

LANDESKOLLEKTIVVERTRAG
FÜR DIE ARBEITNEHMER DER KLEINEN PRIVATEN
ELEKTROWERKE, FERNHEIZWERKE UND BIOGASPRODUZENTEN
DER
AUTONOMEN PROVINZ BOZEN

24. September 2014

Herausgegeben durch:
Unternehmerverband Südtirol

Die deutsche Übersetzung dieses Kollektivvertrages soll durchaus keine rechtlich gültige Unterlage für die Auslegung des Willens der vertragschließenden Parteien, sondern lediglich ein Hilfsmittel darstellen, die Kenntnis des italienischen Textes zu erweitern. Letzterer bildet jedoch die einzig gültige Rechtsgrundlage, auf die in jedem Fall zurückzugreifen ist.

INHALTSVERZEICHNIS

ART. 1 - GELTUNGSBEREICH.....	5
ART. 2 – GEWERKSCHAFTS-/INDUSTRIEBEZIEHUNGEN.....	5
ART. 3 – GEMISCHTE ARBEITSTÄTIGKEITEN.....	5
ART. 4 – EINSTELLUNG DER ARBEITNEHMER - PROBEZEIT.....	5
ART. 5 – LEHRE.....	6
ART. 6 – TEILZEITARBEITSVERTRAG.....	10
ART. 7 – BEFRISTETE ARBEIT.....	12
ART. 8 - ARBEITSZEIT.....	12
ART. 9 - PAUSEN.....	13
ART. 10 – ABWESENHEITEN.....	13
ART. 11 – FREISTELLUNGEN UND KURZE BEURLAUBUNGEN.....	13
ART. 12 – ÖFFENTLICHE ÄMTER.....	13
ART. 13 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN – ARBEITSZEITVERKÜRZUNG.....	13
ART. 14 - FEIERTAGE - WÖCHENTLICHE RUHETAGE.....	14
ART. 15 – RECHT AUF BILDUNG.....	15
ART. 16 - URLAUB.....	15
ART. 17 – MUTTERSCHUTZ/VATERSCHUTZ.....	15
ART. 18 – KRANKHEITEN UND ARBEITSUNFÄLLE.....	16
ART. 19 - VERSETZUNGEN UND ÜBERSIEDLUNGEN.....	17
ART. 20 - ZUWEISUNG DES PERSONALS.....	17
ART. 21 - VERÄNDERUNG DES AUFGABENBEREICHS - BEFÖRDERUNG.....	19
ART. 22 - ÜBERSTUNDEN - FEIERTAGSARBEIT - NACHTARBEIT.....	19
ART. 23 - BEREITSCHAFTSDIENST.....	20
ART. 24 - GRUNDLÖHNE.....	21
Art. 24bis – ERGEBNISPRÄMIEN.....	22
ART. 25 - BESTIMMUNG DES STUNDENLOHNES.....	22
ART. 26 - DREIZEHNTER UND VIERZEHNTER MONATSLOHN.....	22
ART. 27 - DIENSTALTERSZULAGE.....	23
ART. 28 - VERSCHIEDENE ZULAGEN.....	23
ART. 29 - WOHNUNG - KLEIDUNG - ELEKTROENERGIE.....	24
ART. 30 - KÜNDIGUNGSFRIST.....	25
ART. 31 - ABFERTIGUNG.....	25
ART. 32 - ZULAGE IM TODESFALL DES ARBEITNEHMERS.....	25
ART. 33 - DIE PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS.....	25
ART. 34 – DISZIPLINARMAßNAHMEN.....	26
ART. 35 - BERUFLICHE AUSBILDUNG.....	26
ART. 36 - ARBEITSZEUGNIS.....	26
ART. 37 - BETRIEBSINTERNE BESTIMMUNGEN.....	27
ART. 38 - ERGÄNZENDE GESUNDHEITSFÜRSORGE.....	27
ART. 39 - ERGÄNZUNGSVORSORGE.....	27
ART. 40 - GEWERKSCHAFTSBEITRÄGE.....	27
ART. 41 - AUSLEGUNG DES VERTRAGES.....	28

Bozen, den 24. September 2014

Zwischen

- dem Unternehmerverband Südtirol, vertreten durch Dr. Robert Tauber und im Beisein von Herrn Thomas Walch in Vertretung der Mitgliedsfirmen des Sektors „Kleine Private Elektrowerke“;
- dem Raiffeisenverband Südtirol, vertreten durch den Rechtsvertreter Dr. Heiner Nicolussi-Leck mit dem Beistand von Rag. Christian Tanner;

und

- dem FLAEI – SGBCISL (Landesverband der Arbeiter der Elektrowerke Italiens), vertreten durch den Nationalsekretär Herrn Antonio Losetti mit dem Beistand vom regionalen General-Sekretär Frau Elena Maria Beltrami;
- dem ASGB – Gewerkschaft Elektrowerker, vertreten durch die Herren Stefan Gasser e Hansjörg Ungerer

wurde die Vereinheitlichung des Landeskollektivvertrages für die Arbeitnehmer der kleinen privaten Elektrowerke, Fernheizwerke und Biogasproduzenten der autonomen Provinz Bozen

definiert

ART. 1 - GELTUNGSBEREICH

Dieser Landeskollektivvertrag gilt für kleine private Elektrowerke, Fernheizwerke und Biogasproduzenten, die in der Produktion, Umspannung, Übertragung, Verteilung und/oder dem Verkauf von elektrischer und/oder thermischer Energie tätig sind, sowie für deren Beschäftigte, die mit technischen, administrativen und kommerziellen Aufgaben betraut sind und denen nicht der Rang eines leitenden Angestellten zusteht.

Der vorliegende Vertrag gilt mit den im vorherigen Absatz genannten Ausnahmen auch für die Beschäftigten von Unternehmen, die ausschließlich oder überwiegend Strom aus anderen, auch erneuerbaren Energiequellen produzieren.

Der vorliegende Vertrag findet keine Anwendung für Arbeitnehmer, die ausdrücklich für Arbeiten außerordentlicher oder vorübergehender Art, für Bauarbeiten oder außerordentliche Wartungsarbeiten eingestellt wurden.

Diese außerordentlichen und vorübergehenden Einstellungen, die noch nicht durch die Bestimmungen für Zeitarbeitsverträge geregelt sind, müssen den Gewerkschaftsorganisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, von den Betrieben schriftlich mitgeteilt werden.

Protokollvermerk

Unter Verweis auf ihre Vertragsautonomie nehmen die Vertragspartner bei Umsetzungsproblemen, Auslegungsschwierigkeiten oder in diesem Vertrag nicht geregelten Angelegenheiten auf den gesamtstaatlichen Arbeitskollektivvertrag für die Beschäftigten im Elektrosektor vom 18. Februar 2013 Bezug, um nach Möglichkeit gemeinsame und einheitliche Lösungen innerhalb des Sektors zu finden.

ART. 2 – GEWERKSCHAFTS-/INDUSTRIEBEZIEHUNGEN

In dem Bewusstsein, dass die Entwicklung und Festigung moderner Industriebeziehungen eine gemeinsame Kenntnis der Entwicklungen des Sektors voraussetzt, vereinbaren die Vertragspartner jährliche Treffen zur Analyse

- des Geschäftsverlaufs und der Entwicklung des Sektors im Allgemeinen im Territorium
- der Marktentwicklung und der Beschäftigungspolitik, besonders in Hinsicht auf die Einstellungen
- der Entwicklung der Produktivitätsparameter des Sektors auf lokaler Ebene.

ART. 3 – GEMISCHTE ARBEITSTÄTIGKEITEN

Der Arbeitnehmer, dessen Beschäftigung durch diesen Vertrag geregelt ist, kann in ergänzender oder vorübergehender Form für von dem Betrieb durchgeführte Arbeiten und/oder für andere Industrieunternehmen oder Betriebe eingesetzt werden, unter alleiniger Anwendung des vorliegenden Vertrages und vorbehaltlich der Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 276/2003 zur Überlassung und Entsendung von Arbeitnehmern.

ART. 4 – EINSTELLUNG DER ARBEITNEHMER - PROBEZEIT

Für die Einstellung der Arbeitnehmer gelten die einschlägigen Gesetzesbestimmungen.

Die Einstellung der Arbeitnehmer erfolgt mit einer Probezeit von sechs Monaten für mittlere Führungskräfte und für die Kategorie A1 und von drei Monaten für die anderen Gruppen.

Während der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis von beiden Parteien jederzeit aufgelöst werden; in diesem Fall werden nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden vergütet. Die in Art. 2010 des Zivilgesetzbuches genannten Ereignisse bewirken in jeder Hinsicht die Aussetzung der Probezeit, die nach der Rückkehr des Arbeitnehmers fortgesetzt wird.

Nach bestandener Probezeit gilt der Arbeitnehmer als im Dienst bestätigt und sein Dienstalter beginnt in jeder Hinsicht mit dem Tag der Einstellung.

ART. 5 – LEHRE

Die Vertragspartner vereinbaren, dass der Lehrvertrag als Arbeitsvertrag mit Ausbildungsinhalt ein wirksames Instrument für die Heranbildung auch von hoch qualifizierten Arbeitskräften und deren Eingliederung in die Betriebe, wie im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 167/2011 und im Landesgesetz Nr. 12/2012 vorgesehen, darstellt.

Man verweist auf das Landesabkommen betreffend die Lehre zum Erwerb einer Qualifikation sowie eines Berufsbildungsdiploms im Bereich Industrie und Handwerk der Autonomen Provinz Bozen vom 3. September 2012, welches hier als vollständig wiedergegeben zu betrachten ist.

BERUFSSPEZIALISIERENDE LEHRE

Prämisse

1. Die Vertragspartner bestätigen, dass der Lehrvertrag als Arbeitsvertrag mit Ausbildungsinhalt ein wirksames Instrument für die Heranbildung auch von hoch qualifizierten Arbeitskräften und deren Eingliederung in die Betriebe darstellt.

Die Lehre ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag und dient der Ausbildung und Beschäftigung junger Menschen.

Die berufsspezialisierende Lehre dient der Erlangung einer kollektivvertraglichen Qualifizierung durch die praktische Ausbildung am Arbeitsplatz und den Erwerb von berufsspezifischen und berufsübergreifenden Grundkenntnissen.

Mit dieser Art von Vertrag können junge Leute zwischen 18 und 29 Jahren eingestellt werden. Der berufsspezialisierende Lehrvertrag kann auch mit Jugendlichen abgeschlossen werden, die das 17. Lebensjahr vollendet haben und im Besitz einer gemäß gesetzesvertretendem Dekret vom 17. Oktober 2005, Nr. 226 erlangten Berufsqualifikation sind.

Der berufsspezialisierende Lehrvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden; er muss die vertragliche Arbeitsleistung, die Dauer, das individuelle Ausbildungsprogramm, die vereinbarte Probezeit und die eventuelle Qualifikation, die am Ende des Lehrvertrages auf Grund der Ausbildungsergebnisse erlangt werden kann, enthalten. Die Lehre darf keine Akkordentlohnung vorsehen.

Probezeit

2. Die Einstellung des Lehrlings erfolgt mit einer Probezeit von 3 Monaten. Die Probezeit wird sowohl auf die Dauer der Lehre als auch auf das Dienstalter angerechnet.

3. Dauer

Die Dauer der berufsspezialisierenden Lehre wird abhängig von der zu erlangenden Qualifikation wie folgt festgelegt:

3.1. Qualifikation für Aufgaben der **Kategorie A1** (in der Regel für Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss der 1. Stufe):

– gehobener Angestellter mit leitenden Funktionen oder spezifischen Aufgaben, die vergleichbare Verantwortlichkeiten beinhalten.

