

FEDERMECCANICA - ASSISTAL

## **Kollektivvertrag Metallindustrie**

**5. Februar 2021**

FIOM CGIL-AGB

FIM SGBCISL

UILM UIL-SGK

ASGB Metall

## ZUR EINFÜHRUNG

Die deutsche Übersetzung des Kollektivvertrages für die metallverarbeitende Industrie und das Installationsgewerbe soll durchaus keine rechtlich gültige Unterlage für die Auslegung des Willens der Vertrag schließenden Parteien darstellen, sondern lediglich ein Hilfsmittel sein, die Kenntnis des italienischen Texts zu erweitern. Letzterer bildet jedoch die einzig gültige Rechtsgrundlage, auf die in jedem Fall zurückzugreifen ist.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Tätigkeitsbericht auf geschlechtsspezifische Endungen verzichtet.

Die verwendeten Bezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter gleichermaßen.

## VORWORT

1) Mit vorliegendem NKAV werden - in Beachtung und Vereinbarkeit mit der wirtschaftlichen Lage der Nation, mit den gegenwärtig ablaufenden schnellen Veränderungen und mit den angestrebten Zielen der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, der Aufwertung der Industriearbeit und der Verbesserung der Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen - wichtige Neuerungen hinsichtlich der industriellen und vertraglichen Beziehungen sowie des Verhältnisses zwischen den Vertragsparteien eingeführt:

- die Anwendung der vereinbarten Neuerungen wird mit dem Verfahren des Modellversuchs und der Überprüfung begleitet;

- die kollektive Handlungsfreiheit der Vertragspartner übernimmt eine primäre Aufgabe bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen durch die Entwicklung partizipativer Verfahren, welche verschiedene Ebenen und unterschiedliche Mittel betreffen, und diese gelten als wesentlich für die Konfliktvorbeugung;

- es werden die kollektiven Verhandlungen auf zwei Ebenen bestätigt: der NKAV soll allen Arbeitnehmern des Sektors, wo immer sie auch innerhalb des Staatsgebietes tätig sind, die Sicherheit der gemeinsamen wirtschaftlichen und rechtlichen Behandlungen gewährleisten, die betrieblichen Verhandlungen sind die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und der Arbeitsbedingungen ausgerichtet;

- indem ein geregelter System gewerkschaftlicher und vertraglicher Beziehungen gestaltet wird, das, durch die Anwendung und Einhaltung der Regeln, imstande ist, hinsichtlich der Verantwortungsträger, der Zeiten und Fristen und der Inhalte der kollektivvertraglichen Verhandlungen Sicherheit zu gewährleisten.

2) Mit diesen Zielsetzungen verpflichten sich die Vertragsparteien im eigenen Namen und im Namen der angeschlossenen territorialen Strukturen, sowie der Mitgliedsbetriebe und der gemäß geltender Interkonföderaler Abkommen gebildeten und geregelten EGV, dass die Abwicklung des nachfolgend beschriebenen Systems der Gewerkschafts- und Vertragsbeziehungen auf die beschriebene Art und Weise erfolgen wird; gleichzeitig wird festgehalten, dass die vollständige Anwendung der beschriebenen Formen und Verfahrensweisen eine unerlässliche Voraussetzung dafür ist, dass die Gewerkschaftsbeziehungen auf den im Vertrag vorgesehenen Ebenen innerhalb der festgelegten Regeln gestaltet werden.

Diesbezüglich bestätigen die Vertragspartner, dass als allgemeine Regel, - auch dort, wo es nicht ausdrücklich vorgesehen ist, - bei den in vorliegendem Vertrag geregelten Treffen und Anlässen, bei denen die betriebsexternen Gewerkschaftsorganisationen der Arbeitnehmer vertreten sind, auch der Verband vertreten sein muss, in dem der Betrieb eingeschrieben ist oder dem er die Vollmacht / Auftrag gibt und umgekehrt.

3) Dem so geregelten Vertragssystem entspricht die Verpflichtung der Vertragspartner, für die Vertragsdauer den allgemeinen Vertrag und die vorgesehenen ergänzenden, Sektor bezogenen und betrieblichen Bestimmungen einzuhalten und diese von den eigenen Mitgliedern einhalten zu lassen. Dazu verpflichten sich die Industriellenvereinigungen, die Mitgliedsbetriebe zur Einhaltung der vereinbarten Bedingungen anzuhalten, während die Arbeitnehmerorganisationen sich verpflichten, keine Aktionen zu planen oder Forderungen zu erheben - bzw. einzugreifen, um sie zu vermeiden -, mit denen die Verhandlungsergebnisse der verschiedenen Ebenen verändert, ergänzt oder erneuert werden sollen.

4) Die Verhandlungen auf Betriebsebene betreffen Fragen und Sachverhalte, die vom NKAV oder vom Gesetz teilweise oder vollständig dafür vorgesehen werden und werden in Übereinstimmung mit den jeweils

angegebenen Kriterien und Verfahrensweisen abgewickelt.

5) Die betrieblichen Verhandlungen erfolgen, bei besonderer Berücksichtigung der kleinen Betriebe, im Geiste der bestehenden Verhandlungspraxis.

6) Inhaberschaft und Berechtigung zu betrieblichen Verhandlungen über die in vorliegendem Vertrag angeführten Bereiche, Sachverhalte, Verfahren und Kriterien werden von den geltenden Interkonföderalen Abkommen geregelt. Die Betriebe werden dabei von den territorialen Industriellenvereinigungen beraten.

#### NATIONALER AUSSCHUSS ZUR ANGLEICHUNG UND HARMONISIERUNG DES NKAV MIT DEM EINHEITSTEXT VOM 10. JÄNNER 2014

Zwecks Angleichung und Harmonisierung der Vorschriften des NKAV mit jenen des Einheitstextes vom 10. Jänner 2014 zur Gewerkschaftsvertretung wird von den Vertragsparteien ein nationaler Ausschuss gebildet mit der Aufgabe, im Zeitraum der Gültigkeit des NKAV die vertraglichen Regeln zur Umsetzung all jener Teile festzulegen, die vom Einheitstext vom 10. Jänner 2014 und von den nachfolgenden Interkonföderalen Abkommen der kollektivvertraglichen Regelung übertragen werden.

Der Ausschuss besteht aus 6 Vertretern von Federmeccanica, Assisital und von 6 Vertretern von FIM, FIOM, UILM.

#### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG VON FIM, FIOM, UILM

Im Rahmen dieser Harmonisierung verfolgt die Arbeit des Ausschusses eine größtmögliche Beteiligung der Arbeitnehmer und zielt auf die Aufwertung der Mitglieder und der Rolle der EGV.

\*\*\*\*\*

Vorliegender Arbeitsvertrag gilt auf dem gesamten Staatsgebiet für Betriebsstätten, Baustellen, Produktions- und Dienstleistungen wie sie im Geltungsbereich des NKAV angeführt sind und für die dort beschäftigten Arbeitnehmer.

## GELTUNGSBEREICH DES VERTRAGS

Der folgende Vertrag findet Anwendung:

A) Bei Produktions-, Konstruktions-, Entwicklungs- und Dienstleistungsbetriebe, die dem Metallsektor und der Mechatronik angehören, wo die Verwendung von Metallen, Halbmetallen und ähnlichen Werkstoffen charakteristisch, ausschließlich, vorwiegend oder in einem quantitativ beachtlichen Ausmaß bedeutend ist.

B) Bei Stahlbetrieben.

C) Bei Produktion- und Dienstleistungen, die traditionell als mit dem Metallsektor und der Mechatronik artverwandt betrachtet werden.

D) Bei produktiven und/oder operativen Einheiten sowie bei Dienst- Forschungs- Planungs- und Entwicklungseinheiten, die Querverbindungen von bemerkenswerter Bedeutung zum Metallsektor und zur Mechatronik aufweisen sowie bei Unternehmen des technischen Anlagenbaus und bei Dienstleistungsbetrieben zur energetischen und ökologischen Effizienz (ESCo) und zum Facility Management.

Als Hinweis und Beispiel angeführt, gehören - sofern sie die, in der obigen Definition vorgesehenen Eigenschaften aufweisen und nicht durch Verträge anderer Kategorien geregelt werden - folgende Betriebe, Unternehmen und Baustellen dem vom vorliegenden Vertrag geregelten Metallsektor an, die in folgenden Bereichen wirksam sind:

- Produktion von nicht eisenhaltigen Metallen (Aluminium, Magnesium, Kupfer, Blei, Zink, Silber und andere);
- plastische Umformung von Aluminium, Magnesium, Nickel, Blei, Zink und anderer nicht eisenhaltiger Metalle und ihre Legierungen (Bronze, Messing, usw.);
- Schmelzung von Gießereirohstoffen;
- Schmelzung von Gießereirohstahl, sofern der Betrieb nicht zur Produktion des entsprechenden Stahles fortschreitet;
- Kalt- und Warmwalzen und Ziehen des Stahles;
- Konstruktion, Montage, Reparatur und Instandhaltung von:
  - Fracht-, Passagier- und Kriegsschiffen, Schwimmdocks, Brückenschiffe und Kähne;
  - bewegliches und fixes Material für Eisenbahnen, Trambahnen, Oberleitungsbusses, Drahtseilbahnen und Schwebbahnen;
  - Automobile, Autobusse, Laster, Anhänger, Karosserie und Einzelteile davon;
  - Motorräder und Lieferwagen, die entsprechenden Karosserien, Fahrräder und verwandte Teile;
  - Flugzeuge, Raumfahrtfahrzeuge und Teile davon; Starr- und Drehflügelflugzeuge, Raumfahrzeuge- und Technologien, einschließlich die Kommunikationssysteme, Teile davon;
  - Radarsensoren, ballistische Produktions- und Integrationstechnologien, Hardware, Software und damit zusammenhängende Dienstleistungen im Bereich der physischen und technologischen Sicherheit sowie damit zusammenhängende Forschungs-, Entwicklungs-, Design-, Produktions-, Montage-, Reparatur- und Servicetätigkeiten;
- Treideln, Ausrüstung, Wiederverwendung, Reparatur und Abwrackung von Schiffen und deren Teilen;

- Betrieb von Trockendocks;
- Produktion von Eisenrahmenbau, Einfassungen, Rollläden, Möbel Panzerschränke und Ähnliches und Metalleinrichtungen;
- Fertigung, Verpackung, Lieferung von Rundeisen für Eisenbeton und deren Verlegung/Einbau;
- Fertigung von Töpfen, Geschirr, Bestecken, Messern und verwandten Werkzeugen und Küchengeräte;
- Fertigung verschiedenartiger Artikel, Eisenwaren, Metallkleinwaren;
- Fertigung von Bolzen, Schrauben, Nägeln, Federn;
- Fertigung von Metallnetzen und Metalltüchern, flexiblen Rohren, Fäden, Schleppen, Metallzöpfen, Ketten;
- Fertigung von metallischen (Blech -) Musikinstrumenten, einschließlich Elektroklinger, digital und mit Mischtechnik und entsprechendes Zubehör;
- Fertigung von Gegenständen aus Schmiedeeisen;
- Fertigung von Schachteln und Metallverpackungen;
- Produktion, Forschung & Entwicklung, Planung, Konstruktion, Montage, Reparatur und Service von folgenden Geräten:
  - Hydraulische Zugmaschinen mit Dampf und internen Verbrennungsantrieb, abgetrennte Einzelteile und charakteristische Zusatzteile;
  - Übertragungselemente und Kugellager;
  - Maschinen und Geräte zur Erzeugung, Umwandlung, Speicherung, Übertragung, Messung und Verwendung von Energie jeglicher Art und Herkunft, einschließlich mechanischer, thermischer, elektrischer, magnetischer, chemischer, nuklearer Energie und Energie aus erneuerbaren Quellen;
  - analoge und digitale Geräte und Anlagen für die Elektroakustik, die Tonaufzeichnung und den audiovisuellen Rundfunk und Ton, für Radio und Fernsehen;
  - analoge und digitale Geräte und Anlagen für die Sprach- und Datenverarbeitung und -übertragung, die Telefonie und die Telekommunikation sowie die Verwaltung der damit verbundenen entsprechenden Dienste;
  - Herstellung von Geräten zur Erzeugung und Verwendung von thermischer Energie zu industriellen, medizinischen und häuslichen Zwecken;
  - Herstellung von Geräten für Beleuchtung und Lichtsignalisierung mit elektrischer Energie oder Energie anderer Natur;
  - Herstellung von Geräten, Werkzeugen und Instrumenten für die Medizin, Chirurgie, Orthopädie oder Zahnmedizin und biotechnologische Anwendungen im Allgemeinen;
  - Herstellung von Maschinen und Geräten für Aushebungen Durchbohrungen, Bohrungen von Erdboden, Felsen, usw.; für die mechanische Behandlung von Mineralien und Steinen; für die Bearbeitung von Marmor und Steinen und für die Erzeugung von Ziegeln, Konglomeraten, Keramik, Grés und Ähnlichem;
  - Herstellung von Maschinen und Geräten für Baustellen und für Straßenbau;
  - Herstellung von Werkzeugmaschinen und des entsprechenden Zubehörs für die Bearbeitung von Metall, Holz, Kork und Kunststoffen (Harze);
  - Herstellung von Maschinen, Geräten und Zubehör für die Erzeugung von Papier, Karton, für Papierverarbeitung, Buchbinderei, Druckerei;
  - Herstellung von Maschinen, Geräten und Zubehör für die Textil- und Bekleidungsindustrie;
  - Herstellung von Maschinen, Traktoren und Geräten für die Landwirtschaft und für die Agrar-, Lebensmittel-, Öl-, Weinproduktion und für die Gefrierindustrie; Herstellung von Maschinen und Geräten für die Chemie- und Gummiindustrie;

- Herstellung von Werkzeugen für Arbeitsmaschinen: Werkstattinstrumente;
- Herstellung von Werkzeugen und Ausrüstungen für Kunst und Handwerk, von Schneideeisen und Klingen;
- Herstellung von Pumpen, Kompressoren, pneumatische Maschinen, Ventilatoren, von Absaugern verwandten Maschinen und Geräten, von Absperr- und Regulationsvorrichtungen für Dampfleitungen und Leitungen von flüssigen Stoffen im Allgemeinen;
- Herstellung von Geräten und Ausrüstungen für hygienisch-sanitäre und Heizungsanlagen;
- Herstellung von Maschinen und Geräten für die Sterilisation und Desinfektion, für Klima-Anlagen, Wäschereien und Büglereien;
- Herstellung von Maschinen und Anlagen für die pneumatische Postbeförderung, und automatische Verteilung;
- Herstellung von Waffen und Metallteilen zu Kriegs-, Jagd- und Sportzwecken;
- Herstellung von Maschinen und Geräten für die Bearbeitung und Fertigung von verschiedenartigen mechanischen, mechatronischen Geräten und digitalen Anwendungen, wie z. B.: Prüfmaschinen und -geräte, Mess- und Kontrollmaschinen; geophysikalische und topographische Geräte, Foto-, Film- und Reproduktionsgeräte, Schreib-, Rechen-, Buchhaltungs-, Frankiermaschinen und ähnlichen, Geräte zur optischen Bearbeitung im Allgemeinen, Herstellung von Uhren im Allgemeinen;
- Herstellung von mechanischen Modellen für die Gießerei;
- Betriebe zur Galvanisierung, anodischen Oxydation, Verbleiung, Verzinnung, Verzinkung, Glasierung und Ähnlichem;
- dreidimensionales Drucken, Sintern und additive Fertigungssysteme;
- die Herstellung, die Implementierung und die Instandhaltung von Hardware und Software sowie alle damit verbundenen Dienstleistungen;
- die Produktion von mikroelektronischen Bestandteilen sowie von getrennten Teilen, die diese Bestandteile benützen;
- die Lieferung von allgemeinen Diensten, logistischen und technologischen Dienstleistungen, einschließlich technologischer und industrieller Reinigungs- und Transportdienstleistungen für Unternehmen;
- die Projektierung, Lieferung, Installation, Management und Instandhaltung sowie jede zusätzliche und unterstützende Tätigkeit, die mit nachstehend angeführten Unternehmungen verbunden ist einschließlich der baulichen Unterstützungswerke, der Logistik und des Transportes:
- thermische Anlagen zur Klimatisierung, Belüftung und Luftbehandlung;
- Wasser- und Sanitäranlagen;
- Kühlanlagen;
- Brandschutzanlagen;
- Anlagen und Netzwerke zum Transport und zur Verteilung von Flüssigkeiten;
- Anlagen und Netzwerke für die Telekommunikation, Telefonie, und Datenübertragung;
- Anlagen zur Produktion, Transformation, Transport, Verteilung und Nutzung von Elektroenergie;
- Beleuchtungsanlagen;
- Anlagen zur Kogeneration, Trigeneration und Fernheizung;
- Anlagen zur Produktion, Transformation, Transport, Verteilung und Nutzung von Wärmeenergie;
- Anlagen zur Hebung von Personen und Sachen mit Hilfe von Aufzügen, Warenaufzügen, Rolltreppen oder Ähnlichem;

- Sicherheitsanlagen, Anlagen zum Schutz vor Einbruch und zur Videoüberwachung;
- Systeme zur Automation und Kontrolle von Zugängen wie Türen, Hindernisse und Gittertore;
- Ökoanlagen, Anlagen zur Behandlung von Wasser und Abfall;
- Radio- und Fernsehanlagen, Antennen;
- Sonderanlagen;
- Anlagen zur Signalgebung und zu Verkehrszeichen für Straße und Eisenbahn;
- Facility Management;
- Dienste zur Energieeffizienz (ESCO)
- die Ausführung bei Dritten der durch diesen Vertrag geregelten Tätigkeiten, usw.

### PROTOKOLLARISCHE KLÄRUNG

Die Vertragsparteien bestätigen, dass die Unternehmen, die den Aufbau, die Erweiterung und Ausdehnung von Elektro – und Telefonleitungen und Netzwerken sowie von Leitungen und Netzwerken zur Verteilung von Energie, Gas, Wasser vornehmen, gemäß der allgemeinen Grundsätze und der gemeinsamen Erfahrung Tätigkeiten ausführen, die traditionell dem Metallsektor zugehören.

### FESTLEGUNG BESONDERER TÄTIGKEITEN

*Stahlindustrie:* sie umfasst Betriebe, die sich gemäß vorliegendem Vertrag mit der Herstellung nachstehender Produkte beschäftigen:

- a) Roheisen aus dem ersten Schmelzgang;
- b) Stahl und Guss-Stahl;
- c) Eisenlegierungen;
- d) Halbfertigprodukte (Vorböcke, Barren, Behälter, große und mittlere geschmiedete Stücke);
- e) gewalzte und gezogene Stücke mit warmen Anfangsprozess;
- f) gewalzte und gezogene Rohre mit warmen Anfangsprozess;
- g) Weichblech

Als Stahlindustrie wird die Produktion von großen und mittleren Schmiedestücken betrachtet, wenn der Produktionsprozess beim Barren und beim Vorböck beginnt, weshalb die Schmiedestücke ein Halbfertigprodukt für weitere Verarbeitungen darstellen.

Die Produktion von gewalzten, gezogenen Stücken und Rohren wird als Eisenindustrie betrachtet, wenn der Produktionsprozess warm beginnt und auch kalt ohne Dauerlösung fortsetzt.

Mit den Produktionen laut a), b), c), d), e), f) und g) werden die Vor- und Zusatzverfahren derselben als verbunden betrachtet, und zwar DRI/vorreduziert die Kokerei, die Aufhäufung, die Wärmebehandlung.

Die Vertragspartner kommen überein, dass sie mit der Definition von großer und mittlerer eisenindustrieller Schmiede, welche mit dem Gussblock oder mit dem Vorböck beginnt, laut Buchstabe d), keineswegs den traditionellen Begriff der Eisenindustrie erweitern, noch ihn durch die Wendung Roheisen laut Buchstabe a) desselben Absatzes einengen wollten.

*Auto- und Flugzeugbau:* Dieser Sektor umfasst die Betriebe, welche die gesamte Serienkonstruktion von PKW und LKW und von Flugzeugen durchführen, mit Ausnahme der Betriebe, die Konstruktionen von Teilen, Zusätze und Ähnlichem vornehmen, sowie Reparaturen von PKW, LKW und Karosserien ausführen. Es sind im Sektor des Auto- und Flugzeugbau die Betriebe einbegriffen, die Traktoren für die Landwirtschaft produzieren; da sie auch Automobile herstellen, sind sie im gleichen Sektor eingeordnet.

*Elektromechanik und Elektronik:* Dazu gehören all jene Betriebe, die ausschließlich oder vornehmlich komplexe Produkte erzeugen, die Energien und elektrische sowie magnetische Signale gebrauchen und in denen der elektrische/elektronische Teil charakteristisch und von grundsätzlicher Bedeutung ist.

Die elektromechanische und elektronische Produktion umfasst:

elektrische Maschinen im traditionellen Sinne des Ausdrucks;  
komplexe elektrische Geräte;  
elektrische Antriebskomponente und -systeme für Land-, Wasser- und Luftfahrzeuge, einschließlich Energieerzeugungs- und speichersysteme;  
elektrische, elektronische auch digitale Messinstrumente;  
Geräte für die Telefonie, Telegraphie, Radiotelegraphie, Radiotechnik, Audio-Video-Aufnahme, Verarbeitung und Übertragung;  
elektronische Geräte zur Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung von Daten, Anwendungen der Leistungselektronik und die Anwendung elektronischer Technologien zum Betrieb von Maschinen, Geräten und Anlagen;  
elektrische Haushaltsgeräte (vollständige und in großen Serien).

