

KOLLEKTIVVERTRAG

**FÜR ARBEITER
IM EISEN- UND
METALLVERARBEITENDEN
GEWERBE**

1. JÄNNER 2014

ÄNDERUNGEN AB 1.1.2014

- Erhöhung der KV-Löhne um 2,75%
- Erhöhung der IST-Löhne um 2,6 %
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 2,75 %
- Erhöhung der Zulagen und Aufwandsentschädigungen um 2,1%
- **Rahmenkollektivvertrag:**
- **Abschnitt VI, Punkt 19a, Z 9., erster Absatz:**

**„Für die Betriebe der Berufszweige der Spengler und Kupferschmiede, die der Bundesin-
nung der Dachdecker, Glaser und Spengler
angehören gilt bis 30.4.2015 zur Sicherung der
ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern
ergänzend:“**

Die Punkte a) bis c) bleiben unverändert.

INHALTSVERZEICHNIS

I.	KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER	6
II.	GELTUNGSBEREICH	7
III.	GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER....	9
IV.	BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVER-..... HÄLTNISSES	10
	1. Probezeit	10
	2. Dienstzettel	10
	3. Kündigungsfristen	11
	7. Postensuchtag	12
	8. Weiterverwendungszeit	13
V.	BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	13
VI.	ARBEITSZEIT	14
	19a Erweiterte Bandbreite.....	22
	20. Sonntagsarbeit/Lehrlinge	28
	Vla. Mehrarbeit	32
	Vlb. Bildungszeit für Lehrlinge	33
VII.	ÜBERSTUNDEN, SONN- UND	
	FEIERTAGSARBEIT	34
	1. Überstunden	34
	6. Sonn- und Feiertagsarbeit	35
VIII.	MONTAGEARBEITEN SOWIE ANDERE	
	BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES	
	STÄNDIGEN BETRIEBES.....	37
	1. Entfernungszulage	37
	5. Montagezulage	39
	6. Wegzeiten.....	39
	8. Verkehrsmittel	41
	9. Nächtigungsgeld.....	44
	11. Heimfahrten	45
	14. Urlaub	46
	15. Erkrankung und Unfälle	46
	17. Aufnahme von Arbeitnehmern außerhalb des ständigen Betriebes.....	47

18.	Beschäftigung im Ausland.....	48
IX.	ENTLOHNUNG	48
2.	Lohngruppenmerkmale:	48
4b.	Entlohnung für Pflichtpraktikanten.....	51
6.	Lehrlingsentschädigung	52
	Prämie für Lehrabschlussprüfung	53
6a.	Vorlehre	54
X.	VERDIENSTBEGRIFF.....	55
XI.	BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN	55
XII.	AKKORDARBEIT.....	55
XIII.	PRÄMIENARBEIT	60
XIV.	ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE	61
1.-3.	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahren- ... zulage.....	61
5.	Nachtarbeitszulage	62
6.	Schichtzulage bei Arbeiten in	
	Wechselschichten	62
7.	Vorarbeiterzuschlag	63
8.	Überstundenzuschläge	63
9.	Sonntagszuschlag.....	64
10.	Feiertagsentlohnung	65
12.	Überstunden	65
XV.	ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG.....	65
1.	Verrechnungsperiode	65
2.	Abrechnung	66
XVI.	ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG *	67
1.-5.	Bei Erkrankung	67
6.	Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)....	69
16.	Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	71
XVII.	URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS	72
5.	Urlaubszuschuss	73
11.	Berechnung des Urlaubsentgeltes und ... Urlaubszuschusses.....	75

XVIII.	WEIHNACHTSREMUNERATION	76
XIX.	ABFERTIGUNG	77
XX.	VERFALL VON ANSPRÜCHEN	78
XXI.	BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL	79
XXII.	AUSSERKRAFTTRETEN BESTEHENDER KOLLEKTIVVERTÄGE	79
Anhang I:	Muster eines Dienstzettel	80
Anhang II:	Erläuterungen zum fachlichen Geltungsbereich	83
Anhang III:	Erhöhung der IST-Löhne, Akkordver- dienste und Prämienverdienste	91
Anhang IV:	Protokoll zu Abschnitt VIb (Bildungszeit)	93
Anhang V:	Protokoll zu Abschnitt VIII Authentische Interpretation zu	
	Abschnitt VIII/1 Protokoll vom 9.November 2011	96
Anhang VI:	Protokoll zu Abschnitt IX/4a	98
Anhang VII:	Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII/10 und XVIII/6	99

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner

Bundesinnung der Metalltechniker

Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker

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

Bundesinnung der Mechatroniker

Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker

Bundesinnung der Kunsthandwerke

Bundesinnung der Gesundheitsberufe

Fachverband Maschinen & Metallwaren (Verband Zentralheizungs- und Lüftungsbau 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 Zentralheizungs- und Lüftungsbau für alle Bundesländer, ausgenommen Wien.