Dauer: 26 Monate

Die oben genannte Dauer verringert sich um 2 Monate (auf 24 Monate) für Arbeitnehmer mit einem der zu erlangenden Qualifikation entsprechenden Universitätsabschluss der 2. Stufe/Spezialisierung.

3.2. Qualifikation für Aufgaben der **Kategorie B1** (in der Regel für Arbeitnehmer mit Abschluss einer fünfjährigen Oberschule):

– gehobener Angestellter

- Technische/kaufmännische Fachkraft (auch contact center)/Verwaltungsfachkraft/IT-Fachkraft
- Fachkraft für Leitungen, Werke, Kontrollen und Abnahmen, Anlagenbetrieb und Anlageninstandhaltung
- Fachkraft für den Betrieb von Produktionsanlagen
- Technische Fachkraft für erneuerbare Energiequellen
- Fachkraft für Dispatching/Lastverteilung

Dauer: 36 Monate

3.3 Qualifikation für Aufgaben der **Kategorie CS** (in der Regel für Arbeitnehmer mit Pflichtschulabschluss und einem allgemeinen Berufsbildungskurs oder Qualifikationsnachweis):

- Qualifizierter Bohrtechniker (Bereich Geothermie)
- Qualifizierter Elektriker
- Qualifizierter Elektriker CAT
- Qualifizierter Wartungstechniker für Werke und Leitungen
- Qualifizierter Wartungstechniker für Produktion
- Angestellter für allgemeine Sekretariatsaufgaben

Dauer: 36 Monate

4. Die bei mehreren Arbeitnehmern absolvierten Lehrzeiten werden auf die Gesamtdauer der Lehre angerechnet, sofern sie nicht für länger als ein Jahr unterbrochen wurden und sich auf dieselben Tätigkeiten beziehen.

Einstufung und Entlohnung

5. Die Anfangseinstufung des Lehrlings erfolgt:

- in die Kategorie BS zur Erlangung der Qualifikation in A1
- in die Kategorie B2 zur Erlangung der Qualifikation in B1
- in die Kategorie C1 zur Erlangung der Qualifikation in CS

Während der Dauer des Lehrvertrages ist – nach Überprüfung des positiven Verlaufs des Ausbildungs- und Berufsweges – eine Einstufungs- und Entlohnungsdynamik vorgesehen, die den Lehrlingen dieselbe wirtschaftliche Behandlung garantiert, wie sie im Kollektivvertrag für einen unbefristet eingestellten Arbeitnehmer mit gleicher Einstufung vorgesehen ist. Die Einstufungs- und Entlohnungsdynamik ist wie folgt gegliedert:

- Erlangung der Qualifikationen in **CS**: zwei Zeitabschnitte
 - erster Zeitabschnitt (23 Monate): Anfangseinstufung
 - zweiter Zeitabschnitt (vom 24. Monat bis zum Ende der Lehre): unter Beibehaltung der Einstufung des ersten Zeitabschnittes wird bis zur Erlangung der Endqualifikation eine auf die Abfertigung anzurechnende zeitweilige Zulage in Höhe der Differenz des integrierten vertraglichen Mindestlohns der Einstufungskategorie (des ersten Zeitabschnittes) und der mit der Endqualifikation erreichbaren Kategorie gezahlt. Diese Zulage wird bei Erreichen der Endkategorie absorbiert.
- Erlangung der Qualifikationen in **B1**: drei Zeitabschnitte
 - erster Zeitabschnitt (12 Monate): Anfangseinstufung
 - zweiter Zeitabschnitt (vom 13. Monat bis zum 24. Monat): Einstufung in die unmittelbar unter der Endeinstufung liegende Stufe
 - dritter Zeitabschnitt (vom 25. Monat bis zum Ende der Lehre): unter Beibehaltung der Einstufung des zweiten Zeitabschnittes wird bis zur Erlangung der Endqualifikation eine auf die Abfertigung anzurechnende zeitweilige Zulage in Höhe der Differenz des integrierten vertraglichen Mindestlohns der Einstufungskategorie (des zweiten Zeitabschnittes) und der mit der Endqualifikation erreichbaren Kategorie gezahlt. Diese Zulage wird bei Erreichen der Endkategorie absorbiert.
- Erlangung der Qualifikationen in **A1**: zwei Zeitabschnitte
 - erster Zeitabschnitt (18 Monate): Anfangseinstufung

- zweiter Zeitabschnitt (vom 19. Monat bis zum Ende der Lehre): unter Beibehaltung der Einstufung des ersten Zeitabschnittes wird bis zur Erlangung der Endqualifikation eine auf die Abfertigung anzurechnende zeitweilige Zulage in Höhe der Differenz des integrierten vertraglichen Mindestlohns der Einstufungskategorie (des ersten Zeitabschnittes) und der mit der Endqualifikation erreichbaren Kategorie gezahlt. Diese Zulage wird bei Erreichen der Endkategorie absorbiert.

5.1 Erlangung der Qualifikation in A1

Gesamte Lehrzeit	1. Zeitabschnitt vom Beginn bis zum 18. Monat	2. Zeitabschnitt nach vorheriger Prüfung, vom 19. Monat bis zum Ende der Lehrzeit (26. Monat)
Dauer 26 Monate	BS	Der Kategorie A1 entsprechende Gehaltsstufe

Für Arbeitnehmer mit einem der zu erlangenden Qualifikation entsprechenden Universitätsabschluss der 2. Stufe/Spezialisierung

Gesamte Lehrzeit	1. Zeitabschnitt vom Beginn bis zum 18. Monat	2. Zeitabschnitt nach vorheriger Prüfung, vom 19. Monat bis zum Ende der Lehrzeit (24. Monat)
Dauer 24 Monate	BS	Der Kategorie A1 entsprechende Gehaltsstufe

Erlangung der Qualifikation in B1:

Gesamte Lehrzeit	1. Zeitabschnitt vom Beginn bis zum 12. Monat	2. Zeitabschnitt nach vorheriger Prüfung, vom 13. bis zum 24. Monat	3. Zeitabschnitt nach vorheriger Prüfung, vom 25. Monat bis zum Ende der Lehrzeit (36. Monat)
Dauer 36 Monate	B2	B2S	Der Kategorie B1 entsprechende Gehaltsstufe

Erlangung der Qualifikation in CS:

Gesamte Lehrzeit	1. Zeitabschnitt vom Beginn bis zum 23. Monat	2. Zeitabschnitt nach vorheriger Prüfung, vom 24. Monat bis zum Ende der Lehrzeit (36. Monat)
Dauer 36 Monate	C1	Der Kategorie CS entsprechende Gehaltsstufe

Regelung des Lehrverhältnisses

6. Die mit Lehrvertrag eingestellten Arbeitnehmer werden zwecks der gesetzlichen und vertraglichen Institute nicht angerechnet.

7. Bei Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall hat der nicht in der Probezeit stehende Lehrling Anrecht auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes für einen Zeitraum von insgesamt 135 Kalendertagen bei einer Dauer der Lehrzeit von bis zu 26 Monaten und 180 Tagen bei einer

Dauer der Lehrzeit von bis zu 36 Monaten. Diese Frist gilt auch bei mehreren Krankheitsfällen und unabhängig von der Dauer der einzelnen Intervalle. Unbeschadet der Höchstdauer des Krankenstandes besteht die Möglichkeit, bei Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall bzw. bei unfreiwilliger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses aus anderem Grund von über 30 Tagen (auch als Summe mehrerer kurzer Zeiträume), die Dauer der Lehre unter Berücksichtigung der tatsächlichen Auswirkung der Abwesenheit auf die Durchführung des individuellen Ausbildungsprogramms um einen entsprechenden Zeitraum zu verlängern. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber den Lehrling vor Ablauf über die durch die Abwesenheit bedingte Verschiebung des Endes der Lehrzeit zu informieren.

8. Am Ende der Ausbildungszeit, das auf das Ende des Lehrverhältnisses fällt, können die Parteien des individuellen Vertrages unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Tagen gemäß den Bestimmungen des Art. 2118 ZGB vom Vertrag zurücktreten. Falls keine Kündigung gemäß Art. 2118 ZGB erfolgt, wird das Verhältnis als normales unbefristetes abhängiges Arbeitsverhältnis fortgesetzt und die Dauer der Lehre wird zwecks der gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche auf das Dienstalter angerechnet.

Ausbildung

9. Die Ausbildung zur Vermittlung der beruflichen und fachlichen Kenntnisse – von durchschnittlich mindestens 80 Jahresstunden – wird von den Betrieben für jeden Lehrling in Einklang mit der zu erlangenden arbeitsrechtlichen Qualifizierung durchgeführt. Die berufsspezialisierende Lehre wird durch das öffentliche Bildungsangebot, soweit vorhanden, ergänzt und erfolgt nach Möglichkeit im Betrieb zur Vermittlung grundlegender und berufsübergreifender Kenntnisse (maximal 120 Stunden in den drei Jahren und durchschnittlich 40 Stunden pro Jahr).

Die Vertragspartner bestätigen, dass bei fehlendem öffentlichem Bildungsangebot zur Vermittlung grundlegender und berufsübergreifender Kenntnisse die Betriebe auch diese Ausbildung eigenständig gemäß den in den folgenden Absätzen enthaltenen Angaben durchführen.

Zur Erlangung der Qualifikationen in den Kategorien A1, B2, CS bzw. im Falle eventueller früherer Ausbildungserfahrungen im Betrieb im Zusammenhang mit dem zu erlangenden Berufsbild (z.B. Ausbildungs- und Orientierungspraktika, Stages usw.) oder falls der Lehrling bereits ähnliche Berufserfahrungen hat, wie sie im Lehrvertrag vorgesehen sind, kann die Dauer der Ausbildung für den Erwerb der grundlegenden und berufsübergreifenden Kenntnisse verkürzt werden.

10. Die Ausbildung ist unterteilt in berufsübergreifende Basisinhalte und in berufsspezifische Inhalte. Im Rahmen der Ausbildung mit berufsübergreifenden Inhalten sollen Kenntnisse über Unfallverhütung, Regelung des Arbeitsverhältnisses, Betriebsorganisation und Produktionszyklus vermittelt werden. Die Ausbildungsstunden zum Thema Unfallverhütung und Betriebsorganisation sind zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu absolvieren. Ein weiterer Teil der speziell zur Erlangung der Qualifikation dienenden Ausbildungsstunden erfolgt durch entsprechende Ausbildungsprogramme „on the job“ oder parallel bzw. durch theoretische Ausbildungsmodulare sowie durch „E-Learning“.

11. Um einen größtmöglichen Wechsel zwischen den Tätigkeiten zu ermöglichen und eine weitestgehende Integration der Kenntnisse und Kompetenzen der Lehrlinge zu fördern, kann der Betrieb gegebenenfalls auch einen Wechsel des Lehrlings zwischen Ausbildungsgängen vorsehen, sofern die Erfüllung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Ausbildungspflichten und die Anrechenbarkeit der bereits erfolgten Ausbildung gewährleistet sind.

12. Die Ausbildung erfolgt in dem betreffenden Betrieb, in einem anderen Konzernunternehmen oder in einem anderen geeigneten Betrieb, in dem betriebliche Funktionen für die Planung von Ausbildungsprogrammen und Arbeitnehmer mit ausreichender Erfahrung und beruflicher Fähigkeit zur Vermittlung von Kompetenzen, Tutoren oder Betriebsreferenten mit geeigneter Ausbildung und Kompetenz sowie geeignete und den Ausbildungszielen und der Betriebsgröße entsprechende Räumlichkeiten vorhanden sind..