Die Ausführung von Metall verarbeitende Arbeiten, auch wenn diese auf Stücken und Einheiten vollzogen werden, die für die Elektromechanik und Elektronik bestimmt sind, bringt nicht die Zugehörigkeit zu diesem Sektor mit sich.

*Schrottgießerei:* dazu gehören die Betriebe, die Folgendes ausführen:

Roheisenschmelzung;

Rohstahlschmelzung;

*Schiffswerften:* diesem Sektor gehören Betriebe an, deren Tätigkeit in der Konstruktion, Reparatur und dem Abbau von Schiffen besteht, sowie in der Betreuung der Trockendocks.

#### GEMEINSAME BESTIMMUNGEN

In jedem Betrieb gilt jene Tätigkeit als vorherrschend, welcher die größte Anzahl der Bediensteten zugewiesen ist und es werden auf Grund des Kriteriums des Vorherrschens die Bestimmungen eines einzigen Sektors angewandt; bei mehr als zwei Tätigkeiten wird das vorherrschende Tätigkeitsfeld durch die relative Mehrheit der zugewiesenen Arbeitnehmer bestimmt.

Wenn in einem Betrieb zwei oder mehrere Tätigkeiten ausgeübt werden, die alle im Metallvertrag beinhaltet sind, wendet man beim Personal der Generaldirektion und der Filialen, mit Ausnahme der Geschäfte, die Bestimmungen des Tätigkeitssektors an, dem am meisten Arbeiter zugewiesen sind.

#### NATIONALE PARITÄTISCHE KOMMISSION ZUR UNTERSUCHUNG EINZELNER GEWERBEBEREICHE

Die Vertragsparteien vereinbaren, eine paritätische Arbeitsgruppe einzurichten mit der Aufgabe, einzelne Gewerbebereiche zu ermitteln, die hinsichtlich Organisation, eingesetzter Technologien und Markt bezogen übereinstimmende Merkmale aufweisen.

Für die ermittelten Gewerbebereiche (z.B. Informatik/IC-Technologien) kann die Kommission jene Themenfelder auswählen, die eine eigene Regelung erfordern.

Die Ergebnisse der Kommissionsarbeiten werden den Vertragsparteien vorgelegt.

## SEKTION EINS

### DAS SYSTEM DER GEWERKSCHAFTLICHEN BEZIEHUNGEN

Die Vertragsparteien, Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom, Uilm beabsichtigen, die in der Prämisse zum Vertrag enthaltene Entscheidung, die auf Partizipation gründende Methode zu festigen und sehen im Ausbau des Systems der gemeinsamen Beobachtungsstellen und der paritätischen Ausschüsse den Weg zur Analyse und zur konstruktiven und positiven Auseinandersetzung, um - im Hinblick auf ein integriertes und koordiniertes Zusammenwirken der unterschiedlichen Ebenen – Maßnahmen zu ermitteln und fördern sowie Lösungen anzustreben.

Die vom System der Beobachtungsstellen und von den Paritätischen Kommissionen geleisteten Tätigkeiten sowie erarbeiteten Daten und Informationen werden die gemeinsam geteilte Dokumentationsgrundlage bilden, die für die Arbeit der beiden Parteien genutzt wird.

Die industriellen Beziehungen können für die Akteure beider Seiten auch in Form von gemeinsamen Vertiefungen erfolgen, mit dem Ziel, das Verhältnis, die Verhaltensweisen und die Praxis insgesamt zu verbessern.

#### BILATERALE GESAMTSTAATLICHE KÖRPERSCHAFT FÜR DEN BEREICH DES METALL- UND ANLAGENBAUS

Die Vertragsparteien sind übereinstimmend der Meinung, dass durch die Gestaltung eines vollständigen und abgeschlossenen partizipativen, auf einer ausgewiesenen Bilateralität gründenden Systems die gewerkschaftlichen Beziehungen im Sektor gestärkt werden müssen und sie vereinbaren deshalb, die Errichtung einer Nationalen Bilateralen Körperschaft (NBK) für die Metallindustrie und den Anlagenbau einzuleiten. Damit wird eine im NKAV vom 20. Januar 2008 eingegangene Verpflichtung erfüllt.

Eine eigens dazu gebildete Kommission, bestehend aus sechs Mitgliedern für jede der beiden Vertragsparteien, soll die Gründungs- und Organisationsfragen sowie die Aufgabenbereiche dieser Körperschaft klären und festlegen.

Diese Kommission sorgt auch für die Erfüllung aller mit der Gründung der NBK verbundenen Auflagen.

#### PROTOKOLLARISCHER VERMERK

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass bis zur Errichtung der Nationalen Bilateralen Körperschaft die vorgesehenen Tätigkeiten weiterhin von der Paritätischen Nationalen Beobachtungsstelle erfüllt werden.

##### *Art. 1 – Paritätische gesamtstaatliche Beobachtungsstelle zur Metallindustrie und dem Anlagenbau*

Um die Aufgaben wahrzunehmen, gliedert sich die Beobachtungsstelle in folgende Themenbereiche.

##### *1.1. Die wirtschaftlich-soziale Lage der Metallindustrie*

Analyse und Vertiefung der wirtschaftlichen, produktiven, sozialen und die Beschäftigung betreffenden Entwicklungen auch mit Bezug auf die mit Industrie 4.0 verbundenen organisatorischen und entwicklungsmäßigen Maßnahmen.

Zu diesem Zweck wird eine regelmäßig aktualisierte Datenbank mit Bezug auf die Unterteilung und Tätigkeitsbündelung der Metallindustrie und des Anlagenbaus gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige von Ateco 2007 erstellt, die es ermöglicht, die Leistung der einzelnen Bereiche zu überwachen.

Für die Sektoren, die von Zeit zu Zeit in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Parteien festgelegt

werden, werden - auch in Bezug auf die Stellungnahmen der zuständigen sektoriellen Organisationen - spezifische eingehende Studien durchgeführt, um durch strukturierte Analysen Vorschläge zu untermauern, die auf die Entwicklung und das Wachstum des Maschinen- und Anlagenbausektors abzielen.

Auf der Grundlage der von der Beobachtungsstelle geleisteten Analysen werden die Vertragsparteien bei den zuständigen Institutionen vorsprechen, um die für die Industriepolitik des Sektors wichtigsten Sach- und Themenbereiche hervorzuheben auch mit Bezug auf Süditalien und den Kleinbetrieben.

### *1.2. Analyse und Überwachung der Betriebsabkommen hinsichtlich der Ergebnisprämie*

Analyse und Überwachung der in Metallbetrieben unterzeichneten Abkommen auch mit Bezug auf das, was von den geltenden Interkonföderalen Abkommen zur Förderung und Verbreitung der Verhandlungen auf Betriebsebene vorgesehen wird, um die Produktivität, die Rentabilität, die Qualität, die Effizienz und die Innovation zu steigern und zu verbessern und um in den Genuss der vom Gesetz vorgesehenen Förderungen zu kommen.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Studie werden die Vertragsparteien prüfen, ob es angebracht ist, die Leitlinien für die Verbreitung des Ergebnisbonus in Anhang 5 des gegenständlichen nationalen Vertrags zu aktualisieren.

In diesem Zusammenhang erfolgt die Analyse und Überwachung sei es der Erfahrungen mit den betrieblichen Welfare-Maßnahmen, sei es der paritätischen Beteiligung der Arbeitnehmer - mit Bezug auf die gesetzlichen Neurungen im einschlägigen Sachbereich - bei der Arbeitsorganisation, sei es auch der Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

### *1.3. Mitbestimmungs- und Beteiligungsformen in den Metallbetrieben in Italien und Europa und der europäische Sozialdialog*

Um durch Mitbestimmung gekennzeichnete Systeme der industriellen Beziehungen zu fördern, betrifft vorliegender Themenkreis das Monitoring und die Analyse der diesbezüglich bedeutsamsten Erfahrungen, die in Italien und in Europa verwirklicht wurden.

Die Parteien prüfen und bewerten die in Artikel 10 genannten betrieblichen Experimente zur Einbeziehung und Beteiligung der Arbeitnehmer.

### *1.4. Covid-19-Session*

Die Aktivitäten der Nationalen Gemeinsamen Beobachtungsstelle für die Metall- und Anlagenbauindustrie - Covid-19 Session - werden bis zum Ende der Pandemie fortgesetzt.

Die am 18. Juni 2020 im Rahmen der Nationalen Gemeinsamen Beobachtungsstelle unterzeichneten Leitlinien für die Durchführung von Gewerkschaftsaktivitäten während des durch Covid-19 verursachten Gesundheitsnotstands sind in Anhang Nr. 6 enthalten.

## *Art. 2 – Paritätische territoriale Beobachtungsstellen zur Metallindustrie*

Die lokalen Unternehmerverbände werden in den Gebieten, wo sie noch nicht bestehen, in Absprache mit den entsprechenden lokalen Instanzen der Gewerkschaftsorganisationen Fim, Fiom, Uilm die Einrichtung gemeinsamer Beobachtungsstellen einleiten. Diese führen die vereinbarten Tätigkeiten aus, indem sie - mit Bezug auf die in ihrer Gesamtheit betrachteten Metallindustrie des Territoriums - folgend angeführte Themenbereiche vertiefen:

- die wirtschaftlich-soziale Lage in der Metallindustrie, auch in Bezug auf die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und auf die in den Betriebskomitees gesammelten Erfahrungen;
- die Entwicklung der Organisations- und Produktionsstruktur in der Metallindustrie;
- Analyse und Überwachung der Betriebsabkommen zur Ergebnisprämie auch mit Bezug auf die geltenden Interkonföderalen Abkommen; zu diesem Zweck bewerten die Vertragsparteien gemeinsam mögliche Fördermaßnahmen auch mit der Einrichtung einer eigenen Arbeitsgruppe;
- Analyse und Überwachung der Betriebsabkommen zu Arbeitsleistung und Arbeitsbedingungen.

Die Beobachtungsstellen treffen sich in der Regel zweimal im Jahr (jeweils innerhalb des 28. Februar und 31. Oktober).

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die gemeinsamen Treffen der Paritätischen Beobachtungsstellen im Sitz des lokalen Unternehmerverbandes stattfinden, der auch die Sekretariatsdienste bereitstellt.

Die nationale Beobachtungsstelle hat die Aufgabe die Tätigkeit der territorialen Beobachtungsstellen zu überwachen und sollten Verspätungen bei der Errichtung oder Aufnahme der Tätigkeit festgestellt werden, greift sie ein, um ggf. bestehende Hindernisse abzuschaffen.

### *Art. 3 – Beratungskomitee zur Beteiligung (Partecipazione)*

In Unternehmen, die insgesamt mehr als 1.000 Beschäftigte haben und mit mindestens einer Produktionseinheit mit mehr als 500 Beschäftigten wird auf Anfrage eines ein Beratungskomitee zur Beteiligung/Partecipazione eingerichtet; dieses besteht aus 3 bis 6 Vertretern des Unternehmens und aus der gleichen Anzahl von Mitgliedern in gemeinsamer Vertretung der gesamtstaatlichen oder territorialen Gewerkschaftsorganisationen Fim, Fiom, Uilm und der EGV.

Dieses Beratungskomitee zur Beteiligung/Partecipazione trifft sich mindestens einmal im Jahr oder auf begründete Anfrage eines Vertragspartners, wenn für das Unternehmen wichtige Umstände bestehen, um Folgendes zu prüfen:

- Analyse der Strukturen und der Tendenzen der Märkte, auf denen das Unternehmen tätig ist.
- Industrielle Strategien mit Bezug auf eventuelle organisatorische Änderungen.
- Beschäftigungsentwicklung mit Bezug auf die möglichen Typologien der Einstellung/Arbeitsvertrag.

Außerdem wird dieses Beratungskomitee zur Beteiligung vom Unternehmen selbst einberufen, wenn wichtige strategische Entscheidungen anstehen, die die Industriestruktur und die Beschäftigungsaussichten betreffen, auch um den Gewerkschaftsvertretern eine Stellungnahme zu ermöglichen.

Die Teilnehmer an den Sitzungen sind angehalten, über Informationen mit Vertraulichkeitscharakter Schweigepflicht zu üben und betreffend Fakten und Daten, über die sie Kenntnis bekommen, das Betriebsgeheimnis zu wahren.

Die Beobachtungsstellen treffen sich in der Regel jährlich.

Auf Betriebsebene können die Vertragsparteien anlässlich der Treffen der Beobachtungsstellen vereinbaren, die Erfüllung der in Art. 9, Sektion 1, vorliegenden NKAV vorgesehenen Bestimmungen einzuleiten.

Nicht berührt werden hiervon die etwaig diesbezüglich bestehenden Betriebsabkommen.

### *Art. 4 - Gesamtstaatliche Kommission für Gesundheit und Arbeitssicherheit*

Zur Förderung der Sicherheits- und Präventionskultur an den Arbeitsstätten sowie zur Festigung der stetigen Verbesserung der gemeinsam geteilten Werte und Ziele der Unternehmen, der Arbeitnehmer und der auf den unterschiedlichen Ebenen handelnden Vertragsparteien vereinbaren Federmeccanica, Assisital sowie Fim, Fiom und Uilm die Nationale Kommission für Gesundheit und Arbeitssicherheit einzurichten und ihr folgende Aufgaben zu übertragen:

Die Kommission hat die Aufgabe, die mit der Unterzeichnung des Protokolls vom 8. Juni 2018 mit dem INAIL eingeleitete Zusammenarbeit zu verwalten und fortzuführen, und zwar sowohl im Hinblick auf die Erstellung einer statistischen Datenbank über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in den verschiedenen Sektoren der metallverarbeitenden Industrie als auch in Abstimmung mit dem Institut durch die Entwicklung von Informationskampagnen über Prävention und sektorübergreifende Risiken.

Die Kommission wird, auch im Rahmen der Nationalen Woche zur Arbeitssicherheit, jährlich eine themenbezogene nationale Veranstaltung organisieren, deren Form und Inhalt auf der Grundlage gemeinsamer Erwägungen festgelegt wird. Bei dieser Gelegenheit kann von Jahr zu Jahr eine für den Sektor spezifische Gefährdung vertieft werden.

Zur Aufwertung und Verbreitung der bestehenden bewährten Praktiken werden anlässlich des Nationalen Tages für Gesundheit und Arbeitssicherheit der Beschäftigten der Metallindustrie die besten im Unternehmen gestalteten praktischen Erfahrungen ausgezeichnet. Die Form der Förderung, der Teilnahme und der Auswahl der bedeutsamsten praktischen Erfahrungen werden von der Nationalen Kommission festgelegt.

Darüber hinaus hat die Kommission die Aufgabe, die Möglichkeit der Umsetzung der am 8. Oktober 2018 unterzeichneten Leitlinien (Anhang Nr. 7) zu überwachen und zu überprüfen, die im Lichte der Erfahrungen, die sich in den Territorien und in den Unternehmen entwickeln werden, aktualisiert werden können. Des Weiteren hat die Kommission die Aufgabe, das Wissen über Ausbildungs-Breaks durch die Sammlung und Verbreitung bewährter Praktiken zu verbreiten, sowohl durch die Organisation gemeinsamer multiregionaler

Veranstaltungen als auch durch eine gemeinsame Veröffentlichung zu diesem Thema (vorzugsweise in elektronischer Form), die den Unternehmen und Gewerkschaftsstrukturen zur Verfügung gestellt werden soll.

In diesem Zusammenhang kann die Kommission, auch in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens, Leitlinien entwickeln, die den lokalen Kommissionen für die gemeinsame Schulung von Sicherheitssprechern-LASD-Verantwortlichen für DVR, DUVRI und zur Rolle der verschiedenen Akteure bei der Kontrolle, Prävention und möglichen Interventionen zur Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Unfällen und des Auftretens von Berufskrankheiten zur Verfügung gestellt werden.

Die Nationale Kommission wird auf der Grundlage der in den Regionen bereits gesammelten Erfahrungen das Wissen über vorbildliche Beispiele betreffend die Entwicklung der Weiterbildung im Bereich der Arbeitssicherheit vorbereiten und verbreiten können, z. B. die Root Cause Analysis als Instrument vertiefen und verbreiten, mit dem nicht nur festgestellt werden kann, was und wie ein Ereignis eingetreten ist, sondern auch, warum es passiert ist, und zwar durch die so genannte "5 Warum"-Technik, die es ermöglicht, die letztendliche Ursache für den Arbeitsunfall zu ermitteln.

Zusätzlich zu dem, was oben in Bezug auf die am 8. Oktober 2018 unterzeichneten Leitlinien für gemeinsame LASD/Sicherheitssprecher-Schulungen festgelegt wurde, wird die Kommission ihre Aktivitäten fortsetzen, indem sie Module für gemeinsame LASD/Vorgesetzten/Sicherheitssprecher-Schulungen zu Systemen und Methoden für die Meldung und Erkennung von "Beinaheunfällen" und unsicherem Verhalten vorbereitet.

Sie wird auch spezifische operative Anweisungen für die Durchführung von Ausbildungs-Breaks zu spezifischeren Themen wie z. B.:

- wie man Beinaheunfälle, unsicheres Verhalten und unsichere Bedingungen meldet;
- wie die ordnungsgemäße Verwendung der Sicherheitsvorrichtungen durch die Arbeitnehmer zu überprüfen ist, usw.;
- Schulungen zum Umgang mit Maschinenstillständen während der Wartung oder im Falle von Ausfällen.

Die Parteien erkennen die Zweckmäßigkeit der Umsetzung von Initiativen an, die auf territorialer Ebene vereinbart wurden, und zwar im Zusammenhang mit neuen Erkenntnissen, die eine größtmögliche Beteiligung der Betroffenen an der Organisation der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz anstreben.

Schließlich hat die nationale Kommission für Gesundheit und Sicherheit die Aufgabe, einen "Leitfaden für die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland" zu erstellen, der auch die Verpflichtungen berücksichtigt, die sich aus der Umsetzung der Richtlinie 2018/957 über die Entsendung ergeben. In diesem Zusammenhang wird besonders auf die Entsendung an ungünstige oder gefährliche Orte geachtet.

#### *Art. 5 - Gesamtstaatliche Kommission zur aktiven Beschäftigungspolitik*

In der Meinung, dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bei der Förderung der Beschäftigbarkeit, bei der Umschulung (Requalifizierung) und der Arbeitseingliederung eine strategische Rolle einnehmen, anerkennen Federmeccanica, Assital sowie Fim, Fiom und Uilm die Notwendigkeit, sich im Rahmen der Metallindustrie und des Anlagenbaus dafür einzusetzen, damit in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Beobachtungsstellen sowie im Austausch mit der Nationalen Agentur für Arbeitsmarktpolitik (ANPAL) und mit den Stellen des Netzwerkes der Arbeitsmarktdienste die wirksamsten Maßnahmen ermittelt werden können.

Zu diesem Zweck vereinbaren sie, eine Kommission für aktive Beschäftigungspolitik einzurichten mit folgenden Aufgaben:

- Förderung und Vorbereitung von Leitlinien zur Festlegung spezifischer Bildungsmaßnahmen zur Umschulung und Weiterbildung von Arbeitnehmern, die von sozialen Abfederungsmaßnahmen betroffen sind; zu diesem Anlass soll auch das Verfahren der Kompetenzfeststellung zum Tragen kommen;
- Zu diesem Zweck sollen auch zielführende Daten zu den im jeweiligen Gebiet nachgefragten Kompetenzen erhoben werden, um so Hinweise für die berufliche Umschulung des Personals zu erhalten.

#### *Art. 6 – Berufsbildung*

Federmeccanica, Assital sowie Fim, Fiom und Uilm stimmen überein, dass die berufliche Weiterbildung ein grundlegend wichtiges Instrument für die Aufwertung der Humanressourcen und für den notwendigen

Zuwachs der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen darstellt und entsprechend der Einführung des subjektiven Rechts auf Weiterbildung laut Art.7, Sektion IV, Titel VI wird sie als gemeinsamer Wert betrachtet, dessen Umsetzung eine Beteiligungsverpflichtung laut nachfolgend festgelegtem darstellt.

Die berufliche Weiterbildung stellt einen besonderen und ausschlaggebenden Faktor bei der Bewältigung der Veränderungen Arbeitswelt dar, die sich infolge des technischen Fortschritts, der Produkt- und Prozessinnovation eingestellt haben, besonders was die digitalen Kompetenzen betrifft.

