

Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke

Regelung des Dienst- und Besoldungsrechtes und Sicherung der einheitlichen Anwendung des Angestelltenrechtes auf alle Arbeitnehmer der WIENER STADTWERKE Holding AG, der WIENSTROM GmbH, der WIENGAS GmbH, der WIENER LINIEN GmbH & Co KG und der BESTATTUNG WIEN GmbH,

abgeschlossen zwischen der

WIENER STADTWERKE Holding AG, 1011 Wien, Schottenring 30

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Gemeindebediensteten,
1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Fassung 1. Juli 2004

Inhaltsverzeichnis:

I. TEIL: GELTUNG	4
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Geltungsbeginn, Geltungsdauer und Auslegung	4
§ 3 Geltung des Angestelltengesetzes	4
§ 4 Allgemeine Bestimmungen	4
II. TEIL: DIENSTORDNUNG	6
ABSCHNITT 1: ARBEITSVERHÄLTNIS	6
§ 5 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	6
ABSCHNITT 2: URLAUB	6
§ 6 Ausmaß desurlaubes	6
§ 7 Entstehen desurlaubes.....	6
§ 8 Zusatzurlaub	7
§ 9 Verbrauch desurlaubes	7
§ 10 Im Fall der Erkrankung während desurlaubes gilt nach § 5 UrlG Folgendes:	8
ABSCHNITT 3: DIENSTFREISTELLUNG	8
§ 11 Dienstfreistellung aus wichtigem Grund	8
ABSCHNITT 4: PFLICHTEN AUS DEM ARBEITSVERHÄLTNIS	10
§ 12 Allgemeine Pflichten	10
§ 13 Mitteilungs- und Nachweispflichten.....	11
ABSCHNITT 5: AUS- UND FORTBILDUNG	11
§ 14 Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen	11
§ 15 Prüfung und Prüfungsvorbereitung	11
ABSCHNITT 6: HAFTUNG	12
§ 16 Haftung des Arbeitnehmers	12
§ 17 Risikohaftung des Arbeitgebers	12
ABSCHNITT 7: ARBEITSZEIT	12
I. GEMEINSAME BESTIMMUNGEN	12
§ 18 Normalarbeitszeit	12
§ 19 Durchrechnung der Normalarbeitszeit	12
§ 20 Verteilung der Normalarbeitszeit.....	14
§ 21 Gesamtarbeitszeit	14
§ 22 Mehrarbeitsstunden	15
§ 23 Überstunden.....	15
§ 24 Vier-Tage-Woche und Gleitzeit.....	15
§ 25 Arbeits- und Rufbereitschaft	15
§ 26 Ruhezeiten	16
II. ZUSATZBESTIMMUNGEN LENKER	17
§ 27 Allgemeine Bestimmungen	17
§ 28 Lenker schwerer Kraftfahrzeuge im Sinne des § 15 Abs 2 AZG	17
§ 29 Nichtanwendbarkeit auf Autobuslenker der WIENER LINIEN.....	17
III. ZUSATZBESTIMMUNGEN AUTOBUSLENKER, STRAßENBAHN - UND U-BAHNFAHRER DER WIENER LINIEN	17
§ 30 Gemeinsame Bestimmungen.....	17
§ 31 Autobuslenker	18
§ 32 Straßenbahn- und U-Bahnfahrer	18
IV. AUSNAHME VOM FRAUEN-NACHTARBEITSVERBOT	18
§ 33 entfällt.....	18

ABSCHNITT 8: SONDERBESTIMMUNGEN FÜR LEHRLINGE.....	19
§ 34 Pflichten aus dem Lehrverhältnis.....	19
§ 35 Arbeitszeit	19
§ 36 Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall).....	19
§ 37 Lehrlingsentschädigung und Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen	20
§ 38 Entfall der Lehrlingsentschädigung und der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen.....	20
§ 39 Sonderzahlung.....	20
§ 40 Auszahlung der Lehrlingsentschädigung, der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen und der Sonderzahlung	21
III. TEIL: BESOLDUNGSORDNUNG	22
§ 41 Allgemeines.....	22
§ 42 Vom Dienstgeber zu vertretender Arbeitsausfall	22
§ 43 Sonderzahlungen.....	22
§ 44 Berechnungsgrundlage des Entgelts bei Arbeitsausfall	23
§ 45 Auszahlung	23
§ 46 Änderungen der Entlohnungsgrundlagen	24
§ 47 Verfall und Verjährung von Ansprüchen	24
§ 48 Gehalt.....	25
§ 49 Funktionszulage.....	25
§ 50 Zulagen	27
§ 51 24. Dezember, 31. Dezember, Karfreitag, Allerseelen	27
§ 52 Belohnungen im Einzelfall.....	29
§ 53 Leistungstopf.....	29
§ 54 Entlohnung von Arbeitnehmern mit herabgesetzter Arbeitszeit	30
§ 55 Entlohnung von Ferialpraktikanten, Schneearbeitern und Zeremonienleitern	31
§ 56 Rückforderung von Bildungskosten	31
IV. TEIL: PENSIONSKASSE	33

ANLAGE 1: Gehaltsansätze

ANLAGE 2: Aufteilung der Bedienstetengruppen

ANLAGE 3: Zulagenkatalog

ANLAGE 4: Reisegebühren

I. TEIL: Geltung

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeitnehmer und Lehrlinge der WIENER STADTWERKE Holding AG, der WIENSTROM GmbH, der WIENGAS GmbH, der WIENER LINIEN GmbH & Co KG und der BESTATTUNG WIEN GmbH, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt wird.

(2) Vom Geltungsbereich des Kollektivvertrages sind Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer, soweit sie nicht der Arbeiterkammerumlagepflicht unterliegen, ausgenommen.

(3) Leitende Angestellte im Sinne des § 1 Abs 2 Z 8 AZG sind von den arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages ausgenommen.

§ 2 Geltungsbeginn, Geltungsdauer und Auslegung

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2001 in Kraft.

(2) Der Kollektivvertrag oder Teile desselben können von jedem der Vertragsparteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

(3) Einvernehmlichkeit besteht darüber, dass mit der Beilegung von Streitigkeiten aus generellen Rechtsfragen, die sich aus der Auslegung des Kollektivvertrages ergeben, vor Anrufung der staatlichen Gerichte eine von den Vertragsparteien paritätisch zu besetzende Kommission zu befassen ist.

§ 3 Geltung des Angestelltengesetzes

(1) Mit Ausnahme der Lehrlinge gilt für Arbeitnehmer, die nicht in den Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes (AngG) fallen, das AngG BGBl 292/1921 in der Fassung BGBl I 138/2003.

(2) Im Fall einer Novelle zum AngG oder einer Neuregelung (Teilneuregelung) der Arbeitsbedingungen der Angestellten (z.B. im Zuge der Angleichung der bestehenden Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten) zu Gunsten oder zu Ungunsten der Angestellten, verpflichten sich die Vertragsteile, eine den neuen gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Regelung zu finden.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen aufgenommen sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(2) Ein Arbeitnehmer darf auf Grund des Geschlechtes weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden.

(3) Mit Arbeitnehmern sind im folgenden auch Lehrlinge gemeint, sofern nicht Besonderes bestimmt wird.

(4) Gesetzliche Bestimmungen, die in Teil II des Kollektivvertrages inhalts- oder sinngleich wiederholt werden, dienen - mit Ausnahme der Zulassungsnormen - nur der Information und der besseren Lesbarkeit des Kollektivvertrages. Sie haben keine konstitutive Bedeutung.

Sofern im Kollektivvertrag auf gesetzliche Bestimmungen verwiesen wird, treten im Fall einer gesetzlichen Neuregelung die neuen Gesetzesbestimmungen an deren Stelle.

(5) Sofern in Teil II Abschnitt 7 Sonderbestimmungen hinsichtlich bestimmter Unternehmen oder Unternehmensbereiche aufgenommen sind, handelt es sich um einen Zusatz zu den allgemeinen Bestimmungen.

II. TEIL: Dienstordnung

Abschnitt 1: Arbeitsverhältnis

§ 5 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.
- (2) Der erste Arbeitsmonat gilt als Probemonat, soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Probezeit nicht ausschließen oder kürzer vereinbaren. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.
- (3) Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten durch schriftliche Kündigung gelöst werden.

Abschnitt 2: Urlaub

§ 6 Ausmaß des Urlaubes

- (1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Im ersten Urlaubsjahr beträgt das Urlaubsausmaß von Arbeitnehmern, die nach dem 30. Juni des laufenden Kalenderjahres eintreten, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes.
- (2) Das Urlaubsausmaß richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG). Danach hat der Arbeitnehmer je Urlaubsjahr einen Anspruch auf 30 Werktage und nach Vollendung des 25. Arbeitsjahres auf 36 Werktage Urlaub. Das Urlaubsausmaß von 36 Werktagen steht bereits in jenem Kalenderjahr zu, in das die Vollendung des 25. Arbeitsjahres fällt.
- (3) Über die Bestimmungen des UrlG hinaus hat der Arbeitnehmer in den Urlaubsjahren nach Vollendung des 15. und vor Vollendung des 25. Arbeitsjahres je Urlaubsjahr einen Anspruch auf insgesamt 32 Werktage Urlaub. Das Urlaubsausmaß von 32 Werktagen steht bereits in jenem Kalenderjahr zu, in das die Vollendung des 15. Arbeitsjahres fällt.
- (4) Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als sechs Werktage verteilt, ist das (um den Zusatzurlaub gemäß § 8 erhöhte) Urlaubsausmaß in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Ergeben sich hiebei Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

§ 7 Entstehen des Urlaubes

(1) Das Entstehen des Urlaubsanspruches richtet sich nach den Bestimmungen des UrlG. Nach § 2 Abs 2 UrlG entsteht der Urlaubsanspruch in den ersten sechs Arbeitsmonaten aliquot, nach Ablauf der ersten sechs Arbeitsmonate in voller Höhe.