Die Vertragspartner anerkennen die besondere Bedeutung der Rolle des Tutors/Betriebsreferenten, der die Aufgabe hat, den Lehrling während der gesamten Lehrzeit

und bei der Durchführung des individuellen Ausbildungsprogramms zu begleiten und dessen Eingliederung in den Betrieb sowie die Koordination zwischen Arbeit und Ausbildung zu unterstützen. Im individuellen Ausbildungsprogramm ist ein der Unternehmensorganisation angehöriger Tutor/Betriebsreferent zu benennen, der Ansprechpartner des Lehrlings ist und eine angemessene und einschlägige Berufsqualifikation besitzt.

Der Tutor/Referent darf jeweils nicht mehr als 5 Lehrlinge betreuen.

13. Die innerhalb des Betriebes durchgeführte Ausbildung muss vom Arbeitgeber oder einer von ihm beauftragten Person in einer formalen Erklärung bestätigt werden; darin sind die Merkmale der durchgeführten Ausbildung auf Grund des entsprechenden Ausbildungsprogramms auch im Sinne der Bestimmungen des Art. 7, Abs. 9 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 167/2011 i.g.F. anzugeben.

14. Nach Beendigung des Lehrvertrages händigt der Betrieb den Lehrlingen die in den einschlägigen Gesetzesbestimmungen vorgesehenen Unterlagen aus.

15. Die zuständigen Betriebsleitungen geben den EGV oder in Ermangelung derselben den diesen NKV unterzeichnenden und gebietsmäßig zuständigen Gewerkschaftsorganisationen jährlich die Anzahl der mit berufsbildendem Lehrvertrag eingestellten Arbeitnehmer bekannt.

A.d.r.: Für die Berufsbilder und den Ausbildungsplan verweist man auf die Anlagen.

ART. 6 – TEILZEITARBEITSVERTRAG

Prämisse

Die Vertragspartner anerkennen, dass die Teilzeitarbeit ein zweckmäßiges Instrument zur Flexibilisierung und Gestaltung der Arbeitsleistung darstellen kann; sie beabsichtigen deshalb, das Teilzeitarbeitsverhältnis als Beschäftigungsform, die den organisatorischen Erfordernissen der Unternehmen sowie den persönlichen Erfordernissen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entspricht, aufzuwerten.

Das Teilzeitarbeitsverhältnis kann in mit dieser Beschäftigungsform zu vereinbarenden Positionen entweder durch Einstellung oder durch Umwandlung des Vollzeitarbeitsverhältnisses zustande kommen.

Die Teilzeitarbeit kann folgender Art sein:

- a) horizontal, wenn die Arbeitszeitverkürzung im Vergleich zur Vollzeit innerhalb der normalen täglichen Arbeitszeit vorgesehen ist;
- b) vertikal, wenn vorgesehen ist, dass die Arbeitstätigkeit ganztags, aber nur an bestimmten Tagen in der Woche, im Monat oder im Jahr ausgeübt wird;
- c) gemischt, wenn die Arbeitsleistung auf Grund einer Kombination der oben genannten Formen erbracht wird, die abwechselnd Tage oder Zeiträume, an denen ganztags gearbeitet wird, und Tage oder Zeiträume, an denen weniger Stunden oder gar nicht gearbeitet wird, vorsieht.

Unter Berücksichtigung der technisch-organisatorischen Erfordernisse prüft der Betrieb die Annahme von Anträgen auf Umwandlung des Arbeitsverhältnisses auf Teilzeit. Bei der Umwandlung des Vollzeitarbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis kann dieses auch von festgelegter Dauer sein, welche in der Regel nicht weniger als 6 Monate und nicht mehr als 24 Monate beträgt. Die entsprechende Mitteilung an den betreffenden Mitarbeiter hat binnen 45 Tagen nach Antragstellung zu erfolgen. In diesem Fall ist die Einstellung von Arbeitskräften mit befristetem Vertrag zulässig, um die normale tägliche, wöchentliche, monatliche oder jährliche Arbeitszeit zu ergänzen, solange der betreffende Mitarbeiter Teilzeit arbeitet.

Die wirtschaftliche und normative Behandlung der Beschäftigten mit Teilzeitarbeitsverhältnis wird - gemäß gesetzesvertretendem Dekret vom 25. Februar 2000, Nr. 61 und darauf folgenden Änderungen und Ergänzungen - auf Grund des Verhältnisses zwischen verkürzter Arbeitszeit und der entsprechenden normalen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in einer mit den besonderen Merkmalen dieser Beschäftigungsform zu vereinbarenden Art und Weise neu

festgelegt. Unbeschadet der Tatsache, dass das Verhältnismäßigkeitsprinzip in der Regel auch für die Zulagen gilt, werden allerdings jene Zulagen, die durch die verkürzte Dauer der Arbeitsleistung nicht beeinflusst werden, sowie - wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind - die als Kostenerstattungen oder -beiträge geltenden Vergütungen in voller Höhe ausbezahlt. Die zusätzlichen Monatsgehälter (13. und 14. Monatsgehalt) werden anteilig für die im betreffenden Kalenderjahr geleistete Teilzeit- oder Vollzeitarbeit gezahlt.

Die Teilzeitbeschäftigungen können auch in Schichten zu festgelegten und programmierten Zeiten organisiert werden. Die Vertragspartner bestätigen, dass die gemäß den oben genannten Modalitäten in Schichten organisierten Teilzeitbeschäftigungen keinen in Art. 3, Abs. 7 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 25. Februar 2000, Nr. 61 und darauf folgenden Änderungen und Ergänzungen geregelten Fall von flexiblen Klauseln darstellen.

Unbeschadet der obigen Bestimmungen kann der Betrieb - gemäß dem genannten Art. 3, Abs. 7 und 8 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 61/2000 und darauf folgenden Änderungen und Ergänzungen - den Arbeitszeitplan einzelner teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter im Falle nicht programmierbarer bzw. außerordentlicher Ereignisse ändern, wobei die betreffenden Arbeitnehmer in der Regel 5 Tage im Voraus zu benachrichtigen sind; die Vorankündigungsfrist darf auf keinen Fall weniger als 48 Stunden betragen. Die in Anwendung dieses Absatzes geleisteten Arbeitsstunden werden mit einem Zuschlag von 20% des Stundenlohns vergütet. Diese Bestimmung findet keine Anwendung bei generellen Änderungen der Arbeitszeit, die den gesamten Betrieb bzw. selbständige Organisationseinheiten desselben betreffen.

Die vertikalen oder gemischten Teilzeitarbeitsverhältnisse können auch "elastische" Klauseln zwecks Erhöhung der Arbeitszeit im Falle von begründeten betrieblichen Erfordernissen enthalten; in diesem Fall sind die betreffenden Arbeitnehmer in der Regel 5 Tage im Voraus zu benachrichtigen. Die Vorankündigungsfrist darf auf keinen Fall weniger als 48 Stunden betragen. Die auf Grund der Arbeitszeiterhöhung zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden werden bis höchstens 15% der wöchentlichen Dauer der Teilzeit mit einem Zuschlag von 20% des Stundenlohns vergütet; auf die darüber liegenden Stunden wird ein Zuschlag von 40% des Stundenlohns berechnet.

Die Annahme der flexiblen oder elastischen Klauseln durch den Arbeitnehmer muss aus einer schriftlichen Vereinbarung hervorgehen. Der Arbeitnehmer kann den Beistand eines Gewerkschaftsvertreters seines Vertrauens in Anspruch nehmen. Die allfällige Verweigerung der Annahme von flexiblen und/oder elastischen Klauseln seitens des Arbeitnehmers erfüllt nicht die Voraussetzung eines gerechtfertigten Entlassungsgrundes.

Im Sinne der geltenden vertraglichen Regelung im Bereich der Teilzeitarbeit bestätigen die Vertragspartner, dass den Arbeitnehmer/innen im Falle der Anwendung von elastischen oder flexiblen Klauseln ein „Rücktrittszeitraum“ von 15 Tagen gewährt werden soll. Innerhalb dieser Frist können die Arbeitnehmer/innen entscheiden, wieder zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren. Diese Möglichkeit besteht jedenfalls auch im Falle der Betreuung eines schwerkranken Familienmitglieds oder eines Familienmitglieds in einer Situation laut Gesetz Nr. 104/2001. Außerhalb der ausdrücklich vorgesehenen Fälle, bei Eintritt von – entsprechend begründeten – Bedürfnissen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, behält sich der Betrieb vor, den Antrag der/des Arbeitnehmer/in auf Widerruf oder Veränderung der vereinbarten Arbeitszeit im Einklang mit den technisch-organisatorischen Bedürfnissen des Betriebs fallweise zu untersuchen.

Im Falle begründeter organisatorischer und produktionstechnischer Erfordernisse (wie zum Beispiel: unvorhergesehene saisonbedingte Situationen, außergewöhnliche Arbeitsspitzen, unaufschiebbare außerordentliche Tätigkeiten) ist die Arbeitsleistung über die vereinbarte verkürzte Arbeitszeit hinaus zulässig. Bei spezifischen organisatorischen und produktionstechnischen Erfordernissen ist auch der Arbeitseinsatz an anderen Tagen, als jenen, an denen die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbracht werden sollte, zulässig. Die Durchführung dieser Arbeitsleistungen ist außer im Falle eines unbefristeten

Teilzeitarbeitsverhältnisses auch in allen Fällen gestattet, in denen eine zeitlich befristete Einstellung möglich ist. Die vorgenannten Arbeitsleistungen - die als Mehrarbeit gelten - sind auf Verlangen des Betriebs bis maximal 30% der für jeden Teilzeitbeschäftigten festgelegten jährlichen Arbeitszeit gestattet. Die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden bis höchstens 15% der wöchentlichen Dauer der Teilzeit werden als normale Arbeitsstunden vergütet. Auf die eventuell darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden - vorausgesetzt, dass es sich nicht um Überstunden handelt - wird ein Zuschlag von 40% des Stundenlohns, mit eventuellem Ausgleich auf jährlicher Basis, berechnet.

Beim vertikalen Teilzeitarbeitsverhältnis ist die Überstundenarbeit, was die Voraussetzungen und die Stundenzahlen betrifft, durch die Vertragsbestimmungen für Vollzeitbeschäftigte geregelt.

ART. 7 – BEFRISTETE ARBEIT

Die Anstellung mit befristetem Arbeitsvertrag erfolgt auf Grundlage der geltenden Gesetzesbestimmungen.

In Bezug auf das mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigte Personal sind die Bestimmungen dieses Vertrages betreffend die Probezeit anwendbar, wobei deren Dauer gegebenenfalls im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsvertrages angepasst werden muss.

Die mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigten Angestellten kommen in den Genuss von Schulungsveranstaltungen betreffend die Sicherheit sowie die Arbeitsvorgänge, entsprechend der jeweiligen Arbeitserfahrung und Tätigkeit.

Im Falle von Krankheit oder Unfall von mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigtem Personal ist die Beibehaltung des Arbeitsplatzes laut Vertrag auf ein Viertel reduziert und darf jedenfalls die im Arbeitsvertrag enthaltene Frist des Arbeitsverhältnisses nicht überschreiten.

ART. 8 - ARBEITSZEIT

Die normale Dauer der Arbeitszeit wird für alle Arbeitnehmer auf 40 Wochenstunden festgelegt.

Sofern auf betrieblicher Ebene nichts anderes vereinbart wurde, wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage verteilt: an Orten, wo die Verteilung auf 6 Wochentage besteht, wird diese beibehalten.