#### 6.1 – Die Gesamtstaatliche Kommission für Berufsbildung und Lehrlingswesen

Federmeccanica, Assitalia sowie Fim, Fiom und Uilm vereinbaren, der Gesamtstaatlichen Kommission für Berufsbildung und Lehrlingswesen, zusätzlich zu den ihr aufgrund des Art. 5 der Regelung der berufsspezialisierenden Lehre, die integrierender Bestandteil des geltenden NKAV ist, zugeordneten Aufgaben, folgende Aufgaben zu übertragen:

- a) bei der Einrichtung *Fondimpresa* oder durch die Aktivierung anderer Finanzierungskanäle systembezogene Maßnahmen zu fördern, die auf die Fortbildung der Sozialpartner ausgerichtet sind mit Augenmerk auf die Analyse des Bildungsbedarfs, auf die Förderung und die Überwachung der Weiterbildung der Beschäftigten;
- b) die Bewertung – auch zum Zweck ihrer Anpassung - der Kriterien und Verfahren zur Nutzung der in den Ankündigungen von *Fondimpresa* aufscheinenden Sektorenpläne;
- c) Ermittlung des spezifischen Bildungsbedarfes in der Metallindustrie und im Anlagenbau indem besonders die Daten der bei *Fondimpresa* eingereichten Sektorenpläne analysiert und die von den territorialen Kommissionen laut nachfolgendem Punkt 6.2 gelieferten Hinweise verwendet werden;
- d) gemeinsam, wie im Projekt „Bildung für das Lehrlingswesen“ und mit „@pprendo“ Bildungsinitiativen entwickeln, die imstande sind, den vorher erhobenen Bedarf abzudecken bei besonderer Beachtung der auf die Eingliederung, die Fortbildung und Umschulung der Arbeitnehmer ausgerichteten Projekte, in Hinblick auf die Erfordernisse der technischen und organisatorischen Innovation sowie auf die Erfordernisse der Qualitätspolitik und des Marktes;
- e) auch mittels *Fondimpresa* berufliche Bildungsmaßnahmen fördern, welche für die Mitglieder der Lenkungsausschüsse bestimmt sind, die in den Abkommen zur gemeinsamen Nutzung der Bildungspläne der Sektoren angeführt sind;
- f) in Absprache mit den territorialen Kommissionen bei *Fondimpresa* gemeinsame Bildungsmaßnahmen für die Mitglieder des Beratungskomitees zur Beteiligung laut Art. 3, Sektion I, veranlassen.

#### 6.2 - Territoriale Kommissionen zu Berufsbildung und Lehrlingswesen

Die territorialen Unternehmerverbände veranlassen in Abstimmung mit den entsprechenden territorialen Instanzen der Vertrag schließenden Gewerkschaften die Errichtung, falls sie dort nicht schon bestehen, von paritätischen Kommissionen zu Berufsbildung und Lehrlingswesen; diese bestehen höchstens aus je 6 (sechs) Vertretern für jede der zwei Gruppen der vertragsschließenden Parteien.

Neben den in Art. 5 vorliegenden Kollektivvertrags zur Regelung des Lehrlingswesens vorgesehenen Aufgaben, haben die paritätischen territorialen Kommissionen auch folgende:

- a) Monitoring der diesbezüglich geltenden Bestimmungen mit besonderer Beachtung der territorial erlassenen, um u.a. rechtzeitig alle Möglichkeiten zu erfassen, die von Mal zu Mal das Berufsbildungs- und Schulsystem bereitstellt;
- b) gemeinsam die spezifischen Berufsbildungserfordernisse des Metallsektors und des Anlagenbaus ermitteln in Bezug auf die Entwicklung der eingesetzten Technologien, um die Kompetenzen der Arbeitnehmer besser an die Anforderungen des Marktes anzupassen, bei Verwendung der Daten, die aus für das Territorium „ad hoc“ durchgeführten Erhebungen hervorgegangen sind, auch mit Bezug auf eventuell von den Betrieben auch im Rahmen von betriebsübergreifenden Projekten veranstalteten berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die auch von lokalen Unternehmensakademien, Universitäten, Kompetenzzentren, Ausbildungszentren usw. durchgeführt worden sind;
- c) Themenbereiche (auch in Kursen organisiert) teilen und vorschlagen, die an Unternehmen und Arbeitnehmer übertragen werden sollen, um sie an der Festlegung von Ausbildungsplänen zu orientieren
- d) für Unternehmen, die keine interne Vertretung haben, die Verfahren zur gemeinsamen Nutzung der

- Bildungspläne, die *Fondimpresa* vorgelegt werden, auch unterm Gesichtspunkt einer möglichen Vereinfachung bewerten;
- e) die in der Kommission gemeinsam getragenen Bildungspläne überwachen und die bewährten Praktiken bekannt machen;
- f) Modellversuche zu spezifischen Ausbildungsmaßnahmen im Bereich Umwelt und Sicherheit fördern;
- g) angemessene Ausbildungsmaßnahmen für benachteiligte Personengruppen vorschlagen und fördern sowie für Frauen in Hinblick auf eine vollständige Umsetzung der Zielsetzungen der Gleichberechtigung der Geschlechter und für Arbeitnehmerinnen, die von der Mutterschaft in den Betrieb zurückkehren.

Die territorialen paritätischen Kommissionen treffen sich in der Regel alle drei Monate oder auf Anfrage eines Vertragspartners, und den Vorsitz führt abwechselnd ein Vertreter der zwei Gruppen, aus denen die Kommission sich zusammensetzt; sie beschließen einstimmig die vorgenannten Aufgaben und berichten darüber jährlich der Gesamtstaatlichen Paritätischen Kommission gemäß vorhergehendem Punkt 4.1..

Die Vertragspartner vereinbaren, dass die Treffen der Kommission am Sitz des territorialen Verbandes stattfinden, der auch den Sekretariatsdienst stellt.

Es wird als gemeinsame Pflicht übernommen, den Dialog mit den für die Berufsbildung zuständigen regionalen Institutionen (Landesinstitutionen) zu gewährleisten.

### 6.3 – Die Betriebskommissionen für Berufsbildung

In Betrieben mit insgesamt mehr als 500 Beschäftigten – davon mindestens 300, die in ein und derselben Produktionseinheit tätig sind – wird auf Antrag einer Vertragspartei eine Paritätische Kommission für Berufsbildung eingerichtet; diese besteht aus nicht mehr als 3(drei) Mitgliedern in Vertretung der Betriebsleitung und der EGV.

Unter Berücksichtigung von Art. 7, Sektion IV, Titel VI hat diese Kommission folgende Aufgaben:

- a) im Sinne einer Abschlussbilanz die Überprüfung der Anzahl der im vorherigen Kalenderjahr durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen, ihre Typologie, die Zahl der Ausbildungstage und die Gesamtzahl der betroffenen Beschäftigten vornehmen;
- b) in Abhängigkeit der besonderen Betriebserfordernisse die Durchführbarkeit von Ausbildungsprojekten zugunsten jener Beschäftigten bewerten, die nicht an den vorher veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben;
- c) in Abstimmung mit dem Betrieb dazu beitragen, dass die im Gebiet angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen den Beschäftigten bekannt gemacht werden;
- d) mit Bezug auf die Weiterentwicklung der im Betrieb eingesetzten Technik den spezifischen Ausbildungsbedarf der Beschäftigten prüfen, um angemessen und wirksam auf die Erfordernisse des Marktes und der Produktqualität reagieren zu können;
- e) bei den zuständigen territorialen Kommissionen den Ausbildungsbedarf, die Anzahl der potentiell betroffenen Beschäftigten sowie jede weitere nützliche Kenntnis melden.

Eventuell diesbezüglich bestehende Betriebsabkommen bleiben aufrecht.

### 6.4. - Die Bezugsperson für die Berufsbildung

Um hinsichtlich der Festlegung der betrieblichen Ausbildungspläne, die über *Fondimpresa* finanzierbar sind, das Gespräch und den Austausch zwischen Betrieb und EGV effizienter und wirksamer zu gestalten, kann in Betriebsstätten/Produktionseinheiten mit mehr als 300 Beschäftigten die EGV eines ihrer Mitglieder mit der Vollmacht ausstatten, im Betrieb fachliche Bezugsperson für den gegenständlichen Sachverhalt zu sein und es - in Übereinstimmung mit den Arbeitsregeln von *Fondimpresa* und der Interprofessionellen Berufsbildungsfonds - zur Unterzeichnung der gemeinsam vereinbarten Pläne berechtigen.

Der Betrieb erlaubt der Bezugsperson für die Berufsbildung – bei Berücksichtigung der etwaigen technisch-produktiven Erfordernissen - den Besuch von Aus- bzw. Fortbildungskursen, welche die Ausübung der mit ihrer Rolle zusammenhängenden Aufgaben betreffen und mit Hilfe der von *Fondimpresa* bereit gestellten Mittel veranstaltet werden.

## GEMEINSAME ERKLÄRUNG

### Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen im Bildungsweg Schule-Arbeitswelt, Höhere Technische Bildung, Lehrlingsausbildung

Die Parteien erkennen die Notwendigkeit an, die Kooperationsnetze zwischen der Welt der Ausbildung und der Welt der Arbeit zu stärken und zu erweitern, die derzeit in einer Reihe von Initiativen aktiv sind, die oft nicht miteinander verbunden sind. In diesem Zusammenhang bietet sich die Gelegenheit, das soziale Verantwortungsbewusstsein der Unternehmen zu fördern, die in Abstimmung mit den Bildungseinrichtungen dazu beitragen können, die Lehrpläne der Schulen durch das Angebot von Praktika und Beratungsangeboten zu ergänzen, um den jungen Menschen die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um der Arbeitswelt sachkundig gegenüberzutreten.

In diesem Sinne erkennen die Parteien an, dass es wichtig ist, ein System zur Zertifizierung der von den Jugendlichen am Arbeitsplatz erworbenen Fähigkeiten zu entwickeln, um die Ernsthaftigkeit der Ausbildung am Arbeitsplatz *on the job* zu gewährleisten und den Lebenslauf der Jugendlichen zu verbessern.

Die Parteien beabsichtigen, gemeinsam die bestehenden Instrumente für die Ausbildungszusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen zu überwachen und zu verbreiten, d. h.: Bildungsweg Schule-Arbeitswelt, ITS-Fachliche Oberschule, duale Ausbildung.

Bildungsweg Schule-Arbeitswelt. Die Parteien beabsichtigen, die Alternanz zwischen Schule und Arbeit als Lehrmethode zu unterstützen, die zur Entwicklung und Verbesserung der Fähigkeiten der Schüler eingesetzt wird, und daher als integraler Bestandteil des Lehrplans für die Schüler der letzten drei Jahre der Oberschulen. Ziel ist es, einige der in der Schule erworbenen Fähigkeiten zu vervollständigen und andere weiterzuentwickeln und zwar durch das Wissen und die Erfahrungen, die am Arbeitsplatz gesammelt werden können, die Schüler mit der Beziehungsdimension, der Vertretung der verschiedenen Interessen und den verschiedenen Organisationsmodellen in den Unternehmen auch unter Einbeziehung der EGV vertraut zu machen und sie zu erleben, und die Schüler über die traditionellen geschlechtsspezifischen Orientierungen hinaus, auf eine zukünftige Ausbildung oder den Eintritt in die Arbeitswelt vorzubereiten. Um zu gewährleisten, dass die Alternanz zwischen Schule und Arbeit diese Ziele voll und ganz erreicht und somit als Qualitätserfahrung definiert werden kann, haben die Parteien die folgenden Eckpunkte festgelegt: einen geeigneten Weg für die Entwicklung der Zielkompetenzen in Bezug auf die Eigenschaften der Betriebe und auf das durchzuführende Projekt; gemeinsame Planung der Alternanz zwischen Schule und Unternehmen; gemeinsame Bewertung der Erfahrung selbst; Zertifizierung der von den Schülern im Arbeitsumfeld erworbenen Kompetenzen.

Höhere technische Anstalten (ITS). Die Parteien beabsichtigen, den Bekanntheitsgrad der Nachdiplomstudiengänge des ITS zu erhöhen, die eine hochqualifizierte technische Ausbildung bieten, um jungen Menschen den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern. Der tertiäre Bildungsbereich, ITS, wird in Zusammenarbeit mit Unternehmen, Universitäten, Forschungszentren und lokalen Behörden durchgeführt, um neue Fähigkeiten in technologischen Bereichen zu entwickeln, die für die wirtschaftliche Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit des Staates wichtig sind. Um die Verbreitung des Wissens über diesen Ausbildungsweg, die Ergebnisse in Bezug auf die Beschäftigung der Absolventen und die Zertifizierung der am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen zu überwachen, wird die Nationale Kommission für Berufsbildung und Lehrlingsausbildung eine Zusammenarbeit aktivieren, die vom Netzwerk der ITS im Bereich Mechanik und Mechatronik ausgeht, das durch eine Vereinbarung im Jahr 2015 eingerichtet wurde und regelmäßige Treffen mit denselben vorsieht.

Lehre. Die Parteien unterstützen die Berufsausbildung als privilegierten Zugang zur Arbeit und die duale Ausbildung (d.h. Stufe I und Stufe III) als ein Ausbildungsinstrument, das ein Ausbildungslehrgang und einen Arbeitsvertrag miteinander verbindet. Die Parteien beabsichtigen, die duale Ausbildung zu fördern, die immer noch unterentwickelt ist und nur eine begrenzte Anzahl von Studenten und Unternehmen einbezieht, indem sie die Gestaltung weiterer und neuer Ausbildungswege unterstützen, bewährte Gestaltungspraktiken auf nationaler Ebene zwischen Schulen, Universitäten und Unternehmen verbreiten, die Ergebnisse in Bezug auf die Beschäftigung junger Menschen untersuchen und die Zertifizierung der am Arbeitsplatz erworbenen Fähigkeiten überwachen.

## Art. 7 – Chancengerechtigkeit/Gleichstellung

### 7.1 - Gesamtstaatliche Kommission zur Gleichstellung

Die Vertragspartner, Federmeccanica, Assital, Fim, Fiom, Uilm vereinbaren eine „Paritätische Kommission zur Chancengerechtigkeit“ einzurichten mit der Aufgabe, Untersuchungen zur und Förderung der Chancengerechtigkeit bzw. Gleichstellung zwischen Mann vorzunehmen, wobei besonderer Beachtung nachstehenden Punkten gilt:

- a) der Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung, den Merkmalen der Frauenbeschäftigung im Sektor auch mit Bezug auf die mit den neuen Technologien verbundenen Arbeitsrollen;
- b) den positiven Aktionen, besonders jenen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Förderung von Verhaltensweisen, die mit den Grundsätzen der Chancengerechtigkeit in der Arbeitswelt übereinstimmen;
- c) der Vorbeugung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz, auch über Untersuchungen zur Verbreitung und zu den Merkmalen des Phänomens; zu diesem Zweck wird die Kommission auch Sensibilisierungsinitiativen fördern, die auf die Entwicklung einer Kultur der Achtung der Würde der Frau abzielen.

Die Arbeit der Kommission erfolgt in Koordinierung mit den territorialen Kommissionen laut folgendem Punkt 7.2..

Die Kommission trifft sich in der Regel alle drei Monate oder auf Antrag einer Vertragspartei; den Vorsitz führt abwechselnd ein Vertreter einer der zwei Gruppen; die Beschlüsse zur Umsetzung der vorgenannten Aufgaben trifft die Kommission einstimmig.

Um den eigenen Aufgaben nachzukommen, kann sie die Hilfe von in gemeinsamer Absprache benannten Fachleuten beanspruchen.

Drei Monate vor Fälligkeit dieses Vertrages schließt die Kommission ihre Arbeit ab und legt einen vollständigen Abschlussbericht über alle gesammelten oder ausgearbeiteten Materialien vor; hierbei werden sei's die Vorschläge vorgestellt, die in der Kommission Einstimmigkeit erreicht haben, sei's auch die Bewertungen, die Ausdruck der Position einer der Komponenten der Kommission sind.

### 7.2 – Territoriale Kommissionen zur Gleichstellung

Dort wo sie noch nicht bestehen sollten, veranlassen die territorialen Unternehmerverbände - in Absprache mit den entsprechenden territorialen Gewerkschaftsorganisationen Fim, Fiom, Uilm - die Errichtung der paritätischen Kommissionen zur Gleichstellung. Die so errichteten Kommissionen haben – mit spezifischem Bezug auf die lokalen Gegebenheiten und in Zusammenarbeit mit den territorialen Organen laut Art. 2 – die Aufgabe, Untersuchungen, Bekanntmachungen und Forschungen zu den Grundsätzen der Gleichstellung laut Legislativdekret vom 11. April 2006, Nr. 198 und nachfolgenden Abänderungen zu veranlassen und die möglichen Hindernisse zu ermitteln, die eine tatsächliche Gleichstellung zwischen Mann und Frau nicht ermöglichen, und auch Wege und Formen zu deren Überwindung zu finden.

Die Kommissionen haben insbesondere die Aufgabe:

- a) die Merkmale des Arbeitsmarktes und seiner territorialen Besonderheiten hinsichtlich der Entwicklung der Frauenbeschäftigung im Sektor zu analysieren;
- b) Modellversuche zu positiven Aktionen auch hinsichtlich der Arbeitszeitflexibilität fördern sowie Maßnahmen zu treffen, die eine Wiedereingliederung der Arbeitnehmerinnen nach dem Mutterschaftsurlaub erleichtern;
- c) in Verbindung mit der Arbeit der Gesamtstaatlichen Kommission laut Buchstaben c) von Punkt 7.1 Verhaltensweisen fördern, die mit der Wahrung der Würde von Mann und Frau am Arbeitsplatz/Arbeitswelt im Einklang stehen.

Die Arbeit der territorialen Kommissionen erfolgt in enger Verbindung mit der Gesamtstaatlichen Kommission, und zwar auf Grundlage der Information, der Daten und der Untersuchungen, die von eben dieser bereitgestellt werden.

In der Regel treffen sich die territorialen paritätischen Kommissionen alle drei Monate oder auf Anfrage eines Vertragspartners, und den Vorsitz führt dabei abwechselnd ein Vertreter der zwei Gruppen, welche die Kommission gebildet haben; nach Ablauf des ersten Jahres berichten die Kommissionen der

Gesamtstaatlichen Paritätischen Kommission laut obigem Punkt 7.1 über die erfolgte Tätigkeit.

Die Vertragspartner vereinbaren, dass die Kommission sich im Sitz des territorialen Unternehmerverbandes trifft, der auch den Sekretariatsdienst erbringt.

### *7.3 – Die betrieblichen Gleichstellungskommissionen*

In Betrieben mit insgesamt mehr als 1.000 Beschäftigten, wovon mindestens 300 in der gleichen Produktionseinheit tätig sind, wird auf Antrag der Vertragsparteien eine paritätische Kommission zur Gleichberechtigung errichtet, die jeweils aus nicht mehr als 3 (drei) Mitgliedern in Vertretung der Direktion und der EGV besteht.

Die Kommission:

- a) prüft die Möglichkeiten zur Durchführung der von der Gesamtstaatlichen Kommission ermittelten Initiativen und Maßnahmen mit den besonderen Zielsetzungen:
  - mit den Grundsätzen der Gleichberechtigung in Einklang stehende Verhaltensweisen zu fördern;
  - die Wiedereingliederung der Arbeitnehmerinnen nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu erleichtern;
  - die Frauenbeschäftigung in den mit den innovativen Technologien verbundenen beruflichen Aufgaben und Arbeitsrollen zu fördern;
  - Sexualbelästigungen in den Arbeitsstätten vorzubeugen.

Die eventuelle Umsetzung der Initiativen erfolgt gemäß Buchstaben d) des Punktes 5.2 in Zusammenarbeit mit der territorialen Kommission.

- b) prüft eventuelle Streitigkeiten hinsichtlich der Anwendung im Betrieb der Gleichstellungsgrundsätze laut Abschnitt II, Diskriminierungsverbote, Art. 27 und nachfolgende des Legislativdekret vom 11. April 2006, Nr. 198 und nachfolgende Abänderungen, siehe Kodex der Gleichstellung von Mann und Frau, mit dem Ziel, eine friedliche Beilegung derselben zu fördern, um so den Rückgriff auf andere Schutzformen zu vermeiden.

Eventuell diesbezüglich bestehende Betriebsabkommen bleiben aufrecht.

### *7.4 – Informationen zur Gleichstellung*

Die Unternehmen, die im Sinne des Art. 46 des Legislativdekretes Nr. 198 vom 11.4.2006, Kodex der Gleichstellung von Mann und Frau, verpflichtet sind, alle zwei Jahre einen Bericht zur Lage der weiblichen und männlichen Beschäftigten zu verfassen, stellen das erstellte Datenmaterial den EGV vor, und zwar anlässlich eines eigenen Treffens, das in dem Monat stattfindet, wo, in Beachtung der Gesetzesvorschriften, der Bericht weitergeleitet wird.

### *7.5 - Maßnahmen zur Verhinderung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz*

Um das Ziel des Schutzes der Würde der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz als einem Ort, an dem jede gegenteilige Handlung als inakzeptabel angesehen werden muss, zu verfolgen, sind die Unternehmen verpflichtet, die Erklärung in Anhang B der von Confindustria und Cgil, Cisl und Uil am 25. Januar 2016 unterzeichneten Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz anzunehmen<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Das Unternehmen ..... betrachtet jegliche Handlung oder Verhaltensweise, die eine Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz darstellt, als inakzeptabel und verpflichtet sich, geeignete Maßnahmen gegen die Person(en) zu ergreifen, die sie begehen. Der Begriff "Belästigung" oder "Gewalt" wird in den Definitionen des Abkommens und im Folgenden definiert:

"Belästigung liegt vor, wenn eine oder mehrere Personen am Arbeitsplatz wiederholt und absichtlich beschimpft, bedroht und/oder gedemütigt werden. Gewalt liegt vor, wenn eine oder mehrere Personen in einem Arbeitskontext angegriffen werden. Belästigung und Gewalt können von einem oder mehreren Vorgesetzten oder von einem oder mehreren Arbeitnehmern mit dem Ziel oder der Wirkung ausgeübt werden, die Würde des Einzelnen zu verletzen, die Gesundheit zu schädigen und/oder ein feindseliges Arbeitsumfeld zu schaffen".

