

KOLLEKTIVVERTRAG

Chemische Industrie

1. Mai 2022

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

Für das Jahr 2022 wurde folgender Kollektivvertragsabschluss getätigt:

Entgeltlicher Teil:

- Erhöhung der **Mindestgehälter/-löhne** um **4,95 %**.
- Erhöhung der **IST-Gehälter/-Löhne** um **4,75 %**, mindestens **€ 120,- (Erhöhung bis zu 5,9 %)**.
- Erhöhung des **Lehrlingseinkommens** um **4,95 %**.
- Erhöhung der **Schicht und Nachtarbeitszulagen** um **4,95 %**.
- Erhöhung der **Aufwandsentschädigungen und Messegelder** um **3,9 %**.

Geltungstermin: 1. Mai 2022

Laufzeit: 12 Monate

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der chemischen Industrie
Österreichs**

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Chemiarbeiter**

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | Geltungsbereich | <u>6</u> |
| II. | Normalarbeitszeit | <u>6</u> |
| III. | Überstunden und Feiertagsarbeit | <u>12</u> |
| IV. | Entlohnung | <u>13</u> |
| IVa. | Anrechnung von Karenzen (Karenzurlaubszeiten) . | <u>20</u> |
| IVb. | Gesundheitliche Präventivmaßnahmen für Schicht- arbeiter(innen) | <u>21</u> |
| V. | Urlaub; Urlaubszuschuss | <u>22</u> |
| Va. | Jubiläumsgeld | <u>24</u> |
| VI. | Weihnachtsremuneration | <u>25</u> |
| VII. | Bezahlung des Entgeltes an den(die) Arbeitnehmer (innen) in Fällen seiner(ihrer) Verhinderung gemäß § 1154b ABGB | <u>26</u> |
| VIIa. | Lehrlingsentschädigungen, Integrative Berufsausbildung | <u>29</u> |
| VIIb. | Studienfreizeit | <u>31</u> |
| VIII. | Reisekosten und Kilometergeld | <u>31</u> |
| VIIIa. | Bereitschaftsdienst | <u>32</u> |
| IX. | Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses | <u>33</u> |
| X. | Günstigkeitsklausel | <u>38</u> |
| XI. | Verfall von Ansprüchen | <u>38</u> |
| XII. | Einigungsverfahren | <u>38</u> |
| XIII. | Geltungsbeginn und Geltungsdauer | <u>39</u> |
| Anhang I | Schlussprotokoll | <u>40</u> |
| Anhang II | Zusatzkollektivvertrag betreffend Entgeltfort- zahlungsgesetz (EFZG) | <u>41</u> |
| Anhang III | <i>(entfällt)</i> | <u>43</u> |
| Anhang IV | Einführungsbestimmungen | <u>43</u> |
| Anhang V | Übernahme der Berufsschul-Internatskosten | <u>45</u> |
| Anhang VI | Schlussprotokoll zum KV-Abschluss vom 20. April 1990: Entlohnung von Jugendlichen | <u>45</u> |
| Anhang VII | Protokoll zum KV-Abschluss vom 23. April 1991 | <u>46</u> |
| Anhang VIII | Protokoll zum KV-Abschluss vom 29. April 1992 | <u>47</u> |

| | | |
|-------------|--|-----------|
| Anhang IX | DIENSTZETTEL gemäß § 2 (2) AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) | <u>48</u> |
| Anhang X | Authentische Interpretation zu den Punkten 67 und 75 des Rahmenvertrages vom 15. Jänner 1987 | <u>50</u> |
| Anhang XI | Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 AVRAG – Arbeitsvertragsrechts-anpassungsgesetz) | <u>51</u> |
| Anhang XII | Altersteilzeit | <u>53</u> |
| Anhang XIII | Anrechnungsbestimmungen | <u>56</u> |
| Anhang XIV | Gewährung einer bezahlten Woche zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung | <u>57</u> |

Lohnrechtlicher Teil

| | |
|---|-----------|
| Chemische Industrie | <u>58</u> |
| Kunststoffverarbeitende Industrie | <u>61</u> |
| Pharmazeutische Industrie | <u>64</u> |
| Chemische Industrie Steiermark | <u>67</u> |
| Schicht- und Nachtarbeitszulagen | <u>70</u> |
| Monatslohntarif für Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge der Firmen Borealis Agrolinz Melamine GmbH, Chemserv Industrie Service GmbH, DSM Fine Chemicals Austria Nfg GmbH & Co KG und Nufarm GmbH & Co KG | <u>72</u> |
| Dienstreisen / Auszug aus dem Kollektivvertrag der Angestellten der Chemischen Industrie | <u>74</u> |

I. Geltungsbereich

Dieser Rahmenvertrag gilt

- 1 **räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- 2 **fachlich:** Für alle Betriebe der chemischen Industrie Österreichs. Als Betriebe der chemischen Industrie im Sinne dieses Rahmenvertrages sind jene Betriebsstätten einschließlich deren unselbstständigen Nebenbetrieben mit nicht-chemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufsstellen anzusehen, die beim Fachverband der chemischen Industrie Österreichs hauptbetreut sind.
Für im Fachverband der chemischen Industrie nebenbetreute Betriebe gilt der Rahmenvertrag nur dann, wenn dessen Geltung ausdrücklich durch Vereinbarung zwischen den beiden vertrags-schließenden Organisationen auf diese ausgedehnt worden ist.
- 3 **persönlich:** Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und der technischen Zeichnerlehrlinge.

II. Normalarbeitszeit

- 4 Die wöchentliche Normalarbeitszeit in nichtkontinuierlichen und kontinuierlichen Betrieben beträgt 38 Stunden ausschließlich der Pausen.
- 5 Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Einteilung der Schichten, die Regelung der Arbeits- und Waschpausen sowie deren Änderungen erfolgt einvernehmlich zwischen Firmenleitung und Betriebsrat.
Die vertragsschließenden Organisationen sollen hievon verständigt werden.
- 6 Für Arbeitnehmer(innen), die als Wächter(innen), Lenker(innen) oder Beifahrer(innen) beschäftigt werden und in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 5 Abs. 1

AZG auf 60 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall darf die Arbeitszeit 12 Stunden täglich nicht überschreiten.

Die Arbeitszeit hauptberuflicher Mitarbeiter(innen) von Betriebsfeuerwehren kann, soweit in diese regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, wöchentlich bis zu 52 Stunden betragen (§ 5 Abs. 1 AZG).

Die gesamte tägliche Lenkzeit für Kfz-Lenker(innen) darf innerhalb der nach den §§ 2–10 AZG zulässigen Arbeitszeit maximal neun Stunden, zweimal wöchentlich jedoch maximal zehn Stunden betragen (§ 14 Abs. 2 AZG). 6a

Die Lenkpause (§ 15 Abs. 2 AZG) von 45 Minuten kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten Dauer ersetzt werden, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von viereinhalb Stunden noch nicht überschritten ist (§ 15 Abs. 3 AZG).

Die Einsatzzeit der Lenker(innen) von Kraftfahrzeugen kann gemäß § 16 Abs. 3 AZG über 12 Stunden hinaus so weit verlängert werden, dass die jeweils täglich einzuhaltende Ruhezeit (Pkt. 6c) eingehalten wird. Die Einsatzzeit der Lenker(innen) von Kraftfahrzeugen, die nicht unter § 16 Abs. 3 Z 1 AZG fallen, darf auf bis zu 14 Stunden täglich verlängert werden (§ 16 Abs. 4 AZG). 6b

Die tägliche Ruhezeit für Lenker(innen) von Kraftfahrzeugen im Sinne des § 16 Abs. 3 AZG darf höchstens dreimal wöchentlich von 11 auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden (§ 15a Abs. 2 AZG). Befinden sich im Fahrzeug mindestens zwei Lenker(innen), so ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 8 Stunden zu gewähren. 6c

Die Wochenarbeitszeit für Jugendliche kann auf die Werktage abweichend von der gesetzlichen Vorschrift (§ 11 Abs. 1 des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes) aufgeteilt werden, doch darf die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen neun Stunden nicht überschreiten. 7

- 8 Den Arbeitnehmer(innen) ist vor Arbeitsschluss oder zu einem sonstigen Zeitpunkt innerhalb der Arbeitszeit die erforderliche Zeit zum Putzen und Reinigen der Maschinen und Arbeitsplätze einzuräumen.

a) Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise

- 9 Die Arbeitszeit im einschichtigen Betrieb ist möglichst auf fünf Arbeitstage aufzuteilen, und zwar in der Form, dass ein verlängertes Wochenende gewährleistet ist.
- 9a Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem(den) Dienstnehmer(innen) eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden pro Woche nicht übersteigen.

Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Die Bestimmungen dieses Punktes lassen die Regelung des Punktes 10 unberührt.

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

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

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches ist die über 38 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen.

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 4 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). 11

Ein Unterschreiten der 36 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(r) Arbeitnehmer(in), zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner eingeschrieben übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt. Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist spätestens 2 Wochen im vorhinein festzulegen.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Monatsbezug für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit und Prämienarbeit ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Ver-

einbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämiendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der(die) Arbeitnehmer(in) durch Kündigung seitens des (der) Arbeitgebers(in), durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein(ihr) Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung gemäß Punkt 52. Der im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Verdienst wird dem(der) Arbeitnehmer(in) dann rückverrechnet, wenn er(sie) ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem(ihrem) Verschulden entlassen wird.

- 12 Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Im Mehrschichtbetrieb wird an diesen Tagen bei tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung ab Beginn der 1. Schicht, spätestens jedoch ab 6:00 Uhr, ein Zuschlag von 100 % gewährt. Bestehende betriebliche Regelungen, die ab diesem Zeitpunkt eine besondere Vergütung (Zuschlag, Prämie, ...) vorsehen, sind auf diesen Zuschlag anzurechnen.*)
- 13 Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten über diese Zeit hinaus, so gebührt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

b) Arbeitszeit bei zwei- oder mehrschichtiger Arbeitsweise

- 14 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 Schichtturnusses nicht überschritten wird.

**) Regelung betreffend 24.Dezember gilt ab 1.5.2015.*

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner eingeschrieben übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.

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 Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Durch entsprechende Einteilung ist Vorsorge zu treffen, dass jede(r) im Mehrschichtbetrieb Beschäftigte die gebührende Freizeit erhält. 15

Die gesetzlich vorgeschriebenen angemessenen Kurzpausen sind in die Arbeitszeit einzurechnen und zu entlohnen. 16

Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Im Mehrschichtbetrieb wird an diesen Tagen bei tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung ab Beginn der 1. Schicht, spätestens jedoch ab 6:00 Uhr, ein Zuschlag von 100 % gewährt. Bestehende betriebliche Regelungen, die ab diesem Zeitpunkt eine besondere Vergütung (Zuschlag, Prämie, ...) vorsehen, sind auf diesen Zuschlag anzurechnen.*) 17

Im Schichtbetrieb beginnt der Arbeitstag um 6 Uhr morgens und endet um 6 Uhr morgens des folgenden Tages. Zwischen Fir- 18

*) *Regelung betreffend 24.Dezember gilt ab 1.5.2015.*

menleitung und Betriebsrat können abweichende Regelungen getroffen werden.

19 (entfällt)

III. Überstunden und Feiertagsarbeit

a) Überstundenarbeit

20 Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über die auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Punkt 4 vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinausgeht.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 7, 9–11 und 14 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

21 Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind sie im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten. Der Betriebsrat ist hievon möglichst vorher zu verständigen.