Unter Berücksichtigung der technisch-organisatorischen Erfordernisse des Sektors und der Dienstleistungen von öffentlichem Interesse, die von den durch diesen Vertrag geregelten Unternehmen erbracht werden, legen die Vertragspartner fest, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitszeit ab 1. Jänner 2007 unter Zugrundelegung eines Zeitraums von 6 Monaten für alle Beschäftigten berechnet wird.

Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit wird unter Beachtung der Arbeits- und Organisationserfordernisse des Betriebs sowie der einschlägigen Gesetzesbestimmungen durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmern, gegebenenfalls mit Beistand der Gewerkschaftsorganisationen, festgelegt.

Zur Bewältigung von außergewöhnlichen und dringenden Arbeitserfordernissen, die außerordentlicher und vorübergehender Natur sind, können die Betriebe eine andere Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen; in diesem Fall haben sie die Arbeitnehmer vorab und unverzüglich darüber zu informieren.

Die Festlegung von Mehrperioden-Stundenplänen erfolgt nach Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Gewerkschaftsorganisationen. Wird binnen 10 Arbeitstagen nach Einberufung keine Einigung erzielt, ist der Vorschlag in den darauf folgenden 5 Tagen mit den Gewerkschaftsorganisationen der nächsthöheren Ebene zu prüfen. Nach Ablauf dieser Frist

können die Vertragspartner in ihrem jeweiligen Zuständigkeits- und Entscheidungsbereich jene Bestimmungen annehmen, die sie im Rahmen ihres Initiativrechts für sinnvoll halten.

Im Falle der Mehrperioden-Flexibilität beträgt die programmierbare Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 50 Stunden mit Ausgleich auf Jahresbasis und 20%igem Zuschlag auf den Stundenlohn laut Art. 25 für die über die 40. Stunde hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

ART. 9 - PAUSEN

Wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt, ist die tägliche Pause normalerweise in der auf betrieblicher Ebene festgelegten Arbeitszeitgestaltung vorgesehen. In Bezug auf Arbeitnehmer, die im kontinuierlichen, teilkontinuierlichen oder Wechselschichtdienst mit Arbeitsabläufen betraut sind und ununterbrochen am Arbeitsplatz anwesend sein müssen, bestätigen die Vertragspartner, dass die auf Betriebs- oder Gebietsebene geltenden Vorgehensweisen die Inanspruchnahme der gesetzlich vorgesehenen Mindestpause bereits ermöglichen.

ART. 10 – ABWESENHEITEN

Jedes Fernbleiben vom Dienst muss - sofern der Arbeitnehmer keine vorherige Meldung erstatten konnte und vorbehaltlich der anschließenden Rechtfertigung, falls verlangt - dem Betrieb innerhalb der ersten zwei Stunden am Vormittag des ersten Tages des Fernbleibens gemeldet werden; davon ausgenommen sind Fälle höherer Gewalt.

ART. 11 – FREISTELLUNGEN UND KURZE BEURLAUBUNGEN

Bei Vorliegen gerechtfertigter Gründe können auf Ansuchen des Arbeitnehmers Freistellungen und kurze Beurlaubungen gewährt werden, wobei es dem Betrieb freisteht, die Entlohnung für den entsprechenden Zeitraum nicht auszubezahlen.

Dem Arbeitnehmer können gemäß den Bestimmungen der Art. 4, 5 und 6 des Gesetzes vom 8. März 2000, Nr. 53 und darauf folgenden Änderungen und Ergänzungen Beurlaubungen für besondere, auf Betriebsebene festzulegende Ereignisse und Gründe sowie zu Ausbildungszwecken gewährt werden.

Anlässlich der Eheschließung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Beurlaubung von 15 aufeinanderfolgenden Kalendertagen, die nicht als Urlaub angerechnet werden, ohne Kürzung der Entlohnung.

ART. 12 – ÖFFENTLICHE ÄMTER

Es gelten die einschlägigen Gesetzesbestimmungen.

ART. 13 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN – ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Den Arbeitnehmern, die normalerweise 40 Wochenstunden arbeiten, werden an Stelle einer Arbeitszeitverkürzung ab 1. Jänner 2007 Freistellungen von 12 Stunden jährlich und ab 1. Jänner 2008 weitere 12 Stunden jährlich gewährt.

Im Falle weiterer zukünftiger Arbeitszeitverkürzungen auf Grund von Kollektivverhandlungen oder gesetzlichen Maßnahmen sind diese freien Tage absorbierbar.

Die in diesem Artikel genannten Freistellungen sind in jedem Fall in Einheiten von mindestens einer vollen Stunde und nach vorheriger Genehmigung des Betriebs in Anspruch zu nehmen.

ART. 14 - FEIERTAGE - WÖCHENTLICHE RUHETAGE

Als Feiertage werden folgende Tage angesehen:

- a) Die Sonntage oder die wöchentlichen Ausgleichsruhetage;
- a) Die drei Staatsfeiertage 25. April, 01. Mai und 02. Juni;
- b) Neujahr (01. Jänner)
 - Dreikönig (06. Jänner)
 - Maria Himmelfahrt (15. August)
 - Allerheiligen (01. November)
 - Maria Empfängnis (08. Dezember)
 - Weihnachten (25. Dezember)
 - Stefanstag (26. Dezember)
 - Ostermontag (beweglicher Feiertag)
 - Pfingstmontag (beweglicher Feiertag)

Falls einer an den Punkten b) oder c) angeführten Feiertage auf einen Sonntag fällt, muss dem Arbeitnehmer zusätzlich zur normalen Entlohnung ein Betrag von der Höhe des Tageslohnes, nämlich 1/26 des Monatslohnes, ausbezahlt werden.

Der wöchentliche Ruhetag fällt normalerweise auf den Sonntag. Für Arbeitnehmer, die mit folgenden Arbeiten betraut sind:

- Aufsicht und/oder Instandhaltung von Wasserfassungsanlagen, Zu- und Ablaufkanälen;
- Betrieb/Instandhaltung von Kraftwerken sowie von besetzten Umspannungswerken und -kabinen;
- Betrieb/Instandhaltung und Überwachung von Leitungen, Netzen und Kabinen;
- an die Öffnungszeiten der „Strombörse“ gebundene Tätigkeiten

kann der Ruhetag auch auf einen anderen Wochentag festgelegt werden, wobei der Sonntag dann in jeder Hinsicht als Arbeitstag und der als Ruhetag bestimmte Tag in den in Art. 9 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 66/03 vorgesehenen oder genannten Fällen als Feiertag gilt.

Für Arbeitnehmer, für die nach dem Gesetz Sonntagsarbeit erlaubt ist, ist ein anderer Tag als Ruhetag zu bestimmen, wobei dieser Tag dann als Feiertag und der Sonntag als Arbeitstag gilt. Dem Arbeitnehmer ist in jedem Fall alle vier Wochen ein freier Sonntag zu gewähren. Bei einer Änderung der freien Tage muss der Arbeitnehmer mindestens 48 Stunden vor dem als Ruhetag bestimmten Tag benachrichtigt werden; andernfalls hat der Arbeitnehmer für diesen Tag, der als Ruhetag bestimmt war, Anspruch auf einen Zuschlag von 60% auf den Stundenlohn. Fällt der neue Ruhetag auf einen Feiertag, hat der Arbeitnehmer für den Tag, der ursprünglich als Ruhetag bestimmt war, Anspruch auf einen Zuschlag von 100% auf den Stundenlohn.

Dem Arbeitnehmer stehen bezahlte individuelle Freistellungen – in Gruppen von 8 Stunden – zur Verfügung, im Ausmaß von 32 Stunden, falls die Wochenarbeitszeit auf 5 Tage aufgeteilt ist, oder im Ausmaß von 40 Stunden, falls die Wochenarbeitszeit auf 6 Tage aufgeteilt ist. Diese Ruhetage gelten als Ersatz für die 4 abgeschafften kirchlichen Feiertage und des Staatsfeiertages vom 04. November, laut Gesetz Nr. 54/1977, dessen Zelebration auf den darauffolgenden Sonntag verlegt worden ist. Es müssen jedoch immer die Bedürfnisse des Betriebes berücksichtigt werden.

Im Falle von Beginn oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres wird dem Arbeitnehmer für jeden Monat Dienstalder 1/12 der gesamten Ruhetage (gemäß obigem Absatz) zuerkannt.

Jene Ruhetage, welche bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres nicht in Anspruch genommen wurden, verfallen und werden gemäß der an diesem Tag gültigen Entlohnung entlohnt.

ART. 15 – RECHT AUF BILDUNG

Studierenden Arbeitnehmern, die reguläre Kurse an staatlichen, gleichgestellten oder gesetzlich anerkannten Grund-, Mittel- und Berufsfachschulen oder Universitäten bzw. sonstigen Schulen, die zur Ausstellung rechtlich anerkannter Studientitel befugt sind, besuchen, werden bezahlte Freistellungen gewährt, deren Ausmaß mit dem jeweiligen Betrieb zu vereinbaren ist.

ART. 16 - URLAUB

Der Arbeitnehmer hat für jedes Dienstjahr Anrecht auf eine bestimmte Anzahl von bezahlten Urlaubstagen, die wie folgt bestimmt werden:

- a) im Falle der Aufteilung der Wochenarbeitszeit auf sechs Tage stehen dem Arbeitnehmer 22 Urlaubstage pro Jahr bis zu einem Dienstalter von acht Jahren zu und für jedes weitere Dienstjahr erhält der Arbeitnehmer zusätzlich einen Urlaubstag hinzu bis zu einem Maximum von 26 Urlaubstagen pro Jahr.
- b) Im Falle einer Aufteilung der Wochenarbeitszeit auf fünf Tage stehen dem Arbeitnehmer 20 Urlaubstage bis zu einem Dienstalter von acht Jahren zu und für jedes weitere Dienstjahr erhält der Arbeitnehmer zusätzlich einen Urlaubstag bis zu einem Maximum von 24 Urlaubstagen.

Bei der Festlegung der Urlaubstage werden die Betriebe etwaigen Wünschen der Arbeitnehmer berücksichtigen, wenn diese mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar sind.

Es ist weder möglich auf den Urlaub zu verzichten, noch der Ersatz mittels einer anderweitigen Vergütung. Wegen nachweislicher betrieblicher Erfordernisse ist es möglich, den Urlaub bis zum 31. Mai des nachfolgenden Jahres in Anspruch zu nehmen.

Im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Jahres, hat der Arbeitnehmer, falls er sich nicht in der Probezeit befindet, das Anrecht auf Urlaub im Verhältnis zu den in diesem Jahr gänzlich gearbeiteten Monaten.

Im Falle nachgewiesener Diensterfordernisse oder auf ausdrücklichen Antrag des Arbeitnehmers kann der Urlaub bis spätestens 30. Mai des darauf folgenden Jahres in Anspruch genommen werden.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, aus welchem Grund auch immer, beeinträchtigt den im Verhältnis zu den geleisteten Dienstmonaten erworbenen Urlaubsanspruch in keiner Weise.

Während der Kündigungsfrist kann kein Urlaub zugewiesen werden.

Der Urlaubsablauf wird unterbrochen, wenn während der Urlaubszeit eine Krankheit eintritt, die einen ordnungsgemäß bescheinigten Krankenhausaufenthalt von auch nur einem Tag mit sich bringt, oder wenn sich eine mindestens 3 Tage dauernde Krankheit einstellt. Die Berechnung genannter Krankheitszeit beginnt ab dem Tag, an dem während der normalen Arbeitszeit die Mitteilung der eingetretenen Krankheit bei der jeweiligen Einheit des Arbeitnehmers eingeht. Es gilt selbstverständlich als vereinbart, dass die Tage der Urlaubsunterbrechung infolge Krankheit oder Krankenhausaufenthalt keine automatische Verlängerung der geplanten Urlaubszeit mit sich bringen.