Sie erkennt auch den Grundsatz an, dass die Würde des Einzelnen nicht durch Handlungen oder Verhaltensweisen verletzt werden darf, die Belästigung oder Gewalt darstellen, und dass belästigendes Verhalten oder Gewalt am Arbeitsplatz gemeldet werden muss.

Jeder im Unternehmen hat die Pflicht, an der Aufrechterhaltung eines Arbeitsumfelds mitzuwirken, in dem die Würde jedes Einzelnen geachtet wird und die zwischenmenschlichen Beziehungen auf der Grundlage der Prinzipien der Gleichheit und der

Um ein angemessenes Verhalten zu fördern und zwischenmenschliche Beziehungen auf der Grundlage von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Korrektheit zu begünstigen, werden die Unternehmen darüber hinaus Maßnahmen ergreifen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für das Thema zu sensibilisieren und das Bewusstsein durch gezielte Schulungs-Informationsinitiativen zu steigern, auch auf der Grundlage der von der Nationalen Kommission für Chancengleichheit im Rahmen ihrer Fördermaßnahmen entwickelten Hinweise.

#### *Art. 8 – Nationale Kommission zur Integration von ausländischen Arbeitnehmern/innen (Migranten)*

Die Vertragspartner, Federmeccanica, Assital und Fim, Fiom, Uilm vereinbaren, gesamtstaatlich die „Kommission zur Integration von ausländischen Arbeitnehmern/innen (Migranten/nnen)“ einzurichten, welche aus 6 (sechs) Vertretern einer jeden vertragschließenden Gewerkschaft bzw. Verbandes zusammengesetzt ist; diese Kommission hat die Aufgabe, Maßnahmen zu ermitteln, die in den Betrieben zur Integration und zum kulturellen Verständnis der ausländischen Arbeitnehmer beitragen.

Im Einzelnen obliegt es der Kommission:

- a) auf der Grundlage der gemachten Erfahrungen Maßnahmen vorzuschlagen, mit denen eine Organisation des Mensadienstes gefördert wird, bei der die religiös-konfessionellen Differenzen Beachtung finden;
- b) die Anwendung der in der „Gemeinsamen Erklärung“ am Abschluss der vertraglichen Bestimmungen zum Urlaub enthaltenen Hinweise zu fördern, damit den einzelnen Arbeitnehmern durchgehende Abwesenheiten von der Arbeit ermöglicht werden, indem sie neben den Urlaubstagen auch die vom Vertrag vorgesehenen bezahlten Freistellungen genießen können, um so die Familienzusammenführung im Herkunftsland zu erleichtern;
- c) Tätigkeiten die auf die Erfahrungen hinzuweisen, wo durch die Organisation der betrieblichen die Integration der ausländischen Arbeitnehmer begünstigt wurde, mit Angabe der dadurch erreichten Ergebnisse.

Die Kommission hat ebenso die Aufgabe:

- d) in Zusammenarbeit mit der Nationalen bilateralen Körperschaft die Durchführbarkeit eines Projektes zu bewerten, welches, bei Berücksichtigung der Betriebsarten mit hohem Anteil an ausländischen Arbeitnehmern, die Übersetzung der Sicherheitsvorschriften in die jeweiligen Fremdsprachen betrifft.

#### GEMEINSAME ERKLÄRUNG

Die Vertragsparteien übertragen der Nationalen Bilateralen Körperschaft die Aufgabe innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Errichtung, in Englisch und Französisch verfasstes Informationsmaterial zu erstellen, das die Unternehmen den ausländischen Arbeitnehmern/innen bei ihrer Einstellung aushändigen können.

Grundlage dieses Informationsmaterials bilden die Lernmodule „Regelung des Arbeitsverhältnisses und Arbeitssicherheit“, die von den Vertragsparteien im Rahmen der Nationalen Kommission für Berufsbildung und Lehre schon gemeinsam vereinbart und im Projekt „Apprendo“ eingesetzt worden sind.

Zu diesen Fragen kann die Studiengruppe den Vertragsparteien Vertiefungen, Initiativen und Diskussionen vorschlagen, die auch in Form von Studientagungen oder Seminaren erfolgen können.

#### *Art. 9 – Information und Beratung im Betrieb*

Die Betriebsleitungen von Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten informieren die EGV und über die zuständigen Unternehmerverbände die vertragschließenden Landesfachgewerkschaften, auf deren Antrag, über nachfolgende Sachbereiche:

- a) die neuere und voraussichtliche Entwicklung der Unternehmenstätigkeit und der wirtschaftlichen

---

gegenseitigen Fairness gefördert werden, auch in Umsetzung der Vereinbarung der europäischen Sozialpartner vom 26. April 2007 und der Gemeinsamen Erklärung vom 25. Januar 2016.

Unterschrift des Arbeitgebers

Lage mit Bezug:

- auf die wichtigsten Bilanzindikatoren;
  - auf die Entscheidungen bezüglich der Produktionstätigkeiten und deren voraussichtlichen Entwicklungen, auf die Investitionsprogramme, die auch im Ausland zu neuen Betriebsansiedlungen führen oder eine beachtliche Erweiterung der bestehenden bewirken, auf die voraussichtlichen Auswirkungen der vorgenannten Investitionen auf die Beschäftigung;
  - auf die normalerweise getätigten Maßnahmen zur Einrichtung, Schließung, Verlagerung, Erweiterung oder Verkleinerung von Baustellen wie sie – in Abhängigkeit vom Auftragsvolumen im Rahmen ihrer ureigenen Tätigkeit - von Montage- und Installationsbetrieben vorgenommen werden;
- b) die Lage, die Struktur und die voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung, auch in Bezug auf die Entwicklung der Nachfrage und die sich daraus ergebende Arbeitsbelastung, sowie - bei vorhersehbaren Risiken für den Beschäftigungsstand - auch die zur Vermeidung oder Minderung der Auswirkungen vorgesehenen Gegenmaßnahmen. Außerdem werden Informationen über die quantitativen Dimensionen der eingesetzten Vertragsarten und die Qualifikationen der betreffenden Arbeitnehmer sowie die Anzahl der Arbeitnehmer im agilen Modus bereitgestellt.

Die Betriebsleitungen von Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten informieren die EGV und über den zuständigen Unternehmerverband die vertragschließenden Landesfachgewerkschaften anlässlich eines eigenen Treffens über die Entscheidungen, die zu bedeutsamen Änderungen in der Arbeitsorganisation und bei den Arbeitsverträgen führen können, mit besonderem Bezug:

- auf wesentliche Änderungen im Produktionssystem, die maßgebend die bis dahin angewandte Technik oder die gesamte Arbeitsorganisation oder die Art der bestehenden Produktion betreffen und sich auf die Beschäftigung insgesamt auswirken und bedeutsame Folgen für die Leistungsbedingungen haben; die in diesen Punkt genannten Bestimmungen betreffen nicht die wiederkehrenden Änderungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsmittel, die zur normalen Verbesserung der Unternehmensergebnisse gehören;
- auf die bleibende Ausgliederung und Dezentralisierung wichtiger Phasen der bestehenden betrieblichen Produktionstätigkeit, falls dadurch Auswirkungen auf die Beschäftigung insgesamt entstehen.

Die Vertragsparteien nehmen zur Kenntnis, dass die von Gesetz Nr. 223 von 1991, Gesetz Nr. 428 von 1990 sowie vom DPR Nr. 218 von 2000 vorgesehenen Verfahren die gegenständlichen Verfahren zur Informationsweitergabe und zur Beratung ausgleichen und ersetzen.

Stellen die EGV oder in Ersetzung derselben, die Vertrag schließenden Landesfachgewerkschaften innerhalb von fünf Tagen nach Erhalt von Informationen laut vorgenannter Buchstaben einen entsprechenden schriftlichen Antrag, so ist der Arbeitgeber verpflichtet auf der für den behandelten Gegenstand zutreffenden Leitungs- und Vertretungsebene eine gemeinsame Prüfung vorzunehmen.

Die Gewerkschaftsvertreter können dazu ein eigenes Gutachten formulieren, auf das der Arbeitgeber eine begründete Antwort geben muss.

Sind nach dem, für das erste Treffen festgesetzten Termin 15 Tage verlaufen so gilt die Beratung als erschöpft.

Die Teilnehmer an diesen Treffen müssen jene Informationen vertraulich behandeln, die ihnen ausdrücklich als solche gekennzeichnet wurden, und bezüglich der erworbenen Kenntnis von Fakten und Daten sind sie an die strenge Beachtung des Industriegeheimnisses gehalten. Die Betriebsleitung kann die Vertreter der Arbeitnehmer in einer ausdrücklich festgelegten Einschränkung, zur Weitergabe an andere Arbeitnehmer oder an Dritte von vertraulichen Informationen ermächtigen, wobei diese wiederum an die Schweigepflicht gehalten sind. Eventuelle Beanstandungen hinsichtlich der Tatsache, dass von der Betriebsleitung bestimmte Informationen als vertraulich eingestuft wurden, werden der nachstehend festgelegten Schlichtungskommission vorgelegt.

Die Vertragsparteien werden die Errichtung der Schlichtungskommission einleiten; diese setzt sich aus sieben Mitgliedern zusammen, davon werden 6 von den vertragschließenden Gewerkschaftsverbänden und von „*Federmeccanica*“ und „*Assistal*“ benannt, ein Mitglied wird in gemeinsamer Absprache bestimmt.

Die Abwicklungsverfahren für ein ordnungsgemäßes Funktionieren der Kommission werden von den Mitgliedern festgelegt.

Laut den Bestimmungen von Art. 5 des Legislativdekrets Nr. 25 vom 6. Februar 2007 hat die Kommission

den Auftrag, Streitigkeiten bezüglich der vom Arbeitgeber als vertraulich ausgewiesenen Informationen zu schlichten.

Die Kommission muss ihr Gutachten innerhalb von 10 Tagen nach Eingangsdatum des von den Betroffenen eingereichten Rekurses liefern.

Auf der Grundlage des durch das Legislativdekret Nr. 25 vom 6. Februar 2007 übertragenen Auftrags muss die Kommission in Hinblick auf den konkreten technischen, organisatorischen und produktiven Erfordernissen jene Informationen ermitteln, wodurch dem Betrieb Schwierigkeiten bei der Tätigkeitsabwicklung oder Schaden entstehen kann, und der Arbeitgeber infolgedessen von der Pflicht befreit ist, Beratungen vorzunehmen oder Informationen weiterzugeben.

Auf der Grundlage der über den Betrieb erworbenen Erfahrungen hat die Kommission auch die Aufgabe, die Formen und Verfahren zu ermitteln, mit denen die Vertreter der Arbeitnehmer oder etwaige Berater vertrauliche Informationen an Arbeitnehmer und Dritte weitergegeben werden können, die an die Schweigepflicht gebunden sind; diese Formen und Verfahren werden vom NKAV übernommen.

Die oben angeführten Voraussichten stellen die Umsetzung der Bestimmungen laut Legislativdekret Nr. 25 vom 6. Februar 2007 dar.

Sollten diesbezüglich betriebliche Abkommen bestehen, treffen sich die Vertragsparteien, um die bestehenden Abkommen zu prüfen und ggf. anzupassen.

Die Betriebsleitungen von Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten informieren jedes Jahr die EGV und über die zuständigen Unternehmerverbände die vertragschließenden Landesfachgewerkschaften, anlässlich eines eigenen Treffens, über nachfolgende Sachbereiche:

- der Beschäftigungsstand nach Art des Arbeitsvertrags aufgegliedert und die Voraussichten zur Beschäftigungsentwicklung auch mit Bezug auf den Verlauf der Nachfrage und der daraus folgenden Arbeitsbelastungen;
- die Kriterien der Lokalisierung und die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Umweltbedingungen, die mit der Ansiedlung neuer Industriebetriebe, auch im Ausland, oder mit dem beachtlichen Ausbau der bestehenden verbunden sind;
- die Maßnahmen, die getroffen wurden, um die „architektonischen Hindernisse“ zu überwinden oder zu beseitigen;
- die umgesetzten und/oder durchzuführenden Projekte zum Schutz und zur Verbesserung der internen und externen (betrieblichen) Umwelt;
- die Themen, welche die Berufsbildung betreffen; im Einzelnen liefert die Betriebsleitung in Voraussicht Hinweise zu den gewählten Maßnahmen zur Berufsbildung mit Bezug auf die verschiedenen, betroffenen Berufsbilder, und - bezogen auf das abgelaufenen Jahr - Abschlussdaten zur Art der Lehrgänge, zur Gesamtzahl der beteiligten Beschäftigten und der Ausbildungstage,
- die nicht zeitweilig erfolgten Versetzungen innerhalb des Betriebes, welche bedeutsame Anteile der Beschäftigten betreffen, wenn diese Versetzungen nicht wegen normaler technischer, organisatorischer und produktiver Erfordernisse der Betriebstätigkeit notwendig sind; dazu gehören auch die Erfordernisse der Montage- und Installationsbetriebe im Rahmen ihrer ureigenen Tätigkeit;
- die allgemeinen Merkmale der bleibenden und oder sich wiederholenden Produktionsdezentralisierung sowie die Gliederung der dezentralisierten Produktionsart und die Lokalisierung, die nach Großräumen anzugeben ist. In den Verträgen zur Produktionsdezentralisierung mit vorgenannten Merkmalen fordern die auftraggebenden Betriebe die ausführenden auf, sich zur Einhaltung der Vertragsbestimmungen des Warenausbaus, dem sie angehören, sowie der Bestimmungen des Arbeitsschutzes zu verpflichten;
- die bedeutsamen Auslagerungsprozesse, die sich auf das Beschäftigungsniveau oder auf die Art der Leistungserbringung auswirken.

Die Teilnehmer an den Treffens sind zur Schweigepflicht bezüglich jener Informationen verpflichtet die ausdrücklich als vertraulich weitergegeben wurden, und sie müssen zu den Fakten und Daten, worüber sie Kenntnis erlangen, das Industriegeheimnis wahren.

Gegebenenfalls bestehende, einschlägige Betriebsabkommen bleiben aufrecht.

#### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG

Auf der Grundlage der erworbenen Erfahrung begutachten die Vertragsparteien die Zweckmäßigkeit, ein Standardmodell zur Informationsvermittlung im Betrieb festzulegen und zu erstellen.

## Art. 10 - *Initiativen zur Einbeziehung und Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen*

Federmecanica, Assital und Fim, Fiom, Uilm kommen überein, eine Kommission einzurichten, die Leitlinien vorgeben wird, um - auch durch Aktivitäten, die im Unternehmen mit ihren jeweiligen territorialen Strukturen durchgeführt werden - die Erprobung von Initiativen zur Einbeziehung und Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen zu fördern, auch im Hinblick auf gesetzliche Neuerungen zu diesem Thema.

### *Modellversuche*

Die Vertragsparteien sind sich über die Möglichkeit einig, die Durchführung von Modellversuchen im Bereich der Partizipation vorzuschlagen, in der Überzeugung, dass Werte wie Teilhabe, Transparenz, Vertrauen und Anerkennung von größter Bedeutung sind, insbesondere in einem fluiden und komplexen Kontext wie dem derzeitigen. Auf diesen Wertesäulen lässt sich ein entwicklungsfähiges Projekt der industriellen Beziehungen aufbauen, das darauf abzielt, die organisatorische Funktionalität des Unternehmens zum Nutzen der Unternehmensleistung und der Arbeitnehmer zu verbessern. Verantwortungsbewusstsein, gemeinsame Planung und Anerkennung des Wertes sind die Ziele, die verfolgt werden müssen, auch durch die Förderung der Ausbildung und des gegenseitigen Lernens in der Zusammenarbeit zwischen den Parteien, auch um ein Beziehungssystem zu schaffen, das besser auf die neuen Bedürfnisse eingeht.

Der Modellversuch wird von den Unternehmen auf freiwilliger Basis und im Unternehmen mit der EGV umgesetzt, wobei die Möglichkeit besteht, diesen im Rahmen eines "Beteiligungsprotokolls" zu formalisieren, das mit Unterstützung der jeweiligen Organisationen festgelegt wird.

Dieses partizipatorische System wird auf den Grundsätzen der betrieblichen Teilhabe beruhen, die in den modernen Organisationsstrukturen der Unternehmen bereits vorhanden sind.

Die neue Arbeitsweise setzt eine ständige Interaktion zwischen den verschiedenen Unternehmensebenen und eine umfassende Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten voraus.

In Teams, in Arbeitsgruppen zu arbeiten und einen Beitrag zu leisten, um gemeinsam, als Team, jenen "Mehrwert" zu erzielen, den der Einzelne allein nicht leisten könnte.

Diese Konzepte, die in den Unternehmen bereits vorhanden sind, können die Grundlage für ein experimentelles Beteiligungsmodell bilden.

Dazu gehört, dass Lösungen und Prozesse von Anfang an gemeinsam genutzt werden, um Probleme zu lösen und Chancen sofort und rechtzeitig zu ergreifen.

Die Beteiligung sollte tagtäglich in den verschiedenen Betriebsphasen stattfinden.

Die Anwesenheit eines Arbeitnehmers in funktionsübergreifenden Arbeitsgruppen (oder Teams) wird gewährleistet, d. h. die Anwesenheit der verschiedenen Unternehmensfunktionen, die von Zeit zu Zeit aufgefördert werden, sich mit den verschiedenen Produktions- oder Organisationsfragen zu befassen.

Diese Form der fortgeschrittenen Partizipation, die auf einem umfassenden Austausch und einer Zusammenarbeit *ab origine* bei der Ermittlung der geeignetsten Lösungen beruht, kann zu einer Weiterentwicklung des Modells der Partizipationsausschüsse und der Informations- und Konsultationsprozesse führen und neue Elemente für die Umsetzung der auf gemeinsame Ziele ausgerichteten Beziehungen liefern.

Alle Aspekte des Unternehmenslebens - insbesondere in KMU - können Gegenstand von partizipativen Experimenten sein, aber es scheint besonders angebracht, dass ihre Umsetzung im Falle von Unternehmensplänen oder -projekten berücksichtigt wird - z. B. bei solchen, die auf Aspekte wie Innovation, kontinuierliche Verbesserung, aber auch auf ein besseres Management und die Bewältigung kritischer Situationen abzielen -, die besser mit der Einbeziehung und direkten Beteiligung der Arbeitnehmer umgesetzt werden könnten.

Die mögliche Übernahme des oben beschriebenen Beteiligungsmodells könnte auf Unternehmensebene besser definiert werden, auch im Hinblick auf die betrieblichen Abläufe.

## Art. 11 – *Information/Unterrichtung und Beratung/Anhörung der Arbeitnehmer in EU-weit wirkenden Unternehmen*

Die Vertragsparteien teilen die gemeinsam von CGIL-CISL-UIL und Confindustria verfasste Kundmachung vom 12. April 2011 und übernehmen das Gesetz vertretende Dekret Nr. 113 vom 22. Juni 2012 zur Umsetzung der Richtlinie 2009/38/CE vom 6. Mai 2009, welche die Einsetzung eines Europäischen

Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen in gemeinschaftsweit wirkenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vorsieht, mit dem Ziel, eine konstruktive, auf tatsächlichem Sozialdialog gründende Einstellung zum Wandel zu entwickeln.

Bei den betroffenen und im Gesetz vertretenden Dekret 113/2012 definierten, EU-weit operierenden Unternehmen handelt es sich um Betriebsstätten oder um Produktionseinheiten eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, wo innerhalb der Mitgliedsstaaten mindestens 1000 Beschäftigten beschäftigt sind davon jeweils mindestens 150 Beschäftigten in mindestens zwei Mitgliedsstaaten.

Die Vertragsparteien teilen - mit Bezug auf die transnationalen Fragen - die Zielsetzung einer Verbesserung der Unterrichtung und Anhörung und vereinbaren, die Modalitäten mit nationalen Verfahren zu regeln; dabei steht - in voller Übereinstimmung mit den gemeinsam von den europäischen Sozialpartnern erklärten Grundsätzen - den Abkommen auf Betriebsebene eine vorrangige Rolle zu.

Die Vertragsparteien anerkennen, dass die im Rahmen des europäischen Betriebsrats erfolgte Unterrichtung und Anhörung einen Erfolgsaspekt darstellen, um rechtzeitig die Anpassungsprozesse einzuleiten, die sich infolge der Globalisierung der Wirtschaft ergeben haben, da so der Aufbau eines Klima gegenseitigen Vertrauens und Respekts zwischen Unternehmen und Beschäftigten wird.

Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats werden mit jenen der nationalen Vertretungsorgane der ArbeitnehmerInnen abgestimmt; dabei werden die Zuständigkeiten und Eingriffsbereiche der jeweiligen Organe berücksichtigt sowie die in Art 1, Absatz sechs, des Gesetz vertretenden Dekrets Nr. 113/2012 genannten Grundsätze, die vorsehen, dass Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen in Abhängigkeit der behandelten Frage auf der zugehörigen Ebene von Direktion und Vertretung stattfinden sollen. Zu diesem Zweck werden im Gesetz vertretenden Dekret die Kompetenzen des Europäischen Betriebsrats und die Tragweite der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen auf transnationale Fragen beschränkt.