2. Fachlich:

Für alle Betriebe, die einem der vertragschließenden Arbeitgeberverbände angehören.

Für den Fachverband Maschinen & Metallwaren erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich nur auf die Mitgliedsbetriebe des Verbandes Zentralheizungs- und Lüftungsbau mit Ausnahme der Betriebe in Wien.

Bei der Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner 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 (seit 11.6.2010: Bundesinnung der Karosseriebautechniker Karosserielackierer und der Wagner) sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerkes („Karosseriespengler“) verfügen.

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 Kraftfahrzeugtechniker die Vulkaniseure,
- in der Bundesinnung der Kunsthandwerke die Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art (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 1.1.2014 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 ARBEITSVERHÄLTNISSSES

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

Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist 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 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

von 4 Wochen 1 Woche,

von 1 Jahr 2 Wochen,

von 5 Jahren 4 Wochen,

von 10 Jahren 6 Wochen.

Für den Arbeitgeber betragen die Fristen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 4 Wochen 1 Woche,

von 1 Jahr 4 Wochen,

von 5 Jahren 8 Wochen,

von 15 Jahren 13 Wochen,

von 25 Jahren 16 Wochen.

4. Der Ausspruch der Kündigung hat spätestens am letzten Tag der betrieblichen Arbeitswoche

zu erfolgen; ist dieser jedoch ein Feiertag, so tritt an seine Stelle der vorhergehende Werktag. Eine schriftliche Kündigung wird mit der Zustellung wirksam.

5. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist, darf dadurch keine Schmälerung des Lohnes eintreten.
6. 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.

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

7. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer 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

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate weiter zu verwenden. § 18 Abs. 2 und 3 BAG sind anwendbar.
9. 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.
2. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis

durch Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

3. 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.

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 wer-

den. 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.

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 und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

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 Gebühreurlaubes 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 Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. 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. Prämierendurchschnittsverdienst 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 zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

19a Erweiterte Bandbreite

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

Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Artikel VI a des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe vom 13.11.2013 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 (Ziff. 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. Monatslohn

Die erweiterte Bandbreite ist nur wirksam, wenn eine Vereinbarung über den Monatslohn besteht oder mit Wirksamkeit für alle vollen Monate des Durchrechnungszeitraumes gleichzeitig abgeschlossen wird. Der Monatslohn beträgt das 167,4-fache des Stundenlohnes; 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. Er ist spätestens am Letzten des laufenden Monats fällig. 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 30.4.2015 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 Differenz zwischen den Teilungsfaktoren 167,4 und

143) auf jede gutgeschriebene Stunde nachzahlen.

20. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auf die einzelnen Werk-tage, 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 Jugendlichenbeschäftigungs-gesetzes sowie des Arbeitsruhegesetzes zu be-achten. Die tägliche Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer darf jedoch auch in diesen Fäl- len keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

Für Lehrlinge, die in den Lehrberufen Augen-optik, Hörgeräteakustik, Bandagist, Orthopädi-emechaniker, Gold- und Silberschmied und Juwelier, Uhrmacher oder Landmaschinen-techniker (für Letztere nur im Zeitraum vom 1. Mai bis 30. September jeden Jahres) ausge-bildet werden, gilt:

Gemäß § 19 Abs. 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufei- nander folgen, wenn dies aus organisatori- schen 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 da-

rauf folgenden 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

1. 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 %.

Vla. MEHRRARBEIT

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.

Vib. 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 vereinbar-

te 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 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^{*}

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 Ar-

^{*} siehe Anhang V Protokoll vom 10. November 2009

beitnehmer, mit denen eine kurzfristige Beschäftigung für Fertigungsarbeiten in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vereinbart wurde. Entfernungszulagen im Sinne nachstehender Bestimmungen gelten jeweils - mit Ausnahme des Pkt. 4 ab 2. Satz und des Pkt. 5 - 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 € 8,18.
3. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden - einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause - gebührt eine Entfernungszulage in der Höhe von € 21,46.
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 € 42,93.

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 € 42,93, wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Entfernungszulage von € 21,46, wenn die Abreise

nach 12 Uhr erfolgt.