ART. 17 – MUTTERSCHUTZ/VATERSCHUTZ

Es gelten die einschlägigen Gesetzesbestimmungen.

Darüber hinaus anerkennen die Betriebe den sozialen Wert der Mutterschaft und garantieren der Arbeitnehmerin für die Zeit der verpflichtenden Arbeitsenthaltung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft die Zahlung von 100% der Entlohnung des dem Beginn der Arbeitsenthaltung vorausgegangenen Monats.

Die bestehenden besseren Bedingungen aus vorangegangenen Kollektivverhandlungen auf nationaler Ebene werden beibehalten.

ART. 18 – KRANKHEITEN UND ARBEITSUNFÄLLE

Beibehaltung des Arbeitsplatzes

Im Krankheitsfall muss der Arbeitnehmer sein Fernbleiben innerhalb der ersten zwei Stunden des ersten Tages der Abwesenheit melden und innerhalb des zweiten Tags ab Beginn der Abwesenheit oder ab der Fortsetzung derselben die Protokollnummer des vom Arzt auf telematischem Weg übermittelten Krankenscheins mitteilen, gemäß den im Betrieb geltenden üblichen Bestimmungen. Wenn der Krankenschein aus irgendwelchen Gründen nicht telematisch übermittelt wurde, muss der/die Arbeitnehmer/in nach vorheriger Mitteilung an den Arbeitgeber innerhalb derselben Frist den Krankenschein auf Papier übermitteln oder vorlegen. Wird eine der beiden oben genannten Meldungen unterlassen, wird – außer im Falle der gerechtfertigten Verhinderung. – die Abwesenheit als ungerechtfertigt angesehen.

Für allfällige Feststellungen des Gesundheitszustandes ist gemäß Art. 5 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 zu verfahren.

Bei Abwesenheit wegen ordnungsgemäß festgestellter Krankheit, die eine Dienstverrichtung unmöglich macht, hat der nicht in der Probezeit stehende Arbeitnehmer Anrecht auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes für einen Zeitraum von 12 Monaten. Eine Krankheit wird als fortgesetzt betrachtet, wenn zwischen dem Ende des ersten Krankheitszeitraumes und dem Beginn der nächsten Krankheit nicht mehr als 30 Tage verstreichen. Bei der Berechnung des vorgenannten Zeitraums von 12 Monaten werden die durch onkologische Krankheiten, multiple Sklerose, Muskeldystrophie, Cooley-Krankheit oder Krankenhausaufenthalte bedingten Abwesenheiten nicht berücksichtigt.

Das Anrecht auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes verfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer auch infolge einer Vielzahl von Krankheitsereignissen und unabhängig von der Dauer der einzelnen Krankheitszeiten im Laufe von 36 aufeinander folgenden Monaten die Höchstgrenze von 18 Monaten Abwesenheit (32 Monate bei onkologischen Krankheiten, multipler Sklerose, Muskeldystrophie, Cooley-Krankheit) erreicht. Bei der Berechnung der vorgenannten Höchstgrenzen werden die Krankenhauszeiten nicht berücksichtigt.

Werden die in den obigen Absätzen vorgesehenen Fristen für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes mit Dienstaltesanrechnung überschritten, kann dem Arbeitnehmer auf Ansuchen ein unbezahlter Wartestand von maximal 12 Monaten gewährt werden, während dessen das Dienstaltes weiterläuft.

Falls die Abwesenheit wegen Krankheit die in den Absätzen 1 bzw. 2 und 3 dieses Artikels genannten Fristen überschreitet, kann das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Betriebs oder auf Antrag des Arbeitnehmers aufgelöst werden. In beiden Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die normalen Abfertigungsleistungen, einschließlich der Ersatzleistung für die Kündigungsfrist.

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf oben genannter Fristen nicht aufgelöst, so ruht es, außer in Hinsicht auf die Berechnung des Dienstaltes für die Ersatzleistung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist.

Wirtschaftliche Behandlung

Dem wegen Krankheit abwesenden Arbeitnehmer, der nicht in der Probezeit ist, steht während der Abwesenheitszeiten laut Absatz 3 die volle Entlohnung für einen Zeitraum von 12 Monaten zu; bei Abwesenheiten, die durch onkologische Krankheiten, multiple Sklerose, Muskeldystrophie, Cooley-Krankheit oder Krankenhausaufenthalte bedingt sind, erhöht sich dieser Zeitraum auf 18 Monate.

Für die Abwesenheitszeiten laut Absatz 4 ist die volle Entlohnung bis zur Höchstgrenze von 18 Monaten (bei deren Berechnung auch die Krankenhauszeiten berücksichtigt werden) zu entrichten. Bei Abwesenheiten, die durch onkologische Krankheiten, multiple Sklerose, Muskeldystrophie, Cooley-Krankheit - auch ohne Krankenhausaufenthalt - bedingt sind, ist die Entlohnung für einen maximalen Zeitraum von 24 Monaten in voller Höhe zu entrichten und für höchstens weitere 8 Monate sind 70% der Entlohnung zu zahlen.

Bei Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer dienstbedingten Krankheit steht dem Arbeitnehmer die volle Entlohnung bis zur klinischen Heilung (das heißt, bis sich die Folgen des Unfalls oder der Krankheit stabilisiert haben) zu und der entsprechende Zeitraum wird auf die Höchstgrenzen laut den obigen Absätzen 1 und 2 nicht angerechnet.

Unbeschadet der geltenden gesetzlichen Regelung wird die in diesem Artikel festgelegte wirtschaftliche Behandlung bei Krankheit und Unfall durch Ergänzung der von den Versicherungsanstalten geleisteten Entschädigungen sichergestellt, die von dem Betrieb mit den normalen Lohnzahlungen vorgestreckt werden.

In den Fällen, in denen die Entschädigungen von den Versicherungsanstalten gezahlt werden, hat der Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf die in diesem Artikel festgelegte wirtschaftliche Behandlung, wenn die Krankheit oder der Unfall durch die Versicherungsanstalten anerkannt wurde und wenn er die Pflichten im Zusammenhang mit der Kontrolle der krankheitsbedingten Abwesenheiten erfüllt sowie die in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Unterlagen vorgelegt hat.

Der Betrag, der dem Arbeitnehmer auf Grund von Versicherungs-, Vorsorge- oder Fürsorgebestimmungen und auch Gesetzesvorschriften zusteht, wird bis zur vollen Entlohnung bei obiger Behandlung mitberechnet und der eventuelle Mehrbetrag wird dem Arbeitnehmer ausbezahlt.

Thermalkuren

Es gelten die einschlägigen Gesetzesbestimmungen. Die Abwesenheiten wegen Thermalkuren, die im Sinne der vorgenannten Bestimmungen gewährt werden, gelten - mit den von diesen Bestimmungen erlaubten Einschränkungen - als Abwesenheiten wegen Krankheit.

ART. 19 - VERSETZUNGEN UND ÜBERSIEDLUNGEN

Im Falle einer Versetzung des Arbeitnehmers auf Anordnung des Betriebes hin, werden die damit verbundenen Lasten und Regelungen durch ein Abkommen zwischen dem Betrieb und dem Arbeitnehmer, mit eventuellem Beistand der Gewerkschaftsorganisationen, festgelegt. Sollte es dabei zu Unstimmigkeiten kommen, so wird diese Angelegenheit den Vertragspartnern des Kollektivvertrages übergeben.

ART. 20 - ZUWEISUNG DES PERSONALS

Die Arbeiter und Angestellten werden in eine einheitliche Einstufung eingeteilt, welche 8 Lohnstufen umfasst. Diese Einteilung erfolgt in Bezug auf die Natur des ihnen übertragenen Aufgabebereiches. Die einheitliche Einstufung bestimmt zwar die gleiche Lohnstufe für Angestellte und Arbeiter jedoch nicht die Einstufung der einzelnen Beschäftigten bezüglich der normativen Behandlung, welche jene bleibt, wie sie für Angestellte und Arbeiter in den Gesetzen, interkonföderalen Abkommen und im Kollektivvertrag vorgesehen wird, außer der vorliegende Vertrag sieht Änderungen vor.

FÜHRUNGSKRÄFTE (KADER)

Nach Maßgabe des Gesetzes Nr. 190 aus dem Jahre 1985 gehören zur Kategorie der Führungskräfte (Kader) die sowohl im technischen wie im Verwaltungsbereich tätigen Arbeitnehmer, die besonders wichtige organisatorische Stellungen innehaben und besonders wichtige Aufgaben leisten, die auf einen gehobeneren beruflichen Inhalt der Obliegenheiten gründen, wobei als solche diejenigen verstanden werden müssen, die in beträchtlichem Maße Vertretungsbefugnisse, die Oberaufsicht und Koordinierung über andere Mitarbeiter, Autonomie in der Handlung der Ressourcen bzw. einen besonders hohen fachlichen Inhalt umfassen.

LOHNSTUFE A

Sie wird Betriebsangehörigen zuerkannt, welche leitende Funktionen inne haben, sowohl technischer als auch administrativer Natur, Entscheidungsautonomie haben in Bezug auf die Entwicklung in bestimmten Belangen des Betriebes oder welche hohe Spezialisierung erfordernde Arbeiten ausführen zur Verwirklichung des Betriebszieles.

LOHNSTUFE BS

Die Lohnstufe BS wird Betriebsangehörigen zuerkannt, welche Funktionen innehaben, die wegen deren Umfangs und Natur bzw. der relevanten Ausdehnung des Amtes, der Abteilung oder der Anlagen, denen sie in Zusammenhang mit dem organisatorischen Aufbau des Betriebes zugeteilt sind, eine besondere Gewichtigkeit einnehmen.

LOHNSTUFE B1

Sie wird Betriebsangehörigen zuerkannt, welche gehobene (Konzept-) Funktionen inne haben, sowohl technischer als auch administrativer Natur, die technisch-manuelle Arbeiten spezieller Art ausführen, welche eine spezifische Sachkenntnis erfordern, die durch langjährige Arbeitserfahrung vereint mit theoretischem Wissen erreicht werden kann.

LOHNSTUFE B2S

Die Lohnstufe B2S wird Betriebsangehörigen zuerkannt, welche Funktionen innehaben, die obschon dieselben Charakteristiken derjenigen der Lohnstufe B2 aufweisend, einen bedeutsameren beruflichen Inhalt voraussetzen, auch dank der Anreifung einer angemessenen Berufserfahrung.

LOHNSTUFE B2

Sie wird Betriebsangehörigen zuerkannt, welche völlig selbstständig Arbeiten ausführen, die eine erwiesene angelernte technisch-praktische oder administrative Fähigkeit erfordern, die nur nach einer notwendigen Lehrzeit oder nach Besuch einer Berufsschule erreicht werden kann.

LOHNSTUFE CS

Sie wird Betriebsangehörigen zuerkannt, welche Arbeiten technisch-manueller oder administrativer Natur ausführen, die eine spezifische Fähigkeit erfordern, welche nur durch eine angemessene Lehrzeit erreicht wird.

LOHNSTUFE C1

Sie wird Betriebsangehörigen zuerkannt, welche einfache technische - manuelle oder administrative Arbeiten ausführen.

Alle Arbeitnehmer, denen die Lohnstufe C1 zugeteilt ist, erhalten nach sechs Monaten das Anrecht, in die nächsthöhere Lohnstufe aufzusteigen.