Um die Aufteilung der Unterrichtung und Anhörung zwischen Europäischem Betriebsrat und den nationalen Vertretungsorganen der ArbeitnehmerInnen zu koordinieren, vereinbaren die Vertragsparteien im Sinne von Art. 9 des Gesetz vertretenden Dekrets Nr.113/2012, dass in den gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen eigene Organe, "Betriebsausschuss" genannt, eingerichtet werden, die auf Antrag einer Vertragspartei die im Europäischen Betriebsrat erhaltenen und die italienischen Niederlassungen betreffenden Informationen vertiefen können.

#### *Art. 12 – Betriebsinterne Sozialeinrichtungen*

Über die EGV teilt der Betrieb den hier gemeinsamen Vertrag abschließenden Gewerkschaftsorganisationen der Arbeitnehmer die Satzungen oder Regelungen betrieblicher Sozialeinrichtungen mit, falls derartige Satzungen oder Regelungen bestehen.

## SEKTION ZWEI GEWERKSCHAFTSRECHTE

### Vorbemerkung

Die Vertragsparteien nehmen zur Kenntnis, dass die ArbeitnehmerInnen betriebsintern von den einheitlichen Gewerkschaftsvertretern vertreten werden. Dabei hält man sich an die Grundsätze und Bestimmungen, die im Einheitstext zur Vertretung vom 10. Jänner 2014 wie auch in den sektoriellen Abkommen zur Bildung der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (siehe Anlage 4 zu vorliegendem Vertrag) festgehalten sind.

Die Parteien nehmen zur Kenntnis, dass die gemäß Gesetz oder Vertrag den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen zuerkannten Funktionen von den einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen ausgeübt werden. Diese verfügen folglich über die entsprechenden Rechte, Zuständigkeiten und genießen entsprechenden Schutz.

Die Vertragsparteien treffen sich, um die Vertragsbestimmungen auf allfällige, diesen Bereich betreffende Gesetzesmaßnahmen abzustimmen.

### Art. 1 – *Versammlung*

Das Versammlungsrecht gemäß Art. 20 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 wird wie folgt ausgeübt:

- 1) die Einberufung wird der Unternehmensleitung zwei Tage vorher mit Angabe der Tagesordnung mitgeteilt;
- 2) die vertragschließenden Gewerkschaftsorganisationen und/oder die einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen berufen die Versammlung - innerhalb der vergüteten Arbeitszeit - möglichst am Anfang oder Ende der Arbeitszeit ein; die Bestimmungen laut Buchstabe a), Punkt 4, Sektion 2, Teil 2, des Einheitstextes vom 10. Jänner 2014 bleiben aufrecht;
- 3) wenn die vertragschließenden Gewerkschaftsorganisationen und/oder die einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen innerhalb der vergüteten Arbeitszeit Arbeitnehmerversammlungen einberufen, tragen sie dafür Sorge, dass die normale Tätigkeit der anderen Arbeitnehmer, die nicht an der Versammlung teilnehmen, weitergeführt werden kann;
- 4) bei Schichtarbeit kann die Versammlung in mehreren Sitzungen am selben Tag gegliedert werden;
- 5) Versammlungen während der Arbeitszeit tragen dem Bedürfnis Rechnung, die Sicherheit der Menschen und Anlagen zu gewährleisten.

Auf Betriebsebene wird bestimmt, wie die Versammlungen in Bezug auf die Punkte 4) und 5) verlaufen sollen.

Dem Unternehmen müssen im Voraus die Namen betriebsfremder gewerkschaftlicher Führungskräfte mitgeteilt werden, die unter Umständen an der Versammlung teilnehmen.

Gleiches Versammlungsrecht wird auch den Produktionseinheiten mit mindestens 10 Beschäftigten im Rahmen von jährlich 8 vergüteten Arbeitsstunden zuerkannt, falls nicht der in Art. 35, Abs. 2 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 angeführte Fall eintritt.

Diese Versammlungen finden gewöhnlich außerhalb der Produktionseinheit statt und verlaufen möglichst im Einklang mit den vorgenannten Bestimmungen.

### Art. 2 – *Anschlagrecht*

Das Anschlagrecht wird durch Art. 25 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.5.1970 und von Punkt 4, Sektion 2, Teil 2, des Einheitstextes vom 10. Jänner 2014 geregelt.

### *Art. 3 – Räumlichkeiten*

Gemäß Art. 27 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 stellt der Arbeitgeber bei Produktionseinheiten mit mehr als 200 Beschäftigten einen zweckmäßigen, gemeinsamen, Raum innerhalb der Produktionsstätte oder unmittelbar in der Nähe zur Verfügung; bei Produktionseinheiten mit weniger als 200 Beschäftigten betrifft das Recht das Benutzen eines für Versammlungen geeigneten Raumes.

### *Art. 4 – Informatikausstattung*

In Produktionseinheiten mit mehr als 350 Beschäftigten wird den EGV ein PC mit Internetanschluss zur Verfügung gestellt, dessen Verwendung gemäß den im Betrieb festgelegten Formen erfolgt.

Die Verwendung des PC muss in enger Verbindung mit der Gewerkschaftstätigkeit erfolgen, unbeschadet der auch strafrechtlichen Verantwortung der Benutzer bei eventuellem Missbrauch.

### *Art. 5 – Freistellung für Gewerkschaftsarbeit und Wahlämter*

Den Arbeitnehmer/innen, die Mitglied der leitenden nationalen oder Provinz bezogenen Organe von Gewerkschaftsverbänden sind oder Mitglied der Ausschüsse von nationalen Fachgewerkschaften, können zur Ausübung ihrer Funktion kurze bezahlte Freistellungen bis zu 24 Stunden pro Trimester des Kalenderjahres erhalten, wenn ihre Abwesenheit von der vorher genannten Organisation ausdrücklich verlangt wird und jedenfalls in allen Abteilungen der Ablauf der normalen Produktionstätigkeit gewährleistet ist.

Die oben angeführten Qualifikationen und deren Änderungen müssen von den angegebenen Organisationen schriftlich dem zuständigen Unternehmerverband mitgeteilt werden, welcher diese den betroffenen Betrieben mitteilen muss.

Bezüglich des Wartestandes der Arbeitnehmer, die zur Ausübung der Funktionen bei öffentlichen Wahlämtern oder zur Übernahme von Mandaten innerhalb der Gewerkschaft auf Landesebene und nationaler Ebene berufen werden, finden die Bestimmungen des Art. 31 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.5.1970 Anwendung.

Für Arbeitnehmer, die zur Ausübung von Funktionen bei öffentlichen Wahlämtern berufen sind, finden die Bestimmungen des Art. 32 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.5.1970, die Freistellungen betreffend, Anwendung.

Die Mitglieder der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen haben zur Erfüllung ihres Mandats Anrecht auf Freistellungen entsprechend den Bestimmungen von Art. 23 und Art. 24 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.5.1970.

Bei Produktionseinheiten bis zu 200 Beschäftigten, darf die Stundenzahl der bezahlten Entfernungsurlauben (Freistellungen) im Jahr und pro Arbeitnehmer insgesamt nicht weniger als 1 Stunde und 30 Minuten ergeben.

Die Namen der Mitglieder der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen und deren Änderung müssen von oben genannten Organisationen schriftlich den zuständigen Unternehmerverbänden mitgeteilt werden. Diese werden sie dann den betreffenden Betrieben weiterleiten.

Die in diesem Artikel behandelten Freistellungen können sich nicht mit den anderen häufen, die eventuell mit gleichem Titel von Betriebsverträgen bestimmt werden, noch mit denen, die von Gesetzesbestimmungen her entstehen.

Die Stunden der Freistellung für Gewerkschaftsarbeit werden auf Grund der tatsächlichen Entlohnung ausgezahlt.

### **GEMEINSAME ERKLÄRUNG**

In Bezug auf die Bestimmungen laut erstem Absatz vorliegenden Artikels verpflichten sich die vertragschließenden Fach- und Gewerkschaftsverbände dazu, dass bei der Ernennung der Mitglieder von nationalen und Provinz bezogenen Führungsorganen in den einzelnen Gebieten der Vertretungsgrad (die Repräsentativität) einer jeden Gewerkschaftsorganisation und die Größenordnung der betroffenen Betriebsstätte berücksichtigt werden.

Bei Verhaltensweisen, die dieser Verpflichtung zuwiderlaufen, erfolgt - auf Antrag der Leitung der betroffenen Betriebsstätte über Vermittlung des zuständigen Gebietsverbandes - ein Treffen mit den territorialen Gewerkschaftsorganisationen zur Überprüfung der Situation und zur Normalisierung derselben. Sollte keine Beilegung der Streitsache erfolgen, wird diese auf nationaler Instanz von den Vertragsparteien

geprüft.

#### *Art. 6 – Schutz der Mitglieder der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung*

Der in Art. 14 des Interkonföderalen (Fach- und Gewerkschaftsverbände übergreifenden) Abkommens vom 18.4.1966 für den Betriebsrat vorgesehene Schutz wird laut Art. 5 auch auf die Mitglieder der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung für die Dauer ihres Mandats auch für den Fall von Entlassung aus gerechtfertigtem Grund oder aus subjektiver gerechtfertigter Ursache ausgedehnt.

Die Namen der Mitglieder der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung müssen, wie bereits erwähnt, der Betriebsleitung über die zuständigen Unternehmerverbände mitgeteilt werden.

Jede Ersetzung muss sofort auf gleiche Weise gemeldet werden.

Bei nicht bloß vorübergehender, nur auf einzelne Mitglieder der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen beschränkter betriebsinterner Mobilität, werden Versetzungen derselben, falls die Betroffenen es beantragen, einer Überprüfung seitens der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung untergeordnet.

#### *Art. 7 – Einhebung der Gewerkschaftsbeiträge*

Der Betrieb muss - zu Gunsten der Vertrag schließenden bzw. dem Einheitstext vom 10. Jänner 2014 zustimmenden Gewerkschaftsorganisationen - den Mitarbeitern, den Gewerkschaftsbeitrag vom Lohn abziehen, wenn sie es mittels unterschriebener Vollmacht beantragen. Letztere muss dem Betrieb vom Mitarbeiter persönlich ausgehändigt oder zugestellt werden.

Die Vollmachten haben bei jährlicher Bestätigung unbeschränkte Dauer und sind zu jeder Zeit widerrufbar.

Mit der Lohnauszahlung des Monats Februar eines jeden Jahres erhalten alle Bediensteten mit ihrer Lohnabrechnung (Lohnstreifen, Lohntüte) einen Vordruck der Vollmacht zur Einhebung der Gewerkschaftsbeiträge.

Auf der Vollmacht wird verzeichnet, an welche Gewerkschaftsorganisationen der Betrieb den Mitgliedsbeitrag überweisen soll. Die Höhe des Beitrages beläuft sich auf 1% (ein Prozent) einer vertraglichen Entlohnung, die aus dem im Monat Juni eines jeden Jahres geltenden tabellarischen Mindestlohn besteht, und zwar für dreizehn Monatsentlohnungen im Jahr.

Die Laufzeit des in vorgenannter Weise für jedes Jahr berechneten Beitrages beginnt im darauffolgenden Monat Juli.

Unbeschadet bleiben die Bedingungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des NKAV vom 18. Januar 1987 Gültigkeit hatten und Gewerkschaftsbeiträge von höherem Ausmaß vorsehen.

Der/Die Arbeitnehmer/in, welche/r seine/ihre Vollmacht widerrufen will, muss dies auf dem Vordruck für die Vollmacht erklären. Wenn darauf eine andere Gewerkschaftsorganisation angegeben wird, gilt die vorher abgegebene Vollmacht als widerrufen.

Auf gemeinsamen Antrag der Landesgewerkschaften kann die Einhebung der Vollmachten mittels eines Formulars – das in die Lohntüte bzw. mit dem Lohnstreifen gegeben wird – erfolgen. Dieses Formular besteht aus zwei Teilen: der erste Teil mit der Angabe der begünstigten Gewerkschaft wird von jedem Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ausgehändigt, der zweite der begünstigten Gewerkschaft.

Die Überweisung der zurückbehaltenen Beiträge geschieht gemäß den Anweisungen, die jedes Jahr im Monat Juni von den beteiligten Gewerkschaftsorganisationen über den Industriellenverband gegeben werden.

Eventuelle Änderungen der Überweisungsformen während des Jahres müssen mindestens 3 Monate vorher mitgeteilt werden.

Andere Formen zur Einhebung der Gewerkschaftsbeiträge bleiben, soweit vereinbart und auf Betriebsebene bestehend, aufrecht.

Mit halbjährlicher Fälligkeit teilen ab 1989 die Betriebe über den lokalen Unternehmerverband den einzelnen Gewerkschaftsorganisationen mit, welches die zahlenmäßige Stärke - nach Einstufungsebene gegliedert - der jeweiligen Eingeschriebenen und jener mit GVM/FLM - Vollmacht ist und welches die entsprechenden Beträge sind.

#### **ÜBERGANGSBESTIMMUNG**

Um eine schrittweise Anpassung eventuell niedrigerer Gewerkschaftsbeiträge an die Klausel laut Absatz 4 zu ermöglichen, können im Rahmen der Gültigkeit vorliegenden Vertrages zwischen den lokalen Unternehmerverbänden und den Gewerkschaftsorganisationen Beiträge, die niedriger als 1% sind, vereinbart

werden.

*Art. 8 – Anschlag des Vertrags*

Der vorliegende Arbeitsvertrag und die eventuelle interne Betriebsordnung werden in jedem Betrieb angeschlagen.

## SEKTION 3 SYSTEM DER VERTRAGLICHEN REGELUNGEN

### *Art. 1 – Untrennbarkeit der Vertragsbestimmungen und günstigere Bedingungen*

Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages sind im Rahmen aller Vertragsinstitute aufeinander bezogen und untrennbar: sie können mit anderen Behandlungen nicht gehäuft werden.

Hinsichtlich der Wirkungen des vorherigen Absatzes werden alle Bestimmung und Vorschriften setzenden individuellen und kollektiven Vertragseinrichtungen als eine einzige Einrichtung bildend betrachtet.

Obige Untrennbarkeit aufrechterhaltend, ist es nicht Absicht der Vertragsparteien, mit diesem Vertrag bereits faktisch bestehende günstigere Bedingungen für im Dienst stehende ArbeitnehmerInnen zu ersetzen, die nicht aus nationalen Abkommen hervorgehen; diese Bedingungen werden „*ad personam*“ beibehalten.

### *Art. 2 – Laufzeit des Vertrages*

Mit Ausnahme der besonderen Laufzeiten, die für einzelne Vertragseinrichtungen vorgesehen sind, tritt der vorliegende Vertrag mit 5. Februar 2021 in Kraft und ist bis einschließlich 30. Juni 2024 gültig. Der vorliegende Vertrag wurde in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Einheitstextes vom 10. Jänner 2014 validiert.

Der NKAV vom 26. November 2016 war vom 1. Januar 2020 bis zum Abschluss des vorliegenden Abkommens in Kraft.

Der Vertrag gilt als verlängert für die gleiche Dauer laut Absatz 1, wenn er nicht sechs Monate vor Ablauf mittels eingeschriebenen Briefs mit Rückantwort gekündigt wird. Im Falle der Kündigung bleibt der vorliegende Vertrag gültig, bis er durch den nächsten gesamtstaatlichen Vertrag ersetzt wird.

### *Art. 3 – Verfahren für die Erneuerung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages*

Die Vorschläge für ein neues Abkommen müssen rechtzeitig gemäß den Kriterien und in der Form laut Einheitstext vom 10. Jänner 2014 vorlegt werden, um zu ermöglichen, dass die Verhandlungen sechs Monate vor Ablauf des Vertrages eröffnet werden können.

Die Partei, der die Erneuerungsvorschläge zugestellt wurden, muss innerhalb von 20 Tagen ab Erhalt derselben eine Antwort geben.

Während der sechs Monate vor und eines Monats nach Ablauf des Vertrages und, in jedem Fall, während eines Zeitraums von sieben Monaten ab dem Zeitpunkt der Vorlage der Plattform für die Vertragserneuerung, werden die Vertragsparteien weder unilateral Initiativen ergreifen noch zu direkten Aktionen schreiten.

### *Art. 4 – Verfahren zur Erneuerung der Betriebsabkommen*

Die Vertragsparteien bestätigen, dass die Verhandlungen auf Betriebsebene gemäß den Bestimmungen des NKAV und des Einheitstextes vom 10. Jänner 2014 stattfinden, Wirksamkeit erlangen und in diesem Sinne die Vertragsparteien verpflichten.

Die Betriebsvereinbarungen sind unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Unabhängigkeit der Verhandlungszyklen verhandelbar, um Überlagerungen mit den Zeiten der Erneuerung des NKAV vorzubeugen.

In Übereinstimmung mit dem, was an Punkt 6) der Prämisse zum Vertrag vorgesehen ist, muss der Antrag zur Erneuerung des Betriebsabkommens von der EGV und den territorialen Strukturen der Vertrag schließenden Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet sein - bzw. im Falle komplexerer Unternehmen und gemäß der bestehenden Gepflogenheiten - von der EGV und den nationalen Gewerkschaftsorganisationen; der Antrag muss außerdem rechtzeitig und gleichzeitig dem territorialen

Unternehmerverband vorgelegt werden, damit die Verhandlungen zwei Monate vor Ablauf des Abkommens eröffnet werden können. Die Partei, die den Vorschlag zur Erneuerung erhalten hat, muss den Erhalt desselben innerhalb 20 Tage bestätigen.

Während der zwei Monate nach Vorlage der Plattform und des Monats nach Ablauf des Abkommens und jedenfalls während eines Zeitraums von drei Monaten ab dem Zeitpunkt der Vorlage der Erneuerungsforderungen, werden die Vertragsparteien weder unilateral Initiativen ergreifen noch zu direkten Aktionen schreiten.

#### *Art. 5 – Vereinbarungen zur Abänderung des NKAV*

Um das Wirtschaftswachstum und die Beschäftigung durch die Schaffung neuer Bedingungen zu fördern, die neuen Investitionen oder Initiativen nutzen, wodurch in der Folge die Auswirkungen von betrieblichen Krisensituationen auf Wirtschaft und Beschäftigung eingedämmt werden, können - auch als Modellversuch oder zeitlich begrenzt - besondere Vereinbarungen getroffen werden, mit denen einzelne oder mehrere Einrichtungen abgeändert werden, die durch diesen Vertrag geregelt werden.

Diese Vereinbarungen werden von den EGV im Einverständnis mit den territorialen Strukturen (Organisationsgliederung) der den Vertrag schließenden Parteien auf Betriebsebene geschlossen.

Die Abänderungsvereinbarungen müssen Folgendes umfassen: die Ziele, die man zu erreichen beabsichtigt; die Dauer (falls Modellversuch oder zeitlich begrenzt); die genauen Hinweise auf Artikel des NKAV, die abgeändert werden; die Formen zur Sicherung der Einforderbarkeit des Abkommens.

Von diesen Abänderungsvereinbarungen sind die tabellarischen Mindestlöhne - mit Ausnahme der ausdrücklichen Bestimmungen hinsichtlich der Laufzeit der Anteile der Mindestlohnerhöhung -, die periodischen Dienstalterserhöhungen und der ausgleichende Lohnbestandteil („elemento perequativo“) ausgeschlossen sowie die Individualrechte, die sich aus unabdingbaren Gesetzesbestimmungen ableiten.

Die unterzeichneten Abkommen werden, zur notwendigen Überprüfung an zentraler Stelle, von den jeweiligen territorialen Strukturen den Vertragsparteien, die den NKAV abschließen, übermittelt.

#### *Art. 6 – Verteilung des Vertrages*

Ab Oktober 2021 und innerhalb Dezember 2021 verteilen die Unternehmen an alle unbefristet beschäftigten ArbeitnehmerInnen eine Kopie des vorliegenden kollektiven Arbeitsvertrags (NKAV).

#### SCHLUSSBESTIMMUNG

Wenn die unterzeichneten Organisationen der Arbeitnehmer mit anderen Arbeitgeber- oder Handwerksorganisationen Bedingungen vereinbaren, die niedrigere Belastungen aufweisen als die von diesem Vertrag vorgesehenen, gelten diese Bedingungen auch für die Betriebe, die gleiche Charakteristiken haben und von der „Federmeccanica“ oder „Assistal“ vertreten werden, unter der Voraussetzung, dass der Anwendungsbereich dieser Bedingungen durch ein von den betreffenden Organisationen abgefasstes und unterzeichnetes Protokoll festgelegt erscheint.

**SEKTION VIER  
REGELUNG DES INDIVIDUELLEN ARBEITSVERHÄLTNISSSES**

**TITEL I  
Beginn, Art, Ort der Arbeitsleistung und Änderungen des Arbeitsvertrages**

*Art. 1 – Anstellung*

Die Anstellung der Arbeitnehmer erfolgt im Einklang mit den Gesetzesbestimmungen.  
Bei der Anstellung muss der Betrieb dem Arbeitnehmer Folgendes schriftlich mitteilen:

- 1) die Art des Anstellungsvertrags;
- 2) das Datum des Beginnes des Arbeitsverhältnisses und die Dauer, wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt;
- 3) den Arbeitssitz, wo er eingesetzt wird;
- 4) die Einstufungsebene der einheitlichen Klassifizierung, der er zugewiesen wird, die Merkmale oder eine kurze Beschreibung der Arbeitstätigkeit und die Entlohnung;
- 5) die Rechtskategorie seiner Zugehörigkeit einzig für die, von der geltenden Gesetzgebung vorgesehenen Zwecken (einbegriffen jene, welche für die Krankenversicherung und den Heiratsurlaub gilt);
- 6) die Angaben zur Anwendung vorliegenden Kollektivvertrags;
- 7) die Dauer der eventuellen Probezeit;
- 8) die mit der Art des Einstellungsvertrages verbundenen Bedingungen sowie alle anderen eventuell vereinbarten Bedingungen.

