für Medizingerätetechnik

1. Medizingerätetechniker
2. Chirurgieinstrumentenerzeuger

e) Kälte- und Klimatechnik, wie Kälteanlagenstechniker (einschließlich der Erzeuger künstlicher Kälte)

6. Bundesinnung der Fahrzeugtechnik umfassend:

a) Kraftfahrzeugtechnik, wie

1. Kraftfahrzeugtechniker,
2. Kraftfahrzeugmechaniker,
3. Kraftfahrzeugelektriker,
4. Zylinder- und Kurbelwellenschleifer,
5. Motoreninstandsetzung,
6. Reparatur von Bootsmotoren,
7. Einbau von Radios, Telefonen und Alarmanlagen in Kraftfahrzeugen sowie
8. Service, Wartung und Reparatur von Motorrädern.

b) Reifenrunderneuerungsbetriebe

c) Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und Wagner, wie

- Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer (nur Betriebe gemäß Abschnitt II, Pkt. 2b)
- Karosseriespengler bzw. -lackierer, soweit sie diese Tätigkeit überwiegend verrichten (nur Betriebe gemäß Abschnitt II, Pkt. 2b)

7. Bundesinnung der Kunsthandwerke umfassend:

a) Gold- und Silberschmiede, wie

1. Juweliere
2. Gold- und Silberschmiede
3. Gold- und Metallschläger
4. Edelsteinschleifer

b) Edelsteingraveure

Uhrmacher

8. Bundesinnung der Gesundheitsberufe umfassend:

1. Augenoptiker
2. Kontaktlinsenoptiker
3. Hersteller von künstlichen Augen
4. Hörakustiker
5. Orthopädietechniker
6. Bandagisten

9. Fachverband der Metalltechnischen Industrie umfassend:

Verband der technischen Gebäudeausrüster

Anhang III

Vereinbarung über die Erhöhung der Mindestgrundlöhne, der Ist-Löhne, Akkord- und Prämienverdienste ab 1.1.2023

1. Zeitlöhner:

Die monatlichen Mindestgrundlöhne ab 1.1.2023 sind im Abschnitt IX. Entlohnung geregelt.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist der monatliche Mindestgrundlohn durch 38,5 zu dividieren und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

Die am 31.12.2022 bestehenden Ist-Monatslöhne der am 1.1.2023 in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge) sind um 7,10 % zu erhöhen.

Erreichen die so erhöhten Ist-Monatslöhne nicht die neuen monatlichen Mindestgrundlöhne gemäß Abschnitt IX. Entlohnung, so sind sie entsprechend auf die neuen monatlichen Mindestgrundlöhne anzuheben. Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies sinngemäß.

2. Akkordarbeiter:

a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 7,10 % zu erhöhen.

b) Erreichen die so erhöhten Akkordrichtsätze nicht die neuen monatlichen Mindestgrundlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.

c) Liegen die danach ermittelten Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienste nicht 30 % über dem jeweiligen monatlichen Mindestgrundlohn, so sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.

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

3. In Prämienentlohnung beschäftigte Arbeitnehmer:

Bei Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:

a) Zunächst ist der Grundlohn des Arbeitnehmers um 7,10 % zu erhöhen. Erreicht der so erhöhte Grundlohn nicht den neuen monatlichen Mindestgrundlohn des Abschnittes IX des Kollektivvertrages, so ist er auf diesen aufzustocken.

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

c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämienätze sind um 7,10 % zu erhöhen.

4. Schlussbestimmungen:

Nach der Durchführung der Erhöhung im Sinne der Punkte 1 bis 3 unter Beachtung der Bestimmungen über den Geltungsbeginn gilt dieser Anhang III als erfüllt.

Anhang IIIa – Freizeitoption

Statt der Erhöhung der Ist-Monatslöhne ab 1.1.2023 gemäß Anhang III kann durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren. Wird eine Vereinbarung abgeschlossen, so gelten jedenfalls folgende Bestimmungen:

- Bei Vollzeitbeschäftigung entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 10 Stunden 39 Minuten;
- Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Besondere Berufsgruppen (Abschnitt VI Punkt 5ff) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z. B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf.
- Auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.

- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.
- Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist jede Stunde gemäß Abschnitt X abzurechnen und zu bezahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach einem Urlaub, einem Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt XVI angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.
Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeioption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die Löhne der Arbeitnehmer sind mit 1.1.2023 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss von schriftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. einer Betriebsvereinbarung ist bis 03.02.2023 im Betrieb bekannt zu geben (z. B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmer haben bis 17.02.2023 die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen. Bis zum 17.02.2023 kann in Betrieben mit Betriebsrat die diesbezügliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.
- Kommt es bis zum 17.03.2023 zu einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so sind die Löhne der betroffenen Arbeitnehmer ab 01.04.2023 um jenen Eurobetrag zu reduzieren, der der kollektivvertraglichen Lohnerhöhung mit 01.01.2023 entsprochen hat.

Umwandlung:

- Wurde zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Freizeioption vereinbart, so können beide Parteien eine Umwandlung von Zeit in Geld einseitig durchführen. Eine teilweise Umwandlung ist dabei nicht zulässig.
- Eine Umwandlung ist jeweils zum 31.3. und 30.9. (Umwandlungstermine) möglich. Die Umwandlung ist der anderen Partei spätestens zwei Monate vor dem 31.3. (somit bis 31.1.) bzw. vor dem 30.9. (somit bis 31.7.) schriftlich bekanntzugeben. Eine verspätete Bekanntgabe ist unwirksam.
- Zeitguthaben, welche bis zum Umwandlungstermin erworben wurden, dürfen anlässlich der Umwandlung nicht in Geld abgegolten werden.
- Nach der Umwandlung wird der Monatslohn ab 1.4. bzw. ab 1.10. um jenen Prozentsatz erhöht, auf den anlässlich der Freizeioption verzichtet wurde. Alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die nach der Umwandlung fällig werden, sind mit dem nach der Umwandlung erhöhten Monatslohn auszubehalten.

Arbeitnehmer, deren Lohn bei Anwendung der Freizeioption unter den Mindestlohn zum 1.1.2023 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen.

Während eines Arbeitsverhältnisses darf ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeioption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeioption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

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

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist Abschnitt X heranzuziehen.

Protokoll vom 30. November 2015:

1. Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen, dass die Freizeioption in der im Anhang IIIa verankerten bzw. künftig vereinbarten abweichenden Form Teil der Kollektivvertragsabschlüsse für die Jahre 2017 bis einschließlich 2032 sein wird.
2. Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrags, die über den Anlassfall hinaus von Bedeutung sind, eine intensive Kooperation stattfinden soll. Zweck dieser Kooperation ist es, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sowie die Betriebsräte in Auslegungsfragen zu unterstützen und aufwändige Gerichtsverfahren zu vermeiden. Diese Kooperation kann von den Beteiligten freiwillig genutzt werden. Daraus entsteht für die Beteiligten jedoch keine verpflichtende Schlichtungsklausel oder Schiedskommission.

Anhang IIIb – abweichende Regelungen

Kündigungsfristen Spengler (Spengler und Kupferschmiede)

*) Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Berufszweige der Spengler (Spengler und Kupferschmiede) in der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den Spenglern (Spengler und Kupferschmiede) um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl. I 153/2017, handelt.

Es gelten folgende Kündigungsfristen in diesen Berufszweigen bei Kündigung durch den Arbeitgeber nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit:

bis 1 Jahr 2 Wochen,

über 1 Jahr 4 Wochen,
über 5 Jahren 8 Wochen,
über 15 Jahren 13 Wochen,
über 25 Jahren 16 Wochen.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber unter Einhaltung dieser Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.

Anhang IV

Protokoll zu Abschnitt VIb (Bildungszeit)

1. Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gilt grundsätzlich als Freizeit, sofern nicht Bildungszeit im Ausmaß von 1 ½ Stunden pro Woche in Anspruch genommen wird.

2. Die beabsichtigte Inanspruchnahme der Bildungszeit durch den Lehrberechtigten muss dem Lehrling mitgeteilt werden.

Solange angesparte Bildungszeit nicht verbraucht wurde, darf auch keine neue Bildungszeit angespart werden.

Erfolgt die Inanspruchnahme in Form der Bündelung der 1 ½ Stunden pro Woche (bis zu 6 x 1 ½ Stunden), muss dem Lehrling Zeitpunkt und Ort des Kurses spätestens eine Woche vorher angekündigt werden.