Die Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten werden das Personal in eine Lohnstufe nicht unter der Lohnstufe B2 einstufen, da der Aufgabenbereich dieser Arbeiter unweigerlich gemischt ist und die Notwendigkeit besteht, die Arbeiter, speziell wenn es sich um einen einzigen handelt, nach einem unterbrochenem Tagesstundenplan arbeiten zu lassen.

Protokollvermerk

Die Vertragsparteien werden das Einstufungsgefüge prüfen und gegebenenfalls anpassen, sollte sich aus den ständig wachsenden Anforderungen und veränderten Arbeitsbedingungen ein entsprechender Bedarf ergeben.

Innerhalb 30. September 2013 werden die Vertragspartner die Möglichkeit einer Abänderung der Einstufung des Personals mittels Einführung der Kategorie AS zwischen den Kategorien A1 und Q überprüfen.

AUSTAUSCHBARKEIT

Angesichts der betrieblichen Bedürfnisse bezüglich der Austauschbarkeit der Mitarbeiter/innen sowie auch zum Zweck des Erwerbs möglichst vollständiger Arbeitskompetenzen seitens der Mitarbeiter/innen und der Erreichung einer größeren Austauschbarkeit derselben in der Durchführung ihrer Arbeitstätigkeiten verpflichten sich die Vertragspartner, innerhalb 30. September 2013 die Möglichkeit der Einführung einer gesonderten Entlohnung oder in Alternative einer beruflichen Entwicklung, die in der Anerkennung der Kategorie BS münden kann, für diejenigen Mitarbeiter/innen zu untersuchen, die nach einem von den Sozialpartnern vereinbarten und geplanten Entwicklungsweg in der Lage sind, die Aufgaben mehrerer Berufsprofile zu übernehmen.

ART. 21 - VERÄNDERUNG DES AUFGABENBEREICHS - BEFÖRDERUNG

Mit Ausnahme jenes Arbeitnehmers, der in einem Betrieb mit weniger als fünf Beschäftigten einen gemischten Aufgabenbereich inne hat, steht dem Arbeitnehmer, der aufgerufen wurde, für einen begrenzten Zeitraum Arbeiten auszuführen, welche im Aufgabenbereich einer höheren Lohnstufe sind, eine zusätzliche Entschädigung zu, wenn er diese Arbeit ein Monat hindurch ausgeführt hat. Diese Entschädigung besteht aus der Differenz zwischen den beiden Mindestgehältern zuzüglich der Kontingenzzulage der beiden jeweiligen Lohnstufen.

Hat der Arbeitnehmer drei Monate hindurch die Arbeit, welche einer höheren Lohnstufe als der eigenen zugeordnet ist, ausgeführt, hat er das Anrecht auf die Beförderung in die nächsthöhere Lohnstufe mit Ausnahme jener zeitlich begrenzten Fälle, welche durch abwesendes Personal aus folgenden Gründen hervorgerufen werden: Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Wehrdienst, Wiedereinberufung zum Wehrdienst, Wartestand.

Im Falle einer Beförderung in die nächsthöhere Lohnstufe hat der Arbeitnehmer das Anrecht auf den Mindestlohn zuzüglich der Kontingenzzulage, die für diese Lohnstufe vorgesehen sind. In der Folge hat der Arbeitnehmer nicht mehr das Anrecht auf etwaige bis zur Beförderung genossene Entschädigungen.

ART. 22 - ÜBERSTUNDEN - FEIERTAGSARBEIT - NACTARBEIT

Als Überstunden wird jene Arbeitsleistung angesehen, welche vom Arbeitnehmer über die normale Arbeitszeit hinaus, gemäß Art. 8, geleistet wird.

Überstunden können nur in außerordentlichen Fällen geleistet werden und zwar um die Kontinuität der Stromversorgung zu gewährleisten und wenn es unvorhersehbare Notwendigkeiten erfordern. Bei Überstunden, Feiertagsarbeit und Nachtarbeit kommt es zu einer Erhöhung des Stundenlohnes um die nachfolgenden Prozentsätze:

- für die über die normale tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden: 50%
- für Überstunden bei Nacht an Werktagen: 60%
- für Überstunden an Feiertagen: 60%
- für Nachtüberstunden an Feiertagen: 75%
- für Nachtarbeit in abwechselnden Turnussen: 50%.

Als Nachtarbeit wird jene Arbeit angesehen, welche in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistet wird.

Als Nachtarbeit in gesetzlicher Hinsicht, insbesondere in Bezug auf das gesetzvertretende Dekret Nr. 532/1999, geändert durch das gesetzvertretende Dekret Nr. 66/2003, gilt die tatsächlich zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistete Arbeit.

ART. 23 - BEREITSCHAFTSDIENST

Die Arbeitnehmer können wegen dienstlicher Erfordernisse mittels einer schriftlichen Mitteilung aufgefordert werden, auch außerhalb der normalen Dienstzeit erreichbar zu sein. Sie sind angehalten, dem Betrieb ihren Aufenthaltsort bezüglich der Erreichbarkeit zur Kenntnisnahme mitzuteilen, damit sie ihre Arbeitsleistung binnen kürzester Zeit erbringen, wo sie benötigt wird.

Die Arbeitgeber stellen den Mitarbeitern, die zum Bereitschaftsdienst verpflichtet werden, geeignete technische Mittel zur Einhaltung der Rufbereitschaft zur Verfügung.

Normalerweise wird der Bereitschaftsdienst in Turnussen, eine Woche auf vier Wochen, angefordert; ausgenommen sind außerordentliche betriebliche Erfordernisse.

Der Bereitschaftsdienst kann angefordert werden:

- a) für die ganze Woche;
- a) für den sechsten Tag der Woche;
- b) für Sonn- und Feiertage.

Mitarbeiter/innen im Bereitschaftsdienst erhalten ab 1. Juli 2013 folgende Zulage:

- a) 15,00 Euro brutto (Bereitschaftsdienst an einzelnen Wochentagen)
- b) 35,50 Euro brutto (Bereitschaftsdienst am sechsten Wochentag/Samstag)
- c) 59,00 Euro brutto (Bereitschaftsdienst an Sonn- und Feiertagen);
- d) 168,00 Euro brutto (Bereitschaftsdienst über die ganze Woche).

Durch die obgenannten Vergütungen gilt jeder Bereitschaftsdienst als abgedeckt. Effektive Diensteinsätze werden im Sinne des Art. 22 bewertet und abgegolten.

Physiologische Ruhezeiten

Um die physiologischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu berücksichtigen, stehen diesen bei Nachteinsätzen zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr morgens bezahlte Ruhezeiten in folgendem Ausmaß zu:

- für Nachteinsätze von weniger als 3 Stunden: Verschiebung des Arbeitsbeginns am Morgen um die tatsächlich gearbeitete Zeit;
- für Nachteinsätze von 3 bis 6 Stunden: Wiederaufnahme der Arbeit am Nachmittag nach der Mittagspause;
- für Nachteinsätze von mehr als 6 Stunden: Wiederaufnahme der Arbeit am darauf folgenden Tag.

Der Bereitschaftsdienst ist so gleichmäßig wie möglich und unter Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und insbesondere zu den Ruhezeiten unter allen Beschäftigten aufzuteilen.

In der Regel werden Arbeitnehmer nicht mehr als eine Woche alle vier Wochen zum Bereitschaftsdienst eingeteilt. Für Arbeitnehmer, die bei vorübergehenden organisatorischen Erfordernissen häufiger zum Bereitschaftsdienst eingeteilt werden, erhöhen sich die unter den Buchstaben c) und d) genannten Zulagen um 10%.

Die Vertragspartner vereinbaren in diesem Zusammenhang, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer mit Bereitschaftsdienst zu gewährleisten, falls die tägliche Ruhezeit wegen der geleisteten Arbeitseinsätze nur teilweise gewährt werden kann und insgesamt weniger als 11 Stunden innerhalb von 24 Stunden beträgt.

In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellungen im Ausmaß der fehlenden täglichen Ruhezeit bis zum Erreichen von 11 Stunden. Diese Freistellungen sind nach Möglichkeit durch Verschiebung des Arbeitsbeginns ab dem auf den Bereitschaftsdienst folgenden Tag und jedenfalls innerhalb der auf den Arbeitseinsatz folgenden Woche in Anspruch zu nehmen.

ART. 24 - GRUNDLÖHNE

Die Vertragspartner vereinbaren folgende gestaffelte Lohnerhöhungen:

Einst.	Parameter	Erhöhungen ab				Gesamt- erhöhung
		1. Juli 2013	1. Jänner 2014	1. Jänner 2015	1. Dezember 2015	
Q	248,37	33,27	59,89	59,89	59,89	212,93
A1	187,55	25,12	45,22	45,22	45,22	160,79
BS	170,99	22,90	41,23	41,23	41,23	146,59
B1	155,61	20,85	37,52	37,52	37,52	133,41
B2S	145,33	19,47	35,04	35,04	35,04	124,59
B2	135,22	18,11	32,61	32,61	32,61	115,93
CS	119,90	16,06	28,91	28,91	28,91	102,79
C1	108,51	14,54	26,16	26,16	26,16	93,03

Die Grundlöhne sind folgende:

Einst.	Parameter	Grundgehälter ab			
		1. Juli 2013	1. Jänner 2014	1. Jänner 2015	1. Dezember 2015
Q	248,37	2.879,21*	2.939,10*	2.998,98*	3.058,87*
A1	187,55	2.174,19	2.219,42	2.264,64	2.309,86
BS	170,99	1.982,18	2.023,41	2.064,64	2.105,87
B1	155,61	1.803,96	1.841,48	1.879,00	1.916,52
B2S	145,33	1.684,72	1.719,76	1.754,80	1.789,84
B2	135,22	1.567,58	1.600,19	1.632,79	1.665,40
CS	119,90	1.389,90	1.418,81	1.447,72	1.476,63
C1	108,51	1.257,94	1.284,10	1.310,27	1.336,43

*den Betrag von € 26,20 als Differenz zur Kontingenz hinzufügen.

Mit vorliegendem Abkommen wird die Zusammenführung der ehemaligen Kontingenzzulage, gemäß der vom vorherigen Kollektivvertrag vorgesehenen Werte, und der im vorliegenden Abkommen definierten Grundgehälter festgelegt. Das neue Element nennt sich „Grundgehalt“. Allen kollektivvertraglichen Einstufungen steht das getrennte Element im Ausmaß von 10,33 € zu.

Die Vertragspartner sehen vor, dass allen zum 1. Juni 2013 beschäftigten Arbeitnehmern ein Pauschalbetrag zur wirtschaftlichen Abdeckung im Ausmaß von 130,00 € brutto für den Durchschnittsparameter 186,63, mit entsprechender Staffelung für die verschiedenen Lohnstufen, zusteht.

Der Betrag zur wirtschaftlichen Abdeckung wird mit der Entlohnung des Monats Juni 2013 und in jedem Fall innerhalb des Monats Juli 2013 einmalig entrichtet.

Der Betrag ist unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf die gesetzlichen oder vertraglichen direkten und indirekten Gehaltsleistungen berechnet und von der Berechnungsgrundlage der Abfertigung ausgeschlossen.

Im Falle eines Kategorienübergangs im genannten Zeitraum sind die auszuzahlenden Beträge anteilig für die tatsächliche Zugehörigkeit zur jeweiligen Kategorie zu berechnen. Bei einem Kategorienübergang im Laufe des Monats ist der Betrag für die höhere Kategorie zu entrichten, wenn die Zugehörigkeit zur neuen Kategorie 15 Tage oder mehr beträgt.