Dem Arbeitnehmer/Der Arbeitnehmerin wird eine Kopie vorliegenden Vertrages ausgehändigt sowie die für die Einschreibung in den Zusatzrentenfonds Cometa bestimmten Vordrucke sowie das Informationsblatt gemäß Art. 15, Sektion 4, Titel IV, die Vordrucke zur Ermächtigung für die Verwendung/Verarbeitung der personenbezogenen Daten und alle übrigen von den gesetzlichen Vorschriften vorgesehenen Vordrucke.

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin erhält angemessene Informationen und Aufklärung über die Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen, welche laut Bestimmungen des Art. 1, Sektion 4, Titel V getroffen werden.

*Art. 2 – Probezeit*

Die Einstellung kann mit einer Probezeit erfolgen, die nachfolgende Höchstdauer nicht übersteigen darf:

Kategorie	Normale Dauer	Reduzierte Dauer
D1, D2 und C1	1+ ½ Monate	1 Monat
C2, C3 und B1	3 Monate	2 Monate
B2, B3 und A1	6 Monate	3 Monate

Die Probezeit wird für Arbeitnehmer in folgenden Fällen auf oben genanntes Ausmaß herabgesetzt:

- a) für Arbeitnehmer in der, die mit ähnlichen Obliegenheiten wenigstens 2 Jahre bei anderen Betrieben beschäftigt waren;
- b) für Arbeitnehmer, die in Übereinstimmung mit dem Berufsbild der Einstellung bei anderen Betrieben die Gesamtdauer der Berufslehre („apprendistato professionalizzante“) abgeschlossen haben.

Werden Arbeitnehmer angestellt, die beim selben Betrieb mit den gleichen Arbeitsaufgaben beschäftigt waren, sei es in Ausführung eines oder mehrerer befristeter Verträge oder in Ausführung eines oder mehrerer

Leiharbeitsverträge, und ist die sich daraus ergebende Beschäftigungszeit insgesamt höher als die, für jeweilige Einstufungsebene vorgesehene Probezeit und erfolgt die Einstellung innerhalb von 12 Monaten nach Verfall des letzten Arbeitsvertrags, bzw. seiner Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag, so darf keine Probezeit vorgesehen werden. Bei kürzeren Zeiträumen wird die Probezeit im selben Ausmaß gekürzt.

Um in den Genuss der Reduzierung wie oben angeführt zu kommen, müssen die Arbeitnehmer laut Punkt a) und b) dem Betrieb bei der Aufnahme die Arbeitsnachweise und Zertifikate vorlegen, die geeignet sind, die ausgeübten Funktionen und Aufgaben der vorhergehenden Arbeitsanstellung zu bestätigen.

Hinsichtlich der Pflicht und der Dauer der Probezeit gilt allein der Aufnahmebrief, wobei die im 1. Absatz dieses Artikels vorgesehenen Höchstgrenzen aufrecht bleiben.

Die Verpflichtung zur Probezeit muss aus dem Aufnahmebrief laut Art. 1 vorliegenden Titels hervorgehen und es ist weder die Verlängerung noch die Erneuerung gestattet, mit Ausnahme der im nachfolgenden Absatz vorgesehenen.

Wenn die Probezeit wegen Krankheit oder Unfall unterbrochen wird, kann der Arbeitnehmer die Probezeit nur dann vollenden, wenn er innerhalb von 3 Monaten den Dienst wieder aufnehmen kann.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Partnern ohne Kündigungsfrist oder Ersatzentschädigung aufgelöst werden.

Wenn nach Ablauf der Probezeit nicht gekündigt wird, ist der Arbeitnehmer endgültig aufgenommen und das Dienstalter läuft vom Tag der Aufnahme ab.

Während der Probezeit bestehen, wenn im Aufnahmebrief keine anders lautenden Bestimmungen enthalten sind, die in diesem Vertrag vorgesehenen Rechte und Pflichten.

Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit infolge Selbstkündigung oder Entlassung, bzw. am Ende der vorgesehenen Probezeit, so muss der Betrieb nur die tatsächlich geleistete Dienstzeit entlohnen und ist bei Akkordarbeit verpflichtet vorgenannte Behandlung mit den, für die geleistete Arbeit zukommenden Verdienst zu ergänzen.

#### *Art. 3 – Dokumente, Wohnsitz und Wohnort*

Bei der Anstellung muss der Arbeitnehmer folgende Dokumente vorlegen:

- a) Identitätskarte oder einen gleichwertigen Ausweis;
- b) Arbeitsbuch oder ein gleichwertiges Dokument;
- c) Versicherungsausweis oder Versicherungskarte, sofern er solche besitzt;
- d) Wohnsitzbescheinigung, deren Ausstellungsdatum nicht älter als 3 Monate ist (der Betroffene muss auch einen Wohnort mitteilen, falls dieser nicht mit dem Wohnsitz übereinstimmt).

Im Sinne des Artikels 689 der Strafprozessordnung und in dem von Art. 8 des Gesetz Nr. 300 vom 20.5.1970 vorgeschriebenen Grenzen, kann der Arbeitgeber den Strafauszug des Arbeitnehmers verlangen.

Bei der Anstellung muss der Arbeitnehmer, falls er im Besitz desselben ist, den Abschnitt seines Gesundheits- und Risikobuches vorlegen, welcher vom Betrieb ausgefüllt werden muss.

Der Arbeitgeber muss für die zurückgehaltenen Dokumente eine Empfangsbestätigung ausstellen. Eventuelle Wohnsitz- bzw. Wohnortänderungen muss der Arbeitnehmer mitteilen.

#### *Art. 4 – Art der Arbeitsverträge*

In der Regel wird der Arbeitsvertrag für abhängige Arbeitsleistung auf unbefristete Dauer abgeschlossen.

#### *A) Der befristete Arbeitsvertrag*

##### *Allgemeine Vorschriften*

Unbeschadet der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen haben die Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag - im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit - Anrecht auf alle im vorliegenden Kollektivvertrag vorgesehenen Behandlungen und auf jede weitere im Unternehmen bestehende Behandlung, wenn diese mit dem Wesen des befristeten Arbeitsvertrags vereinbar sind. Bei Verträgen mit Dauer bis zu 36 Monaten werden innerhalb der Dauer der Verträge die von Art. 2, Sektion 4, Titel VI vorgesehene Arbeitsplatzerhaltungszeit und wirtschaftliche Behandlung für Dienstalter bis zu 3 vollendeten Jahren gemäß der direkten Proportionalität angewandt.

Die Betriebsabkommen zur Ergebnisprämie setzen die Formen und Kriterien zur Bestimmung und

Auszahlung dieser Prämie fest; wenn keine betriebsvertragliche Regelung dazu besteht, wird die Ergebnisprämie den befristet angestellten Arbeitnehmern/innen zuerkannt, die zum Zeitpunkt der Auszahlung, bzw. der Mitteilung der Ergebnisse laut Absatz vier von Art.12, Sektion vier, Titel IV beschäftigt sind, und zwar im direkten Verhältnis zur insgesamt im Bezugsjahr der Prämie geleisteten Dienstzeit, selbst wenn es sich dabei um mehrere befristete Verträge handelt.

Die Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag erfahren, gemäß Bestimmungen von Art. 1, Sektion vier, Titel V, eine ausreichende und angemessene Ausbildung zu Sicherheit und Gesundheit besonders bezogen auf ihren Arbeitsplatz und auf ihre Arbeitsaufgaben.

Die Unternehmen informieren die befristet tätigen Arbeitnehmer und die EGV über die mit unbefristetem Vertrag zu besetzenden Stellen, die in der Produktionseinheit ihrer Zugehörigkeit frei werden sollten. Diese Mitteilung kann auch mittels Anschlags an einem, allen Arbeitnehmern/innen zugänglichen Ort erfolgen.

Gemäß Art.4, Absatz zwei des Legislativdekrets Nr. 151 vom 26. März 2001 kann die befristete Aufnahme von Arbeitnehmern/innen zur Ersetzung von Beschäftigten, die in Mutterschafts- Vaterschafts - oder Elternurlaub sind, bis zu zwei Monaten vor Beginn des betreffenden Urlaubs erfolgen.

Im Falle der Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag oder der anschließenden Einstellung eines bereits mit einem befristeten Vertrag oder einem Leiharbeitsvertrag beschäftigten Arbeitnehmers in einen unbefristeten Vertrag werden alle Beschäftigungszeiten, die der Arbeitnehmer in demselben Betrieb für die Ausübung gleichwertiger Tätigkeiten zurückgelegt hat, für die Anwendung Regelungen zu den periodischen Dienstaltersvorrückungen und zur beruflichen Mobilität berücksichtigt, vorausgesetzt es bestehen keine Arbeitsunterbrechungen von mehr als zwölf Monate.

#### ERKLÄRUNGEN DER PARTEIEN

Für die Zwecke der Ausweitung der Vertragsklausel werden Umwandlungen oder Einstellungen mit unbefristeten Verträgen von Arbeitnehmern, die bereits im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind, ab dem 6. April 2021 berücksichtigt, unbeschadet der Tatsache, dass für die Anwendung der Disziplinen in Bezug auf die regelmäßige Erhöhung des Dienstalters und die berufliche Mobilität alle Arbeitszeiten berücksichtigt werden, die der Arbeitnehmer zuvor in demselben Betrieb für die Ausübung gleichwertiger Tätigkeiten geleistet hat, sofern sie nicht durch Zeiten der Nichtbeschäftigung von mehr als 12 Monaten unterbrochen wurden.

#### *Saisonalität*

Im Sinne und hinsichtlich der Wirkungen von Art. 21, Absatz 2 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 wird von den Vertragsparteien vereinbart, dass neben den vom DPR, Nr. 1525 vom 7. Oktober 1963 und den nachfolgenden Abänderungen und Ergänzungen festgelegten saisonalen Tätigkeiten auch jene als saisonal gelten, die zu bestimmten, zeitlich begrenzten Jahresabschnitten von einer wiederkehrenden Intensivierung der Arbeitstätigkeit gekennzeichnet sind.

Die Ermittlung der so festgelegten Saisonalität und die Bestimmung der Zeitabschnitte mit erhöhter Produktionstätigkeit, die im Laufe eines Sonnenjahres in keinem Fall insgesamt mehr als sechs Monate ausmachen dürfen, werden von der Unternehmensleitung mit den Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen und mit den territorialen Vertretungen der Vertrag schließenden Gewerkschaftsorganisationen vereinbart.

#### *Recht auf Vorrang*

Der/Die Arbeitnehmer/in, der/die im Zuge der Erfüllung eines oder mehrerer befristeter Arbeitsverträge beim gleichen Betrieb eine Dienstzeit von über sechs Monaten aufweist, hat bei unbefristeten Einstellungen den Vorrang, die vom Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten nach Auslauf des befristeten Arbeitsvertrags für Arbeitstätigkeiten vorgenommen werden, die schon im Rahmen des befristeten Vertrags ausgeübt wurden.

Der/Die befristet, für - wie oben definierte - Saisonstätigkeiten angestellte Arbeitnehmer/in hat bei neuen, befristeten Anstellungen, die von selben Arbeitgeber für die gleichen Tätigkeiten vorgenommen werden, den Vorrang.

Das Recht auf Vorrang laut den beiden vorausgehenden Absätzen kann unter der Bedingung ausgeübt werden, dass der/die Arbeitnehmer/in dem/der Arbeitnehmer/in innerhalb von sechs bzw. drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich einen diesbezüglichen Willen bekundet; dieses Recht erlischt innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wenn gleichzeitig mehrere Bewerber die gleichen Voraussetzungen besitzen und wie vorgesehen, den

Willen bekundet haben, das Vorrangsrecht zu beanspruchen, wird dieses jenen Arbeitnehmer/in zugestanden, die längere Dienstzeiten mit befristeten Vertrag aufweisen; bei Gleichheit wird auf das höhere Lebensalter Bezug genommen.

#### *Unterrichtung*

In der Regel liefert die Unternehmensleitung alle sechs Monate über den zuständigen territorialen Unternehmervverband den territorialen Vertretungen der den Vertrag schließenden Gewerkschaftsorganisationen die Daten zum quantitativen Ausmaß und zu den Gründen des Rückgriffs auf befristete Arbeitsverträge mit besonderem Hinweis auf die saisonalen Erfordernisse, die Dauer dieser Verträge und die berufliche Qualifikation der Betroffenen sowie die Daten über die Umwandlung von Arbeitnehmern, die bereits mit befristeten Verträgen beschäftigt sind, in unbefristete Verträge und die mögliche Inanspruchnahme des Vorrangsrechts.

Außerdem werden Informationen über den quantitativen Umfang der Leiharbeiter und die Qualifikationen der betreffenden Arbeitnehmer vorgelegt.

#### B) Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Arbeitnehmer, die beim selben Betrieb mit gleichwertigen Arbeitsaufgaben mit einem befristeten Arbeitsverhältnis oder auch mit Leiharbeitsvertrag beschäftigt waren, erwerben den Anspruch auf einen unbefristeten Anstellungsvertrag - falls sie schon mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt sind -, wenn die Summe der, mit beiden vorgenannten Vertragsarten erfolgten Beschäftigungszeiten mehr als 44 Monate ausmacht, die auch nicht durchgehend gearbeitet wurden und eine gegebenenfalls durch unterstützte Abweichung gewährte Verlängerung umfasst.

Die Vertragsparteien bestätigen, dass zu diesem Zweck die mit befristeten Vertrag für saisonale Tätigkeiten geleisteten Dienstzeiten nicht mit berechnet werden.

### PROTOKOLLSVERMERK VOM 5. FEBRUAR 2021

Unbeschadet dessen, was in der Schutzklausel am Ende dieses Artikels steht, bestätigen die Parteien, dass die Bestimmungen unter Buchstabe B), die durch das NKV vom 20. Januar 2008 festgelegt wurden, keine Änderung im Sinne des zweiten Absatzes von Art. 19 des Gesetzesdekrets Nr. 81 von 2015 der durch dasselbe Gesetz festgelegten Fristen für die Aufeinanderfolge mehrerer befristeter Verträge darstellen.

#### C) *Teilzeit-Arbeitsverhältnisse*

##### *Allgemeine Vorschriften*

Die Vertragspartner stimmen darin überein, dass Teilzeitarbeit ein funktionelles Instrument zur Gestaltung von Flexibilität und Gliederung der Arbeitsleistung sein kann, sofern sie im Verhältnis zu den Bedürfnissen des Unternehmens und im Interesse des Arbeitnehmers eingesetzt werden. Der Arbeitnehmer in Teilzeit genießt die gleichen Rechte eines vergleichbaren Arbeitnehmers in einem Vollzeit-Arbeitsverhältnis und erfährt eine Behandlung, die im verhältnismäßigen Anteil zum herabgesetzten Ausmaß der Arbeitsleistung steht.

Das Teilzeit-Arbeitsverhältnis kann wie folgt gestaltet sein: Es ist horizontal, wenn sie sich auf eine Verkürzung der normalen täglichen Arbeitszeit bezieht, vorsehen; es ist vertikal, wenn die Arbeitstätigkeit zwar vollzeitig erfolgt, aber auf vorbestimmte Wochen-Monats- oder Jahresabschnitte beschränkt bleibt; es ist gemischt, wenn - in der Kombination der vorgenannten Formen - Arbeitstage mit verkürzter Arbeitszeit während vorbestimmter Wochen-Monats- oder Jahresabschnitte vorgesehen sind.

Um eine höhere Auslastung der Anlagen zu gewährleisten, können auch Teilzeit-Arbeitsverträge abgeschlossen werden, bei denen die normale tägliche Arbeitszeit überschritten wird, aber insgesamt unter der vertraglichen Wochenarbeitszeit liegen; in diesem letzteren Fall und wenn das vertikale Teilzeit-Arbeitsverhältnis die Wochenend-Tage betrifft, untersteht die Umsetzung solcher Arbeitsverträge einer vorhergehenden Prüfung durch die EGV.

Teilzeitverträge müssen schriftlich vereinbart sein. Darin müssen - zusätzlich zu den Angaben laut Art. 1 des vorliegenden Titels - die Dauer der Arbeitstätigkeit und die zeitliche Verteilung der Arbeitszeit hinsichtlich Tags, Woche, Monat und Jahr angeführt werden wie dies von den geltenden Bestimmungen

vorgesehen ist, sowie allfällige weitere vereinbarte Bedingungen.

Bei gleichen Arbeitsaufgaben und bei Berücksichtigung der technisch-organisatorischen Erfordernisse besitzen die Arbeitnehmer mit Teilzeitvertrag ein Vorrecht, wenn Vollzeitpersonal eingestellt wird.

#### *Elastische Klauseln*

Es können elastische Klauseln (Abreden) vereinbart werden, die sich auf die Veränderung der zeitlichen Verteilung der Arbeitsleistung beziehen und bei vertikal oder gemischt gestalteten Teilzeitverträgen können solche Klauseln auch eine Verlängerung der Dauer der Arbeitsleistung vorsehen, unter der Bedingung, dass nachfolgende angeführte Bestimmungen eingehalten werden. Die Zustimmung des Arbeitnehmers muss in diesen Fällen mit einem eigenen schriftlichen Akt erfolgen; dabei kann der Arbeitnehmer den Beistand eines Mitglieds der EGV anfordern, oder falls eine solche Vertretung nicht besteht, von einem, territorial wirkenden Vertreter der den NKAV schließenden Vertragsparteien.

Um die Befugnis auszuüben, die Arbeitsleistung im Sinne des vorhergehenden Absatzes abzuändern, muss der Arbeitgeber diese Absicht mindestens sieben Werktage vorher ankündigen.

Wird die zeitliche Verteilung der Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/in abgeändert, erhält der/die Arbeitnehmer/in für die Anzahl der abgeänderten Stunden einen Lohnzuschlag in einem alles umfassenden Ausmaß von 10%, die auf der Grundlage der für die Berechnung des Zuschlags für Überstunden- Nacht- und Feiertagsarbeit herangezogenen Bestandteile festgelegt werden.

Die Dauer der Arbeitsleistung darf - auf das Jahr bezogen - höchstens um 25% der normalen jährlichen Teilzeit-Arbeitsleistung verlängert werden und für die zusätzlich geleisteten Stunden muss ein Lohnaufschlag in einem alles umfassenden Ausmaß von 15% bezahlt werden, die auf der Grundlage der für die Berechnung des Zuschlags für Überstunden- Nacht- und Feiertagsarbeit herangezogenen Bestandteile festgelegt werden.

Hat ein/e Arbeitnehmer/in eine flexible Klausel vereinbart, so ist er/sie beim Auftreten der Fälle laut Paragraphen "*Ansuchen des Arbeitnehmers um Umwandlung des Vollzeit- in Teilzeitvertrag*" und für die Dauer des Bestehens derselben von der Einhaltung dieser Verpflichtung befreit; die entsprechende Mitteilung muss mit einer Vorankündigung von mindestens 7 Arbeitstagen erfolgen und mit angemessenen Unterlagen ausgestattet sein:

- die Ausübung einer anderen abhängigen Arbeitstätigkeit oder die ohnehin den/die Arbeitnehmer/in zu bestimmten Arbeitszeiten beansprucht, die mit der Arbeitszeitänderung nicht verträglich sind;
- sich Therapien oder Behandlungszyklen unterziehen müssen, die zu Zeiten stattfinden, die mit den vereinbarten Änderungen nicht verträglich sind;
- andere Tatbestände, die eine ähnliche soziale Wertigkeit besitzen wie die oben angeführten, und als solche auf Betriebsebene gemeinsam von Unternehmensleitung und EGV bzw. in territorialer Instanz von den vertragschließenden Organisationen, bzw. von Betrieb und betroffenen/r Arbeitnehmer/in anerkannt worden sind.

#### *Zusätzliche Arbeit und Überstunden*

In allen Fällen, wo die vereinbarte Arbeitszeit unter der normalen Wochenarbeitszeit liegt, ist es erlaubt - mit Bezug auf technische oder organisatorische oder Produktion oder Verwaltung bezogene Erfordernisse, bei vorheriger Benachrichtigung der EGV -, zusätzliche Arbeit zu leisten, außer es bestehen nachgewiesene individuelle Verhinderungen.

Die zusätzliche Arbeitsleistung ist bis zum Erreichen der 40 Wochenstunden erlaubt und bis zu einem Ausmaß von höchstens 50% der normalen jährlichen Teilzeit-Arbeitsleistung; sie wird mit einem alles umfassenden Lohnaufschlag von 10% vergütet, der auf der Grundlage der für die Berechnung des Zuschlags für Überstunden- Nacht- und Feiertagsarbeit herangezogenen Bestandteile festgelegt wird. Arbeitsleistungen, die über diese jährliche Beschränkung hinausgehen werden mit einem alles umfassenden Lohnaufschlag von 20% vergütet.

Bei der Ausführung von Überstundenarbeit findet die Vertragsregelung laut Art. 7, Sektion 4, Titel III Anwendung.