22 Es ist darauf zu achten, dass einschließlich der Überstunden die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht übersteigt, soweit nicht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder Bewilligungen des Arbeitsinspektorates längere Arbeitszeiten zulässig sind.

23 Bei Beginn der Überstundenarbeit unmittelbar anschließend an die normale Arbeit wird eine Pause von zehn Minuten eingeschaltet, welche in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

23a Bei Arbeitsleistung über die 10. Stunde hinaus gebührt eine 10-minütige bezahlte Pause, wenn voraussichtlich mehr als eine Stunde über die 10. Stunde hinaus gearbeitet wird. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Pausenregelungen sind auf diese Pause anzurechnen.

b) Feiertagsarbeit

24 An gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, insoweit dies aufgrund der Gesetze oder Verordnungen zulässig ist.

| | | | |
|-----------------------------------|---------------|--------------|----|
| Als gesetzliche Feiertage gelten: | | | 25 |
| 1. Jänner | Pfingstmontag | 1. November | |
| 6. Jänner | Fronleichnam | 8. Dezember | |
| Ostermontag | 15. August | 25. Dezember | |
| 1. Mai | 26. Oktober | 26. Dezember | |
| Christi Himmelfahrt | | | |

Der Karfreitag gilt für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, altkatholischen und Methodistenkirche als gesetzlicher Feiertag. Der(die) Arbeitnehmer(in) hat dem(der) Arbeitgeber(in) seine(ihre) Zugehörigkeit zu einer dieser Religionsgemeinschaften mitzuteilen beziehungsweise im Zweifelsfalle nachzuweisen. 26

Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Rahmenvertrag verbindlich. 27

Sonstige Feiertage (z. B. Feiertage der Landespatrone) gelten als normale Arbeitstage. Sie sind als solche auch dann zu bezahlen, wenn an ihnen über Anordnung der Betriebsleitung nicht gearbeitet wird, sofern nicht die entfallenden Arbeitsstunden durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Tagen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eingebracht werden. Für die einzuarbeitenden Stunden gebührt kein Zuschlag. 28

IV. Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt auf Monatsbasis. Sie besteht aus dem Monatsbezug, den Schichtzulagen, der Nachtarbeitszulage und allen anderen im Betrieb vereinbarten Zulagen und Zuschlägen. 29

Kollektivvertraglicher Monatsbezug

Die Festsetzung des kollektivvertraglichen Monatsbezuges ist 30
den zwischen den Organisationen abzuschließenden Verträgen (siehe Bezugstabellen) vorbehalten.

Monatsbezug

- 31 Der Monatsbezug ist der effektiv gezahlte laufende Bezug einschließlich allfällig gewährter Zulagen, jedoch mit Ausnahme von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Dienstalterszulagen und Sozialzulagen. Variable Entgeltsbestandteile und nicht auf den Bezug bezogene Zuwendungen gehören nicht zum Monatsbezug.

Schicht- und Nachtarbeitszulagen

- 32 Arbeitnehmer(innen), die im Dreischichtbetrieb oder im nichtkontinuierlichen Zweischichtbetrieb arbeiten, erhalten während der Schicht Schichtzulagen, deren Höhe in der jeweils geltenden Tabelle Beilage E geregelt ist.
- 33 Die vertragsschließenden Teile kommen überein, diese Zulagen künftig um jenen durchschnittlichen Prozentsatz zu erhöhen, um den die kollektivvertraglichen Monatsbezüge im arithmetischen Mittel angehoben werden.
- 34 Die in den Betrieben bezahlten Schicht- und Nachtarbeitszulagen sind auf die kollektivvertragliche Erhöhung dieser Zulagen anrechenbar.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

- 35 Sofern in einzelnen Betrieben gemäß der Eigenart der zu verrichtenden Arbeiten in erheblichem Maße Schmutz, Gefahr oder eine Erschwernis vorhanden ist, sind den davon betroffenen Arbeitnehmern(innen) Zulagen zu gewähren.
- 36 Sind im Betrieb die Voraussetzungen für die Gewährung einer der obgenannten Zulagen vorhanden, so sind diese zwischen Firmenleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Vereinbarte Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Vertrages. Sie können in festen Beträgen oder Prozenten zum Monatsbezug bezahlt werden. Solche vereinbarte Zulagen gelten in gleicher Höhe auch für Lehrlinge.
- 37 Kommt es zu keiner Einigung bezüglich der Zulagen, sind die vertragsschließenden Organisationen einzuschalten.

Qualifikationszulagen und Prämien

Für besonders qualifizierte Arbeitnehmer(innen) können betrieblich Qualifikationszulagen sowie auch Prämien vereinbart werden. 38

Soweit Erschwerniszulagen, Qualifikationszulagen und Prämien in Monatsbeträgen festgelegt sind, aber nur stundenweise gebühren, sind diese Monatsbeträge durch 165 zu teilen. 39

Verbesserungsvorschläge

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. 40

Akkorde

Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen derart, dass sich bei normalen Arbeitsbedingungen ein Monatsbezug ergibt, der mindestens 20 Prozent über dem kollektivvertraglichen Monatsbezug liegt. 41

Wenn der(die) Arbeitnehmer(in) durch Umstände, die nicht in seiner(ihrer) Person liegen, an der Ausführung der übernommenen Akkordarbeit verhindert ist, hat er (sie) Anspruch auf den Durchschnittsverdienst, sofern er (sie) das Hindernis unverzüglich seinem (ihrem) verantwortlichen Vorgesetzten gemeldet hat. 42

Wenn Arbeiter(innen) verschiedener Kategorien in einer Akkordgruppe zusammenarbeiten, so erfolgt die Verteilung der Akkordverdienste auf die Beteiligten entsprechend dem kollektivvertraglichen Monatsbezug und dem Anteil an der betreffenden Akkordarbeit. Im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden. 43

Ständige Akkordarbeiter(innen), die vorübergehend nicht im Akkord beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit bis zum Ende des Folgemonats den Akkordverdienst ihres letzten Abrechnungszeitraumes. 44

- 45 Unter ständigen Akkordarbeitern(innen) sind solche Arbeiter(innen) zu verstehen, welche im letzten abgerechneten Monat mehr als die halbe Arbeitszeit im Akkord gearbeitet haben.
- 46 Jede(r) im Akkord arbeitende Arbeitnehmer(in) erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit und die festgesetzten Akkordsätze verzeichnet sein müssen. Anstelle des Akkordzettels kann ein Aushang an sichtbarer und leicht zugänglicher Stelle treten. Auch Einschreibungen im Lohnzettel sind zulässig.
- 47 Eine Änderung festgesetzter und seit längerer Zeit bestehender Akkorde zuungunsten des(der) Arbeitnehmers(in) kann, außer im Falle offenkundiger Unrichtigkeit der Akkordberechnung, deren sofortige Richtstellung erfolgen muss, von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen.
- 48 Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des kollektivvertraglichen Monatsbezuges begründet ist.
In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und gemäß den Bestimmungen des Punktes 41 neu festzusetzen.
- 49 Wenn ein(e) Arbeiter(in) nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlichen noch fehlerhaften Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seine(ihre) Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung des Akkordsatzes führen.
- 50 Bei Entlohnung in akkordähnlichem (z. B. arbeitswissenschaftlichem) Leistungslohn, bei dem die in einer im Voraus bestimmten Zeiteinheit (Vorgabezeit, Minutenfaktor) erbrachte Leistung die Höhe des Lohnes bestimmt, sowie bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, sind die Bestimmungen der Punkte 41 bis 49 sinngemäß anzuwenden.

Schutzbestimmung für langjährige Arbeitnehmer(innen) 51

Für Arbeitnehmer(innen), die das 45. Lebensjahr (Frauen) bzw. das 50. Lebensjahr (Männer) erreicht haben, gilt nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren folgende Regelung:

Bei einer nicht aus diszipliniären Gründen erfolgenden Versetzung auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze erhalten diese Arbeitnehmer(innen) ein Entgelt in der Höhe ihres bisherigen Verdienstes weiterbezahlt. Dieser Verdienst wird aus dem Durchschnitt der zuletzt abgerechneten vollen drei Monate errechnet. Bei der Errechnung des Verdienstes bleiben Überstundenentlohnungen, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrentzulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Sonn- und Feiertagszuschläge, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen, Familienbeihilfen, Naturalzulagen, Einmal- und Sonderzulagen, Spesenvergütungen, Trennungsgelder u. dgl. unberücksichtigt. Solche Zulagen und Zuschläge sind nach Maßgabe des persönlichen Anspruchs des(der) Arbeitnehmers(in) und des neuen Arbeitsplatzes zu bezahlen. Betriebliche Ausgleichszahlungen können angerechnet werden.

Die Altersgrenze für Frauen wird entsprechend der gesetzlichen Bestimmung (derzeit vorgesehen ab 1.1.2024) angehoben.

Entlohnung der Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit-Grundvergütung

Für die Zwecke der Berechnung der Grundvergütung bei Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit ist der Monatsbezug im Sinne des Punktes 31 durch 165 zu teilen. 52

Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit wird sowohl bei kontinuierlicher als auch nicht-kontinuierlicher Arbeitsweise mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. 53

Feiertagsarbeit

Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, welche nicht auf einen Sonntag fallen, ist neben der im § 9 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz vorgesehenen Fortzahlung des regelmäßigen Entgeltes das 54

Doppelte des auf die geleistete Arbeit entfallenden Entgeltes zu zahlen.

Überstundenarbeit an Wochentagen

- 55 Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung, soweit es sich nicht um besonders qualifizierte Überstunden handelt, für welche in der Folge ein höherer Zuschlag als 50 Prozent vorgesehen ist. In die Berechnungsgrundlage für diesen 50 %igen Zuschlag sind allenfalls für die Normalarbeitszeit gezahlte Schichtzulagen sowie betrieblich vereinbarte Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen einzubeziehen, soweit nach der zeitlichen Lage der Überstundenarbeit – würde es sich um Normalarbeitszeit handeln – ein Anspruch darauf besteht.
- 56 Soweit Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr früh fallen, werden sie mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.
- 56a Überstunden, die anschließend an die Nachtschicht nach 6 Uhr früh geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 100 % auf die Grundvergütung entlohnt, sofern nicht aufgrund einer anderen kollektivvertraglichen Zuschlagsregelung ein höherer Zuschlag als 50 % gebührt. Dies gilt nicht für Zeiten einer Schichtübergabe, die in Überstunden abgewickelt werden und jeweils die Dauer einer halben Stunde nicht überschreiten.
- 57 Jene Überstunden, die der(die) Dienstnehmer(in) nach erfolgreichem Verlassen des Betriebes am gleichen Tag zu leisten hat, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.
- 58 Überstunden, die während einer arbeitsfreien Zeit, die als vereinbarte Wochenruhe oder Ersatzruhe gilt, zu leisten sind, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.
- 58a Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Stunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in der Höhe von 100 % auf die Grundvergütung.

Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag gebührt ein Zuschlag von 100 % auf die Grundvergütung. 58b

Abweichend davon gebührt an einem sonst arbeitsfreien Tag der 100%ige Zuschlag auf die Grundvergütung erst ab der 11. Arbeitsstunde an diesem Tag, soweit nicht aufgrund einer anderen Zuschlagsregelung bereits soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.). 58c

Bei mehrschichtiger Arbeit hingegen gebührt der 100%ige Zuschlag auf die Grundvergütung für die dritte und folgenden Überstunden an einem sonst arbeitsfreien Tag erst für Arbeitsleistungen, die in Verlängerung der betriebsüblich ersten Schicht geleistet werden, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.). 58d

Die Rz. 58a bis 58d treten mit 1.1.2020 in Kraft.