Arbeitnehmer, die im obengenannten Zeitraum eingestellt wurden und die Probezeit erfolgreich bestanden haben, sowie Arbeitnehmer, die unbezahlte Abwesenheitszeiten aufweisen, erhalten diesen Betrag anteilig für die tatsächlich gearbeiteten vollen Monate. Bruchteile eines Monats von mehr als 15 Tagen werden als voller Monat berechnet.

Im Falle von Abwesenheitszeiten mit herabgesetzter Entlohnung wird der Betrag im selben Verhältnis der Lohnminderung entrichtet. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung im oben genannten Zeitraum wird der Betrag im Verhältnis zur Beschäftigung entrichtet.

ZUSATZENTLOHNUNG

Die Vertragspartner vereinbaren, dass den zu den nachstehend angeführten Stichtagen beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine pauschale „Zusatzauszahlung“ in Höhe von insgesamt 460,00 Euro brutto für den mittleren Parameter 186,63 gewährt werden soll, mit entsprechender Staffelung für die anderen Lohnstufen.

Dieser Betrag wird in zwei Tranchen ausbezahlt:

120,00 Euro mit der Entlohnung für den Monat September 2014;

340,00 Euro mit der Entlohnung für den Monat September 2015.

Die Pauschalbeträge beinhalten die Auswirkungen auf die direkten und indirekten, vertraglichen und gesetzlichen Entlohnungsinstitute und sind von der Berechnungsgrundlage der Abfertigung ausgeschlossen. Im Falle von Teilzeitarbeit werden die Beträge proportional zur vereinbarten Arbeitszeit gewährt. Wenn im Monat der Auszahlung des gegenständlichen Betrags der/die betreffende Mitarbeiter/in Abwesenheitszeiten mit prozentualer Lohnkürzung aufweist, wird der zustehende Betrag um denselben Prozentsatz reduziert.

Art. 24bis – ERGEBNISPRÄMIEN

Die Vertragspartner stimmen darin überein, dass nach den Prinzipien und Indikatoren der Produktivität gestaltete Vergütungssysteme die Motivation der Beschäftigten erhöhen. Deshalb sind auch auf Betriebsebene Verhandlungen möglich über die Einführung einer jährlichen Betriebsprämie, die unmittelbar an die erzielten Ergebnisse bei der Umsetzung der zwischen den unterzeichnenden Vertragspartnern vereinbarten Programme gekoppelt ist.

Diese Programme müssen Produktivitäts-, Qualitäts- und Ertragssteigerungen sowie andere relevante Elemente für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes und die Ergebnisse im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens zum Ziel haben.

Unternehmen, die bis zum 31.12.2011 keine Betriebsverhandlungen geführt haben, zahlen den Arbeitnehmern anstelle der Ergebnisprämie eine Prämie von 10,00 € brutto für 12 Monate mit Durchschnittsparameter 248,50 und entsprechender Staffelung für die verschiedenen Lohnstufen. Anspruch auf diese Prämie haben Arbeitnehmer, die zusätzlich zum provinziellen Kollektivvertrag keine weiteren einzel- oder kollektivvertraglichen Leistungen über den gleichen oder einen höheren Betrag und bis zur Höhe desselben erhalten.

ART. 25 - BESTIMMUNG DES STUNDENLOHNES

Die Vertragspartner kommen in jeder Hinsicht darüber ein, dass man den Stundenlohn und den Tageslohn bestimmt, indem man den Monatslohn durch 26 bzw. 168,60 dividiert.

ART. 26 - DREIZEHNTER UND VIERZEHNTER MONATSLOHN

Der Betrieb muss dem Arbeitnehmer innerhalb vom 20. Dezember den dreizehnten Monatslohn und innerhalb des Monats Juni den vierzehnten Monatslohn in Ausmaß von jeweils eines Monatslohns entrichten.

Im Falle von Beginn oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Jahres hat der Arbeitnehmer das Anrecht auf so viel Zwölftel der beiden Monatslöhne, wieviel Monate er gearbeitet hat. Bruchteile eines Monats mit mehr als 15 Tagen werden als voller Monat gerechnet.

ART. 27 - DIENSTALTERSZULAGE

Die Arbeitnehmer haben für alle zwei Jahre, die sie im selben Unternehmen gearbeitet haben, unabhängig von der persönlichen Leistungszulage, auf eine zusätzliche nicht indizierte regelmäßige Dienstalterszulage Anrecht, allerdings können lediglich bis zu 10 Dienstalterszulagen gewährt werden.

In absoluten Zahlen betragen die Einheitswerte für jede Einstufung folgende Werte:

Einst.	Q	A1	BS	B1	B2S	B2	CS	C1
Betrag	46,33	35,74	31,97	28,46	26,13	23,81	20,30	17,66

Jede Zulage wird ab dem ersten Monat nach demjenigen, in dem die Zweijahresperiode abläuft, ausbezahlt.

Die Dienstalterszulage kann auf keinen Fall von vorhergehenden oder anschließenden Leistungszulagen absorbiert werden; noch können diese Leistungszulagen von vorhergehenden oder anschließenden Dienstalterszulagen absorbiert werden.

Bei Neueinstufung behält der Arbeitnehmer die bis dahin ausgezahlten Dienstalterszulagen bei. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf weitere Dienstalterszulagen in Höhe der Fixwerte für seine Neueinstufung bis zur Erreichung der Höchstgrenze (einschließlich des Betrages, den er bei seinen vorhergehenden Einstufungen ausgezahlt bekommen hat). Erfolgt die Neueinstufung im Laufe einer Zweijahresperiode, wird die Teilzeit bei der anschließenden Dienstalterszulage berücksichtigt.

Protokollvermerk

Die zum 31. März 1993 bereits beschäftigten Arbeitnehmer behalten die bis zu diesem Datum angefallenen Dienstalterszulagen bei und haben alle zwei Jahre Anrecht auf eine weitere Dienstalterszulage in der Höhe der vorschriftsmäßigen Beträge; es können den Arbeitnehmern, die bereits in den Genuss von 5 oder mehr Erhöhungen gekommen sind, höchstens 15 Zulagen gewährt werden, wohingegen allen anderen Arbeitnehmern nicht mehr als 10 Zulagen zustehen.

ART. 28 - VERSCHIEDENE ZULAGEN

Zulage für die schulische Ausbildung der Kinder

Falls im Wohnort des Arbeitnehmers die zur Ausbildung notwendigen Schulen nicht vorhanden sind und die Kinder daher gezwungen sind, außerhalb der Familie zu leben, wird ihm eine Zulage für den Besuch der Volksschule, der Mittelschule und der Oberschule seiner Kinder jeweils für die Dauer eines Schuljahres ausbezahlt.

Diese Zulage wird für einen maximalen Zeitraum von 8 Jahren ausbezahlt und die Bezahlung setzt die Versetzung des Kindes in die nächsthöhere Klasse voraus.

Der Betrag der Zulage wurde folgendermaßen festgelegt:

Euro 16,18 monatlich für 1 Kind
Euro 21,57 monatlich für 2 Kinder
Euro 26,97 monatlich für 3 oder mehr Kinder.

Zulage für Fahrrad, Motorrad und Auto

Der Betrieb zahlt dem Arbeitnehmer folgende Zulage aus, falls er bereit ist, auf Verlangen des Betriebes hin das eigene Fahrrad, Motorrad oder Auto im Dienst zu benutzen:

- | | |
|--|------------------|
| a) Fahrrad: | Euro 3,00/Monat; |
| a) Motorrad bis 100 cm ³ : | Euro 0,09/km; |
| b) Motorrad über 100 cm ³ : | Euro 0,12/km; |
| c) Auto: | Euro 0,46/km. |

Die Beträge, die in den Punkten b), c) und d) angeführt werden, werden bei jeder Benzinpreiserhöhung um 1/10 des Betrages der Erhöhung angehoben.

Risikozulage

Dem Arbeitnehmer, der ständig im Geldverkehr tätig ist und dafür Verantwortung trägt, wird monatlich eine Zulage in der Höhe von 5,5% des Grundlohnes der jeweiligen Lohnstufe ausbezahlt.

ART. 29 - WOHNUNG - KLEIDUNG - ELEKTROENERGIE

Wohnung

Wenn die Wohnung dem Arbeitnehmer vom Betrieb wegen dienstlicher Erfordernisse zur Verfügung gestellt wird, so ist diese unentgeltlich. Dieses unentgeltliche Entgegenkommen und etwaige andere Zugeständnisse, wie Wohnung zu stark herabgesetzten Mieten, verfallen mit Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Diese Rechte können auch bei einer Veränderung der Art der Arbeit oder des Arbeitsplatzes verfallen.

Die Vertragspartner vereinbaren, dass im Falle der Bereitstellung einer kostenlosen Wohnung bzw. einer Wohnung mit herabgesetztem Mietzins im Sinne von Art. 29 des Vertrags jedenfalls Art. 51 des ET der Einkommensteuern anzuwenden ist.

Kleidung

Der Betrieb hält für die Arbeitnehmer, die normalerweise ihre Arbeit im Freien verrichten oder auch bei Regen arbeiten müssen, Regenmäntel, Bergschuhe und Jacken bereit. Der Betrieb wird weiters denen, deren Arbeit es voraussetzt, Arbeitsanzüge zur Verfügung stellen.

Elektroenergie

Allen Arbeitnehmern, die in ihrer Wohnung Elektroenergie nur für ihren persönlichen Gebrauch benötigen, wird direkt oder indirekt ein Rabatt von 80% auf die Verkaufstarife gewährt bis zu einem Jahresverbrauch von 4.200 kWh.

Steuer und Abgaben sind zu Lasten des Verbrauchers.

Der obgenannte Rabatt wird auch Mitarbeitern gewährt, die in Dienstaltersrente gehen und die mindestens 15 Jahre im Betrieb ihren Dienst taten. Die Gewährung dieses Nachlasses auf die Verkaufstarife wird jedoch nur dann gegeben, sollte der Mitarbeiter dem Netz des E-Werkes angeschlossen sein, bei dem er bis zur Pensionierung seinen Dienst versah, oder, im Falle des Anschlusses an ein fremdes Netz, sollte mit dem entsprechenden Energielieferanten eine Vereinbarung über einen Tarifausgleich bestehen.

Mitarbeiter, für die dieser Vertrag nicht zur Anwendung gelangt oder für Jugendliche mit Ausbildungsvertrag, gilt diese Zuwendung nicht.

Angesichts der Schwierigkeiten bei der Anwendung von Artikel 29 für die kostenlose Bereitstellung von elektrischem Strom für die Angestellten und/oder Rentner werden die Vertragspartner im Hinblick auf eine Neuregelung dieses Instituts innerhalb 30. Dezember 2013 nach gemeinsamen Lösungen suchen. Diese können auch in einer (ggf. auch teilweisen) Auszahlung der Leistung an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/innen bestehen.

Im Rahmen einer vertraglichen Lösung werden die gegenständlichen Sachleistungen bzw. die ermittelten Alternativlösungen jedenfalls nur auf die im Dienst befindlichen Mitarbeiter/innen des Betriebs begrenzt.

ART. 30 - KÜNDIGUNGSFRIST

Das Arbeitsverhältnis kann von einer der beiden Seiten unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst werden. Ausgenommen davon sind Entlassungen auf Grund von Disziplinarvergehen. Die Kündigungsfristen werden wie folgt festgestellt:

- 2 Monate für Betriebsangehörige mit einem Dienstalster bis zu 10 Jahren
- 3 Monate für Betriebsangehörige mit einem Dienstalster über 10 Jahren.

Der Partner, welcher das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfrist auflöst, muss dem anderen eine Entschädigung entrichten, die durch die Entlohnung des Arbeitnehmers in Zeitraum, der der nicht eingehaltene Kündigungsfrist entspricht, bestimmt wird.