(2) Die Aliquotierung nach Abs 1 ist so vorzunehmen, dass der Arbeitnehmer mit Beginn eines jeden Arbeitsmonates einen Anspruch auf ein Zwölftel des im Urlaubsjahr zustehenden Urlaubes hat.

§ 8 Zusatzurlaub

(1) Das Urlaubsausmaß von Arbeitnehmern, die nach § 203 ASVG eine Versehrtenrente beziehen, ist auf deren Antrag bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 20 % um zwei Werktage, von mindestens 40 % um vier Werktage, von mindestens 50 % um fünf Werktage und von mindestens 60 % um sechs Werktage je Kalenderjahr zu erhöhen.

(2) Ein Anspruch auf (erhöhten) Zusatzurlaub steht erstmals in dem auf die Antragstellung folgenden Kalenderjahr zu und fällt mit Ende des Kalenderjahres, in dem der Bezug einer Versehrtenrente endet, weg.

(3) Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Eine Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

(4) Dem Bezug einer Versehrtenrente im Sinne des Abs 1 ist der Bezug einer Geldleistung im Fall einer Dienstbeschädigung nach dem Heeresversorgungsgesetz, einer Gesundheitsschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz, eines Impfschadens nach dem Impfschadengesetz und der Fall einer begünstigten Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gleichzuhalten.

§ 9 Verbrauch des Urlaubes

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Eine Urlaubsvereinbarung zu Zeiten, in denen der Arbeitnehmer infolge einer Krankheit oder eines Kur- und Erholungsaufenthaltes, Aufenthaltes in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszenzheimen, sofern sie einer Krankheit nach § 2 Abs 2 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) gleichgestellt sind, am Dienst verhindert ist, ist nach § 4 Abs 2 UrlG nicht zulässig.

(2) Die Festsetzung der Urlaubszeit schließt eine nachträgliche Abänderung nicht aus, sofern dies aus zwingenden dienstlichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen notwendig ist. Ist die Abänderung aus zwingenden dienstlichen Gründen erfolgt, so ist dem Arbeitnehmer der Antritt oder die Fortsetzung des Urlaubes, sobald es der Dienst zulässt, zu gewähren.

(3) Arbeitnehmern, die aus zwingenden dienstlichen Gründen den Erholungsurlaub zum festgesetzten Tag nicht antreten konnten oder aus dem Urlaub zurückberufen

wurden, sind die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen.

(4) Dem Arbeitnehmer kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände ein Vorgriff auf den Urlaub für das nächste Urlaubsjahr bzw. in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ein Vorgriff auf den im ersten Urlaubsjahr zustehenden Urlaub gewährt werden.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach § 4 Abs 5 UrlG nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 10 Im Fall der Erkrankung während desurlaubes gilt nach § 5 UrlG Folgendes:

(1) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werkstage (im Fall der Umrechnung: auf Arbeitstage) fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Arbeitnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Im Fall der Erkrankung während desurlaubes hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Arbeitnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs 1 nicht anzuwenden.

Abschnitt 3: Dienstfreistellung

§ 11 Dienstfreistellung aus wichtigem Grund

(1) Der Arbeitnehmer hat aus folgenden Gründen einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes im folgenden Ausmaß, wenn er den Eintritt der Dienstverhinderung unverzüglich angezeigt und nachgewiesen hat:

1.	Wohnungswechsel des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
2.	Hochzeit des Arbeitnehmers, der eigenen, Stief-, Wahl- und Pflegekinder des Arbeitnehmers, der Eltern des Arbeitnehmers, der Geschwister und Stiefgeschwister des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
3.	Silberne Hochzeit des Arbeitnehmers, goldene, diamantene und eiserne Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
4.	Geburt oder Taufe der eigenen Kinder und Taufe der Stief-, Wahl- und Pflegekinder des Arbeitnehmers, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben	1 Arbeitstag
5.	Sponson des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
6.	Promotion des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
7.	Begräbnis des Ehegatten des Arbeitnehmers, des Lebensgefährten des Arbeitnehmers, der Eltern, Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegereltern des Arbeitnehmers, der eigenen, Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegerkinder des Arbeitnehmers, der Geschwister und Stiefgeschwister des Arbeitnehmers, der leiblichen Großeltern und Urgroßeltern des Arbeitnehmers, der Enkelkinder des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
8.	Erledigung von amtlichen Wegen im Zusammenhang mit dem Tod von in Z 7 genannten Angehörigen des Arbeitnehmers, sofern die Erledigung gerade durch den Arbeitnehmer erforderlich ist	1 Arbeitstag
9.	Urnenbeisetzung von in Z 7 genannten Angehörigen des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
10.	Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, sofern dies nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist	die unbedingt notwendige Zeit
11.	Vorladungen vor Behörden, Ämter und Gerichte, sofern dem Arbeitnehmer der Entgeltausfall nicht von der vorliegenden Stelle ersetzt wird	die unbedingt notwendige Zeit

(2) Ein Anspruch nach Abs 1 besteht nicht, wenn ein in Abs 1 genannter Grund nicht auf einen Arbeitstag fällt.

(3) Der Arbeitnehmer kann vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes für insgesamt drei Arbeitstage freigestellt werden, wenn im Fall des Abs 1 Z 7 eine An- bzw Rückreise weder am Begräbnistag noch an arbeitsfreien Tagen möglich ist. Ein weiterer Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach Abs 1 Z 8 oder 9 besteht in diesem Fall nicht.

(4) Ein Anspruch auf Pflegefreistellung richtet sich nach dem UrlG. Der Anspruch besteht pro Kalenderjahr, wobei auch im Eintrittsjahr der volle Anspruch zusteht.

(5) Wird eine Betriebsversammlung, sofern dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar (§ 47 ArbVG), während der Arbeitszeit

abgehalten, so behält der Arbeitnehmer für den erforderlichen Zeitraum den Entgeltanspruch.

Abschnitt 4: Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

§ 12 Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeitnehmer hat seine Arbeit nach bestem Wissen und Können mit Sorgfalt und Fleiß unter Beachtung größtmöglicher Kostenersparnis zu leisten und die Anordnungen des Arbeitgebers im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu befolgen. Er hat die Interessen des Arbeitgebers nach bestem Können zu wahren und alles zu unterlassen, was diese Interessen schädigen könnte.

(2) Der Arbeitnehmer hat seinen Vorgesetzten und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und sich seiner Stellung angemessen und ehrenhaft zu betragen.

(3) Der Arbeitnehmer hat die Arbeitszeiteinteilung genau einzuhalten und auch andere, dem Arbeitnehmer zumutbare Arbeiten auszuführen, die außerhalb des vereinbarten Tätigkeitsbereiches liegen.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Dienst auch außerhalb der Gemeinde, in der der Betrieb liegt, zu leisten.

(5) Der Arbeitnehmer kann aus dienstlichen Gründen, soweit zumutbar, versetzt werden. Ist dadurch eine Übersiedlung notwendig, so ist dem Arbeitnehmer unter Wahrung der dienstlichen Interessen und unter Beachtung der persönlichen Interessen des Arbeitnehmers eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

(6) Dem Arbeitnehmer ist es verboten, sich, seinen Angehörigen oder sonstigen Dritten Geschenke oder sonstige Vorteile, die mit der dienstlichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen, zuwenden oder zusichern zu lassen. Zuwendungen von geringem Wert, wie sie insbesondere aus Anlass von Festen üblich sind, dürfen angenommen werden.

(7) Wird dem Arbeitnehmer in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die von Amts wegen zu verfolgen ist, so hat er dies unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.

(8) Ist eine Dienstverhinderung ganz oder zum Teil auf das Einwirken Dritter zurückzuführen (z.B. Verkehrsunfall mit Fremdverschulden), so hat der Arbeitnehmer dies dem Vorgesetzten unverzüglich schriftlich zu melden und auf dessen Verlangen sämtliche für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen erforderliche Daten bekannt zu geben. Keine Meldepflicht besteht, wenn Dritter ein Verwandter des Arbeitnehmers in auf- oder absteigender Linie, sein Ehegatte, sein Bruder oder seine Schwester ist.

(9) Der Arbeitnehmer hat Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse jeder Art zu wahren und zwar auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 13 Mitteilungs- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine Dienstverhinderung unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen.

(2) Im Fall der Schwangerschaft sind die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes die Meldepflichten nach dem MSchG bzw dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG) und im Fall der Einberufung zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst jene des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes (APSG) zu beachten.