Der 100% Überstundenzuschlag gem. Rz. 58a – Rz. 58d wird bei einer künftigen gesetzlichen Einschränkung der täglichen Höchstarbeitszeit von 12 Stunden bzw. der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden ersatzlos gestrichen.

Überstundenarbeit an Sonntagen

Überstunden an Sonntagen werden neben dem Zuschlag von 100 Prozent nach Pkt. 53 mit einem weiteren Zuschlag in der jeweils laut § 10 Abs. 1 AZG geltenden Höhe, derzeit 50 Prozent, auf die Grundvergütung entlohnt. Überstunden an Sonntagen, die über die tägliche vereinbarte bzw. übliche Arbeitszeit an Werktagen hinausgehen, sind mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung zu entlohnen. 59

Überstundenarbeit an gesetzlichen Feiertagen

Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. An Feiertagen gilt jene Arbeitszeit als Überstundenarbeit, die über die Arbeitszeit hinausgeht, die nach der für den Betrieb auf Basis 60

der 38-stündigen Wochenarbeitszeit vereinbarten Arbeitszeit an diesem Tag gelten würde, wenn er ein Werktag wäre.

- 61 Für nachstehende Arbeitnehmer(innen) kann im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine Regelung der Arbeitszeit und Entlohnung in nachstehendem Sinne getroffen werden:
- a) Personen, die regelmäßig und in erheblichem Umfang Anwesenheitsdienst ausüben, wie Portiere, Wächter(innen) und Nachtwächter(innen), erhalten bei einer Pauschalierung der Überstunden für die über die 38-stündige wöchentliche Arbeitszeit in einer Woche hinausgehende Arbeitszeit bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden einen Zuschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um besonders qualifizierte Überstunden im Sinne der Punkte 55 bis 60 handelt oder nicht.
 - b) Die Bezahlung der Überstunden von Kraftfahrern(innen) und Mitfahrern(innen) kann unter Berücksichtigung der Punkte 55 bis 60 durch Pauschalierung erfolgen.
- 62 Bei Zusammentreffen mehrerer Überstundenzuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Zusätzliche Vergütung

- 63 Alle Arbeiter(innen), welche nach Beendigung ihrer Arbeitszeit und nach Verlassen des Betriebes zur Arbeit in den Betrieb geholt werden, erhalten eine zusätzliche Vergütung in der Höhe eines 165stels des kollektivvertraglichen Monatsbezuges, sofern die Arbeit weniger als drei Stunden dauert.

IVa. Anrechnung von Karenzen (Karenzurlaubszeiten)

- 63a Für ab dem 1.5.2005 ausgesprochene Kündigungen, begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre gilt: Karenzen (Karenzurlauben) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG (Väterkarenzgesetz) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insge-

samt 22 Monaten angerechnet. Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten gerechnet.

Elternkarenzen im Sinne des MschG und VKG (Väterkarenzgesetz), die nach dem 1. Mai 2017 enden, werden zur Gänze angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen im obigen Sinne einzurechnen sind.

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

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, kann der(die) Arbeitnehmer(in) bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.12.2004 enden.

IVb. Gesundheitliche Präventivmaßnahmen für Schichtarbeiter(innen)

Für Arbeitnehmer(-innen) die regelmäßig Schichtarbeit im Wechseldienst leisten, wird vom (von der) Arbeitgeber(-in) ein Betrag von € 100 pro Jahr für gesundheitliche Maßnahmen bereitgestellt. Über die Art der Maßnahmen entscheidet der(die)

63b

Arbeitgeber(in) einvernehmlich mit dem Betriebsrat. Bestehende gleichwertige betriebliche Maßnahmen sind, sofern Arbeitgeber(in) und Betriebsrat darüber gemeinsam entscheiden, auf diesen Betrag anrechenbar. Sollte es nach 2 Jahren zu keiner Einigung über die Verwendung der Mittel im Betrieb kommen, so kommt Punkt 129 des Kollektivvertrages zur Anwendung. Werden auf gesetzlicher Ebene gleichwertige Regelungen eingeführt, so vereinbaren die KV-Partner, erneut über diesen Punkt zu verhandeln.

V. Urlaub; Urlaubszuschuss

- 64 Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und Urlaubsentgeltes gelten vorbehaltlich der Regelung des Punktes 66 die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1976 in der jeweils geltenden Fassung.
- 65 Bei jenen Arbeitnehmern(innen), die zum Zeitpunkt der Fälligkeit in Wechselschicht stehen oder deren Entgelt wegen Akkord- oder Prämienarbeit variiert, ist das Urlaubsentgelt aus dem Durchschnitt der zuletzt abgerechneten vollen drei Monate unter Ausscheidung der nicht zur Berechnungsgrundlage gehörenden Entgeltbestandteile zu ermitteln.
- 65a Wird am 31. Dezember Urlaub konsumiert, so ist nur ein halber Urlaubstag anzurechnen. Diese Regelung gilt auch für die am 31. Dezember in Schicht beschäftigten Arbeiter. Bestehende bessere innerbetriebliche Regelungen bleiben aufrecht.*)
Bestehende bessere innerbetriebliche Regelungen bleiben aufrecht.
- 66 Die vertragsschließenden Organisationen sind sich darüber einig, dass die Anpassung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes an die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise wie folgt vorzunehmen ist:

*) tritt mit 1. Mai 2016 außer Kraft.

- a) Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage; Arbeitstage sind jene Kalendertage – ausgenommen gesetzliche Feiertage –, an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist; dem gemäß sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Andererseits gelten schichtfreie Werktage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage.
- b) Der Urlaubsanspruch beträgt 26 bzw. 32 Arbeitstage, entsprechend den Anwartschaftszeiten nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

Neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer(innen) einmal im Dienstjahr einen Urlaubszuschuss im Ausmaß eines Monatsverdienstes, wobei hinsichtlich entgeltloser Dienstzeiten Anhang X zu beachten ist. 67

Dieser Monatsverdienst wird errechnet, indem der Bruttoverdienst des(der) Arbeitnehmers(in) in den zuletzt abgerechneten drei Monaten durch 3 geteilt wird. Fallen in diesen Berechnungszeitraum Fehlzeiten, für die kein oder ein vermindertes Entgelt geleistet wurde, so sind diese Monate auszuschneiden und der Berechnungszeitraum durch unmittelbar vorangegangene volle Monate zu ergänzen. 68

Ausgenommen von der Berechnungsgrundlage sind Einmal- und Sonderzahlungen (z. B. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Jahresprämien, Gratifikation, Prämien für Verbesserungsvorschläge) sowie Familienbeihilfen, Sozialzulagen, Naturalzulagen, Spesenvergütungen, Trennungsgelder u. dgl. 69

Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen; abweichende betrieblich vereinbarte Regelungen sind zulässig. 70

Bei Teilung desurlaubes wird der Urlaubszuschuss zur Gänze ausbezahlt, sobald ein Urlaub von wenigstens sechs Werktagen angetreten wird. 71

Arbeitnehmer(innen) (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den 72

aliquoten Teil des Urlaubszuschusses von je 1/52 für jede Woche ihrer im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit.

- 73 Wird das Dienstverhältnis (Lehrverhältnis) nach Auszahlung des fälligen Urlaubszuschusses durch den(die) Arbeitnehmer(in) ohne einen im § 82a der Gewerbeordnung 1859 bzw. im § 15 Abs. 4 Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen wichtigen Grund oder durch von ihm(ihr) verschuldete fristlose Entlassung gelöst, so sind bei der Endabrechnung so viele Zweiundfünfzigstel des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen, als Wochen zur Vollendung des Dienstjahres fehlen.
- 74 Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für Zeiten eines Präsenzdienstes nach den Bestimmungen des Wehrgesetzes und eines Wochengeldbezuges bzw. Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes.

74a

Va. Jubiläumsgeld

Arbeiter(innen) haben nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 25, 35 bzw. 40 Jahren Anspruch auf ein Jubiläumsgeld in nachstehender Höhe:

| | |
|----------------------|----------------|
| nach 25 Jahren | 1 Monatsbezug |
| nach 35 Jahren | 2 Monatsbezüge |
| nach 40 Jahren | 3 Monatsbezüge |

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

Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1. Mai 1994 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung (früherer Anhang III) gewährt wurden.

Elternkarenzen im Sinne des MschG und VKG, die nach dem 1. Mai 2017 enden, werden für Dienstjubiläen, die nach dem 1. Mai 2017 anfallen, zur Gänze angerechnet.

Umwandlung in Freizeit*)

Alternativ zum Geldanspruch können Dienstjubiläen nach 25 Jahren**), 35 Jahren sowie nach 40 Jahren in Zeitguthaben umgewandelt werden. Voraussetzung für eine Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung (Rahmenvereinbarung) bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat das Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer. Die Umwandlung kann bei Vorliegen einer Rahmenvereinbarung nur durch Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung. Das Zeitguthaben kann nur im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer und entweder durch die Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich (z.B. bei Schichtarbeit durch Freischichten) konsumiert werden. Für die Berechnung des Gehalts/Lohnanspruchs für eine Stunde Zeitguthaben ist der Monatsgehalt/lohn bei Vollzeitbeschäftigten durch 165 zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Monatsgehalt/lohn durch die Zahl der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitsstunden multipliziert mit 4,33 zu dividieren.

VI. Weihnachtsremuneration

Alle am 1. Dezember mindestens durch 1 Jahr im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer(innen) erhalten eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes. Die Berechnung erfolgt wie beim Urlaubszuschuss laut Punkt 68. 75

Hinsichtlich entgeltloser Dienstzeiten ist Anhang X zu beachten. 75a

Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer(innen) erhalten den aliquoten Teil. 76

*) gilt ab 1.5.2014

**) gilt ab 1.5.2018

- 77 Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für Zeiten eines Präsenzdienstes nach den Bestimmungen des Wehrgesetzes und eines Wochengeldbezuges bzw. Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes.
- 78 Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt mit dem Monatsbezug für November, spätestens jedoch in der ersten Dezemberwoche bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

VII. Bezahlung des Entgeltes an den (die) Arbeitnehmer(innen) in Fällen seiner (ihrer) Verhinderung gemäß § 1154b ABGB

Rz. 79 – Rz. 88 entfallen.

Für den Fall, dass § 2 EFZG in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017 derart geändert wird, dass sich Dauer oder Höhe des Entgeltanspruchs im Krankheitsfall gegenüber der Rechtslage gemäß BGBl. I Nr. 153/2017 reduziert, treten die Randziffern 79 – 88 in der Fassung Mai 2018 wieder in Kraft.

Unfallentgelt

- 89 Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Betriebs- bzw. Wegunfall hervorgerufen, so gebührt bis zur Höchstdauer von zehn Wochen ein Entgelt in der Höhe von 49 % unter Anrechnung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG in der Fassung BGBl. I Nr. 399/1974 idF BGBl. I Nr. 153/2017.
- 90 Als Wegunfälle gelten Unfälle auf dem direkten Weg von und zur Arbeitsstätte unmittelbar vor oder nach der Arbeit, sofern nicht grobe Fahrlässigkeit vorliegt.
- 91 Ist die Dienstverhinderung des(der) Arbeitnehmers(in) durch ein Verschulden Dritter entstanden, so hat der(die) Arbeitnehmer(in) seinen(ihren) dem Drittschuldner gegenüber bestehenden Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges entweder an den (die) Dienstgeber(in) abzutreten, oder er(sie) ist verpflichtet, sich die ihm(ihr) vom Drittschuldner als Ersatz des Verdienstentganges gewährte Entschädigung bis zur vollen Höhe des nach die-

sem Kollektivvertrag bestehenden Entgeltsanspruches vom(von der) Dienstgeber(in) anrechnen zu lassen.