Eine Ankündigung entfällt, wenn der Besuch des Weiterbildungskurses vom Lehrling vorgeschlagen wird.

3. Die Kollektivvertragspartner empfehlen, Lehrlinge gegen deren ausdrücklich erklärten Willen nicht zum Besuch von Weiterbildungskursen zu zwingen. Weiters wird empfohlen, die Lehrlinge nur in solche Kurse zu schicken, die eine Heimkehr vor 22 Uhr ermöglichen.

4. Zweck der Bildungszeit ist die zusätzliche Weiterbildung des Lehrlings und nicht die Verschiebung der betrieblichen Ausbildung in die Bildungszeit. Aus diesem Grunde können Inhalte des Berufsbildes nicht Gegenstand von Weiterbildungskursen gemäß Abschnitt VIb des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe sein.

5. Wird die Bildungszeit nicht im Anschluss an die Arbeits(Schul-)zeit in Anspruch genommen, sondern in Form eines ganzen Arbeitstages, ist die am Kurstag (Arbeitstag) ausfallende Normalarbeitszeit in den Wochen vor bzw. nach dem Kurstag einzubringen. Der Zeitpunkt der Einbringung der Ausfallstunden ist einvernehmlich festzulegen.

Das zulässige Ausmaß der Bildungszeit pro Kurstag ergibt sich aus der Vervielfachung von 1½ Stunden (maximal 9 Stunden) Bildungszeit pro Woche vor bzw. nach dem Kurstag.

Die wöchentliche Arbeitszeit darf bei Einbringung der Ausfallstunden 40 Stunden nicht überschreiten. Für die Einbringung der Ausfallstunden gilt das Ausfallprinzip.

Das Abbuchen von flexiblen Arbeitszeitguthaben im Ausmaß der einzubringenden Ausbildungsstunden ist zulässig, sofern davon nicht von vornherein festgelegte Zeitausgleichstage betroffen sind.

Wird die Bildungszeit in Form ganzer Arbeitstage in Anspruch genommen, ist vom Lehrberechtigten die Verpflegung beizustellen und die Nächtigung in angemessener Weise zu ermöglichen.

Findet der Kurs am festgelegten Tag nicht statt (Absage durch den Kursveranstalter), bleibt dieser Tag arbeitsfrei bzw. bei Arbeitsleistung besteht Anspruch des Lehrlings auf Ausgleich der eingebrachten Ausfallstunden durch Zeitausgleich, wenn der Kurs nicht binnen zwei Monaten nach Absage abgehalten wird.

Ist der Lehrling ohne sein Verschulden an der Teilnahme am festgelegten Kurstag verhindert (z. B. durch Zeiten bezahlter Dienstverhinderung), hat er Anspruch auf Zeitausgleich für die eingebrachten Ausfallstunden, wenn er nicht binnen zwei Monaten an einem Ersatzkurs teilnehmen kann.

Nimmt der Lehrling ohne Entschuldigung am festgelegten Kurstag nicht teil, hat der Lehrling dem Lehrberechtigten den bezahlten Kursbeitrag zu ersetzen.

Anhang V

Protokoll zu Abschnitt VIII

Die Vertragspartner haben vereinbart:

1. Kommt es über die Abgrenzung des Betriebes im Sinne der Bestimmungen des Abschnittes VIII (1) zu keinem Einvernehmen, so sind die Vertragspartner auf Landesebene zu einem Einigungsversuch einzuschalten, bevor das Arbeits- und Sozialgericht angerufen wird.
2. Die Entfernungszulage gemäß Abschnitt VIII (4) gebührt nicht bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit. Es gebührt jeweils die höchste Entfernungszulage gem. Abschnitt VIII Z 2 - 4.
3. Gemäß Abschnitt VIII (7) 2. Satz werden nur solche Lenkzeiten als Überstunden entlohnt, die über Anordnung des Arbeitgebers erbracht werden.

Protokoll vom 10. November 2009

Authentische Interpretation zu Abschnitt VIII/1:

Eine Dienstreise liegt auch dann vor, wenn der/die ArbeitnehmerIn mit der Durchführung von Fahrten die eigentliche Arbeitspflicht erfüllt.