ART. 31 - ABFERTIGUNG

Zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird der Betrieb dem Arbeitnehmer ein Entgelt ausbezahlen, das gemäß dem Artikel 2120 des Bürgerlichen Gesetzbuches und gemäß Gesetz Nr. 291 vom 29.5.1982 berechnet wird und zwar im Ausmaß von: 30/30 für jedes Dienstjahr.

Für die Berechnung der Abfertigung, die bis zum 31.5.1982 angereift ist, gelten die Bestimmungen des Art. 22 des Landeskollektivvertrages 10.9.1980.

Für die Zuführung der Abfertigung in die Ergänzungsvorsorge, wie im gesetzesvertretenden Dekret vom 5. Dezember 2005, Nr. 252 vorgesehen, gelten die entsprechenden Bestimmungen des Finanzgesetzes 2007.

ART. 32 - ZULAGE IM TODESFALL DES ARBEITNEHMERS

Im Falle vom Tod des Arbeitnehmers werden die Kündigungsfrist und die Abfertigung jener Person ausbezahlt, die nach der gültigen gesetzlichen Regelung darauf Anrecht hat.

ART. 33 - DIE PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

Der Arbeitnehmer muss sich so verhalten, dass er den anstehenden Pflichten bezüglich seines Arbeitsauftrages entspricht, wobei er folgendes zu beachten hat.

- a) er muss die Dienstzeit einhalten und die vorgeschriebenen Formalitäten zur Überprüfung der Anwesenheit ausführen;
- b) er muss bei der Erledigung der ihm übertragenen Aufgabe Fleiß und Ausdauer an den Tag legen unter Beachtung der Verordnungen dieses Vertrages und weiteres muss er die Anweisungen, die von höhergestellten Arbeitnehmern in der Rangordnung des Betriebes erteilt werden, berücksichtigen;
- c) er muss absolute Diskretion gegenüber den Interessen des Betriebes wahren und darf daraus keinen Nutzen zum Schaden des Betriebes ziehen, soweit es in seinem Arbeitsbereich liegt, noch gegen die Interessen des Betriebes tätig sein;
- d) er darf während der Dienstzeit keine gewinnbringende Tätigkeiten ausführen oder Arbeiten ausführen, die ihn von der wirklichen Arbeit ablenken, die zur Gänze dem Betrieb zusteht;
- e) er muss die Räume, Möbel, andere Gegenstände, Maschinen, Büromaterialien und Werkzeuge, die ihm anvertraut sind, schonen.

Weiters ist ihm verboten, sich seine Stellung auch außerhalb der Arbeitszeit zunutze zu machen, um gewinnbringende Tätigkeiten auszuführen, welche auf jedem Falle in Beziehung mit dem Betrieb stehen und dafür Entschädigungen oder Geschenke in irgendeiner Form zu erhalten.

ART. 34 – DISZIPLINARMAßNAHMEN

Vergehen des Arbeitnehmers können je nach Schwere des Vergehens folgendermaßen bestraft werden:

- a) durch einen mündlichen Verweis
- b) durch einen schriftlichen Verweis
- c) durch eine Geldstrafe, deren Betrag nicht höher sein darf als der Lohn für 4 Arbeitsstunden
- d) durch Suspendierung von der Arbeit und vom Lohn für einen Zeitraum von nicht mehr als 15 Tagen; Ausnahmsweise kann der Zeitraum verlängert werden bis zu einem maximalen Zeitraum von 30 Tagen, falls die Notwendigkeit einer längeren Untersuchung bezüglich des Vergehens besteht
- e) durch Entlassung ohne Kündigungsfrist und unter Bezahlung der Abfertigung.

Die Dienstenthebung bezüglich d) kann bei jenen Vergehen angewandt werden, auch in Anbetracht von besonderen Begleitumständen, die nicht so tiefgreifend sind, sodass eine schwere Strafe verfügt werden könnte. Trotzdem kann das Vergehen ein solches Gewicht haben, dass die unter den Punkten a), b) und c) angeführten Strafen nicht angebracht sind.

Die Entlassung ohne Kündigungsfrist aber mit Abfertigung kann für jene Arbeitnehmer angewandt werden, die sich eines Vergehens schuldig gemacht haben, das nicht ausdrücklich in diesem Vertrag angeführt ist, aber dennoch von einem derartigen Ausmaß ist, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist.

Die Entlassung ist unabhängig von etwaiger Verantwortung, zu der der Arbeitnehmer gezogen werden kann. Auf jeden Fall wird jene Disziplinarmaßnahme ausschließlich gemäß den Normen des Art. 7 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.5.1970 angewendet.

ART. 35 - BERUFLICHE AUSBILDUNG

Der sich fortsetzenden technologischen Entwicklung sowie dem natürlichen Veraltern der Kenntnisse Rechnung tragend, wird sich die Firma dafür verwenden, dass die technisch-praktische Ausbildung sowohl unter allen neu eingestellten Arbeitnehmern zum Zeitpunkt deren Einsatzes wie unter den bereits im Dienst befindlichen Mitarbeitern allgemein verbreitet wird.

Im Besonderen werden die Firmen die erforderlichen Ausbildungstätigkeiten in die Wege leiten, um die als Steigerung der Fähigkeit, die menschlichen, technischen und wirtschaftlichen Ressourcen zu handhaben, ebenso wie als Vertiefung der erworbenen theoretischen und praktischen Kenntnisse und derjenigen der Sicherheitssysteme verstandene Entwicklung der Professionalität zu fördern.

Dies auch mit dem Ziel, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, ihren Dienst stets den von den technologischen Neuerungen rührenden Erfordernissen entsprechend zu leisten.

Die Arbeitgeber werden den diese Vereinbarung unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen einmal jährlich die Programme der durchgeführten Ausbildung zu Informationszwecken zuleiten.

ART. 36 - ARBEITSZEUGNIS

Im Falle einer Entlassung oder Kündigung des Arbeitnehmers aus irgendeinem Grunde, hat der Betrieb die Pflicht, dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen, auch wenn Einwände bezüglich Rechten, die mit der Abfertigung in Verbindung stehen, vorgebracht wurden. In diesem Zeugnis muss der Zeitraum, während

dessen der Arbeitnehmer im Betrieb tätig war, der Aufgabenbereich und die Lohnstufe, in die er eingeteilt war, angeführt werden.

ART. 37 - BETRIEBSINTERNE BESTIMMUNGEN

Der Arbeitnehmer muss sich neben den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auch an alle Regelungen, die von der Direktion des Betriebes bestimmt werden können, anpassen, vorausgesetzt, dass sie nicht eine Schmälerung der Rechte des Arbeitnehmers beinhalten, die durch diesen Vertrag festgehalten sind. Diese Regelungen müssen auf jeden Fall dem Personal mittels einer Dienstverordnung oder anderweitigen Mitteilung zur Kenntnis gebracht werden.

ART. 38 - ERGÄNZENDE GESUNDHEITSFÜRSORGE

Unter der Feststellung, dass einzelne Betriebe ihren Beschäftigten bereits eine ergänzende Gesundheitsfürsorge anbieten, werden die Vertragspartner eine einheitliche Lösung auf Landesebene suchen und die einzelnen von der „Cassa Mutua Cesare Pozzo“ bereitgestellten Leistungspakete prüfen.

Der Beitrag des Arbeitgebers zur Finanzierung der vertraglich vorgesehenen ergänzenden Gesundheitsfürsorge wird ab 1. Januar 2013 auf 480,00 Euro pro Jahr angehoben, wobei die entsprechenden Leistungen wie im Anhang vorgesehen angepasst werden. Die Betriebe werden außerdem weitere 20,00 Euro pro Jahr für die von den Vertragspartnern als angemessen erachteten und innerhalb 31. Januar 2014 festgelegten Leistungen zur Verfügung stellen.

Die oben genannten Verbesserungen werden Gegenstand einer Änderung der bestehenden Vereinbarung zwischen den Arbeitgeberverbänden und der Krankenkasse Cesare Pozzo sein.

ART. 39 - ERGÄNZUNGSVORSORGE

Für die Ergänzungsvorsorge gelten die Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 124/93, des Gesetzes Nr. 335/95 und des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 252/2005 in geltender Fassung.

Die Arbeitnehmer, für die dieser Vertrag gilt, können sich freiwillig in den Zusatzrentenfonds für Beschäftigte von in der Region Trentino-Südtirol tätigen Arbeitgebern – Laborfonds – oder in den Offenen Raiffeisenfonds einschreiben, die für die Auszahlung von zusätzlichen Rentenleistungen gegründet wurde.

Dem Fonds beitreten können die im Rang eines Arbeiters, eines Angestellten oder einer mittleren Führungskraft beschäftigten Arbeitnehmer, die nach bestandener Probezeit mit befristetem Vertrag mit einer Laufzeit von mindestens sechs Monaten, mit unbefristetem Vertrag, Eingliederungsvertrag oder Lehrvertrag eingestellt wurden.

Es gelten die folgenden Beitragssätze:

- zu Lasten des Arbeitgebers: ab 1. Juni 2010 1,50% des für die Abfertigung wirksamen Monatslohns;
- zu Lasten des Arbeitnehmers: 1,21 % des für die Abfertigung wirksamen Monatslohns;
- Abfertigungsquote: 1,6% des für die jährliche Abfertigung wirksamen Lohns, vorbehaltlich Einzahlung der gesamten Abfertigung auf Grund der geltenden Bestimmungen und der zulässigen Optionen.

ART. 40 - GEWERKSCHAFTSBEITRÄGE

Die Betriebe werden die Gewerkschaftsbeiträge zu Gunsten der betroffenen Gewerkschaften auf Grund einer Vollmacht einbehalten, die vom Arbeitnehmer dem Betrieb ausgestellt wird.

Der Betrag zu Lasten des Arbeitnehmers beträgt 0,60% der Entlohnung (Grundlohn, Kontingenz- und Dienstalterszulage).

ART. 41 - AUSLEGUNG DES VERTRAGES

Etwaige verschiedenartige Auslegungen dieses Vertrages werden zur Überprüfung an die unterzeichnenden Organisationen überwiesen.

ART. 42 – GÜLTIGKEITSBEGINN UND LAUFZEIT

Zwecks Angleichung der Laufzeit des vorliegenden Vertrags an diejenige der anderen Verträge in ähnlichen Bereichen wird vereinbart, dass vorliegender Vertrag für den Zeitraum von 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2015 gilt.

Davon unbeschadet bleiben die Auswirkungen mit Bezug auf einzelne Institute, die mit einem anderen Datum verknüpft sind bzw. für welche ausdrücklich ein anderes Datum als das im vorhergehenden Absatz angeführte vereinbart wurde.

Der vorliegende Vertrag wird sowohl in Bezug auf den wirtschaftlichen Teil als auch den normativen Teil von Jahr zu Jahr verlängert, sofern er nicht von einem der Vertragspartner mindestens 6 Monate vor Ablauf gekündigt wird.

Protokollvermerk

Der Raiffeisenverband unterzeichnet diesen Artikel unter Vorbehalt der Bestimmungen über das geltende Vertragswesen im Genossenschaftssektor und unter der Berücksichtigung, dass Confcooperative das Rahmenabkommen vom 22. Jänner 2009, nicht aber die Durchführungsvereinbarung vom 15. April 2009 unterzeichnet hat.

Bozen, 24.09.2014

Gelesen, geprüft und unterzeichnet:

RAIFFEISENVERBAND SÜDTIROL

UNTERNEHMERVERBAND SÜDTIROL

ASGB Gewerkschaft der Energiewerker (GEW)

FLAEI SGBCISL