Rz. 92 entfällt.

Im Falle eines neuerlichen Betriebs- bzw. Wegunfalls entsteht der Anspruch auf das Unfallsentgelt immer wieder von neuem, unabhängig davon, ob das Unfallsentgelt beim letzten Unfall ausgeschöpft wurde oder nicht. 93

Rz. 94 entfällt.

Entgelt bei ambulanter Behandlung

Bei ambulanter Behandlung wird dem (der) Arbeitnehmer(in) für die tatsächlich notwendig versäumte Zeit das Entgelt ungekürzt weiterbezahlt. Das Entgelt gebührt nur für ambulante Behandlungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten. 95

Andere Entgeltfälle

Der (die) Arbeitnehmer(in) hat Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes, wenn er (sie) durch die in nachstehenden Punkten genannten, seine (ihre) Person betreffenden Gründe ohne sein (ihr) Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. 96

Rz. 97 – Rz. 101 entfallen.

Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfälle in der engsten Familie, hinsichtlich der leiblichen Kinder des (der) Ehegatten(-gattin), eingetragenen Partners(-in) oder des(der) Lebensgefährten (-in) nur bei gemeinsamem Haushalt, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der (die) betreffende Arbeitnehmer(in) zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig war. 102

Bei nachfolgend angeführten Ereignissen wird der Lohnausfall unter Freizeitgewährung in folgendem Ausmaß unter Beachtung der Bestimmungen des Punktes 96 vergütet: 103

Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG 3 Arbeitstage 104

- | | | |
|------|---|---------------|
| 105 | Bei Eheschließung von Eltern, Geschwistern oder Kindern bzw. des Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG, wenn die Eheschließung nicht auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag fällt . | 1 Arbeitstag |
| 106 | Bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin | 1 Arbeitstag |
| 107 | Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes | 2 Arbeitstage |
| 108 | Beim Tod des(der) Ehegatten(-gattin) bzw. des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG | 3 Arbeitstage |
| 109 | Beim Tod des(der) Lebensgefährten(-gefährtin), wenn er(sie) mit dem(der) Arbeitnehmer(in) im gemeinsamen Haushalt lebte | 3 Arbeitstage |
| 110 | Beim Tod der Eltern (Zieheltern) | 3 Arbeitstage |
| 111 | Beim Tod der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem(der) Arbeitnehmer(in) im gemeinsamen Haushalt lebten | 3 Arbeitstage |
| 112 | Beim Tod der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem(der) Arbeitnehmer(in) nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin und der Großeltern | 1 Arbeitstag |
| 112a | Bei Tod eines unterhaltsberechtigten Kindes, das mit dem(der) Arbeitnehmer(in) nicht im gemeinsamen Haushalt lebte | 3 Arbeitstage |
| 113 | In den Fällen der Punkte 104 bis 112 muss der Freizeitanspruch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden. | |

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

Ein Entgelt gebührt nicht, wenn eine Entschädigung anderwärts 115
vorgesehen ist.

VIIa. Lehrlingsentschädigungen, Integrative Berufsausbildung

Diese betragen

115a

| | |
|---------------------------|----------|
| im ersten Lehrjahr | 40 % |
| im zweiten Lehrjahr | 50 % |
| im dritten Lehrjahr | 70 % und |
| im vierten Lehrjahr | 80 % |

des kollektivvertraglichen Mindestbezuges der Kategorie 6, wobei auf die nächsten vollen 50 Cent aufzurunden ist.

Für ab dem 1.9.2006 neu eintretende Lehrlinge beträgt die Lehrlingsentschädigung

| | |
|---------------------------|----------|
| im ersten Lehrjahr | 40 % |
| im zweiten Lehrjahr | 50 % |
| im dritten Lehrjahr | 60 % und |
| im vierten Lehrjahr | 70 % |

des kollektivvertraglichen Mindestbezuges der Kategorie 6, wobei auf die nächsten vollen 50 Cent aufzurunden ist.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

Der Anspruch auf die Prämie besteht nur solange, als Lehrbetriebe nach der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009 gefördert werden. Die Änderung

oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Übernahme der Fahrtkosten zum Berufsschulinternat

Lehrlingen, denen zusätzliche Kosten durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen die Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels zu ersetzen. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten, bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert. Auf Verlangen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

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

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

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

Anrechnung der integrativen Berufsausbildung

Wird eine teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zu-

rückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der teilqualifizierten Lehrausbildung zuletzt bezahlte.

VIIb. Studienfreizeit

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfälligen notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl. 1985/292 idgF.) ist dem(der) Arbeiter(in) auf sein(ihr) Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß von bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem(der) Arbeitgeber(in) herzustellen. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. 115b

Arbeiter(innen), die sich bei einem gegebenem betrieblichen Interesse zum Werkmeister qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Werkmeisterprüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu drei Tage. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen. 115c

VIII. Reisekosten und Kilometergeld

Arbeiter(innen), die im Auftrag des(der) Arbeitgebers(in) außerhalb ihres sonst üblichen Dienstortes Tätigkeiten zu verrichten haben, gebührt eine Reisekosten- und Aufwandsentschädigung im Sinne der Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages für Angestellte der chemischen Industrie vom 20. Oktober 1987 über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und über Messgeld abgeschlossen zwischen dem Fachverband der chemi- 116

schen Industrie Österreichs und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, sowie des Zusatzkollektivvertrages vom 7. November 1983 über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, in der jeweils geltenden Fassung.

- 116a Bei Anwendung von § 5 Abs. 3 (Inlandsdienstreisen) des erstgenannten Zusatzkollektivvertrages gebührt Arbeitern(innen) der Kategorien 2-5 das Tag- bzw. Nachtgeld der Verwendungsgruppe III, Arbeitern(innen) der Kategorien 6-8 das Tag- bzw. Nachtgeld der Verwendungsgruppe IV.
- 116b Bei Anwendung von § 11 Abs. 3 (Auslandsdienstreisen) gebührt Arbeitern(innen) das Tag- bzw. Nachtgeld der Gebührenstufe 2b (Reisegebührenvorschrift Verordnung BGBl. Nr. 483/1993 in der jeweils geltenden Fassung).

VIIIa. Bereitschaftsdienst

- 116c Bereitschaftsdienst liegt dann vor, wenn ein(e) Arbeiter(in) außerhalb der normalen kollektivvertraglichen Arbeitszeit auf Anordnung der Betriebsleitung an einem von ihm(ihr) bekannt zu gebenden Ort erreichbar sein muss. Dieser Bereitschaftsdienst wird unter Ausschluss der Zeit von 22 bis 6 Uhr früh mit 30 % der auf die Zeit des Bereitschaftsdienstes entfallenden Grundvergütung gemäß den Punkten 31 und 52 des Rahmenkollektivvertrages für Arbeiter(innen) der chemischen Industrie entlohnt. Die Einzelheiten des Bereitschaftsdienstes sind durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zu regeln. Bestehende günstigere innerbetriebliche Regelungen bleiben unberührt.

Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden (§ 20a Abs. 1 AZG).

IX. Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses

Bei Beginn eines Dienstverhältnisses gilt eine Probezeit im Ausmaß eines Monats als vereinbart. Während dieser Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vom(von der) Arbeitgeber(in) oder Arbeitnehmer(in) gelöst werden. 117

Für den(die) Arbeitgeber(in) betragen die Kündigungsfristen: 118

bis zum vollendeten zweiten Dienstjahr 6 Wochen

nach vollendetem zweitem Dienstjahr 2 Monate

nach vollendetem fünftem Dienstjahr 3 Monate

nach vollendetem fünfzehntem Dienstjahr..... 4 Monate

nach vollendetem fünfundzwanzigstem Dienstjahr . 5 Monate

Der(die) Arbeitnehmer(in) kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat kündigen.

Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch sechs Monate als Arbeiter(innen) beschäftigt werden. § 18 Abs. (2) und (3) des Berufsausbildungsgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB (idF BGBl. Nr. 153/2017) im ersten Dienstjahr der 15. und letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin. Darüber hinaus gilt ab dem zweiten Dienstjahr der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin. Diese Regelung gilt ab 1.1.2021 auf unbestimmte Zeit und daher über den Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 1159 Abs. 3 ABGB (idF BGBl. I Nr. 153/2017) per 1.1.2021 hinaus. 118a

Die Bestimmungen des § 82 der Gewerbeordnung 1859 bleiben unberührt. 119

Während der Kündigungsfrist aufgrund einer Arbeitgeberkündigung hat der Arbeitnehmer – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch acht Stunden, unter Fortzahlung des Entgelts. 120

Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 1160 Abs. (2) und (3) ABGB.

Abfertigung

- 120a Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer(innen), die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer(innen) durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.
- 121 Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979, in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden ergänzenden Bestimmungen:
- 122 Nach einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses besteht Anspruch auf Abfertigung, wenn Arbeitnehmer(innen) das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei Frauen bzw. des 65. Lebensjahres bei Männern oder bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst lösen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des(der) Arbeitnehmers(in) unter Einhaltung jener Kündigungsfrist aufgekündigt wird, die der(die) Arbeitgeber(in) aufgrund des Punktes 118 einzuhalten hätte.
- 123 Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des(der) Arbeitnehmers(in) gelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 123a) für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 123a) für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.
Hatte der(die) Arbeitnehmer(in) zum Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Monatsbezug (Punkt 123a) in voller Höhe

nur für den ab dem Todestag laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

Der Monatsbezug im Sinne des Punktes 123 versteht sich einschließlich allfälliger laufender Zahlungen, jedoch unter Ausschluss von Überstundenentlohnungen und Einmalzahlungen (z. B. Gewinnbeteiligungen). 123a

Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne des Punktes 123 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu leisten. 123b

Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben – dazu zählen auch eingetragene Partner und Partnerinnen im Sinne des EPG –, zu deren Erhaltung der(die) Erblasser(in) gesetzlich verpflichtet war. 123c

Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Monatsbezuges (Punkt 123 bis 123c) auch ein Anspruch nach Punkt 124 bis 124b, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden. 123d

Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der(die) Erblasser(in) verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des(der) Arbeitnehmers(in) das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Abfertigungsanspruch auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. B Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. 124

Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der(die) Erblasser(in) im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer bzw. dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen 124a

aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

- 124b Ist ein(e) Ehegatte(in) bzw. ein/eine eingetragene(r) Partner/in im Sinne des EPG, jedoch kein(e) minderjährige(r) Angehörige(r) im Sinne des Punktes 124 zum Zeitpunkt des Todes des (der) Arbeitnehmers(in) vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung nach dem Abfertigungsgesetz auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der(die) überlebende Ehegatte(in) bzw. der/die eingetragene Partner/in im Sinne des EPG zum Zeitpunkt des Todes des (der) Arbeitnehmers(in) unterhaltsberechtigter war oder nicht.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. die eingetragene Partnerschaft im Sinne des EPG zum Zeitpunkt des Ablebens des(der) Arbeitnehmers(in) bereits 3 Jahre gedauert hat.