#### *Antrag des Arbeitnehmers um Umwandlung des Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnis*

Schwer erkrankte Arbeitnehmer, die lebensrettende Therapien brauchen, die ihrerseits eine vom zuständigen Sanitätsbetrieb bestätigte Unregelmäßigkeit bei der Arbeitserbringung verursachen, haben Anrecht auf die Umwandlung des Vollzeit-Arbeitsverhältnis in ein vertikal oder horizontal gestaltetes Teilzeit-Arbeitsverhältnis. Das Teilzeit-Arbeitsverhältnis wird auf Anfrage des/der Arbeitnehmers/in wieder

in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis zurückverwandelt.

Bis zu einem Höchstmaß von 4% des Vollzeitpersonals werden in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten die Anträge wie folgt behandelt (aufgerundet auf die nächsthöhere Einheit):

- a) begründete und mit Unterlagen versehene Anträge werden angenommen, wenn sie Folgendes betreffen:
- die Notwendigkeit schwerkranke Eltern, Ehepartner oder Lebenspartner, Kinder und andere in der häuslichen Gemeinschaft lebende Familienangehörige zu betreuen, ohne eine alternative Fürsorgemöglichkeit zu besitzen oder dasselbe für behinderte Menschen leisten zu müssen;
  - die Notwendigkeit die Kinder bis zur Vollendung des dreizehnten Lebensjahres zu betreuen; wenn der oben genannte Prozentsatz erreicht ist, wird eventuellen Anträgen, die sich auf den Bedarf an der Betreuung von Kindern bis zu 3 Jahren stützen, bis zu einem Gesamtprozentsatz von höchstens 5 % des Vollzeitpersonals stattgegeben;
- b) in Abhängigkeit von der Ersetzbarkeit des betreffenden Arbeitnehmers werden begründete und mit Unterlagen versehene Anträge positiv begutachtet, wenn sie Folgendes betreffen:
- die Notwendigkeit in der häuslichen Gemeinschaft lebende Familienangehörige zu betreuen, ohne eine alternative Fürsorgemöglichkeit zu besitzen, die wegen Drogenabhängigkeit ein Therapie- oder ein Rehabilitationsprogramm durchziehen;
  - die Notwendigkeit über Lernzeit zu verfügen zwecks Erwerbes des Pflichtschulabschlusses, eines Reifediploms, eines Universitätsdiploms oder eines Doktors.
- c) die Annahme von Anträgen, die andere Begründungen als die oben genannten besitzen, werden mit Berücksichtigung der technisch-organisatorischen Erfordernisse bewertet.

Bis zu einem Höchstmaß von 3% des Vollzeitpersonals werden in Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten (aufgerundet auf die nächsthöhere Einheit):

- jene begründeten und mit entsprechenden Unterlagen versehenen Anträge - in Abhängigkeit von der Ersetzbarkeit des betreffenden Arbeitnehmers - positiv begutachtet, wenn sie die Sachverhalte laut Buchstaben a) und b) des vorherigen Absatzes betreffen; die in Buchstaben a) genannten Fälle haben bei der Umwandlung des Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis Vorrang. Wenn der oben genannte Prozentsatz erreicht ist, wird eventuellen Anträgen, die sich auf den Bedarf an der Betreuung von Kindern bis zu 3 Jahren stützen, bis zu einem Gesamtprozentsatz von höchstens 4 % des Vollzeitpersonals stattgegeben;
- die Annahme von Anträgen, die andere Begründungen als die oben genannten besitzen, werden mit Berücksichtigung der technisch-organisatorischen Erfordernisse bewertet.

Wenn das Unternehmen aufgrund der Nicht-Ersetzbarkeit des Antragsstellers oder des Überschreitens obengenannten Prozentsatzes das Gesuch ablehnt, erfolgt eine Besprechung mit der EGV, um eine geeignete Lösung zu ermitteln.

Erfolgt die negative Begutachtung seitens des Unternehmens im Zusammenhang mit technisch - organisatorischen Erfordernissen, informiert das Unternehmen die EGV auf Antrag derselben über die Gründe der Ablehnung des Antrags des Arbeitnehmers.

Wird auf Antrag des/der Arbeitnehmers/in aufgrund der oben angeführten Begründungen das Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so stellen dieselben Begründungen eine nachgewiesene individuelle Verhinderung hinsichtlich der flexiblen oder elastischen Klauseln dar.

Falls ein Vollzeitvertrag in einen Teilzeitvertrag abgeändert wird, kann diese Maßnahme zeitlich begrenzt sein - üblicherweise nicht weniger als auf 6 und nicht mehr als auf 24 Monate. Die entsprechende Mitteilung wird dem Antragsteller innerhalb 30 Tagen nach Datum der Gesuchstellung übermittelt.

#### *Unterrichtung*

Die Betriebsleitung teilt der EGV jährlich die Abschlussdaten zur Entwicklung der Teilzeit-Einstellungen mit sowie die Zahl der von Vollzeitbeschäftigten gestellten Anträge zur Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeit-Arbeitsverhältnisse.

Werden flexible Klauseln auf homogene Gruppen von Arbeitnehmern/innen angewandt, muss vorher darüber die EGV informiert werden.

#### GEMEINSAME ERKLÄRUNG

Die Vertragsparteien erachten die Teilzeitarbeit als ein wirksames Instrument um einen

intergenerationalen Wechsel zu ermöglichen mit dem Ziel, bei Bereitschaft älterer, dem Renteneintritt näher gekommener Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit zu verkürzen, die Anstellung junger Menschen zu fördern.

Zu diesem Zweck ersuchen sie um eine beschleunigte Verabschiedung der notwendigen Gesetzesvorschriften, die eine entsprechende Umsetzung ermöglichen.

#### D) *Die Leiharbeit*

Die Leiharbeiter haben laut Art. 35 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 bei gleichen Arbeitstätigkeiten für die gesamte Dauer ihrer Entsendung Anrecht auf wirtschaftliche wie normative Bedingungen, die denen der mit gleicher Einstufung beschäftigten Arbeitnehmer des Betriebs nicht nachstehen.

Betriebsabkommen, die eine Ergebnisprämie betreffen, setzen auch die Form und Kriterien der Festlegung des Ausmaßes sowie der Auszahlung dieser Prämie fest; fehlen solche betrieblichen Regelungen, wird die Ergebnisprämie den befristet angestellten Leiharbeitern, die zum Zeitpunkt der Auszahlung d.h. der Mitteilung der Ergebnisse laut Absatz vier des Art. 12, Sektion 4, Titel IV in einem Ausmaß zuerkannt, das in direktem Verhältnis zum im Bezugsjahr der Prämie geleisteten Arbeitsauftrag steht oder auch zu mehreren geleisteten Arbeitsaufträgen.

#### E) *Heimarbeit*

Unbeschadet der Bestimmungen des Gesetzes Nr. 877 vom 18. Dezember 1973 übermitteln die zuständigen territorialen Arbeitgeberverbände der Provinzgewerkschaft innerhalb von drei Monaten nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung eine Liste der Mitgliedsunternehmen der Metallindustrie, die Heimarbeit einsetzen. Alle sechs Monate übermittelt der zuständige territoriale Arbeitgeberverband etwaige Änderungen an der Liste.

### GEMEINSAME ERKLÄRUNG

Für die Heimarbeiter gelten die Bestimmungen der Artikel 15, 16 und 17 der Sektion vier, Titel IV.

### SCHUTZKLAUSEL

Die Vertragsparteien nehmen zur Kenntnis, dass sie bei Abänderungen des gesetzlichen Bezugsrahmens des vorliegenden Artikels - nach Prüfung der Vereinbarkeit und der Übereinstimmung mit der Vertragsbestimmungen - eine Anpassung vornehmen werden.

#### *Art. 5 - Lehrlingswesen*

Was die berufsspezialisierende Lehre, die Lehre zum Erwerb der Berufsqualifikation und des Berufsdiplom sowie des Oberschuldiploms und die Lehre zur höheren Berufsbildung und Forschung betrifft, wird auf die jeweiligen Regelungen in Anlage verwiesen, die wesentlicher Bestandteil des vorliegenden Vertrags sind.

#### *Art. 6 – Arbeit von minderjährigen Jugendlichen und von Personen mit Anrecht auf Pflichteinstellung*

Die Arbeit der Jugendlichen und der Personen, die Anrecht auf Pflichteinstellung haben, wird von den diesbezüglich geltenden Gesetzesbestimmungen geregelt.

### PROTOKOLLARISCHER VERMERK

Im Rahmen der jeweiligen technisch-organisatorischen Möglichkeiten berücksichtigen die Betriebe nun mit größerer Aufmerksamkeit die Aufnahme von Invaliden und von Arbeitnehmern mit Behinderung in ihre Strukturen; dies geschieht unter Berücksichtigung der Arbeitsfähigkeiten der verschiedenen Kategorien derselben und auf Empfehlung und mit Teilnahme der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung.

Was die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Arbeitsfähigkeiten dieser besonderen Kategorien von Arbeitnehmern betrifft, erklären die vertragsabschließenden Parteien – in Anbetracht dieses

speziellen Problems – dass sie sich gemeinsam um die Durchführung der notwendigen Initiativen und Maßnahmen bemühen werden, um die in Art. 29 des Gesetzes Nr. 118 vom 3.3.1971 erwähnten „Systeme geschützter Arbeit“ zu verwirklichen. In diesem Sinne wird vereinbart, sich beim zuständigen Arbeitsminister gemeinsam dafür einzusetzen, damit das Problem mit größter Empfänglichkeit berücksichtigt und in Angriff genommen wird.

Auf lokaler Ebene ergreifen die Unternehmerverbände und die Gewerkschaftsorganisationen gemeinsame Initiative, um den Problembereich „architektonische Barrieren“ an den Arbeitsstätten zu erforschen, um deren Überwindung in einem mit den Erfordernissen der Anlagen und/oder der technisch - organisatorischen Gegebenheiten verträglichen Ausmaß zu fördern eventuell auch über Maßnahmen, die geeignet sind, die von den bestehenden Gesetzen vorgesehenen Finanzierungsmöglichkeiten zu beanspruchen.

Auf lokaler Ebene können die Vertragspartner gemeinsam Untersuchungen und Forschungen veranlassen mit dem Ziel, den interessierten Betrieben technisch-organisatorische Unterstützung zu leisten, um eine nützliche Eingliederung in die Arbeit jener Personen zu ermöglichen, für welche eine Pflichtvermittlung besteht.

Spezifische Informationen über die zur Überwindung und Abschaffung der architektonischen Barrieren getroffenen Maßnahmen - auch als Ergebnis der vorgenannten gemeinsamen Initiativen - werden Gebietsbezogen bzw. im Betrieb gegeben so wie entsprechend von Art. 9, Sektion I, vorgesehen ist.

## Art. 7 – Außendienst

### *Speserückvergütung/Außendienstvergütung*

A) Den Arbeitnehmern, die beauftragt werden, ihre Arbeitsleistung außerhalb des Betriebsortes, der Niederlassung, des Labors oder der Baustelle zu verrichten, in denen sie aufgenommen oder in die sie effektiv versetzt wurden, steht eine Rückvergütung der Spesen zu, die von ihnen im Interesse des Arbeitgebers geleistet wurden.

Der Arbeitnehmer im Außendienst hat Anspruch auf eine Rückvergütung der Ausgaben für das Mittag- und Abendessen und für die Übernachtung, und zwar gemäß folgenden Regelungen:

- a) die Rückvergütung für das Mittagessen wird dann ausgezahlt, wenn der Arbeitnehmer den Außendienst an einem Ort leistet, der über 20 KM vom Sitz, von der Produktionsstätte, vom Labor oder von der Baustelle entfernt ist, wo er eingestellt oder wohin er tatsächlich versetzt wurde;
- b) die Rückvergütung für das Abendessen wird dem Arbeitnehmer ausgezahlt, wenn er bei Verwendung der normalen Verkehrsmittel oder der vom Betrieb bereitgestellten Mittel nicht vor 21 Uhr oder nicht innerhalb der Zeit nach Hause zurückkehren kann, in der er zurückkehren könnte, wenn er am Ende der normalen Arbeitszeit vom Ursprungsbetrieb wegfahren würde;
- c) die Rückvergütung für die Übernachtung wird dem Arbeitnehmer ausgezahlt, wenn er bei Verwendung der normalen Verkehrsmittel oder der vom Betrieb bereitgestellten Mittel nicht innerhalb 22 Uhr nach Hause zurückkehren kann. Diese Rückvergütung erfolgt nicht, wenn z.B. aus den Reiseunterlagen unwiderlegbar, hervorgeht, dass der Arbeitnehmer für die Übernachtung keine Ausgaben im Interesse des Arbeitgebers getragen hat.

Die Rückvergütung des Mittagessens ist unabhängig von der Km-Entfernung des Außendienstes verpflichtend, wenn der Arbeitnehmer während der unbezahlten Pause nicht zu seinem Herkunftssitz oder Betriebsstätte zurückkehren und das Mittagessen einnehmen kann, indem er die normalen Transportmittel oder die vom Betrieb bereitgestellten Mittel benützt.

Die Rückvergütung wird nicht ausgezahlt, wenn der Arbeitnehmer vom Betrieb zur Verfügung gestellte Dienste in Anspruch nehmen kann wie: Essensgutscheine, Vereinbarungen mit Restaurants oder wenn das Essen in der eigenen Betriebsmensa oder in jener des Kunden, zu dem er zwecks Erbringung seiner Arbeitsleistung entsendet wurde, eingenommen werden kann; falls im zuletzt genannten Fall höhere Ausgaben als in der Herkunftsmensa vorgesehen anfallen, wird für die Rückvergütung des Differenzbetrags gesorgt.

Die Beträge vorgenannter Rückvergütungen beziehen sich auf im Betrieb bestehende Behandlungen.

Die effektiven Reisekosten für die vom Betrieb bereitgestellten oder ermächtigten Transportmittel werden vom Betrieb selbst vorgeschossen. Für die voraussichtlichen laufenden Kosten für die Erbringung des Außendienstes werden angemessene Voranzahlungen geleistet und der Ausgleich erfolgt zusammen mit der Lohnauszahlung gemäß den Bestimmungen laut Art. 4, Sektion vier, Titel IV.

B) In Alternative zur Rückvergütung der Ausgaben wie vorher angeführt kann diese Unkostenvergütung, auch nur zum Teil, durch eine pauschale Außendienstzulage für einzelne Mittag- und Abendessen und für jede Übernachtung ersetzt werden.

Ausmaß der Zulage	ab 1. Juni 2021
Voller Außendienst	€ 44,12
Anteil für Mittag- oder Abendessen	€ 11,92
Anteil für Übernachtung	€ 20,28

Die Erhöhung der Außendienstzulage betrifft zu 15% den Anteil für die Verpflegung und zu 70% jenen für die Übernachtung.

Für Arbeitnehmer, die zu Hochgebirgs- oder Untertagestätigkeiten entsendet werden, erhöhen sich die Beträge laut vorhergehender Tabelle um 10%.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Unterlagen vorzulegen, um die pauschale Rückerstattung zu erhalten.

Die Vertragsparteien bestätigen, dass die Zulage laut Regelung wie an diesem Buchstaben vorgesehen weiterhin von der Berechnung der Entlohnung ausgeschlossen bleibt, die aufgrund aller gesetzlichen und/oder vertraglichen Institute zusteht.

Für beide Annahmen A) und B) wird von den Vertragsparteien bestätigt, dass die Beträge laut vorhergehenden Punkts nicht bezahlt werden, wenn, z.B. aus den Reiseunterlagen, unwiderlegbar hervorgeht, dass der Arbeitnehmer für Mahlzeiten und Übernachtung keine, im Interesse des Arbeitgebers stehende Ausgaben getätigt hat.

Der zu Außendienst entsendete Beschäftigte muss hinsichtlich der Arbeitsdisziplin die Vertragsbestimmungen beachten und bei der Ausführung der beauftragten Arbeitstätigkeiten die vom Betrieb erhaltenen Anweisungen einhalten; außerdem muss er gemäß den vom Betrieb erhaltenen Anweisungen, das vom Betrieb ausgehändigte Material und die geleisteten Arbeitsstunden verzeichnen und regelmäßig über den Verlauf der Arbeit Bericht erstatten, falls dies vom Betrieb verlangt wird und alles unternehmen, das für eine gute Ausführung erforderlich ist.

Der zu Außendienst entsendete Beschäftigte darf keine Überstunden- Nacht- und Feiertagsarbeit leisten, wenn er nicht ausdrücklich vom Betrieb oder von jenen, denen der Betrieb die Vollmacht dafür übertragen hat, dazu ermächtigt wurde.

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass mit vorliegendem Artikel die Festlegung einer Mindestbehandlung beabsichtigt wird und keineswegs eine Verschlechterung von insgesamt günstigeren Bedingungen verfolgt wird, die einzelne genießen oder Folge von Betriebs-bzw. Landesabkommen sind, die aber in jedem Fall mit Bezug auf bestehende Bedingungen bis zum Ausgleich die Verbesserungen laut vorliegendem Artikel aufnehmen.

#### *Behandlung für die Fahrzeit*

Damit am Ort, wo die Arbeitsleistung verlangt wird, die Abwicklung der normalen Arbeitszeit gewährleistet werden kann, steht dem Beschäftigten im Außendienst, das leitende Personal ausgenommen, eine Vergütung für die Fahrzeit zu, die vom Betrieb im Vorhinein auf Grund der vom Betrieb für die Erreichung des Bestimmungsortes und für die Rückkehr erlaubten Transportmittel genehmigt wird und zwar in folgenden Ausmaßen:

- a) Auszahlung der normalen Entlohnung für die volle Zeit, die mit der täglichen im Ursprungsbetrieb oder Baustelle gültigen Arbeitszeit übereinstimmt;
- b) Auszahlung eines Betrages von 85% für alle über die normale Arbeitszeit laut Punkt a) hinausgehenden Stunden, mit Ausschluss eines jeden Zuschlags ex Art. 7, Sektion vier, Titel III (Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit).
- c) Die Fahrzeit muss dem Betrieb mitgeteilt werden, damit dieselbe bei der Auszahlung der Entschädigung berücksichtigt werden kann.
- d) Es bleibt Befugnis der Betriebsverhandlungen, eine Pauschalisierung der Fahrzeiten und /oder der wirtschaftlichen Behandlung vorzusehen.

Die Vertragsparteien bestätigen, dass die Vergütung der Zeit, die für Fahrten außerhalb der normalen Arbeitszeit aufgewendet wurde, von der Berechnung der Vergütung ausgeschlossen bleibt, die aufgrund aller Vertrags- und/oder Gesetzeseinrichtungen zustehen.

Die Betriebe schenken der Einhaltung der täglichen Mindestruhezeit laut Art. 7, des gesetzvertretenden Dekrets vom 8. April 2003, Nr.66 Beachtung.

#### *Außendienst mit Übernachtung*

Es ist Befugnis der Betriebsleitung aus technischen, produktiven und organisatorischen Erfordernissen, den Verbleib des Beschäftigten an jenem Ort anzuordnen, zu dem dieser entsendet wurde.

Die Rückvergütung der Ausgaben oder die pauschale Außendienstzulage wird ununterbrochen für den gesamten Zeitraum zwischen Beginn und Ende des Außendienstes bezahlt, Feiertage inbegriffen wie auch für die Tage einer etwaigen Arbeitsunterbrechung aus Gründen, die nicht vom Willen des Arbeitnehmers abhängen.

In der Regel kann der Verbleib des Beschäftigten für die ganze Zeit der Baustelle oder des Werkes andauern, die oder das Ursache der Entsendung ist.

Der Arbeitnehmer im Außendienst behält die normale lohnrechtliche Behandlung seines ursprünglichen Arbeitssitzes, Werkes, oder Baustelle bei. Wenn der Akkordarbeiter im Außendienst auf Zeitlohn arbeitet, hat er Anrecht auf seinen Grundlohn, zu dem der Durchschnittsakkordverdienst des Trimesters, das dem Beginn des Außendienstes vorgegangen ist, hinzugezählt wird.

Falls der Außendienst voraussichtlich mehr als 4 Monate dauert, teilt der Betrieb dem Arbeitnehmer mindestens 7 Tage vorher - außer in unvorhersehbaren und außerordentlichen Fällen - den Bestimmungsort und die wahrscheinliche Dauer des Außendienstes mit. Der Betrieb hat weiterhin die Möglichkeit (Befugnis), den betreffenden Arbeitnehmer für einen anderen Ort oder eine andere Baustelle zu bestimmen, wenn technische oder organisatorische Notwendigkeiten es verlangen.

Bei Krankheit oder Unfall wird die Zulage für höchstens 10 Tage ausbezahlt; nachher kann der Arbeitnehmer verlangen in den Arbeitssitz zurückkehren zu können, dabei hat er Anrecht auf Vergütung der Reisekosten für die erforderlichen Transportmittel und der Verpflegungs- und Übernachtungskosten. Dem Betrieb steht weiterhin die Möglichkeit frei, zu jedem Zeitpunkt die Rückkehr des Arbeitnehmers anzuordnen.

Wird der Arbeitnehmer hingegen ins Spital oder in eine Kuranstalt eingeliefert, läuft die Außendienstbehandlung bis zum Tag der Einlieferung. Während des Spitalaufenthaltes werden bis zu einer Höchstzahl von 15 Tagen einzig die Kosten für Übernachtung zuerkannt.

Besondere Situationen von Arbeitnehmern, die durch ärztliches Zeugnis als nicht transportfähig erklärt werden oder wegen des Fehlens von Spitalstrukturen nicht eingeliefert werden können, werden zum Zwecke einer eventuellen Ausdehnung der Außendienstbehandlung Fall für Fall überprüft.