Für den Tag der Rückreise wird eine Entfernungszulage von € 21,46 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, eine Entfernungszulage von € 42,93 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 € 0,769 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 der Arbeitnehmer während jener Wegzeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, als Lenker eines Fahrzeuges beschäftigt, so gebührt ihm Überstundenentlohnung.

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 nichtständigen 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 Reisegebührenvorschrift 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 Tätigkeitsbe-

reich 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 € 15,26.
- 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 Ent-

fernungszulage 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 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

18. Die Bedingungen für die Beschäftigung im Ausland, insbesondere die Festsetzung der Entfernungszulagen, 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

Kollektivvertragslöhne (Mindeststundenlöhne)

1. Lohngruppen:

LG Techniker	€ 16,69
LG 1 Spitzenfacharbeiter	€ 15,28
LG 2 Qualifizierter Facharbeiter	€ 13,63
LG 3 Facharbeiter	€ 11,83
LG 4 Besonders qualifizierter Arbeitnehmer	€ 11,07
LG 5 Qualifizierter Arbeitnehmer	€ 10,54
LG 6 Arbeitnehmer mit Zweckausbildung	€ 10,10
LG 7 Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung	€ 9,99

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 Berufsausbil-

derung (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 berufseinschlägigen 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, berufseinschlägige 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 Kollektivvertragslohn (Mindeststundenlohn) einer Lohngruppe stellt keine Begrenzung des Ist-Lohnes 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 hat die Einstufung in eine der Fachar-

beiterlohngruppen 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-Stundenlohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der Mindestlohn 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.

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 Betriebspraktika auf Grund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen) für das erste Betriebspraktikum ein Monatslohn in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr; und für das zweite Betriebspraktikum ein Monatslohn in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr. Der höhere Monatslohn für das zweite

Betriebspraktikum gebührt auch dann, wenn das erste Betriebspraktikum bei einem anderen Betrieb 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. Lehrlingsentschädigung

Mindestsätze pro Monat:

1. Lehrjahr	€ 549,14
2. Lehrjahr	€ 736,35
3. Lehrjahr	€ 990,74
4. Lehrjahr	€ 1.330,97

Diese Sätze gelten für Lehrlinge ohne Kost und Quartier. Bei Lehrlingsentschädigungen 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 die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist er in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.

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.

Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, am Praxistest teilzunehmen, soweit dem nicht berücksichtigungswürdige Gründe entgegenstehen. Die Nichtteilnahme stellt jedoch keinen Grund für die (vorzeitige)

Beendigung des Lehrverhältnisses dar. Die für die Ablegung der Prüfungen erforderliche Zeit ist Arbeitszeit.

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 % seiner Lehrlingsentschädigung verbleiben.

6a. Vorlehre

Auf Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG erfolgreich absolviert haben und die anschließend in ein Lehrverhältnis eintreten, sind die Anrechnungsbestimmungen des Kollektivvertrages vom 20.11.2006 sinngemäß anzuwenden.

7. Ist-Lohn-Erhöhung

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

X. VERDIENSTBEGRIFF

Verdienst ist der Arbeitslohn inklusive Wegzeitvergütung (ausgenommen der Lohn für die Mehrarbeitsstunden und Überstunden), bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 (1) Ziff. 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) Ziff. 14 ArbVG abgeschlossen werden.

XII. AKKORDARBEIT

1. Die Akkorde sind so zu erstellen, dass ein durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer bei Normleistung den betrieblichen Akkordrichtsatz seiner Lohngruppe verdient.
2. Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der entsprechenden Lohngruppe liegen und einen Lohngruppenak-

korddurchschnittsverdienst ermöglichen, der jedenfalls um 30 % höher liegt als der vergleichbare Kollektivvertragslohn.

3. Die Akkorde sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 (1) Ziff. 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 Kollektivvertragslohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer aus-zuzahlen.
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 Stundenlohn 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) Ziff. 4 und § 100 ArbVG 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 € 0,502.

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 € 0,502.

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 € 0,502.

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 € 1,827 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 € 0,444

für die dritte Schicht pro Stunde
mindestens € 1,827.

7. Vorarbeiterzuschlag

Dem Vorarbeiter gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10 % seines Lohnes (Akkord- bzw. Prämiedurchschnittsverdienstes). 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 angeordnete Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 % zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab dritter Überstunde ein Zuschlag von 100 % bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 % 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. Prä-

mienverdienst) 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 $\frac{1}{143}$ des monatlichen Lohnes (Stundenlohn x 167) ohne Zulagen und Zuschläge. Der Vorarbeiterzuschlag gemäß Pkt. 7 ist jedoch in den Lohn einzubeziehen.

XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

1. Die **Verrechnungsperiode** ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. 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.

XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG *

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

Entgeltanspruch bei Erkrankung

1. Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2, 4 und § 4 EFZG Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser gebührt pro Arbeitsjahr für 2 Wochen über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.
2. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden AN-Beiträge) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht. Für die Berechnung des Entgeltes gilt der Entgeltbegriff des EFZG in Verbindung mit dem Generalkollektivvertrag. Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auch das für arbeitsfreie Tage bezahlte Krankengeld anzurechnen. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch

* siehe Anhang VII

49 % des vollen Entgeltes im Sinne des EFZG nicht übersteigen.

3. 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.

4. Gemeinsame Bestimmungen

Für Ansprüche aus dem EFZG und diesem Kollektivvertrag gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgelts 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 Entgelts sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Pkt. 1 und 2 sind jene drei abgeschlossenen

Beitragszeiträume vor der Erkrankung heranzuziehen, die zeitlich mit dem für die Ermittlung der Ansprüche auf Berücksichtigung der Überstunden maßgebenden Zeitraum zusammenfallen. Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden.

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

Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 4 Wochen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste gehindert wird:

6. 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.
7. Anlässlich der eigenen Eheschließung:
3 Arbeitstage.
8. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. eines Stief-, Groß- oder Schwiegereltern- teiles, 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.

9. Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin: 1 Arbeitstag.
10. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt: die nachweislich notwendige Zeit.
11. Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar: 2 Arbeitstage.
12. Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes: 1 Arbeitstag.
13. Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt: 1 Arbeitstag.

Bis zum Höchstausmaß von 38 ½ Stunden innerhalb eines Dienstjahres hat der Arbeitnehmer 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:

14. Bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außer-

halb der Arbeitszeit möglich ist: die nachweislich notwendige Zeit.

15. Bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte: die nachweislich notwendige Zeit.
Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Verdienstaufschlag von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.

Ansprüche im Sinne der Pkte. 6 bis 9 sowie 11 und 12 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)

16. 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-, Prämierendurchschnittsverdienst), sofern keine Entschädigung aus öffentlichen Mitteln gebührt.
17. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsleistung durch Witterungseinflüsse nicht erbracht wer-

den kann und diese Tatsache einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und dem Betriebsrat festgestellt wird.

18. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, bei Vorliegen der Voraussetzungen der Pkte. 16 und 17 bei vollem Verdienstanspruch auch andere als seinem Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.
19. Bei länger andauernden Arbeitsausfällen entfällt nach 21 Tagen jede Verdienstfortzahlung durch den Arbeitgeber.
20. Ansprüche im Sinne der Pkte. 16 und 17 entstehen nicht, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung durch Elementarereignisse (höhere Gewalt) unmöglich wird.
21. Von den Bestimmungen der Pkte. 16 bis 20 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 einenurlaubeszuschuss. Dieserurlaubeszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdienste.
6. Derurlaubeszuschuss 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 zustehendeurlaubeszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

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

Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt.

8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch eines Urlaubes und Erhalt des Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

- a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- c) Austritt ohne wichtigen Grund.

9. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, 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 des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22.2.1978 über den Begriff des Entgelts 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 des Urlaubszuschusses 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 der Lehrlingsentschädigung der letzten $4 \frac{1}{3}$ Wochen der Lehrzeit und aus dem aliquoten Teil von $4 \frac{1}{3}$ Arbeiterwochenverdiensten zusammen.

XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Alle am 1. Dezember beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß von $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdiensten.
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 Arbeitneh

- mers (§ 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 der Lehrlingsentschädigung der letzten $4 \frac{1}{3}$ Wochen der Lehrzeit und aus dem aliquoten Teil von $4 \frac{1}{3}$ Arbeiterwochenverdiensten 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 Mitar-

beitervorsorgegesetz), 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 Ziff. 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 KOLLEKTIVVERTÄGE

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

ANHANG I

Muster eines Dienstzettels

(Firmenkopf)

DIENTSZETTEL

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 | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| im Ausland | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> 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.
- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> 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 Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner umfassend:

- a) Karosseriebauer einschließlich Karosserie-
spengler und Karosserielackierer
- b) Karosseriespengler bzw. -lackierer, soweit sie
diese Tätigkeit überwiegend verrichten

3. 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, Dampfkesselhersteller, Rohrleitungsbau
11. Blechtechnik
12. Werkzeugmacher, Werkzeugmaschinere
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, Bronzeware- 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