- 125 Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsverdienstes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlich im Voraus zahlbaren Teilbeträgen innerhalb des Zeitraumes, für den die Abfertigung gebührt, abgestattet werden.

- 126 Für jenen Zeitraum, der der Dauer der Abfertigungszahlung entspricht, entfallen sonstige Versorgungsleistungen wie Pensionszuschüsse, Firmenpension und ähnliche Zuwendungen, die der (die) Arbeitgeber(in) oder eine von ihm(ihr) unterhaltene Unterstützungseinrichtung (z.B. Pensionsfonds) ansonsten gewähren würde.

Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung

- 126a Wird das Arbeitsverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes beendet oder innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung „alt“ nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit als Arbeiter(in) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsbezuges im Sinne des Punktes 31, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

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

Punkt 126a gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

Punkt 126a gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Punkt 126a gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 30. April 1998.

Rücktrittsanspruch bei Übertritt in eine Mitarbeiter-Vorsorgekasse

Vereinbaren Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mit-

126b

arbeitervorsorgegesetz), ist der(die) Arbeitnehmer(in) berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

X. Günstigkeitsklausel

- 127 Bestehende günstigere finanzielle Bestimmungen und Benefizien finanzieller Natur, auch wenn sie über die in diesem Vertrag festgesetzten Vereinbarungen hinausgehen, bleiben weiterhin aufrecht, soweit ihnen nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen und sofern sie nicht durch in diesem Vertrag ausdrücklich aufgenommene Vereinbarungen außer Kraft gesetzt worden sind.

Betriebliche Mehrleistungen, wie höherer Nachtarbeitszuschlag usw., können auf die neuen kollektivvertraglichen Bestimmungen angerechnet werden.*)

XI. Verfall von Ansprüchen

- 128 Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Monats geltend gemacht werden, in dem sie entstanden sind.

XII. Einigungsverfahren

- 129 Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind, wenn eine betriebliche

**) Der Kollektivvertrag vom 17. Juni 1966 sieht folgende Anrechnungsbestimmung vor: „Betriebliche Mehrleistungen gleicher Art wie die mit diesem Kollektivvertrag getroffenen Regelungen (z.B. Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Feiertagsentgelte, Sonderzahlungen, Abfertigungen, Sterbegelder und die aufgrund der Empfehlung vom 20. Juli 1961 gezahlten Treuprämien) können auf die obigen kollektivvertraglichen Regelungen angerechnet werden.“*

Einigung nicht möglich ist, vor Anwendung irgendwelcher Zwangsmaßnahmen den vertragsschließenden Organisationen zur einvernehmlichen Beilegung abzutreten. Die vertragsschließenden Organisationen haben über die anhängige Streitfrage so rasch wie möglich gemeinsam zu beraten und können hiezu Vertreter der Streitparteien beiziehen.

XIII. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Rahmenvertrag tritt am 1. Mai 1987 in Kraft. Er gilt nicht für zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses schon gekündigte oder aufgelöste Dienstverhältnisse. 130

Gleichzeitig tritt der Kollektivvertrag vom 12. Juli 1961 außer Kraft. 131

Der vorliegende Rahmenvertrag kann von jedem vertragsschließenden Teil jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von acht Wochen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. 132

Wien, am 15. Jänner 1987

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs

Der Vorsteher:

Dr. UNGER e.h.

Der Geschäftsführer:

Dr. STRASSNITZKY e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiearbeiter

Der Vorsitzende:

HOLZERBAUER e.h.

Der Zentralsekretär:

LINNER e. h.

Anhang I

Schlussprotokoll

zum Rahmenvertrag für Arbeiter(innen) der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987.

Zu Punkt 14:

Um im Mehrschichtbetrieb eine bessere Schichtenteilung zu ermöglichen, kann die wöchentliche Arbeitszeit verlängert werden, wobei ein Schichtplan festzulegen ist, der sich auf höchstens zwölf Wochen erstreckt. Dabei ist die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit entsprechend Punkt 4 des Kollektivvertrages zugrunde zu legen.

Zu Punkt 20:

Ergeben sich aus einem auf Grundlage der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit entsprechend Punkt 4 des Kollektivvertrages aufgestellten Schichtturnus längere Arbeitszeiten, so sind diese nicht als Überstunden zu entlohnen.

Zu Punkt 35:

Soweit diese Erschwernisse nachweisbar bereits im Lohnsystem berücksichtigt sind, ist dadurch den Erfordernissen des Punktes 35 Rechnung getragen.

Zu Punkt 41:

Wenn Fälle offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen vorzuliegen scheinen, werden die vertragsschließenden Organisationen diese untersuchen.

Wien, am 15. Jänner 1987

**Fachverband der
chemischen Industrie
Österreichs**

Der Vorsteher:
Dr. UNGER e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. STRASSNITZKY e.h.

**Österreichischer
Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der
Chemiearbeiter**

Der Vorsitzende:
HOLZERBAUER e.h.

Der Zentralsekretär:
LINNER e. h.

Anhang II

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Rahmenvertrag vom 15. Jänner 1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiarbeiter, 1060 Wien, Stumpergasse 60, andererseits zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse der in den Betrieben der chemischen Industrie beschäftigten Arbeiter(innen).

I. Geltungsbereich:

Räumlich: für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.

Fachlich: für alle Betriebe der chemischen Industrie Österreichs. Als Betriebe der chemischen Industrie im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages sind jene Betriebsstätten einschließlich deren unselbständigen Nebenbetrieben mit nichtchemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufsstellen anzusehen, die beim Fachverband der chemischen Industrie Österreichs hauptbetreut sind.

Für im Fachverband der chemischen Industrie nebenbetreute Betriebe gilt der Rahmenvertrag nur dann, wenn dessen Geltung ausdrücklich durch Vereinbarung zwischen den beiden vertrags-schließenden Organisationen auf diese ausgedehnt worden ist.

Persönlich: für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und der technischen Zeichnerlehrlinge.

II.

Zur Anpassung des Kollektivvertrages an die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) wird folgendes vereinbart:

1. Einverständlich wird festgehalten, dass als Entgeltbegriff im Sinne des § 3 EFZG der Bruttodurchschnittsverdienst gemäß Punkt 84 des oben zitierten Rahmenvertrages herangezogen wird.

2. Die Ansprüche aus dem Gesetz über die Entgeltfortzahlung werden vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt (siehe § 2 Abs. 8 EFZG).

3. Arbeitnehmer(innen), die in der Zeit vom 1. Jänner bis 1. Juli jedes Kalenderjahres eintreten, haben den vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im laufenden Kalenderjahr; jene Arbeitnehmer(innen), die nach dem 1. Juli eintreten, haben Anspruch auf die Hälfte der in § 2 Abs. 1 und Abs. 5 EFZG genannten Dauer.

4. Der jeweils höhere Anspruch nach § 2 Abs. 1 letzter Satz und Abs. 5 2. Satz EFZG gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

5. Im Sinne des § 7 EFZG tritt der gesetzliche Anspruch an die Stelle des kollektivvertraglichen Anspruches.

Für den Fall einer günstigeren Regelung im Kollektivvertrag lebt diese nach Anrechnung des ausgeschöpften gesetzlichen Anspruches wieder auf.

Wien, am 15. Jänner 1987

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs

Der Vorsteher:

Der Geschäftsführer:

Dr. UNGER e.h.

Dr. STRASSNITZKY e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiarbeiter

Der Vorsitzende:

Der Zentralsekretär:

HOLZERBAUER e.h.

LINNER e. h.

Anhang III

(entfällt; siehe nunmehr Abschnitt Va des Rahmen-Kollektivvertrages für Arbeiter(innen) der chemischen Industrie)

Anhang IV

EINFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

zum Kollektivvertrag vom 15. Jänner 1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiarbeiter, 1060 Wien, Stumpergasse 60, andererseits betreffend die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab 1. Mai 1987.

I.

Die kollektivvertraglichen und die tatsächlichen Monatsbezüge bzw. Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Die zu diesem Zeitpunkt abzuschließende Bezugsänderung bleibt hievon unberührt.

II.

Zulagen und Zuschläge gemäß Punkt 32 sind entsprechend dem Ausmaß der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 5,26 % aufzuwerten.

III.

Bei Dienstnehmer(innen), mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Monatsbezug aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Dienstnehmer(innen) angepasst.

IV.

Arbeitszeitabhängige Grundlagen für Akkord- und Prämienentlohnung sind entsprechend dem Ausmaß der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 5,26 % aufzuwerten.

V.

Pauschalentlohnungen sind zu überprüfen und müssen bei Arbeitszeitabhängigkeit entsprechend dem Ausmaß der Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung der Mehrarbeit aufgewertet werden.

VI.

Der Zusatzkollektivvertrag vom 23. Jänner 1985 betreffend die Urlaubsregelung im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb wird bis zum Geltungsbeginn der Arbeitszeitverkürzung verlängert.

VII.

Die Bestimmungen betreffend Arbeitszeitverkürzung dieses Kollektivvertrages stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

VIII.

Geltungsbeginn:

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 1987 in Kraft.

Wien, am 15. Jänner 1987

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs

Der Vorsteher:

Der Geschäftsführer:

Dr. UNGER e.h.

Dr. STRASSNITZKY e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiarbeiter

Der Vorsitzende:

Der Zentralsekretär:

HOLZERBAUER e.h.

LINNER e. h.

Anhang V

Übernahme der Berufsschul-Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler(innen) der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der (die) Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

Anhang VI

Schlussprotokoll zum Kollektivvertragsabschluss vom 20. April 1990

Entlohnung von Jugendlichen

Für jugendliche Arbeiter(innen) bis zum vollendeten 17. Lebensjahr kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis zu einer zweimonatigen Tätigkeit in der Kategorie 2 der kollektivvertragliche Monatsbezug um bis zu 20 Prozent unterschritten werden, soweit diese Arbeiter(innen) nicht die vollwertige Arbeitsleistung erbringen.

(In den Lohntabellen lautet es künftig: Kategorie 1: entfällt)

Anhang VII

Protokoll

zum Kollektivvertragsabschluss vom 23. April 1991

I. Arbeitszeitverkürzung:

Zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs und der Gewerkschaft der Chemiewerker wurde vereinbart, konkrete Verhandlungen über eine Arbeitszeitverkürzung zu führen unter Berücksichtigung der österreichischen Gegebenheiten und im Gleichklang mit der für die Österreichische chemische Industrie bedeutsamen internationalen Konkurrenz. Diese Verhandlungen sollen gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten geführt werden.

II. Lösung des Dienstverhältnisses:

Die im Punkt 118 des Rahmen-Kollektivvertrages für Arbeiter(innen) der chemischen Industrie vorgesehenen Kündigungsfristen sollen bis 1. Mai 1994 in Etappen an die für Angestellte dann gültigen Kündigungsfristen angeglichen werden.

Wien, am 23. April 1991

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs

Der Vorsteher:

Der Geschäftsführer:

Dr. UNGER e.h.

Dr. STRASSNITZKY e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiewerker

Der geschäftsführende Vorsitzende:

Der Zentralsekretär:

LINNER e.h.

Dr. HIRSS-WERDISHEIM e. h.

Anhang VIII

Protokoll

zum Kollektivvertragsabschluss vom 29. April 1992

Arbeitszeit:

Es wird vereinbart, im Rahmen der Arbeitszeit-Verhandlungen den Problemkreis „Schichtarbeit“ in allen Facetten zu durchleuchten, um bessere Lösungsmöglichkeiten zu finden.