Protokoll vom 9. November 2011

Die Vertragspartner kommen überein, weiterführende Gespräche über die Lehrlingsausbildung, über die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping sowie weitere Angleichungen der Rechte von ArbeiterInnen und Angestellten zu führen.

Protokoll vom 24. November 2017

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, gemeinsam intensiv an einer Weiterentwicklung bzw. Neugestaltung der Wegzeiten- und Montageregulungen zu arbeiten.

Anhang VI

Protokoll zu Abschnitt IX/4a

Die Vertragspartner haben vereinbart:

1. Der in lit. b und c des Pkt. 4a verwendete Ausdruck "unentschuldig" ist im Sinne von "Gründen, die der Lehrling nicht zu vertreten hat", auszulegen.
2. Die Anwendung der lit. b setzt voraus, dass der Lehrberechtigte den Lehrling nachweislich auf die Notwendigkeit der Anmeldung zur Lehrabschlussprüfung vor Ende der Lehrzeit hingewiesen hat.

Anhang VII

Protokoll vom 9. Oktober 1995

Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII/10 und XVIII/6:

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. § 14/4 MSchG, 10 APStG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

Anhang VIII

Liste der Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein längeres Betriebspraktikum als 1 Monat vorsehen

Fachschule für Bautechnik

Fachschule für Büchsenmacher

Fachschule für Elektronik und technische Informatik

Fachschule für Elektrotechnik

Fachschule für Flugtechnik

Fachschule für Gebäudetechnik

Fachschule für Glastechnik und Gestaltung

Fachschule für Informationstechnik

Fachschule für Informationstechnik für Menschen mit Sehbehinderung oder Blindheit

Fachschule für Maschinenbau

Fachschule für Maschinenbau für Menschen mit Sehbehinderung oder Blindheit

Fachschule für Mechatronik

Fachschule für Präzisions- und Uhrentechnik

Anhang IX

Protokollanmerkungen vom 19.11.2021

Anpassungsklausel für innerbetriebliche Regelungen:

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

Gemeinsame Erklärung zu überlassenen Arbeitskräften

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen des Metallgewerbes große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist. Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten. 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.

Einrichtung von Arbeitsgruppen

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, die Gespräche in der Arbeitsgruppe "Neuregelung der Montagevergütungen" weiter zu führen und eine Arbeitsgruppe "Weiterentwicklung der Einstufungskriterien in die Lohngruppen; mehr Anerkennung der Facharbeit" einzurichten. Diese Arbeitsgruppen sollen sich ergebnisoffen mit diesen Themen intensiv beschäftigen und den KV-Verhandlungsleitern zeitlich im Vorfeld der KV-Verhandlungen im Herbst 2022 einen gemeinsamen sozialpartnerschaftlichen Endbericht vorzulegen.

Bundesinnung der Metalltechniker

Bundesinnungsmeister

KommR Mst. H. Schinnerl

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Bundesinnungsmeister

Mst. W. Stackler

Bundesinnungsgeschäftsführer

Mag. F. Hueme

Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker

Bundesinnungsmeister

Mst. Ing. M. Denk MBA

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker

Bundesinnungsmeister

A. Wirth

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Mechatroniker

Bundesinnungsmeister

KommR Ing. A. Kandioler

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Fahrzeugtechnik

Bundesinnungsmeister

MMst. R. Keglovits-Ackerer, BA

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Kunsthandwerke

Bundesinnungsmeister

KommR Mst. W. Hufnagl

Bundesinnungsgeschäftsführer

Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Gesundheitsberufe

Bundesinnungsmeister

KommR Mag. J. Riegler

Bundesinnungsgeschäftsführer

Mag. (FH) D. Jank

Fachverband der Metalltechnischen Industrie

Obmann

Mag. Ch. Knill

Geschäftsführerin

Dipl.-iur. Sabine Hesse, MBA

Verband der technischen Gebäudeausrüster

Vorsitzender

KommR Ing. G. Herbsthofer

Geschäftsführer

Mag. H. Rankl

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft PRO-GE

Bundesvorsitzender

R. Wimmer

Bundessekretär

P. Schleinbach

Wien, am 28.11.2022