4. 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

5. 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

6. 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

Kälteanlagentechniker (einschließlich der Erzeuger künstlicher Kälte)

7. Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker 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
8. Service, Wartung und Reparatur von Motorrädern

b) Reifenrunderneuerungsbetriebe

8. Bundesinnung der Kunsthandwerke umfassend:

a) Gold- und Silberschmiede, wie

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

b) Uhrmacher

**9. Bundesinnung der Gesundheitsberufe
umfassend:**

Augenoptiker, Orthopädietechniker und Hörgerä-
teakustiker, wie

1. Augenoptiker
2. Kontaktlinsenoptiker
3. Orthopädietechniker
4. Bandagisten
5. Hörgeräteakustiker
6. Hersteller von künstlichen Augen aus
Glas

**10. Fachverband Maschinen & Metallwaren umfas-
send:**

Verband Zentralheizungs- und Lüftungsbau

ANHANG III

Vereinbarung über die Erhöhung der Stundenlöhne, Akkord- und Prämienverdienste

1. Zeitlöhner:

Die tatsächlichen Stundenlöhne der am 1.1.2014 in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge) werden um 2,6 % erhöht. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.

2. Akkordarbeiter:

- a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 2,6 % zu erhöhen.
- b) Erreichen die so erhöhten Akkordrichtsätze nicht die neuen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.
- c) Liegen die danach ermittelten Lohngruppen-Akkord-Durchschnittsverdienste nicht 30 % über dem jeweiligen Kollektivvertragslohn, 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 2,6 % zu erhöhen. Erreicht der so erhöhte Grundlohn nicht den neuen Kollektivvertragslohn des Abschnittes IX des Kollektivvertrages, so ist er auf diesen aufzustoßen.
- 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 Prämienansätze sind um 2,6 % zu erhöhen.

4. Schlussbestimmungen:

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

ANHANG IV

Protokoll zu Abschnitt Vib. (BILDUNGSZEIT)

1. Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gilt grundsätzlich als Freizeit, sofern nicht Bildungszeit im Ausmaß von 1 1/2 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 1/2 Stunden pro Woche (bis zu 6 x 1 1/2 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 $1\frac{1}{2}$ 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 Ziff. 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.

ANHANG VI

Protokoll zu Abschnitt IX/4a

Die Vertragspartner haben vereinbart:

1. Der in lit. b und c des Pkt. 4a verwendete Ausdruck "unentschuldigt" 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.

Bundesinnung der Metalltechniker

Bundesinnungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführer
Komm.-Rat H. Schinnerl	Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Bundesinnungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführer
O. Berner	Mag. F. Huemer

Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker

Bundesinnungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführer
Komm.-Rat Ing. M. Mattes	Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

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

Bundesinnungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführer
TR Ing. J. Witke	Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Mechatroniker

Bundesinnungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführer
Ing. R. Heizenberger	Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker

Bundesinnungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführer
Komm.-Rat F. Nagl	Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Kunsthandwerke

Bundesinnungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführer
Komm.-Rat H. J. Pinter	Mag. J. Wild

Bundesinnung der Gesundheitsberufe

Bundesinnungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführer
P. Gumpelmayer	Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner

Bundesinnungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführer
E. P. Papinski	Mag. D. Jank

Fachverband Maschinen & Metallwaren

Obmann	Geschäftsführer
Mag. Ch. Knill	Dr. B.-T. Krafft

Verband Zentralheizungs- und Lüftungsbau

Vorsitzender	Geschäftsführer
Dipl.-Ing. K. Ortner	Mag. H. Rankl

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE**

Bundeschvorsitzender

R. Wimmer

Bundessekretär

M. Anderle

Leitender Sekretär

P. Schleinbach

Wien, am 13.11.2013

Alle Rechte vorbehalten

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Quellenangabe und vorheriger Rücksprache.

Jede Verwertung außerhalb des Urhebergesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Es ist ohne schriftliche Genehmigung nicht gestattet, Abbildungen dieses Buches zu scannen, in PCs bzw. auf CDs zu speichern oder in PCs/Computern zu verändern oder einzeln oder zusammen mit anderen Bildvorlagen zu manipulieren

Haftungsausschluss:

Trotz sorgfältiger Prüfung der Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen. Die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, des Herausgebers oder der Autoren ist ausgeschlossen.

IMPRESSUM:

Medieninhaber, Verleger:

Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich

Herausgeber:

Wirtschaftskammer Österreich

Bundessparte Gewerbe und Handwerk

Alle Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Herstellung:

Universitätsdruckerei Klampfer GmbH

8181 St. Ruprecht/Raab