Wien, am 29. April 1992

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Chemiarbeiter**

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs

Anhang IX

Arbeiter(innen) chemische Industrie
Gebührenfrei gemäß § 2 (1) des BG BGBl. Nr. 459/93 (AVRAG)

DIENTSZETTEL

gemäß § 2 (2) Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetz (AVRAG) für Arbeiter(innen)

Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist für jede(n) Arbeitnehmer(in) eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis auszustellen. Diese Aufzeichnung heißt „Dienstzettel“ und soll dazu dienen, Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) über die Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis zu vermeiden.

Name und Anschrift des(der) Arbeitgebers(in) (Stampiglie)

.....
.....

- I. Herr/Frau
wohnhaft in
geboren am
- II. Beginn des Dienstverhältnisses
Die Probezeit beträgt ein Monat (Pkt. 117 d. KV).
Das Dienstverhältnis ist unbefristet /
bis befristet*).
- III. Auf das Dienstverhältnis finden der Kollektivvertrag für Arbeiter(innen) der chemischen Industrie vom 15.1.1987 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, ferner alle zwischen Arbeiterbetriebsrat / Gemeinsamen Betriebsrat / Betriebsausschuss / Zentralbetriebsrat / Konzernvertretung*) und Betriebsinhaber / Unternehmensleitung*) abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für Arbeiter(innen)*) jeweils geltenden Fassung.
- IV. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages.

- V. Gewöhnlicher Dienstort
 Erforderlicher Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)
 orte

- VI. Tätigkeitsinhalt

- VII. Einstufung laut Kollektivvertrag (Lohnkategorie) bzw. laut
 Betriebsvereinbarung und / oder Einzelvereinbarung
 Monatsbruttobezug (Grundlohn, weitere Ent-
 geltbestandteile, soweit sie sich nicht aus dem Kollektiv-
 vertrag ergeben) € Die Fälligkeit der monatli-
 chen Zahlungen richtet sich nach den kollektivvertragli-
 chen Bestimmungen bzw. der Betriebsvereinbarung.
- VIII. Urlaub: Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Ur-
 laubsgesetz und den sich daraus ergebenden Anrech-
 nungsbestimmungen bzw. nach den zusätzlichen Rege-
 lungen im Kollektivvertrag und nach allfällig anzuwenden-
 den Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes.
- IX. Normalarbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Normal-
 arbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und be-
 trägt derzeit 38 Stunden*), bei Teilzeitbeschäftigung:
 Stunden*). Auf die Leistung von Überstunden
 finden die jeweils geltenden Bestimmungen des Arbeits-
 zeit- und Arbeitsruhegesetzes sowie des Kollektivvertra-
 ges Anwendung.
- X. Der unter Punkt III angeführte Kollektivvertrag sowie die
 geltenden Betriebsvereinbarungen liegen im Betrieb

 zur Einsichtnahme auf.
 Allfällige Unterschriften
 Ort und Datum

*) Nichtzutreffendes streichen

Anhang X

Authentische Interpretation zu den Punkten 67 und 75 des Rahmenvertrages für Arbeiter(innen) der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 ArbPISichG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der(die) Dienstnehmer(in) aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den(die) Dienstgeber(in).

Wien, 13. November 1995

**Österr. Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT DER
CHEMIEARBEITER**

**FACHVERBAND DER
CHEMISCHEN INDUSTRIE
ÖSTERREICHS**

Der Vorsitzende:

LINNER

Der Bundessekretär:

Dr. HIRSS-WERDISHEIM

Der stellvertr. Bundessekretär:

BECK

Der Vorsteher:

Dipl.-Ing. FRICK

Der Geschäftsführer:

Dr. STRASSNITZKY

Anhang XI

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

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

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

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrechterhalten werden.

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

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraus-

setzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Wien, am 21. Mai 1999

**Österr. Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT DER
CHEMIEARBEITER**

Der GF Vorsitzende:

BECK

Der stellvertr. Bundessekretär:

SCHISLER

**FACHVERBAND DER
CHEMISCHEN INDUSTRIE
ÖSTERREICHS**

Der Vorsteher:

Dipl.-Ing. FRICK

Der Geschäftsführer:

Dr. EICKHOFF

Anhang XII

Altersteilzeit

1. Wird zwischen Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (idF. BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31.03.2001 vereinbart haben.

2.

- a) Der(die) Arbeitnehmer(in) hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
- b) Der(die) Arbeitgeber(in) hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit

vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

- e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

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

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

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass

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

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

Wien, am 27. November 2000

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs

Der Vorsteher:

Der Geschäftsführer:

KommR. Dr. Wolfgang FRANK e.h.

Dr. Wolfgang EICKHOFF e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiarbeiter

Der GF-Vorsitzende:

Der stv. Bundessekretär:

Wilhelm BECK e.h.

Peter SCHISLER e.h.

Anhang XIII

Anrechnungsbestimmungen

Anrechnungsbestimmung zu Kat. 2a:

Bei Arbeitnehmer(innen), die aufgrund der ab 01. August 2001 neu geltenden Kategorie 2a von Kat. 2 in Kat. 2a umgestuft werden bzw. in Hinkunft dort einzustufen sind, können Überzahlungen bzw. Zulagen, sofern sie auch vor dem 01. August 2001 zur Abdeckung der höheren Qualifikation in der Lohnkategorie 2 bezahlt wurden, angerechnet werden.

Anrechnungsbestimmung zu Kat 5:

Bei Arbeitnehmer(innen) im Sinne des 2. Satzes (die aufgrund der ab 1. Jänner 1999 erfolgten Änderung der Kategorisierung von Kat. 4 in Kat. 5 umgestuft werden bzw. in Hinkunft dort einzustufen sind) können Überzahlungen bzw. Zulagen, sofern sie auch vor dem 1. Jänner 1999 zur Abdeckung der höheren Qualifikation in der Lohnkategorie 4 bezahlt wurden, angerechnet werden.

Wien, am 22. Juni 2001

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs

Der Vorsteher:

Der Geschäftsführer:

KommR. Dr. Wolfgang FRANK e.h.

Dr. Wolfgang EICKHOFF e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiarbeiter

Der GF-Vorsitzende:

Der stv. Bundessekretär:

Wilhelm BECK e.h.

Peter SCHISLER e.h.

Anhang XIV

Empfehlung auf Gewährung einer bezahlten Woche zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung in den Fällen 115b

Der Fachverband der chemischen Industrie und die Gewerkschaft der Chemiewerker empfehlen zur Prüfungsvorbereitung für den erstmaligen Antritt zu einer Abschlussprüfung mit der die Ausbildung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, Fachhochschule oder Hochschule einschließlich einer dazu allfälligen Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungs-gesetz (StudBerG, BGBl. I 1995/292 idgF) abgeschlossen wird, dem(der) Arbeitnehmer(in) pro Kalenderjahr Freizeit insgesamt im Ausmaß einer Woche unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

Wien, am 23. April 2003

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs

Der Vorsteher:

Der Geschäftsführer:

KommR. Dr. Wolfgang FRANK e.h.

Dr. Wolfgang EICKHOFF e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiewerker

Der GF-Vorsitzende:

Der stv. Bundessekretär:

Wilhelm BECK e.h.

Peter SCHISLER e.h.

LOHNRECHTLICHER TEIL

BEZUGSTABELLE

für Arbeiter(innen) und gewerbliche Lehrlinge
in der

CHEMISCHEN INDUSTRIE

Beilage A zum Kollektivvertrag vom 3. Mai 2022

I. Geltungsbereich

Diese Bezugstabelle gilt ab 1. Mai 2022

1. räumlich:

für die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien, außerdem für die Betriebe der Austin Powder GmbH, St. Lambrecht, Brevillier-Urban Schreibwarenfabrik GmbH., Graz-Gösting, und die Industrie technischer Gase in der Steiermark.

2. fachlich:

für alle dem Rahmenvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 gemäß dessen Abschnitt I, Ziffer 2, unterliegenden Betriebe mit Ausnahme der kunststoffverarbeitenden Industrie, der pharmazeutischen Industrie und der Borealis Agrolinz Melamine GmbH, Patheon Austria GmbH & CoKG, ESIM Chemicals GmbH, Vertellus Specialties Austria GmbH und Nufarm GmbH & Co KG

3. persönlich:

für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie unterliegenden kaufmännischen und technischen Zeichner-Lehrlinge.

II. Kategorisierung und Entlohnung

- Kat. 1:** *entfällt*
- Kat. 2:** Arbeiten, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können € 2.146,47
- Kat. 2a:** Arbeiten mit höherer Komplexität im Sinne höherer Anforderungen, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können . € 2.235,85
Anrechnungsbestimmung: siehe Anhang XIII
- Kat. 3:** Angelernte Arbeiten bis zu einer sechsmonatigen Tätigkeit in dieser Kategorie im Betrieb € 2.235,85
- Kat. 4:** Angelernte Arbeiten nach einer sechsmonatigen Tätigkeit in der Kategorie 3 im Betrieb € 2.311,33
- Kat. 5:** Geprüfte Dampfkesselwärter(innen) an kleinen Anlagen. Maschinenverantwortliche für selbstständige Betreuung von mehrstufigen Produktionsanlagen nach Abschluss einer betrieblichen Qualifizierung, hauptberufliche Staplerfahrer(innen), die besonders qualifizierte Arbeiten ausführen € 2.497,31
Anrechnungsbestimmung: siehe Anhang XIII
- Kat. 6:** Professionisten(innen) bis zu einer einjährigen Betriebszugehörigkeit; Spezialarbeiter(innen) mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, die besonders qualifizierte Arbeiten selbstständig ausführen; Chauffeure € 2.605,17

- Kat. 7:** Professionisten(innen); Spezialarbeiter(innen) und Chauffeure mit qualifizierten Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbstständig ausführen € 2.845,97
- Kat. 8:** Professionisten(innen) oder Spezialarbeiter(innen) mit hervorragenden theoretischen und praktischen Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbstständig ausführen € 3.067,29

Vorarbeiter erhalten einen Zuschlag von 15 % von dem ihrer Arbeit entsprechenden kollektivvertraglichen Monatsbezug.

Als „Professionisten“ gelten Arbeiter mit abgeschlossener Lehre, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden.

Lehrlingseinkommen

| | |
|-------------------|------------|
| 1. Lehrjahr | € 1.042,50 |
| 2. Lehrjahr | € 1.303,50 |
| 3. Lehrjahr | € 1.563,50 |
| 4. Lehrjahr | € 1.824,00 |

BEZUGSTABELLE

für Arbeiter(innen) und gewerbliche Lehrlinge
in der

KUNSTSTOFFVERARBEITENDEN INDUSTRIE

Beilage B zum Kollektivvertrag vom 3. Mai 2022

I. Geltungsbereich

Diese Bezugstabelle gilt ab 1. Mai 2022

1. räumlich:

für die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien;

2. fachlich:

für alle dem Rahmenvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 gemäß dessen Abschnitt I, Ziffer 2, unterliegenden Betriebe, welche ausschließlich oder überwiegend mit der Kunststoffverarbeitung beschäftigt sind;

3. persönlich:

für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie unterliegenden kaufmännischen und technischen Zeichner-Lehrlinge.