(3) Unbeschadet weiterer Mitteilungs- und Nachweispflichten hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu melden:

1. Namens- und Standesänderungen
2. Erwerb und Verlust der Staatsangehörigkeit eines EWR-Mitgliedstaates bzw. eines Assoziationsstaates zur Europäischen Gemeinschaft
3. Änderungen des Wohnsitzes
4. Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes bei Krankheit
5. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung/Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens

Abschnitt 5: Aus- und Fortbildung

§ 14 Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen

(1) Der Arbeitnehmer hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, in denen die zur Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden oder in denen der Arbeitnehmer die notwendige praktische Unterweisung erhält.

(2) Dem Arbeitnehmer steht für die Zeit der Teilnahme an vom Arbeitgeber angeordneten Aus- und Fortbildungsveranstaltungen das Entgelt zu.

(3) Die vom Arbeitgeber angeordnete Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit.

§ 15 Prüfung und Prüfungsvorbereitung

(1) Der Arbeitnehmer hat zur Vorbereitung auf die Fachbereichsprüfung einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes im Gesamtausmaß seiner vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.

(2) Dem Arbeitnehmer steht für die Zeit der Ablegung der vom Arbeitgeber verlangten Prüfungen das Entgelt zu.

Abschnitt 6: Haftung

§ 16 Haftung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber im Rahmen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG) nur im Fall grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Schädigung, bei grob fahrlässiger Schädigung maximal in der Höhe des 1,5 fachen des laufenden Gehaltes.

§ 17 Risikohaftung des Arbeitgebers

(1) Sofern der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Beistellung von Betriebsmitteln verlangt, hat er dem Arbeitnehmer in analoger Anwendung der Bestimmungen des DNHG einen bei Erbringung der Arbeit am Betriebsmittel entstandenen, arbeitsadäquaten Schaden zu ersetzen, wenn der Arbeitgeber die Beistellung des Betriebsmittels nicht eigens abgilt. Bei grober Fahrlässigkeit besteht jedoch ein Selbstbehalt des Arbeitnehmers in der Höhe des 1,5 fachen des laufenden Gehaltes; bei Vorsatz ist der Arbeitgeber nicht ersatzpflichtig.

(2) Abs 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer den Ersatz des Schadens von einem Dritten verlangen kann.

Abschnitt 7: Arbeitszeit

I. Gemeinsame Bestimmungen

§ 18 Normalarbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 37,5 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

Ruhepausen gelten nicht als Arbeitszeit.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse möglichst gleichmäßig auf die einzelnen Tage der Woche aufzuteilen. Soweit nicht betriebliche Gründe entgegen stehen, sind Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage dabei arbeitsfrei zu halten.

§ 19 Durchrechnung der Normalarbeitszeit

(1) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von bis zu 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 37,5 Stunden nicht überschreitet (§ 4 Abs 6 Arbeitszeitgesetz AZG). Das gilt auch im Fall der Schichtarbeit.

(2) Normalarbeitszeitgrenzen in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes:

Wöchentliche Normalarbeitszeit: Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf in der Einzelwoche 42,5 Stunden, im Fall der Schichtarbeit 50 Stunden nicht überschreiten.

Tägliche Normalarbeitszeit: Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Im Fahrdienst der WIENER LINIEN werden 9,5 Stunden zugelassen. Generell kann eine Ausdehnung bis zu zehn Stunden durch Betriebsvereinbarung vorgenommen werden, sofern jeweils der Zeitausgleich durch einen mehrere Tage umfassenden Zeitraum erfolgt (§ 4 Abs 7 Z 2 AZG in Verbindung mit Abs 9 Z 1). Im Fall durchlaufender Schichtarbeit kann die tägliche Normalarbeitszeit in Verbindung mit einem Schichtwechsel bis zu 12 Stunden betragen. Durch Betriebsvereinbarung kann im Fall durchlaufender Schichtarbeit die tägliche Normalarbeitszeit auch am Wochenende bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

(3) Zeitguthaben und Zeitschulden am Ende des Durchrechnungszeitraumes:

Eine Übertragung von den am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehenden Gutstunden und Minusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum wird unbegrenzt zugelassen (§ 4 Abs 8 AZG).

Eine zweimalige Übertragung (in den übernächsten Durchrechnungszeitraum) derselben Gut- bzw. Minusstunden ist nicht zugelassen.

Am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehende, nicht übertragbare Gutstunden sind zu bezahlen. Sofern durch solche Gutstunden innerhalb des Durchrechnungszeitraumes eine wöchentliche Normalarbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden überschritten wird, gebührt hinsichtlich der Gutstunden, die die durchschnittlich 40 Stunden überschreiten, ein Zuschlag von 50 %. Dabei ist auf eine halbe Stunde aufzurunden; diese Rundungsregel gilt auch für am Kalendermonatsende bereits abzurechnende Überstunden. Kam der Zeitausgleich aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten Umstand nicht zustande, gebührt kein Zuschlag.

Am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehende, nicht übertragbare Minusstunden sind nur dann zurückzuzahlen, wenn deren Abbau aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten Umstand nicht zustande kam.

(4) Zeitguthaben und Zeitschulden am Ende des Arbeitsvertrages:

Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages ein offenes Guthaben an Normalarbeitszeit, gebührt ein Zuschlag von 50 %, hat der Arbeitsvertrag durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung bzw. Kündigung geendet, gebührt kein Zuschlag. Im Fall der Kündigung durch den Arbeitnehmer gebührt dann kein Zuschlag, wenn innerhalb der Kündigungsfrist ein Zeitausgleich möglich war.

Im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages allenfalls bestehende Zeitschulden sind nur dann zurück zu zahlen, wenn deren Abbau aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten Umstand unterblieben ist.

(5) Für den Fall der gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder eines vom Dienstgeber zu vertretenden Arbeitsausfalles wird bei erfolgter Diensterteilung die sich aus dem Dienstplan ergebende Arbeitszeit, bei nicht erfolgter Diensterteilung eine Arbeitszeitdauer von 7,5 Stunden auf das Arbeitszeitkonto angerechnet.

(6) Die Betriebsvereinbarung kann abweichend von Abs 1 einen Durchrechnungszeitraum bis zu 26 Wochen, abweichend von Abs 2 eine wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 48 Stunden und, sofern der Zeitausgleich durch einen mehrere Tage umfassenden Zeitraum erfolgt, eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu zehn Stunden zulassen (§ 4 Abs 9 Z 1 AZG). Eine Übertragung von diesfalls am Ende des Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen bestehenden Gutstunden und Minusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist nicht zugelassen.

§ 20 Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Die Verteilung der Normalarbeitszeit erfolgt unter Bedachtnahme auf die gesetzlichen Bestimmungen. Es gelten die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates. Die generelle Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Wochentagen, die generelle Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit sowie der Dauer und der Lage der Pausen sind aufgrund der jeweiligen Betriebserfordernisse und der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitszeiteinteilung unter Bedachtnahme darauf, dass berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen, zu ändern. Die Lage der Normalarbeitszeit ist dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen im Vorhinein mitzuteilen. Durch Betriebsvereinbarung kann aufgrund betrieblicher Erfordernisse eine kürzere Frist vorgesehen werden.

(3) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: Ausgenommen Unterbrecherdienste hat die vorausgeplante Schichtdauer im Fahrdienst zwischen 6,5 Stunden und 9,5 Stunden Normalarbeitszeit zu betragen.

§ 21 Gesamtarbeitszeit

(1) Die Gesamtarbeitszeit darf, ausgenommen im Fall von Arbeitsbereitschaft und bei Lenkern (§ 9 Abs 5 AZG), innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen (sofern es die technischen oder arbeitsorganisatorischen Bedingungen erforderlich machen: innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen) im wöchentlichen Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten (§ 9 Abs 4 AZG).

Die Gesamtarbeitszeit der Lenker darf innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen im wöchentlichen Durchschnitt 55 Stunden nicht überschreiten. In einzelnen Wochen darf die Arbeitszeit 56 Stunden insoweit überschreiten, als in die Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft zumindest im Ausmaß der Überschreitung fällt (§ 14 Abs 2 AZG).

(2) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: Im Straßenbahn- bzw. U-Bahnbereich kann die tägliche Gesamtarbeitszeit zur Aufrechterhaltung des Verkehrs bis zu 16 Stunden ausgedehnt werden (§ 18 Abs 2 AZG).

§ 22 Mehrarbeitsstunden

(1) Mehrarbeitsstundenkontingent: Das Mehrarbeitsstundenkontingent entspricht der Differenz zwischen der gesetzlich zugelassenen Normalarbeitszeit (gemäß § 3 Abs 1 AZG: 40 Stunden) und der kollektivvertraglich (arbeitsvertraglich) vereinbarten Normalarbeitszeit.

Infolge der kollektivvertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit von 37,5 Stunden macht das Mehrarbeitsstundenkontingent bei einem Arbeitnehmer in Vollzeit daher 2,5 Stunden pro Woche aus.

Mehrarbeit ist auf das Überstundenkontingent nicht anzurechnen. Das gilt auch im Fall der Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 19.