II. Kategorisierung und Entlohnung

Kat. 1: *entfällt*

Kat. 2: Arbeiten, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können € 2.146,47

Kat. 2a: Arbeiten mit höherer Komplexität im Sinne höherer Anforderungen, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können . € 2.235,85

Anrechnungsbestimmung: siehe Anhang XIII

- Kat. 3:** Angelernte Arbeiten bis zu einer sechsmonatigen Tätigkeit in dieser Kategorie im Betrieb € 2.235,85
- Kat. 4:** Angelernte Arbeiten nach einer sechsmonatigen Tätigkeit in der Kategorie 3 im Betrieb € 2.311,33
- Kat. 5:** Geprüfte Dampfkesselwärter(innen) an kleinen Anlagen. Maschinenverantwortliche für selbstständige Betreuung von mehrstufigen Produktionsanlagen nach Abschluss einer betrieblichen Qualifizierung, hauptberufliche Staplerfahrer(innen), die besonders qualifizierte Arbeiten ausführen € 2.497,31
- Anrechnungsbestimmung:** siehe Anhang XIII
- Kat. 6:** Professionisten(innen) bis zu einer einjährigen Betriebszugehörigkeit; Spezialarbeiter(innen) mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, die besonders qualifizierte Arbeiten selbstständig ausführen; Chauffeure € 2.605,17
- Kat. 7:** Professionisten(innen); Spezialarbeiter(innen) und Chauffeure mit qualifizierten Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbstständig ausführen € 2.845,97
- Kat. 8:** Professionisten(innen) oder Spezialarbeiter(innen) mit hervorragenden theoretischen und praktischen Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbstständig ausführen € 3.067,29

Vorarbeiter(innen) erhalten einen Zuschlag von 15 % von dem ihrer Arbeit entsprechenden kollektivvertraglichen Monatsbezug.

Als „Professionisten“ gelten Arbeiter(innen) mit abgeschlossener Lehre, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden.

Lehrlingseinkommen

| | |
|-------------------|------------|
| 1. Lehrjahr | € 1.042,50 |
| 2. Lehrjahr | € 1.303,00 |
| 3. Lehrjahr | € 1.563,50 |
| 4. Lehrjahr | € 1.824,00 |

BEZUGSTABELLE

für Arbeiter(innen) und gewerbliche Lehrlinge in
der

PHARMAZEUTISCHEN INDUSTRIE

Beilage C zum Kollektivvertrag vom 3. Mai 2022

I. Geltungsbereich

Diese Bezugstabelle gilt ab 1. Mai 2022

1. räumlich:

für die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien;

2. fachlich:

für alle dem Rahmenvertrag für Arbeiter(innen) der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 gemäß dessen Abschnitt I, Ziffer 2, unterliegenden Betriebe, welche ausschließlich oder überwiegend mit der Erzeugung pharmazeutischer Produkte beschäftigt sind;

3. persönlich:

für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie unterliegenden kaufmännischen und technischen Zeichner-Lehrlinge.

II. Kategorisierung und Entlohnung

Kat. 1: *entfällt*

Kat. 2: Arbeiten, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können € 2.146,47

- Kat. 2a:** Arbeiten mit höherer Komplexität im Sinne höherer Anforderungen, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können . € 2.235,85
Anrechnungsbestimmung: siehe Anhang XIII
- Kat. 3:** Angelernte Arbeiten bis zu einer sechsmo-
natischen Tätigkeit in dieser Kategorie im Be-
trieb € 2.235,85
- Kat. 4:** Angelernte Arbeiten nach einer sechsmo-
natischen Tätigkeit in der Kategorie 3 im Be-
trieb € 2.311,33
- Kat. 5:** Geprüfte Dampfkesselwärter(innen) an
kleinen Anlagen. Maschinenverantwortliche
für selbstständige Betreuung von
mehrstufigen Produktionsanlagen nach
Abschluss einer betrieblichen Qualifizie-
rung, hauptberufliche Staplerfahrer(innen),
die besonders qualifizierte Arbeiten aus-
führen € 2.497,31
Anrechnungsbestimmung: siehe An-
hang XIII
- Kat. 6:** Professionisten(innen) bis zu einer einjäh-
rigen Betriebszugehörigkeit; Spezialarbei-
ter(innen) mit besonderen Kenntnissen
und Fähigkeiten, die besonders qualifizier-
te Arbeiten selbstständig ausführen;
Chauffeure € 2.605,17
- Kat. 7:** Professionisten(innen); Spezialarbeiter(in-
nen) und Chauffeure mit qualifizierten
Fachkenntnissen, die besonderes Vertrau-
en erfordernde Arbeiten selbstständig aus-
führen € 2.845,97

Kat. 8: Professionisten(innen) oder Spezialarbeiter(innen) mit hervorragenden theoretischen und praktischen Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbstständig ausführen € 3.067,29

Vorarbeiter(innen) erhalten einen Zuschlag von 15 % von dem ihrer Arbeit entsprechenden kollektivvertraglichen Monatsbezug.

Als „Professionisten“ gelten Arbeiter(innen) mit abgeschlossener Lehre, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden.

Lehrlingseinkommen

| | |
|-------------------|------------|
| 1. Lehrjahr | € 1.042,50 |
| 2. Lehrjahr | € 1.303,00 |
| 3. Lehrjahr | € 1.563,50 |
| 4. Lehrjahr | € 1.824,00 |

BEZUGSTABELLE

für Arbeiter(innen) und gewerbliche Lehrlinge
in der

CHEMISCHEN INDUSTRIE STEIERMARKS

Beilage D zum Kollektivvertrag vom 3. Mai 2022

I. Geltungsbereich

Diese Bezugstabelle gilt ab 1. Mai 2022

1. räumlich:

für das Bundesland Steiermark;

2. fachlich:

für alle dem Rahmenvertrag für Arbeiter(innen) der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 gemäß dessen Abschnitt I, Ziffer 2, unterliegenden Betriebe, mit Ausnahme der Industrie technischer Gase sowie der Betriebe der Austin Powder GmbH, St. Lambrecht, und Brevillier-Urban Schreibwarenfabrik GmbH, Graz-Gösting;

3. persönlich:

für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie unterliegenden kaufmännischen und technischen Zeichner-Lehrlinge.

II. Kategorisierung und Entlohnung

Kat. 1: *entfällt*

Kat. 2: Arbeiten, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können € 2.146,47

- Kat. 2a:** Arbeiten mit höherer Komplexität im Sinne höherer Anforderungen, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können. € 2.235,85
Anrechnungsbestimmung: siehe Anhang XIII
- Kat. 3:** Angelernte Arbeiten bis zu einer sechsmo-
 natigen Tätigkeit in dieser Kategorie im Be-
 trieb € 2.235,85
- Kat. 4:** Angelernte Arbeiten nach einer sechsmo-
 natigen Tätigkeit in der Kategorie 3 im Be-
 trieb € 2.311,33
- Kat. 5:** Geprüfte Dampfkesselwärter(innen) an
 kleinen Anlagen. Maschinenverantworti-
 che für selbstständige Betreuung von
 mehrstufigen Produktionsanlagen nach
 Abschluss einer betrieblichen Qualifizie-
 rung, hauptberufliche Staplerfahrer(innen),
 die besonders qualifizierte Arbeiten aus-
 führen € 2.497,31
Anrechnungsbestimmung: siehe An-
 hang XIII
- Kat. 6:** Professionisten(innen) bis zu einer einjäh-
 rigen Betriebszugehörigkeit; Spezialarbei-
 ter(innen) mit besonderen Kenntnissen
 und Fähigkeiten, die besonders qualifizier-
 te Arbeiten selbstständig ausführen;
 Chauffeure € 2.605,17
- Kat. 7:** Professionisten(innen); Spezialarbeiter(in-
 nen) und Chauffeure mit qualifizierten
 Fachkenntnissen, die besonderes Vertrau-
 en erfordernde Arbeiten selbstständig aus-
 führen € 2.845,97

Kat. 8: Professionisten(innen) oder Spezialarbeiter(innen) mit hervorragenden theoretischen und praktischen Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbstständig ausführen € 3.067,29

Vorarbeiter(innen) erhalten einen Zuschlag von 15 % von dem ihrer Arbeit entsprechenden kollektivvertraglichen Monatsbezug.

Als „Professionisten“ gelten Arbeiter(innen) mit abgeschlossener Lehre, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden.

Lehrlingseinkommen

| | |
|-------------------|------------|
| 1. Lehrjahr | € 1.042,50 |
| 2. Lehrjahr | € 1.303,00 |
| 3. Lehrjahr | € 1.563,50 |
| 4. Lehrjahr | € 1.824,00 |

SCHICHT- UND NACHTARBEITSZULAGEN

**für Arbeiter(innen) und gewerbliche Lehrlinge
in der**

CHEMISCHEN INDUSTRIE

Beilage E zum Kollektivvertrag vom 3. Mai 2022

I. Geltungsbereich

Diese Zulagentabelle gilt ab 1. Mai 2022

1. räumlich:

für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.

2. fachlich:

für alle Betriebe der chemischen Industrie Österreichs. Als Betriebe der chemischen Industrie sind jene Betriebsstätten einschließlich deren unselbständigen Nebenbetrieben mit nichtchemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufsstellen anzusehen, die beim Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs hauptbetreut sind.

Für im Fachverband der Chemischen Industrie nebenbetreute Betriebe gilt die Zulagentabelle nur dann, wenn deren Geltung ausdrücklich durch Vereinbarung zwischen den beiden vertragsschließenden Organisationen auf diese ausgedehnt worden ist.

3. persönlich:

für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und der technischen Zeichner-Lehrlinge.

II. Höhe der Zulagen

EURO

| | |
|---------------------------------------|--------|
| 1. Schicht (Vormittagsschicht) | –,- |
| 2. Schicht (Nachmittagsschicht) | 1,6941 |
| 3. Schicht (Nachtschicht) | 3,3844 |

Arbeitnehmer, die im kontinuierlichen Zweischichtbetrieb (zwei Schichten à 12 Stunden) arbeiten, erhalten während der Zeit von 14 Uhr bis 22 Uhr eine Schichtzulage von € 1,6941 je Stunde und von 22 Uhr bis 6 Uhr eine Schichtzulage von € 3,3844 je Stunde.

Wird in vier Schichten à 6 Stunden innerhalb eines Arbeitstages gearbeitet, so gebühren die Schichtzulagen in folgender Weise:

EURO

| | |
|---------------------------------------|--------|
| 1. Schicht (Vormittagsschicht) | –,- |
| 2. Schicht (Nachmittagsschicht) | 1,6941 |
| 3. Schicht | |
| für die ersten 4 Std. | 1,6941 |
| für die letzten 2 Std. | 3,3844 |
| 4. Schicht | 3,3844 |

Bei sonstiger Nachtarbeit wird allen beteiligten Arbeitnehmern (innen) für die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von € 3,3844 je Stunde bezahlt.

MONATSLOHNTARIF

für Arbeiter(innen) und gewerbliche Lehrlinge
in den Firmen

**Borealis Agrolinz Melamine GmbH, Patheon
Austria GmbH & CoKG, ESIM Chemicals GmbH,
Vertellus Specialties Austria GmbH und Nufarm
GmbH & Co KG**

Beilage F zum Kollektivvertrag vom 3. Mai 2022

Ab 1. Mai 2022 gilt bei 38-stündiger wöchentlicher Arbeitszeit
nachstehende Lohntabelle:

| Kategorie | Bezeichnung | Monats- grundwert EURO ab 1.5.2022 |
|-----------|--|---|
| 15 | Spezialfacharbeiter Sonderklasse I | 3.070,07 |
| 14 | Spezialfacharbeiter Sonderklasse II | 2.993,26 |
| 13 | Spezialfacharbeiter I | 2.916,54 |
| 12 | Spezialfacharbeiter II | 2.839,91 |
| 11 | Qualifizierte Facharbeiter I | 2.763,26 |
| 10 | Qualifizierte Facharbeiter II | 2.686,59 |
| 9 | Facharbeiter I | 2.614,67 |
| 8 | Facharbeiter II | 2.553,91 |
| 7 | Angelernte Arbeiter I | 2.481,12 |
| 6 | Angelernte Arbeiter II | 2.419,40 |
| 5 | Angelernte Arbeiter III | 2.357,10 |
| 4 | Angelernte Arbeiter, Sonst. Arbeiter I | 2.300,14 |
| 3 | Sonstige Arbeiter II | 2.237,80 |
| 2 | Sonstige Arbeiter III | 2.186,46 |

Die Zuordnung der Arbeiter zu den einzelnen Kategorien ergibt
sich aus der betrieblichen Vereinbarung über die lohnmäßige
Einstufung der Arbeiter und Arbeiterinnen der oben angeführten
Unternehmen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Vom Monatsgrundwert wird der Erfahrungswert berechnet, allenfalls auch die Funktionszulage und die Vertretungszulage.

| Lehrlingseinkommen: | EURO/ Monat |
|--------------------------------|------------------------|
| Lehrlinge im 4. Lehrjahr | € 1.824,00 |
| Lehrlinge im 3. Lehrjahr | € 1.563,50 |
| Lehrlinge im 2. Lehrjahr | € 1.303,00 |
| Lehrlinge im 1. Lehrjahr | € 1.042,50 |

Wien, am 3. Mai 2022

**GEWERKSCHAFTSBUND ÖSTERREICH
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Peter Schleinbach

Der Sekretär:

Franz Stürmer

**FACHVERBAND DER
CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS**

Der Obmann:

Prof. KommR Ing. Hubert Culik

Die Geschäftsführerin:

Mag. Sylvia Hofinger

INFORMATION

Auszug aus dem Kollektivvertrag der Angestellten der Chemischen Industrie

INLANDSDIENSTREISEN

§ 5 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen

Wenn ein Angestellter im Auftrag des Arbeitgebers Dienstreisen im Inland zu unternehmen hat, ist ihm außer der Fahrtvergütung eine Reisekosten- und Aufwandsentschädigung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu gewähren.

(1) Eine verrechnungsfähige Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Erledigung dienstlicher Aufträge seinen Dienort verlässt. Unter Dienort ist das Gemeindegebiet jenes Ortes zu verstehen, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Als Gemeindegebiet von Wien gilt das Gebiet des Bundeslandes Wien (das sind die Bezirke 1 bis 23) gemäß Gebietsänderungsgesetz vom 26. Juli 1946, BGBl Nr 110/1954.

(2) Vergütet werden die nachgewiesenen Fahrtkosten, wobei bei Fahrten über 200 km und bei Nachtfahrten die 1. Wagenklasse benützt werden kann. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn mindestens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr früh fallen. Vergütungen für höhere Wagenklassen, Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen werden aufgrund besonderer vorheriger Bewilligung der Firmenleitung gewährt.

(3) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Übernachtungsgeld. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbe-

zahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht ohne Schlafwagenbenützung für den anfallenden Mehraufwand. Bei bewilligter Schlafwagenbenützung entfällt das Übernachtungsgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung für den Kalendertag beträgt:

| Arbeiter der Kategorien | Taggeld | Nachtgeld | volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) |
|------------------------------|-------------------|-----------|---|
| | € | € | € |
| 2–8 | 60,55 | 36,56 | 97,11 |
| bis 4 Stunden | kein Taggeld | | |
| über 4 Stunden bis 8 Stunden | das halbe Taggeld | | |
| über 8 Stunden | das volle Taggeld | | |

(Werte ab 1. Mai 2022)

Unvermeidliche, das vorgenannte Übernachtungsgeld übersteigende Mehrauslagen für Übernachtungen werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

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

(5) Für den Tag des Antritts und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie bei Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, beträgt das Taggeld Bruchteile des vorgesehenen Satzes nach Maßgabe der Reisedauer an dem betreffenden Kalendertag, und zwar gebührt bei einer Abwesenheit

| | | |
|----------|-----------------|--------------------|
| bis | 4 Stunden | kein Taggeld, |
| von über | 4 bis 8 Stunden | das halbe Taggeld, |
| von über | bis 8 Stunden | das volle Taggeld. |

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechggebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof

und dergleichen, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß zu vergüten.

(7) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene (sonst dienstfreie) effektive Reisestunde zusätzlich ein Achtel der vollen Reiseaufwandsentschädigung. Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des Abs 2, 2. Satz vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

(8) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung: Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in Höhe des Überstundenentgelts gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zum Beispiel Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(9) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit. Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

(10) Die Bestimmungen der Absätze 3, 5, 6*), 7 und 8 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und für welche entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz oder eine anderweitige Entschädigung für Reiseaufwand vereinbart oder festgelegt ist oder einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind. Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs 2 über die Fahrtvergütung.

(10) Die Bestimmungen der Absätze 3, 5, 6*), 7 und 8 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und für welche entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz oder eine anderweitige Entschädigung für Reiseaufwand vereinbart oder festgelegt ist oder einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind. Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs 2 über die Fahrtvergütung.

(11) Ansprüche im Sinne des § 5 müssen spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Beendigung der Dienstreise durch Rechnungslegung bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

§ 6 Messegeld

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld). Das Messegeld beträgt pro Kalendertag für Angestellte € 28,59.

(Wert gilt ab 1. Mai 2022)

**) Abs 6 entfällt ab 1. November 1989*

(2) Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messegeld nicht abgegolten und sind gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie gesondert zu vergüten.

(3) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen im Inland außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen des § 5.

AUSLANDSDIENSTREISEN

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

§ 7 Reisevorbereitung

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

§ 8 Schriftliche Aufzeichnungen

(1) Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 11 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit Letztere von diesem Kollektivvertrag bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Absatz 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

(2) Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb – insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung –

allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

(3) Dem Angestellten sind vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

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

§ 9 Beförderungsmittel und Fahrtkosten

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

(2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

(3) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen (§ 5) im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

§ 10 Arbeitszeit und Wochenruhe

(1) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Angestellten entsprechend den Regelungen und der

Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

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

§ 11 Aufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und einem Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt gilt § 5 Abs 2. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkunft werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Fall vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten nicht unterschreiten.

(3) Absatz 2 gilt nicht, insoweit generell oder für bestimmte Bereiche durch Betriebsvereinbarung nachfolgende Regelung besteht oder getroffen wird, die als der Regelung gemäß Absatz 2 gleichwertig gilt: Bis zu den Verwendungsgruppen IV, IVA und M III gebührt das Tag- und Nachtgeld der Gebührenstufe 2b, für die Verwendungsgruppen V bis VI jenes der Gebührenstufe 3, wobei, soweit nicht ausdrücklich anders vereinbart, der

Anspruch mit jenem Betrag begrenzt ist, der sich bei Anwendung der Bruttojahresarbeitslohnstufen gemäß § 26 EStG in der jeweiligen Fassung ergibt.

Die Gebührenstufen richten sich nach der Verordnung der Bundesregierung betreffend die Festsetzung von Reisegebühren bei Dienstverrichtungen im Ausland in der jeweiligen Fassung.

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Absatz 2 bzw 3) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Absatz 2 bzw 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Das Taggeld beträgt:

bei einer Abwesenheit bis zu 4 Stunden kein Taggeld,
bei einer Abwesenheit über 4 bis zu 8 Stunden das halbe Taggeld,

bei einer Abwesenheit von über 8 Stunden . das volle Taggeld.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete, vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar. Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

(5) Vom Taggeld entfallen 15% auf das Frühstück, 30% auf das Mittagessen und 25% auf das Abendessen. Werden die Mahlzeiten unentgeltlich zur Verfügung gestellt bzw die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind

jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 11 Absatz 4, 2. Absatz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des 1. Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

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

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich das Taggeld auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw. bis zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach § 5 zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs 4, sind auf die gesamte Dienstreise die Bestimmungen betreffend Inlandsdienstreisen anzuwenden.

(9) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Absatz 2 bzw. 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10% dieses Satzes verringert, wenn ein

ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

(9) Bei Aufhalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Absatz 2 bzw 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10% dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

§ 12 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen des § 5 anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigungssätze (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen sind. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

(2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Inlandsdienstreise (§ 5) angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes (§ 5 Abs 1) sinngemäß im Ausland.

§ 13 Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Auslandsaufenthalt in der Dauer von 6 Monaten in europäischen Staaten bzw von 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist.

Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

Wird jedoch die Heimreise bedingt zum Beispiel durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 11 Monate hinausgehenden Monat 1/11 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

§ 14 Unfallversicherung

Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder zu dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 10.901,-, für dauernde Invalidität von mindestens € 21.802,- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung ersetzt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz entfällt oder verringert sich entsprechend, wenn auf andere Weise für die Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

§ 15 Tod naher Angehöriger

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

§ 16 Erkrankungen und Unfälle

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

(2) Im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung hat der Arbeitgeber über Verlangen der unter § 15 genannten nahen Angehörigen die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zum Beispiel Versicherung) getragen werden; hiebei ist die Kostenübernahme mit € 7.268,- nach oben begrenzt. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat der Arbeitgeber bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 17 Höhere Gewalt

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

§ 18 Bevorschussung und Reiseabrechnung

(1) Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und die Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten beigelegt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu bevorschussen.

(2) Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonates durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von zwei weiteren Kalendermonaten – im Falle einer un-

verschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung – erfolgt.

§ 19 Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers haben der Angestellte bzw seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 14, 16 und 17 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszahlenden bzw ausgezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 20 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Ansprüche nach §§ 11 und 12 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch ein Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung, die die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

(2) Bestehende betriebliche Regelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten anstelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich schriftlich die Weitergeltung der betrieblichen Regelung vereinbaren. Kommt keine Einigung zustande, gilt Absatz 3.

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

KM-Geld

§ 2 Kilometergeld

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat- Pkw für Dienstreisen im Sinne der Zusatzkollektivverträge für Inlandsdienstreisen bzw des Kollektivvertrages für die Erdölindustrie genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Dienstgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle:

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1.Jänner 2011 wie folgt:

| | |
|--------------------|---------|
| bis 15.000km | € 0,420 |
| darüber | € 0,395 |

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden.

Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

§ 4 Verfall der Ansprüche

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von zwei Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die aufgrund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel Vertreter), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarungen aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen zwei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet. Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs 1 befassten Angestellten günstiger ist.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555

proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,

burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,

kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,

niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,

amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,

baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,

gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,

krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,

gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,

wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,

stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER FÜR
AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at



Foto: © Illustrator/3D-Artist Christo Penev

Das nächste Kapitel beim Klimaschutz:
**Mehr Platz für
unsere Bienen.**

Deshalb werden ausgewählte Bahngrünflächen ab sofort als Blühwiesen genutzt. So fördern wir nicht nur Artenvielfalt, sondern produzieren auch köstlichen Honig!

Mehr Infos unter
infrastruktur.oebb.at/schienenbienen



ÖBB
Schienenbienen

HEUTE. FÜR MORGEN. FÜR UNS.