(2) Der Arbeitnehmer ist innerhalb der gesetzlichen Grenzen verpflichtet, vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit zu leisten.

§ 23 Überstunden

(1) Überstundenkontingent: Unbeschadet des Überstundenkontingentes von 5 Überstunden pro Woche plus 60 Überstunden pro Jahr (§ 7 Abs 1 AZG) sind pro Woche 10 weitere Überstunden zugelassen. Insgesamt sind pro Woche aber nicht mehr als 20 Überstunden erlaubt (§ 7 Abs 2 AZG).

Das um 10 Überstunden pro Woche erweiterte Überstundenkontingent gilt auch bei Lenkern (§ 14 Abs 2 AZG).

(2) Der Arbeitnehmer ist innerhalb der gesetzlichen Grenzen verpflichtet, vom Arbeitgeber angeordnete Überstunden zu leisten, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

§ 24 Vier-Tage-Woche und Gleitzeit

(1) Vier Tage-Woche: Wird die Normalarbeitszeit auf vier im Zusammenhang stehende Tage verteilt, kann die Betriebsvereinbarung eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden (§ 4 Abs 7 in Verbindung mit Abs 9 Z 1 AZG) und eine tägliche Gesamtarbeitszeit bis zu 12 Stunden zulassen (§ 7 Abs 6 Z 1 AZG).

(2) Gleitzeit: Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden zulassen (§ 4b Abs 4 AZG).

§ 25 Arbeits- und Rufbereitschaft

(1) Der Arbeitnehmer ist auf Anordnung auch zu Arbeits- und Rufbereitschaften verpflichtet. Die Einteilung der Rufbereitschaft muss mindestens drei Werktage im vor-

hinein mitgeteilt werden. Im Falle der Schneesereuebereitschaft kann eine kurzfristige Einteilung erfolgen.

(2) Im Fall der Arbeitsbereitschaft (§ 5 AZG) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf höchstens 12 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 60 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf 13 Stunden betragen.

(3) Bestehen im Fall der Arbeitsbereitschaft besondere Erholungsmöglichkeiten, kann die Betriebsvereinbarung dreimal pro Woche eine tägliche Normalarbeitszeit von höchstens 24 Stunden zulassen. In einem Durchrechnungszeitraum von höchstens 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt 60 Stunden nicht überschreiten. In einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes darf die Normalarbeitszeit höchstens 72 Stunden betragen (§ 5a AZG).

(4) Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit. Eine Vereinbarung von Rufbereitschaften außerhalb der Arbeitszeit ist in einem Zeitraum von 3 Monaten an 30 Tagen (§ 20a Abs 1 AZG) zugelassen. Dazu kann Rufbereitschaft zweimal pro Monat auch in der Zeit der wöchentlichen Ruhezeit vereinbart werden (§ 6a ARG).

§ 26 Ruhezeiten

(1) Die tägliche Ruhezeit hat gemäß AZG im Regelfall mindestens 11 Stunden zu betragen (§ 12 Abs 1 AZG).

(2) Die tägliche Ruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn ein Ausgleich im Zusammenhang mit einer anderen Ruhezeit innerhalb der nächsten 10 Kalendertage erfolgt. Eine Verkürzung auf bis zu 8 Stunden ist zugelassen, wenn ein Ausgleich im Zusammenhang mit der nächsten Ruhezeit erfolgt (§ 12 Abs 2 AZG).

Abs 2 kommt bei Lenkern schwerer KFZ gemäß § 28 und Autobuslenkern der WIENER LINIEN gemäß § 31 nicht zur Anwendung.

(3) Die tägliche Ruhezeit kann im Zusammenhang mit Reisezeiten zweimal pro Woche auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden (§ 20b Abs 4 AZG). Bestehen ausreichende Erholungsmöglichkeiten, gilt § 20b Abs 3 AZG.

(3a) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: Im Straßenbahn- bzw U-Bahnbereich (Fahrbetrieb, Bau und Instandhaltung) kann die tägliche Ruhezeit zweimal pro Woche auf bis zu 6 Stunden verkürzt werden, wenn ein Ausgleich bis zum Ende der folgenden zwei Wochen erfolgt (§ 18 Abs 4 AZG). Der zweiten Verkürzung hat der Arbeitnehmer vorher zuzustimmen.

(4) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder unterbleiben, wenn innerhalb von 4 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Bei der Berechnung sind nur Ruhezeiten von mindestens 24 Stunden heranzuziehen (§ 19 Abs 2 ARG).

(5) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: Eine Ersatzruhe nach § 6 ARG ist innerhalb der auf die ersatzruhepflichtigen Arbeiten folgenden 13 Wochen zu halten. Ist eine Ersatzruhe auf Grund der Aufrechterhaltung des Verkehrs in diesen 13 Wochen nicht möglich, ist sie finanziell abzugelten (§ 19 Abs 2 ARG).

II. Zusatzbestimmungen Lenker

§ 27 Allgemeine Bestimmungen

(1) Einsatzzeit: Die tägliche Einsatzzeit darf 14 Stunden nicht überschreiten.

(2) Lenkzeit: Die tägliche Lenkzeit kann bis zu 9 Stunden, zweimal pro Woche bis zu 10 Stunden, betragen (§ 14a Abs 1 AZG). Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 48 Stunden nicht überschreiten.

§ 28 Lenker schwerer Kraftfahrzeuge im Sinne des § 15 Abs 2 AZG

(1) Lenkpause: Eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten, 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, ersetzt werden (§ 15 Abs 3 AZG).

(2) Tägliche Ruhezeit: Die tägliche Ruhezeit kann zweimal pro Woche auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden (§ 15a Abs 2 AZG). Ein Ausgleich der ausgefallenen Ruhezeit hat bis zum Ende der auf die betreffende Woche folgenden Woche zu erfolgen.

(3) Wöchentliche Ruhezeit: Die wöchentliche Ruhezeit außerhalb des Standortes des Kraftfahrzeuges oder des Heimatortes des Lenkers kann auf bis zu 24 Stunden verkürzt werden (§ 22b Abs 1 ARG). Ein Ausgleich der ausgefallenen Ruhezeit hat vor Ende der auf die betreffende Woche folgenden dritten Woche zu erfolgen.

§ 29 Nichtanwendbarkeit auf Autobuslenker der WIENER LINIEN

(1) Punkt II. ist auf Autobuslenker der WIENER LINIEN nicht anzuwenden.

III. Zusatzbestimmungen Autobuslenker, Straßenbahn - und U-Bahnfahrer der WIENER LINIEN

§ 30 Gemeinsame Bestimmungen

Arbeitszeit: Als Arbeitszeit gilt die Lenkzeit bzw. die Zeit des Führens eines Schienenfahrzeuges, Zeiten anderer Arbeiten (z.B. Vorbereitungs- und Nacharbeiten) und Arbeitsbereitschaftszeiten (Stehzeiten, Wartezeiten, Umkehrzeiten). Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause von 30 Minuten gilt nicht als Arbeitszeit.

Die Arbeitszeitgrenzen bestimmen sich nach Punkt I.

§ 31 Autobuslenker

(1) Lenkzeit: Die tägliche Lenkzeit kann bis zu 8 Stunden, zweimal pro Woche bis zu 9 Stunden, betragen (§ 14a Abs 1 AZG). Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 48 Stunden nicht überschreiten.

(2) Einsatzzeit: Als Einsatzzeit gelten die Arbeitszeit, Ruhepause und andere Arbeitszeitunterbrechungen. Die tägliche Einsatzzeit darf 14 Stunden nicht überschreiten.

(3) Lenkpause: Die Lenkpause von mindestens 45 Minuten kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten, 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, ersetzt werden (§ 15 Abs 3 AZG).

Im Linienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 km ist die 45 minütige Lenkpause durch eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von höchstens viereinhalb Stunden zu ersetzen (§ 15 Abs 4 AZG).

(4) Tägliche Ruhezeit: Die tägliche Ruhezeit kann zweimal pro Woche auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn ein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Woche erfolgt (§ 15a Abs 2 AZG).

Die tägliche Ruhezeit kann in zwei Teile geteilt werden, wenn ein Teil mindestens 8 Stunden, der andere Teil mindestens 1 Stunde und die tägliche Ruhezeit insgesamt 12 Stunden ausmacht (§ 15a Abs 3 AZG). Innerhalb eines Zeitraumes von 2 Wochen sind maximal 8 solcher Unterbrecherdienste zugelassen.

§ 32 Straßenbahn- und U-Bahnfahrer

(1) Tägliche Ruhezeit: Die tägliche Ruhezeit kann in zwei Teile geteilt werden, wenn ein Teil mindestens 8 Stunden, der andere Teil mindestens 1 Stunde und die tägliche Ruhezeit insgesamt 12 Stunden ausmacht (§ 18 Abs 4 AZG). Innerhalb eines Zeitraumes von 2 Wochen sind maximal 8 solcher Unterbrecherdienste zugelassen.

(2) Unterbrecherdienste werden so eingeteilt, dass zwischen der fahrplanmäßigen ersten Abfahrt und der fahrplanmäßigen letzten Ankunft des unterbrochenen Dienstes nicht mehr als 14 Stunden liegen.

IV. Ausnahme vom Frauen-Nachtarbeitsverbot

§ 33 entfällt

Abschnitt 8: Sonderbestimmungen für Lehrlinge

§ 34 Pflichten aus dem Lehrverhältnis

(1) Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für die Erlernung des Lehrberufes erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen und durch sein Verhalten im Betrieb der Eigenart des Betriebes Rechnung zu tragen. Er hat Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren und mit den ihm anvertrauten Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten sorgsam umzugehen.

(2) Der Lehrling hat dem Vorgesetzten unverzüglich nach Erhalt des Zeugnis der Berufsschule und auf Verlangen des Vorgesetzten die Hefte und sonstigen Unterlagen der Berufsschule, insbesondere auch die Schularbeiten, vorzulegen.

(3) Über den Erfolg der Ausbildung und die Bewertung der dem Lehrling übertragenen Aufgaben ist halbjährlich eine Dienstbeschreibung zu verfassen. Die Dienstbeschreibung ist dem Lehrling durch den Ausbilder zur Kenntnis zu bringen.

§ 35 Arbeitszeit

(1) Soweit keine besonderen gesetzlichen Ausnahmefälle (z.B. Einarbeiten) dies zulassen, darf die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden nicht überschreiten.

Ruhepausen gelten nicht als Arbeitszeit.

(2) Abschnitt 7 ist auf Lehrlinge nicht anzuwenden.

§ 36 Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall)

Die Entgeltfortzahlung bei einer Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) richtet sich nach § 17a Berufsausbildungsgesetz (BAG).

§ 37 Lehrlingsentschädigung und Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen

(1) Dem Lehrling gebührt je Kalendermonat eine Lehrlingsentschädigung und ab dem zweiten Lehrjahr eine Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen.

(2) Beginnt das Lehrverhältnis nicht am ersten Arbeitstag im Kalendermonat oder endet es nicht an einem Monatsletzten, gebührt in diesem Kalendermonat für jeden Kalendertag des Lehrverhältnisses ein Dreißigstel der Lehrlingsentschädigung. In jedem Fall gebührt die Lehrlingsentschädigung erst mit dem Tag der tatsächlichen Arbeitsaufnahme.

(3) Beginnt das zweite, dritte bzw vierte Lehrjahr nicht an einem Monatsersten, gebühren in diesem Kalendermonat bereits die höhere nach Abs 5 bemessene Lehrlingsentschädigung und die höhere nach Abs 6 bemessene Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen.

(4) Besteht in einzelnen Kalendermonaten kein oder kein voller Anspruch auf Lehrlingsentschädigung, so gebührt für diesen Kalendermonat der entsprechende aliquote Teil der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen.

(5) Die Lehrlingsentschädigung beträgt

im ersten Lehrjahr monatlich	419,30 €
im zweiten Lehrjahr monatlich	561,77 €
im dritten Lehrjahr monatlich	759,69 €
im vierten Lehrjahr monatlich	1028,04 €

(6) Die Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen beträgt

im zweiten Lehrjahr monatlich	38,82 €
im dritten Lehrjahr monatlich	77,63 €
im vierten Lehrjahr monatlich	103,45 €

§ 38 Entfall der Lehrlingsentschädigung und der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen

Hinsichtlich des Entfalles des Anspruchs auf Lehrlingsentschädigung und der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen gilt § 46 Abs 2 und 3 entsprechend.

§ 39 Sonderzahlung

(1) Dem Lehrling gebührt je Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung, auf die er im Monat der Auszahlung der Sonderzahlung Anspruch hat.

(2) Besteht in einzelnen Kalendermonaten des Kalenderhalbjahres, für das die Sonderzahlung gebührt, kein oder kein voller Anspruch auf Lehrlingsentschädigung, so

gebührt für dieses Kalenderhalbjahr der entsprechende aliquote Teil der Sonderzahlung.

(3) Ein Anspruch auf Sonderzahlung besteht nicht, wenn der Lehrberechtigte aus Verschulden des Lehrlings oder der Lehrling das Lehrverhältnis vorzeitig oder in den ersten drei Lehrmonaten - erfüllt der Lehrling in dieser Zeit seine Schulpflicht in einer lehrgangmäßigen Berufsschule, in den ersten sechs Wochen der Ausbildung im Lehrbetrieb (in der Ausbildungsstätte) - einseitig auflöst, sofern nicht ein Grund nach § 15 Abs 4 BAG vorliegt.

§ 40 Auszahlung der Lehrlingsentschädigung, der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen und der Sonderzahlung

Die Auszahlung der Lehrlingsentschädigung und der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen hat spätestens am Letzten eines jeden Kalendermonats für diesen Kalendermonat zu erfolgen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des § 45 entsprechend.

III. TEIL: Besoldungsordnung

§ 41 Allgemeines

(1) Der Arbeitnehmer, ausgenommen Lehrlinge, Ferialpraktikanten, Schneearbeiter und Zeremonienleiter, hat Anspruch auf:

- a) Gehalt nach § 48
- b) allenfalls Funktionszulage nach § 49
- c) allenfalls Zulagen nach § 50
- d) Sonderzahlungen nach § 43

(2) Dazu kommen ohne Rechtsanspruch

- a) allenfalls Belohnungen im Einzelfall nach § 52
- b) allenfalls Zahlungen aus dem Leistungstopf nach § 53

§ 42 Vom Dienstgeber zu vertretender Arbeitsausfall

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeit durch Umstände, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, ausgefallen ist, behält - sofern er zur Arbeit bereit war - hinsichtlich der ausgefallenen Normalarbeitsstunden den Anspruch auf Entgelt. Ausgefallene Mehrstunden (Mehrarbeits- und Überstunden) sind nach folgenden Regeln zu bezahlen:

1. Sind alle eingeteilten Mehrstunden ausgefallen, sind zwei der ausgefallenen Mehrstunden zu bezahlen.
2. Hat der Arbeitnehmer von den eingeteilten Mehrstunden zwischen null und zwei geleistet und sind die restlichen ausgefallen, sind insgesamt zwei Mehrstunden (incl der geleisteten) zu bezahlen.
3. Hat der Arbeitnehmer von den eingeteilten Mehrstunden zwei oder mehr geleistet, sind ausgefallene Mehrstunden nicht zu bezahlen.

Keinesfalls dürfen jedoch mehr als die ursprünglich angeordneten Stunden verrechnet werden, wobei für die Höhe eines allenfalls gebührenden Zuschlages der Zeitpunkt des vorgesehenen Dienstantrittes maßgeblich ist.

§ 43 Sonderzahlungen

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung in der Höhe des Gehaltes und der Funktionszulage, auf die der Arbeitnehmer für den Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung Anspruch hat. Besteht nicht für das ganze Kalenderhalbjahr, für das die Sonderzahlung gebührt, Anspruch auf den vollen Gehalt, so gebührt die Sonderzahlung nur anteilmäßig.

§ 44 Berechnungsgrundlage des Entgelts bei Arbeitsausfall

(1) Als Entgelt, das im Falle eines Arbeitsausfalls gemäß den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen weiter zu bezahlen ist, gilt das Gehalt, allenfalls eine Funktionszulage und Zulagen, ausgenommen Aufwandsentschädigungen, Auslagenersatz, Schmutzzulagen, Tages- und Nächtigungsgebühren, Reisekostenvergütungen sowie Vortragshonorare.

(2) Der Ermittlung jener Entgeltbestandteile, die nicht auf das Monat bezogen entlohnt werden, ist der Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate zu Grunde zu legen. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht drei Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zu Grunde zu legen. Zeiten ohne Entgeltsanspruch gelten als neutrale Zeiten und sind bei der Durchschnittsberechnung auszuklammern.

(3) Nicht als Entgelt gelten insbesondere allfällige Belohnungen im Einzelfall, allfällige Zahlungen aus dem Leistungstopf sowie allfällige Naturalbezüge, die wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Arbeitsverrichtung nicht in Anspruch genommen werden können, wie etwa die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers oder freie bzw. verbilligte Mahlzeiten und Getränke.

§ 45 Auszahlung

(1) Die Auszahlung des Gehalts sowie einer allfälligen Funktionszulage hat spätestens am Letzten eines Kalendermonats für diesen Kalendermonat zu erfolgen. Fällt auf den Monatsletzten ein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, hat die Auszahlung spätestens am Werktag davor zu erfolgen. Wäre diesfalls ein Samstag Auszahlungstag, hat die Auszahlung spätestens am dem Samstag vorangehenden Werktag zu erfolgen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Ersten eines Kalendermonats, so gebührt der Gehalt nur aliquot. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Letzten eines Kalendermonats, so gebühren Gehalt sowie eine allfällige Funktionszulage nur aliquot. Diesfalls hat die entsprechende Auszahlung spätestens mit dem Letzten des Kalendermonats zu erfolgen, das dem Ende des Arbeitsverhältnisses folgt.

(2) Die Auszahlung allfälliger Zulagen hat spätestens am Letzten jenes Kalendermonates zu erfolgen, das dem Kalendermonat folgt, in dem der Zulagenanspruch entstanden ist. Zeitguthaben, die am Ende eines Durchrechnungszeitraumes abzurechnen sind, sind spätestens am Letzten des dem Ende des Durchrechnungszeitraumes folgenden Kalendermonats auszuzahlen. Der Abrechnung ist diesfalls die am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehende besoldungsrechtliche Einreihung des Arbeitnehmers zu Grunde zu legen. Im übrigen gelten der zweite und dritte Satz des Abs 1 sinngemäß. Unberührt bleiben die sich aus § 47 hinsichtlich des Verfalles von Ansprüchen ergebenden Sonderbestimmungen. Auf die Aliquotierungsregelung des § 50 Abs 1 ist Bedacht zu nehmen.

(3) Die Auszahlung der für das erste Kalenderhalbjahr gebührenden Sonderzahlung hat spätestens am 31.Mai und der für das zweite Kalenderhalbjahr gebührenden Sonderzahlung spätestens am 30.November zu erfolgen. Endet das Arbeitsverhältnis vor den genannten Auszahlungsterminen, ist der aliquote Teil der Sonderzahlung

spätestens mit dem Letzten des Kalendermonats auszuführen, das dem Ende des Arbeitsverhältnisses folgt. Im übrigen gelten der zweite und dritte Satz des Abs. 1 sinngemäß.

(4) Die Auszahlung erfolgt unbar durch Überweisung auf ein Konto des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer hat zu diesem Zweck die unbare Auszahlung auf ein Konto zu ermöglichen. Sofern zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, ist der Arbeitnehmer zur monatlich erstmaligen Behebung des Gehalts bei der zu seinem Arbeitsplatz nächstgelegenen Filiale seines Bankinstituts für die unbedingt notwendige Zeit, höchstens jedoch für 1,5 Stunden vom Dienst unter Fortzahlung des Entgelts frei zu stellen. Ist aber eine Behebung in der Freizeit möglich, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine solche Dienstfreistellung.

§ 46 Änderungen der Entlohnungsgrundlagen

(1) Veränderungen der besoldungsrechtlichen Stellung des Arbeitnehmers nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages werden mit dem nächstfolgenden Monatsersten wirksam, sofern in den nachstehenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist. Wenn der maßgebende Tag ein Monatserster ist, werden diese Veränderungen bereits mit diesem Tag wirksam.

(2) Der Anspruch entfällt abweichend von Abs. 1 insbesondere auf die Dauer eines inländischen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes sowie einer freiwilligen Waffenübung bzw. eines inländischen Zivildienstes oder eines jeweils gleichartigen Dienstes eines Arbeitnehmers, der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ist. Entsprechendes gilt auch für den Fall der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes. Der Anspruch entfällt weiters abweichend von Abs. 1 auf die Dauer eines eigenmächtigen und unentschuldigtem Fernbleibens vom Dienst oder einer behördlicherseits angeordneten freiheitsentziehenden Maßnahme.

(3) Im Falle einer Herabsetzung der Arbeitszeit wird die Anspruchsminderung abweichend von Abs. 1 für den Zeitraum wirksam, für den die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist. Ansonsten gilt § 54.

§ 47 Verfall und Verjährung von Ansprüchen

(1) Sofern nicht zwingende gesetzliche Verfallsbestimmungen eine andere Frist normieren, müssen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

(2) Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen verjährt drei Jahre nach seiner Entstehung. Die rückforderbaren Leistungen können seitens des Dienstgebers durch Abzug von den nach diesem Kollektivvertrag dem Arbeitnehmer gebührenden Leistungen hereingebracht werden. Hierbei können Raten durch den Dienstgeber festgesetzt werden, wobei auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des ersatzpflichtigen Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen ist.

§ 48 Gehalt

(1) Der Gehalt wird durch die Gehaltsgruppe und in ihr durch die Gehaltsstufe bestimmt. Die Gehaltsansätze finden sich in der Anlage 1 des gegenständlichen Kollektivvertrages, die einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages bildet.

(2) Der Arbeitnehmer rückt nach jeweils vier Jahren, die er in einer Gehaltsstufe verbracht hat, in die nächsthöhere für ihn vorgesehene Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe vor. Vorrückungstichtag ist dabei der Tag, mit dem die vierjährige Frist jeweils zu laufen beginnt. Zeiten ungerechtfertigter Abwesenheit sind bei Berechnung der vierjährigen Frist nicht zu berücksichtigen.

(3) In Anerkennung einer außergewöhnlichen Dienstleistung des Arbeitnehmers kann der Dienstgeber die in Abs 2 genannte vierjährige Vorrückungsfrist verkürzen oder ganz nachsehen. Anstelle der im vorstehenden Satz genannten auszeichnungswesisen Förderung kann der Dienstgeber dem Arbeitnehmer bereits vor Ablauf der vierjährigen Vorrückungsfrist den Gehalt der nächsthöheren Gehaltsstufe der Gehaltsgruppe des Arbeitnehmers zuerkennen, wobei der sich ursprünglich ergebende Stichtag für die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe unberührt bleibt.

(4) Die Zuordnung des neu aufgenommenen Arbeitnehmers zur jeweils in Betracht kommenden Gehaltsgruppe ergibt sich aus der in der Anlage 2 des Kollektivvertrages angeführten Aufzählung der Bedienstetengruppen. Außerdem stellt diese Anlage auch die Voraussetzungen für eine im Zuge der weiteren dienstlichen Laufbahn allenfalls in Frage kommende Einreihung in eine andere Gehaltsgruppe dar. Diese Anlage bildet einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages.

(5) Der neu aufgenommene Arbeitnehmer wird mit dem Tag der Aufnahme in die Gehaltsstufe 1 seiner Gehaltsgruppe eingereiht. Der Tag der Aufnahme gilt als Vorrückungstichtag. Wenn es besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, kann der Arbeitnehmer bei der Anstellung unmittelbar mit einem im Einzelfall festzulegenden anderen Vorrückungstichtag eingereiht werden.

(6) Für die Einreihung in die Gehaltsstufe, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Länge der Entgeltfortzahlungsfristen im Krankenstand sind die Dienstzeiten bei den von diesem Kollektivvertrag umfassten Gesellschaften zusammenzurechnen, sofern die dazwischen liegenden Unterbrechungszeiträume jeweils nicht länger als 90 Tage sind. Eine Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch verschuldete Entlassung oder Kündigung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund geendet hat.

§ 49 Funktionszulage

(1) Dem Arbeitnehmer gebührt bei Betrauung mit einer der in Abs. 2 genannten Funktionen nach einer Probezeit von sechs Monaten eine Funktionszulage, sofern es sich um eine nichtmanuelle Verwendung handelt. Voraussetzung für deren Gebührllichkeit ist eine mindestens sehr gute Aufgabenerfüllung während der Probezeit. Diese Probezeit beginnt mit der formalen Betrauung mit der Funktion, wobei jedoch je-

ner unmittelbar davor liegende ununterbrochene Zeitraum, während dem zufolge der Abwesenheit des bisherigen Funktionsinhabers die Tätigkeit bereits faktisch vollinhaltlich durch den nunmehr mit der Funktion Betrauten ausgeübt wurde, im Ausmaß von höchstens sechs Monaten eingerechnet wird. Sollte im konkreten Einzelfall eine Funktionsaufwertung erfolgen ohne Änderung des Aufgabengebietes, so ist gleichfalls jener unmittelbar davor liegende ununterbrochene Zeitraum im Ausmaß von höchstens sechs Monaten einzurechnen, in dem der Funktionsinhaber die Funktion bereits vollinhaltlich ausgeübt hat. Stand dem Arbeitnehmer vor Funktionsbetrauung eine andere Funktionszulage zu, ist diese in der Probezeit fortzuzahlen.

(2) Die Höhe der Funktionszulage ist in einem Prozentsatz des monatlichen Gehaltes der Gehaltsgruppe A, Gehaltsstufe 10 der Anlage 1 festgesetzt.

Das prozentuelle Ausmaß der Funktionszulage beläuft sich auf:

a)	Hauptabteilungs-/Geschäftsfeldleiterfunktionen	70%
b)	Gehobene Abteilungsleiterfunktionen	40%
c)	Mittlere Abteilungsleiterfunktionen	20%
d)	Einfache Abteilungsleiterfunktionen.....	15%
e)	Gehobene Referatsleiterfunktionen.....	15%
f)	Gehobene Aufsichtsdienstfunktionen.....	15%
g)	Mittlere Referatsleiterfunktionen.....	10%
h)	Mittlere Aufsichtsdienstfunktionen.....	10%
i)	Einfache Referatsleiterfunktionen.....	5%
j)	Einfache Aufsichtsdienstfunktionen.....	5%

(3) Bei der Zuordnung der Funktionszulagen zu den einzelnen Funktionen kommt dem Betriebsrat ein beratendes Mitwirkungsrecht zu. Maßgeblich für die Zuordnung einer Funktion sind vornehmlich folgende Kriterien:

- Ausbildungs- und erfahrungsbedingte Fachkompetenz
- Aufgabeninhalte und Dichte der dafür vorgegebenen Handlungsrichtlinien
- Selbständigkeitsgrad der Aufgabenwahrnehmung
- Wirkungsbreite der Entscheidungskompetenz bezogen auf das Gesamtunternehmen
- Ebene und Spanne der Mitarbeiterführungsaufgabe
- Quantitative und qualitative Kommunikationsnotwendigkeiten mit anderen Organisationseinheiten

(4) Eine Funktionszulage gebührt dem Arbeitnehmer nur so lange, wie er mit der Funktion betraut ist. Sollte die Abberufung von der Funktion aufgrund einer Organisationsänderung erfolgt sein oder aus dem Grund, dass der Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Sinne des ASVG in der Funktion nicht weiter einsetzbar ist, so tritt der Wegfall der Funktionszulage nur stufenweise ein. Bei einer Ausübung der Funktion von zumindest 5 Jahren gebühren 25 von Hundert, von zumindest 10 Jahren 50 von Hundert, von zumindest 15 Jahren 75 von Hundert und von zumindest 20 Jahren 100 von Hundert der Funktionszulage zunächst weiter. Dieses Ausmaß reduziert sich nach Ablauf jeweils eines Jahres, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Abberufung von der Funktion, um 20 von Hundert. Auf vorgenannte Zeiträume sind auch jene Zeiten anzurechnen, in denen der Arbeitnehmer mit anderen Funktionen, mit denen ein Funktionszulagenbezug verbunden war, betraut war und die in einem der Abberufung unmittelbar vorangegangenen Zeitraum

von zehn Jahren liegen. Die Weiterzahlung der Funktionszulage erfolgt in diesem Fall allerdings mit der Maßgabe, dass der Berechnung nicht die letztbezogene Funktionszulage, sondern der zeitlich gewichtete Durchschnitt der in die Berechnung einzubeziehenden Funktionszulagen zu Grunde gelegt wird.

(5) Sofern infolge der Betrauung mit einer anderen Funktion neben der gemäß Abs. 4 fortzuzahlenden Funktionszulage noch eine andere Funktionszulage gebührt, hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf die jeweils höhere Funktionszulage.

§ 50 Zulagen

(1) In Abhängigkeit von den ausgeübten Tätigkeiten gebühren dem Arbeitnehmer Zulagen. Die Zulagen gebühren nur für die Dauer der ausgeübten Tätigkeit. Monatszulagen sind daher gegebenenfalls mit einem Dreißigstel zu aliquotieren. Die näheren Voraussetzungen sowie das Ausmaß der einzelnen Zulagen sind in den Anlagen 3 und 4 festgesetzt. Diese Anlagen bilden einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages.

(2) Überstunden werden mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag entlohnt. Mehrarbeitsstunden sind nur mit der Grundvergütung zu entlohnen. Weitere Entlohnungsansprüche bestehen diesfalls nicht.

(3) Die Grundvergütung setzt sich zusammen aus $1/162$ des sich aus der jeweiligen Gehaltsgruppe und Gehaltsstufe ergebenden Gehalts, $1/162$ einer allenfalls gebührenden Funktionszulage und einem Aufschlag.

Der Aufschlag berechnet sich wie folgt: Die Zulagen der letzten drei abgerechneten Monate, die im Sinne des § 44 Abs 1 Entgelt darstellen unter Ausnahme der Überstunden- und Mehrstundenzulagen sind zu summieren. Daraus ist der monatliche Durchschnitt zu bilden. Der Aufschlag beträgt $1/162$ des so ermittelten Betrages. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht drei Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zu Grunde zu legen. Zeiten ohne Entgeltanspruch gelten als neutrale Zeiten und sind bei der Durchschnittsberechnung auszuklammern.

(4) Der Zuschlag beträgt 50 von Hundert der Grundvergütung, er erhöht sich auf 100 von Hundert der Grundvergütung, wenn die Überstunden in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr oder an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden. An Sonntagen der Wochenendruhe bzw. dem dem Sonntag entsprechenden Kalendertag der Wochenruhe gebührt ein Zuschlag von 100 von Hundert.

(5) Statt der Abgeltung in Geld kann Zeitausgleich vereinbart werden. Soweit der Zuschlag im Zeitausgleichsausmaß nicht berücksichtigt wird, ist er in Geld abzugelten.

§ 51 24. Dezember, 31. Dezember, Karfreitag, Allerseelen

(1) Sofern der Arbeitnehmer am 24. Dezember, 31. Dezember, Karfreitag oder zu Allerseelen aufgrund dienstlicher Erfordernisse mehr als 4,5 Stunden zu arbeiten hat, gebührt dem Arbeitnehmer hinsichtlich der Arbeitsstunden, die 4,5 Stunden überschreiten, ein Zuschlag von 100 %. Als Bemessungsgrundlage dieses Zuschlages ist

der kollektivvertragliche Gehalt einschließlich einer allfälligen Funktionszulage heranzuziehen.

(2) Der Arbeitnehmer, dessen Dienst am 24. Dezember, 31. Dezember, Karfreitag oder zu Allerseelen vorzeitig endet, behält hinsichtlich der ausgefallenen Arbeiten den Anspruch auf Entgelt.

(3) Am 24. bzw. 31. Dezember, am Karfreitag und zu Allerseelen werden dem Arbeitszeitkonto gleichfalls 7,5 Stunden angerechnet, sofern eine Dienstleistung von zumindest 4,5 Stunden erbracht wird.

(4) Bei Zusammentreffen des Zuschlages gemäß Abs 1 mit einem anderen Zuschlag gebührt nur der Zuschlag gemäß Abs 1.

§ 52 Belohnungen im Einzelfall

(1) Für außergewöhnliche Arbeitsleistungen im Einzelfall kann dem Arbeitnehmer eine einmalige Belohnung gewährt werden. Auf die Bedeutung dieser Arbeitsleistung ist bei der Festsetzung der Höhe der Belohnung Bedacht zu nehmen.

(2) Weiters können Belohnungen im Einzelfall auch für Verbesserungsvorschläge gewährt werden, wobei bezüglich der Höhe der Belohnung zu berücksichtigen ist, welcher Nutzen durch die Vorschlagsverwirklichung erzielt wird, wieweit der Vorschlag einer sofortigen Verwirklichung zugänglich ist und ob es sich bei dem Vorschlag um völlig Neuartiges handelt.

(3) Mit der Zuerkennung von Belohnungen im Einzelfall wird seitens des Arbeitnehmers weder dem Grunde noch der Höhe nach ein Anspruch auf weitere gleichartige Leistungen erworben.

§ 53 Leistungstopf

(1) Zur Abgeltung der individuellen Leistungserbringung kann dem Arbeitnehmer einmal jährlich aus einem vom Dienstgeber für die gesamte Gesellschaft zu dotierenden Leistungstopf, der gemäß Abs 2 in Subtöpfe zu unterteilen ist, eine Zahlung in bar oder bargeldlos zu Teil werden. In einem solchen Fall hat die Auszahlung für das abgelaufene Kalenderjahr spätestens bis Ende Februar des Folgejahres zu erfolgen. Zahlungen aus dem Leistungstopf setzen jedenfalls eine sechsmonatige Beschäftigung im betreffenden Kalenderjahr voraus. Auf die sechsmonatige Beschäftigungszeit sind im Falle eines unmittelbaren Wechsels zwischen den dem Kollektivvertrag unterliegenden Gesellschaften die in der Vorgesellschaft verbrachten Zeiten anzurechnen. Abs. 6 gilt diesfalls nicht.

(2) Die innerbetriebliche Aufteilung des Leistungstopfes in Subtöpfe hat unter Beachtung auf die jeweils bestehende Organisationsstruktur der Gesellschaft zu erfolgen, wobei die die jeweilige Beurteilung abgebenden Vorgesetzten sowie die jeweils Beurteilten keinesfalls dem selben Subtopf angehören dürfen. Außerdem soll die Größe eines Subtopfes mindestens fünf Arbeitnehmer umfassen. Weiters sollen Arbeitnehmer mit gleichartigen Tätigkeiten möglichst aus Objektivitätsgründen einem Subtopf zugeordnet werden. Ansonsten richtet sich die Aufteilung nach der angesprochenen Organisationsstruktur.

(3) Die Dotierung des Leistungstopfes einer Gesellschaft richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer, die am 31. 12. des Kalenderjahres, für das die Ausschüttung aus dem Leistungstopf erfolgen soll, die Voraussetzungen nach § 53 Absatz 1 erfüllt haben. Arbeitnehmer, die an diesem Stichtag aus den in § 46 Abs 2 genannten Gründen jeweils keinen Entgeltsanspruch haben, sind sinngemäß zu Abs. 6 zu behandeln. Der sich so ergebende Personalstand wird mit 38,51 € und in weiterer Folge mit 14 multipliziert und unter Beachtung der dargestellten Subtopfbildung entsprechend deren personeller Größe auf diese aufgeteilt. Für nach dem 30.6. des Vorjahres begonnene, zum Stichtag noch aufrechte, Arbeitsverhältnisse werden die im Vorjahr bereits zurückgelegten vollen Monate des Arbeitsverhältnisses mitberücksichtigt.

(4) Darüber hinaus werden die einzelnen Subtöpfe nach den zum Stichtag 31. Dezember des Kalenderjahres, für das die Ausschüttung erfolgen soll, bestehenden Gegebenheiten nach folgender Art noch zusätzlich dotiert; die nachstehenden Prozentsätze beziehen sich auf den monatlichen Gehalt der Gehaltsstufe 10 der Gehaltsgruppe A:

Je dem Subtopf zugeordneter Funktion	
a) Hauptabteilungsleiter/Geschäftsfeldleiter	25 %
b) Gehobener Abteilungsleiter	20 %
c) Mittlerer Abteilungsleiter	10 %
d) Einfacher Abteilungsleiter	7,5 %
e) Gehobener Referatsleiter	5 %
f) Mittlerer Referatsleiter	2,5 %
g) Gehobener Aufsichtsdienst	2,5 %
h) Mittlerer Aufsichtsdienst	1,25 %
i) Fahrbedienstete der WIENER LINIEN	1 %

Die sich so ergebenden Zusatzbeträge werden noch mit 14 multipliziert.

(5) Grundlage für eine Zahlung im Sinne des Abs.1 ist die vom Vorgesetzten in diesem Zusammenhang erstellte Leistungsbeurteilung. Sollte das Ergebnis dieser Leistungsbeurteilung im Einzelfall dem Arbeitnehmer nicht eine zumindest gute Leistungsbeurteilung bescheinigen, so hat diesfalls eine Auszahlung an den betreffenden Arbeitnehmer jedenfalls zu unterbleiben. Sofern der Arbeitnehmer Zahlungen aus dem Leistungstopf erhält, entsteht weder dem Grunde noch der Höhe nach ein Anspruch auf weitere gleichartige Leistungen.

(6) Sollte der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, hat die Ermittlung einer allfälligen Auszahlung aus dem Titel des Leistungstopfes mit der Wirksamkeit seines Ausscheidens zu erfolgen. Basis für eine allfällige Ausschüttung ist die in diesem Einzelfall nach der Zahl der vollen Monate des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig eingebrachte Topfquote.

§ 54 Entlohnung von Arbeitnehmern mit herabgesetzter Arbeitszeit

Dem Arbeitnehmer mit gegenüber der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit herabgesetzter Arbeitszeit gebührt der seiner Arbeitszeit entsprechende Teil seines Gehaltes sowie einer allfälligen Funktionszulage. Entsprechendes gilt bezüglich der Zulagen mit der Maßgabe, dass eine Aliquotierung insofern zu erfolgen hat, als die Zulagen jeweils für Zeiträume gebühren, während denen ein solcher Arbeitnehmer zufolge der herabgesetzten Arbeitszeit nur teilweise Arbeitsleistungen verrichtet. Reisegebühren gebühren in vollem Umfang entsprechend der jeweiligen Reisedauer. Allfällige über die herabgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistungen lösen einen Anspruch auf Überstundenvergütung erst dann aus, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Für die Vergütungshöhe von Arbeitsleistungen über das herabgesetzte Arbeitszeitausmaß hinaus gelten die Bestimmungen des § 50 Abs 2 bis 5 entsprechend unter Bedachtnahme auf die herabgesetzte Arbeitszeit. Auf den Umstand der herabgesetzten Arbeitszeit ist auch bei einer allfälligen Zahlung aus dem Leistungstopf entsprechend Bedacht zu nehmen.

§ 55 Entlohnung von Ferialpraktikanten, Schneearbeitern und Zeremonienleitern

(1) Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Ferialtätigkeit beschäftigt werden, gebühren nachstehende monatliche Entlohnungen:

Ferialpraktikanten mit abgelegter Matura	716,18 €
Ferialpraktikanten ohne abgelegter Matura	592,96 €

(2) Arbeitnehmern, die im Rahmen eines stundenweise befristeten Arbeitsverhältnisses als Schneearbeiter beschäftigt werden, gebührt eine stundenweise Entlohnung in der Höhe von € 5,00, in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr in der Höhe von € 5,60.

(3) Zeremonienleitern gebührt ein Stundenlohn in Höhe von 9,40 €. Außer einer allfälligen Gebührlichkeit einer Außendienstzulage kommen keine anderen Zulagen in Betracht.

(4) Die Bestimmungen der § 43, § 45 Abs. 1, 3 und 4, § 46, § 47 und § 54 gelten für Ferialpraktikanten und Zeremonienleiter gegebenenfalls sinngemäß. Außerdem gelten für Zeremonienleiter auch § 45 Abs 2 sowie § 52. Die übrigen Bestimmungen des besoldungsrechtlichen Teils des Kollektivvertrages kommen für Ferialpraktikanten, Schneearbeiter und Zeremonienleiter nicht in Betracht. Die Auszahlung an Schneearbeiter erfolgt mit Einsatzende.

§ 56 Rückforderung von Bildungskosten

(1) Wird dem Arbeitnehmer der Besuch einer Aus- oder Weiterbildungsveranstaltung, die über die bloße Einschulung am Arbeitsplatz hinaus geht, ermöglicht, so kann der Arbeitgeber vor dem Veranstaltungsbesuch die Teilnahme an den Abschluß einer Vereinbarung betreffend die Rückforderung der Bildungskosten binden. Beim Abschluß einer solchen Vereinbarung haben nachstehende Absätze Beachtung zu finden.

(2) Der Arbeitnehmer hat die Bildungskosten dem Arbeitgeber rückzuerstatten, wenn das Arbeitsverhältnis aus folgenden Gründen endet:

- a) Kündigung durch den Arbeitnehmer, ohne dass dieser bei Ende des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Pension aus den Versicherungsfällen des ASVG erfüllt,
- b) Kündigung oder Entlassung durch den Arbeitgeber, wenn den Arbeitnehmer ein Verschulden trifft,
- c) Austritt ohne wichtigen Grund durch den Arbeitnehmer, oder
- d) Einvernehmliche Auflösung mit Vereinbarung einer Rückerstattungspflicht.

Fälligkeitszeitpunkt ist diesfalls der Tag des Endens des Arbeitsverhältnisses. Endet das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf, entsteht keine Rückzahlungsverpflichtung.

(3) Der zurückzuzahlende Betrag darf das Fünffache des Gehalts, der der besoldungsrechtlichen Stellung des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Fälligkeit der Rückzahlung entspricht, nicht überschreiten. Er verringert sich nach jedem vollen Jahr, das von der Beendigung der Teilnahme an der Bildungsveranstaltung bis zur Fälligkeit im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, um 25 von Hundert.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während der Veranstaltungsteilnahme gemäß Abs. 2 oder wird die Veranstaltungsteilnahme auf eigenes Verlangen bzw. aus eigenem Verschulden des Arbeitnehmers beendet, so ist der zurückzuzahlende Betrag nach den im Einzelfall entstandenen Kosten der Veranstaltungsteilnahme zu bestimmen. Es dürfen jedoch weder die vollen Veranstaltungskosten noch der sich aus Abs. 3 ergebende Höchstbetrag überschritten werden. Fälligkeitszeitpunkt ist diesfalls der Tag der Beendigung der Veranstaltungsteilnahme.

(5) Sollte der Arbeitnehmer auf eigenes Verschulden hin von jener Tätigkeit, in deren Rahmen die Ergebnisse der Veranstaltungsteilnahme dienstlich nutzbringend verwendet werden konnten, enthoben werden müssen, so trifft den Arbeitnehmer eine Rückerstattungspflicht, deren Ausmaß nach dem Zeitpunkt der Enthebung als Fälligkeitszeitpunkt zu bemessen ist. Im Falle einer bloß vorübergehenden Enthebung durch den Arbeitgeber ist Abs. 3 zweiter Satz mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Zeitraum der Enthebung als neutrale Zeit auszuschalten ist. Der Arbeitgeber hat innerhalb einer angemessenen, vier Wochen nicht übersteigenden Frist zu beurteilen, ob die Enthebung bloß als vorübergehend einzustufen ist.

(6) Bezüglich des zurückzuzahlenden Betrages kann mit dem Arbeitnehmer eine Ratenzahlung vereinbart werden.

(7) Über Rückzahlungsvereinbarungen wird der Betriebsrat informiert.

IV. TEIL: Pensionskasse

§ 57

Die WIENER STADTWERKE Holding AG sichert zu, bis 31. Dezember 2002 im gegenständlichen Teil eine Pensionskassenregelung für Arbeitnehmer, die in einem Dienstverhältnis zu den von diesem Kollektivvertrag umfassten Gesellschaften stehen, umzusetzen. Hinsichtlich dienstzeitabhängiger Ansprüche soll dabei auf den Tag der Aufnahme abgestellt werden.

- Anlage 1: Gehaltsansätze 1.7.2003
- Anlage 2: Aufteilung der Bedienstetengruppen
- Anlage 3: Zulagen
- Anlage 4: Reisegebühren

Beilage:

- 1) Muster eines Arbeitsvertrages
- 2) Muster eines Lehrvertrages mit Ausbildung in den Lehrwerkstätten
„Jugend am Werk“
- 3) Muster eines Lehrvertrages ohne Ausbildung in den Lehrwerkstätten
„Jugend am Werk“

Diese Beilagen bilden keinen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

WIENER STADTWERKE Holding AG

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Gemeindebediensteten