Für den Betrieb steht weiterhin die Möglichkeit offen, auf eigene Kosten für die Rückkehr des Arbeitnehmers, den der Arzt transportfähig erklärt hat, bis zu seiner Wohnung zu sorgen. Wenn die Rückkehr vom Arbeitnehmer selbst gewollt ist, steht ihm die Vergütung der Reisespesen für die erforderlichen Transportmittel, der Verpflegung und Übernachtungsspesen zu.

Dem Arbeitnehmer, der während des Außendienstes den kollektiven und gestaffelten Urlaub genießt, werden die Reisespesen vergütet, wenn er an den normalen Arbeitssitz zurückkehrt oder, immer mit den vorgenannten Einschränkungen, wenn er in die eigene Wohnung zurückkehrt. In diesem Fall wird außerdem die Behandlung zuerkannt, welche die Reisezeit betrifft.

Wenn mit den Arbeitserfordernissen vereinbar können dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag hin Freistellungen gewährt werden; während dieser Zeit wird jede Außendienst-bezogene Entlohnung und wirtschaftliche Behandlung ausgesetzt.

Verbleibt der Arbeitnehmer durchgehend länger als vier Monate im Außendienst gewährt der Betrieb auf schriftlichen Antrag des Beschäftigten einen mindestens dreitägigen Kurzurlaub, wovon ein Tag entlohnt wird; anerkannt werden auch die Reisezeit, die Rückvergütung der Ausgaben für die ermächtigten Transportmittel, die zur Erreichung der ursprünglichen Betriebsstätte oder der Baustelle und zur Rückkehr erforderlich sind, sowie die Vergütung der Spesen für die während der Reise eingenommenen Essen.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit je nach den Erfordernissen der Produktion des Betriebes, innerhalb der nachfolgenden 60 Tage nach Nutznießung des genannten Kurzurlaubs einen Tag unbezahlten Urlaubs einzuholen.

Der Arbeitnehmer muss, wenn er das oben angeführte Recht nicht verlieren will, den obengenannten

Antrag innerhalb und nicht über 30 Tage nach Erreichung des Rechts selbst, stellen.

Der Betrieb wird den Urlaub, wenn er mit den Erfordernissen des Arbeitsablaufes vereinbar ist, innerhalb von 30 Tagen nach dem Datum des Antrages gewähren.

Wird infolge von besonderen Ereignissen oder Ursachen laut Art. 4 des Gesetzes vom 8. März 2000 um Kurzurlaub angesucht, leistet der Betrieb einzig die Rückvergütung für die benützten Transportmittel mit Ausschluss jeder weiteren Rückvergütung.

#### *Betriebe für die Instandhaltung und den Bau von Anlagen*

Die Instandhaltungsbetriebe und die Betriebe für die Installation von Anlagen, teilen auf Antrag der EGV oder der gebietszuständigen Gewerkschaftsorgane, die örtliche Verteilung (Dislokation) der Baustellen mit, falls dieselben über 4 Monate hinaus mehr als 25 Arbeitnehmer beschäftigen.

In Betrieben für die Installation von Anlagen, wo mehrere Produktionseinheiten vorhanden sind, können die EGV Koordinierungsorgane bilden.

Die Freistellungen für Gewerkschaftsarbeit, über welche obengenannte Organe verfügen können, werden von den diesbezüglich geltenden Bestimmungen geregelt.

### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG

Die Vertragspartner stimmen überein, dass der Arbeitnehmer sich nicht weigern darf, außer bei begründeten und erwiesenen Hinderungsgründen, seine Arbeit im Außendienst zu leisten, bei Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Vertrages und mit besonderem Hinweis auf die Bestimmungen in der Sektion zwei „Gewerkschaftliche Rechte“.

Betriebe, welche gewöhnlich die Bestimmungen laut Punkt XI) des vorausgehenden NKAV als Alternative zu der in diesem Artikel vorgesehenen Regelung anwenden, können diese Praxis weiterhin beibehalten.

#### *Art. 8 – Versetzungen*

Arbeitnehmer über 52 Jahre, wenn Männer, oder über 48 Jahre, wenn Frauen, können nur in Ausnahmefällen versetzt werden; diese Versetzungen müssen auf Antrag des Arbeitnehmers von der Gewerkschaft überprüft werden.

Bei anderen Einzelversetzungen müssen die vom Arbeitnehmer gegen die Versetzungen direkt oder über die Gewerkschaftsvertretung im Betrieb vorgebrachten, objektiven und begründeten Einwände berücksichtigt werden.

In jedem Fall muss der Versetzung mindestens 20 Tage vorher eine Mitteilung vorausgehen. Kollektive Versetzungen müssen den Gewerkschaftsorganisationen vorher mitgeteilt werden und auf Antrag derselben, gemeinsam überprüft werden.

Vorliegende Regelung findet keine Anwendung bei verfügten Versetzungen, die in einem Umkreis von 25 Km vom Sitz, von der Betriebsstätte, vom Labor oder von der Baustelle stattfinden, wo die Arbeitnehmer eingestellt oder wohin sie tatsächlich versetzt wurden.

Obige Regelung häuft sich nicht mit eventuellen diesbezüglich abgeschlossenen betrieblichen Abkommen.

#### *Art. 9 – Werkverträge/Arbeitsvergabe*

Die Verträge über die Vergabe von Arbeiten und Dienstleistungen werden durch die diesbezüglich geltenden Gesetzesbestimmungen geregelt.

Von den Werkverträgen sind jene Arbeiten ausgeschlossen, die direkt mit der eigentlichen Herstellungs- und Verarbeitungstätigkeit des Betriebes selbst zusammenhängen, sowie die Arbeiten der normalen und ständigen Instandhaltung mit Ausnahme jener, die notwendigerweise außerhalb der normalen Schichten verrichtet werden müssen.

Für Arbeitnehmer, die schon zum Auftragnehmenden Betrieb gehören, werden zweckmäßige Bestimmungen erwogen.

Die im Betrieb geltenden Dauerwerkverträge, welche während der Gültigkeit vorliegenden Vertrages abgeschlossen werden, sind auf jene Fälle beschränkt, die technischen, organisatorischen,

verwaltungsmäßigen und wirtschaftlichen Erfordernissen entsprechen, wobei letztere auf Antrag den einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen Gegenstand einer gemeinsamen Überprüfung mit der Betriebsleistungen sein können.

Jedenfalls bleiben solche Werkverträge bestehen, welche Tätigkeiten betreffen, die von der Haupttätigkeit des verpachtenden Betriebs abweichen und entweder Schiffsbau und Installationen, oder Montage auf Baustellen betreffen.

Dier Auftrag vergebenden Betriebe müssen von dem Auftragnehmenden Betrieben die Einhaltung der Vertragsbestimmungen des Gewerbebezuges verlangen, dem der Auftrag vergebende Betrieb selbst angehört, sowie die Einhaltung aller Bestimmungen zur Sozialvorsorge und Unfallverhütung fordern.

Bei entsprechender Vereinbarung zwischen Auftrag vergebendem und Auftrag nehmendem Betrieb können die Arbeitnehmer des Auftrag-nehmenden Betriebs, welche im Betrieb selbst tätig sind, die Betriebsmensa benützen.

## GEMEINSAME ERKLÄRUNG

Die Vertragsparteien vereinbaren, eine mit Verhandlungsvollmacht ausgestattete Kommission zu Werkverträgen und Arbeitsvergabe zu bilden, deren Ziel es ist, die Vertragsregelungen im Lichte der in letzter Zeit eingeführten gesetzlichen Neuerungen abzuändern; die entsprechende Kommissionsarbeit sollte sechs Monate nach Beginn zum Abschluss gelangen.

### Art. 10 - Öffentliche Dienstleistungsaufträge

Die Bereiche des technischen Anlagenbaus, der Energieeffizienzdienstleistungen und des *Facility Management* nehmen bedeutsame Marktanteile ein, die das Management (den Betrieb und die Steuerung) der Anlagen betrifft, welches mittels Ausschreibung zeitlich begrenzter Aufträge anvertraut wird.

Mit Bezug auf die öffentlichen Dienstleistungsaufträge laut Buchstaben fff) und ggg) in Art.1 des Gesetzes Nr.11 vom 28. Jänner 2016 und laut Art. 50 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 50 vom 18. April 2016 beabsichtigen die Vertragsparteien – unter Beachtung des freien Wettbewerbs zwischen Unternehmen -, ethische Grundsätze und sozial verantwortliche Verhaltensweisen aufzuwerten, welche darauf ausgerichtet sind, in Vereinbarkeit mit den Erfordernissen der beteiligten Betriebe die Beschäftigung zu wahren, auch um Erscheinungen zu bekämpfen, die den Wettbewerb verzerren.

In den Fällen der Beendigung des Auftrags erfolgt seitens des scheidenden Unternehmens eine vorbeugende Mitteilung an die EGW und an den zuständigen territorialen Gewerkschaftsorganisationen mit einer Vorankündigung – abgesehen von unvorhersehbaren Fällen – von mindestens 30 Tagen vor Auftragsende.

In der Aktivierungsmittelteilung, die auch an das übernehmende Unternehmen gesandt wird, werden die zum Zeitpunkt der Kündigung beschäftigten Arbeitnehmer, ihre jeweiligen Arbeitszeiten, ihre vertragliche Einstufung und ihre Aufgaben aufgeführt.

Innerhalb von fünf Tagen nach Erhalt der im vorstehenden Absatz genannten Mitteilung kann jeder Adressat eine gemeinsame Prüfung beantragen, an der auf Antrag die jeweiligen repräsentativen Organisationen beteiligt werden.

Das gemeinsame Prüfungsverfahren gilt in jedem Fall innerhalb von 15 Tagen nach dem ersten Treffen als durchgeführt.

Bei diesem Vergleich werden die Tätigkeiten bewertet, die das scheidende Unternehmen in Übereinstimmung mit dem Vergabevertrag, der mit dem Gegenstand der neuen Ausschreibung geschlossen wurde, durchgeführt hat.

Das neue Unternehmen wird den Beschäftigungsbedarf im Zusammenhang mit seiner Organisation und den Vergabebedingungen darlegen.

Im Falle eines Vergabewechsels können zwei Fälle eintreten:

- a. Beendigung eines Vergabevertrags mit denselben Vertragsbedingungen und -leistungen; in diesem Fall verpflichtet sich das aufnehmende Unternehmen, das wie unten angegebene Personal einzustellen;
- b. Beendigung eines Vergabevertrags mit Änderungen der Vertragsbedingungen und -leistungen; die Parteien werden bei der gemeinsamen Überprüfung Maßnahmen ergreifen, um die geänderten technischen und organisatorischen Anforderungen der Vergabe mit der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsniveaus in Einklang zu bringen, unter Einsatz der von den gesetzlichen und/oder vertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Möglichkeiten.

Die vom Vergabewechsel betroffenen Arbeitnehmer sind diejenigen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, die ununterbrochen und ausschließlich in dieser Vergabe beschäftigt sind und die zum Zeitpunkt des Ablaufs des Vertrags seit mindestens sechs Monaten vor dem oben genannten Ablaufdatum in Kraft sind; die oben genannte Frist gilt nicht ausschließlich für Arbeitnehmer, die in den sechs Monaten vor dem Ablaufdatum des Vertrags als Ersatz für Arbeitnehmer eingestellt wurden, die ihr Arbeitsverhältnis mit dem ausscheidenden Unternehmen unterbrochen haben.

Das scheidende Unternehmen stellt dem übernehmenden Unternehmen alle Informationen und Unterlagen zur Verfügung, die für die eventuelle Einstellung des Personals erforderlich sind, einschließlich der Berufs- und Sicherheitszertifikate gemäß dem gesetzesvertretenden Dekret 81/2008.

Das scheidende Unternehmen ist weder verpflichtet, den vom übernehmenden Unternehmen eingestellten Arbeitnehmern die Zahlung für die Kündigungsfrist laut Art. 1, Sektion 4, Titel VIII zu leisten, noch die diesbezügliche Ersatzvergütung.

#### *Art. 11 – Besitzwechsel, Umwandlung und Übertragung des Betriebes*

Der Besitzwechsel oder die Umwandlung des Betriebes hat normalerweise nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. In diesen Fällen behält der Arbeitnehmer dem neuen Inhaber gegenüber der erworbenen Rechten (Dienstalter, Einstufung, Aufgaben usw.), sowie die Pflichten dieses Arbeitsvertrages bei.

## **Titel II – Einstufung des Personals und besonderer Kategorien von Arbeitnehmer**

### *Art. 1. – Einstufung der Arbeitnehmer*

Die Vertragsparteien vereinbaren, ab 1. Juni 2021 das nachfolgend erläuterte System zur Einstufung der Arbeitnehmer anzuwenden.

Die in den letzten Jahren eingetretenen bedeutsamen Veränderungen der Faktoren und der Modelle, welche die Arbeitsorganisation beeinflussen, der Wandel der Produktionsketten, der betrieblichen Wertschöpfung sowie die Entwicklung der Technik, die von einer steigenden Digitalisierung gekennzeichnet ist und dazu die Innovationen der Industrie 4.0, haben auch zu einem Wandel der Arbeitsleistung und der geforderten Professionalität geführt. In diesem Kontext ist es Ziel des Einstufungssystems, den Beitrag aufzuwerten, der von den Arbeitnehmern in den unterschiedlichen betrieblichen Arbeitsrollen im Sinne der Verantwortung und der zugeordneten Autonomie erwartet wird. Dazu werden die Berufsinhalte und die Terminologie des bestehenden Einstufungssystems aktualisiert, indem die ab 1973 bis heute entstandenen technischen und organisatorischen Innovationen und die sich durchgesetzte digitale Wandlung der Industrie berücksichtigt werden sowie die Internationalisierung der Organisationen und Berufssysteme, auch mit Bezug auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR); dabei soll die Vereinbarkeit mit dem normativen Rahmen und zwischen den allgemeinen Zertifizierungen und dem Bereich bzw. der Kette der betrieblichen Systeme gewährleistet werden.

Die Arbeitnehmer, die den unterschiedlichen gesetzlichen Kategorien der Führungskräfte, der Angestellten und Arbeiter angehören werden gemäß einer einheitlichen Klassifizierung eingestuft, die in neun Ebenen aufgliedert ist, die wiederum vier, auf die Rolle bezogene Verantwortungsfelder umfasst.

**D.** Ausführende Rollen: Ebenen D1 und D2;

**C.** Spezifische technische Rollen: Ebenen C1, C2 und C3;

**B.** Fachberufliche und führende Rollen: Ebenen B1, B2 und B3;

**A.** Rollen, die das Management der Wandlung und der Innovation betreffen: Ebene A1.

Den neun Ebenen der Einstufung (Entgelteingruppierung) sind einheitliche Werte der tabellarischen Mindestentgelte zugeordnet, wie sie in Sektion 4 – Titel IV angeführt werden. Die angegebenen Entgeltgruppen sind auf den Monat (173 Stunden) bezogen und sind für alle Beschäftigte unabhängig von den Altersunterschieden gleich.

Die Einstufung der Beschäftigten auf den neun vorgesehenen Ebenen erfolgt auf der Grundlage der allgemeinen Erklärungen laut nachfolgendem Punkt 1.1., wo die Kriterien der Professionalität („Beruflichkeit“) für alle Bereiche, in denen sich die Metall- und Anlagenbauindustrie gliedert, in allgemeinen und einheitlichen Begriffen festgelegt werden.

In Punkt 1.5 wird eine beispielhafte Auflistung von Berufsfamilien wiedergegeben, die nach Funktionsbereichen gebündelt sind, die von den am weitesten verbreiteten funktionalen Organisationsmodellen abgeleitet wurden und in Punkt 1.6. steht eine die Methode betreffende Anmerkung zu den Beschreibungsbeispielen der Berufsbilder, die als Fußnote zu Art. 10 des vorliegenden Titels angeführt sind und als Werkzeuge zur betriebsbereiten Einpassung des Einstufungssystems dienen; diese werden durch weitere Unterlagen ergänzt, die von der Nationalen Kommission für die berufliche Einstufung erstellt werden sollen.

### **ERKLÄRUNG DER VERTRAGSPARTEIEN**

Unter den Arbeitsverträgen soll bei der Arbeitseingliederung der Jugendlichen der Lehrvertrag bevorzugt werden. Die vertraglichen Regelungen zur berufsspezialisierenden Lehre, zur Lehre für den Erwerb der staatlichen wie regionalen (Landesberufsbildung) Berufsqualifikation, des Diploms der Fachlehranstalt, des Nachweises der höheren technischen Spezialisierung und zur Lehre zur höheren Berufsbildung und Forschung stehen im Anhang zu diesem Kollektivvertrag, dessen wesentlicher Bestandteil sie sind.

#### **1.1. ALLGEMEINE ERKLÄRUNGEN/KRITERIEN**

Die Erklärungen zur Einstufung berücksichtigen die nachfolgend aufgezählten Kriterien der

Professionalität: Autonomie, hierarchisch/funktionale Verantwortung, spezifische Fachkompetenz, Schlüsselkompetenzen („übertragbare Kompetenzen“), Polyvalenz (Vielseitigkeit), Polyfunktionalität, ständige Verbesserung und Innovation bezogen auf die neuen Betriebsführungssysteme.

Die aufgezählten Professionalitätskriterien werden hinsichtlich ihrer möglichen Anwendungen in den besonderen betrieblichen Umfeldern im Glossar in Punkt 1.4. genauer und beispielhaft ausgeführt und müssen auf die vom Beschäftigten tatsächlich in der betrieblichen Organisation ausgeübte Rolle bezogen werden.

In den Erklärungen werden die Kompetenzen, die Stärke ihrer Ausprägung (Kompetenzstufe), sowie die kennzeichnende Autonomie und Verantwortung jener Rollen ermittelt, die für die gleiche Einstufungsebene ausgewählt und hinsichtlich des Betriebsumfeldes gestuft wurden.

Die in den Erklärungen gereihten Professionalitätskriterien müssen nicht gleichzeitig vorhanden sein und wirken alle oder teilweise mit, bei unterschiedlicher Gewichtung, in Abhängigkeit vom spezifischen organisatorisch-Technischen Kontextes des Unternehmens oder der einzelnen Betriebs-Funktionseinheit; dabei wird der breiten, mehrere Bereiche umfassende Gliederung und der vielfältigen Größenordnung der Unternehmen des Metallsektors und des Anlagenbaus Rechnung getragen.

Für die Zuordnung zu den gesetzlich vorgesehenen Kategorien von Arbeiter und Angestellter wird, unabhängig von der Einstufungsebene, die bei der Ausübung der Rolle bestehende Vorherrschaft von manuellen oder von auf operative Aufgaben ausgerichteten Tätigkeiten berücksichtigt.

Für die Beschäftigten, die als „Arbeiter“ eingestuft sind, aber mit Führungsaufgaben betraut sind (so genannte „laboratori intermedi“) gilt die bestehende Behandlung.

Zu den Beschäftigten mit Führungsaufgaben gehören Arbeitnehmer mit hierarchischen Funktionen oder jene, die mit Bezug auf die jeweilige Einstufungsebene mit einer technisch-organisatorischen Autonomie ausgestattet sind.

## **Feld D – Rollen mit operativen Aufgaben: Ebenen D1 und D2**

### ***Ebene D1***

#### **Dieser Ebene zugeordnet sind:**

Arbeitnehmer, die bezogen auf eine beschränkte Anzahl von Arbeitspositionen eines spezifischen Handlungs- bzw. Funktionsbereiches und gemäß klar bestimmten Anweisungen einfache Produktions-Verwaltungs- oder Dienstleistungstätigkeiten ausführen. Für diese Rollen sind keine spezifischen Berufskennnisse und/oder -fertigkeiten erforderlich, sondern digitale, rechnerische und kommunikative Grundkompetenzen.

In Abhängigkeit vom betrieblichen Umfeld sind diese Beschäftigten bei der Teilnahme an den Maßnahmen zur betrieblichen Verbesserung einer Koordinierung unterstellt.

### ***Ebene D2***

#### **Dieser Ebene zugeordnet sind:**

Beschäftigte, die mit eingeschränkter Autonomie in einem bestimmten Arbeitsbereich eines spezifischen Aufgaben- Produktions- oder Funktionsbereiches produktive, technische, administrative oder gewöhnliche Dienstleistungstätigkeiten durchführen. Dazu sind spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die für die Umsetzung von Anweisungen und Arbeitsverfahren mit Einsatz von voreingestellten auch digitalen Instrumenten und Systemen angemessen sind.

In Abhängigkeit vom Betriebsumfeld verfügen sie über eine eingeschränkte Initiative hinsichtlich Anpassung, Instandhaltung von Tätigkeiten und Instrumenten, sie interagieren mit der eigenen Arbeitsgruppe, melden die Arbeitsfortschritte und die ermittelten Unregelmäßigkeiten, wobei sie vorgegebene oder rechnergestützte Berichtblätter oder einfache Instrumente der digitalen Kommunikation und die richtige technische, auch fremdsprachliche Grundterminologie verwenden. Diese Beschäftigten werden normalerweise, unter Einsatz der vorgeschriebenen Verfahren, in die möglichen Bestrebungen oder Systeme zur betrieblichen Verbesserung miteinbezogen.

## **Feld C – Spezifische technische Rollen: Ebenen C1, C2 und C3**

### ***Ebene C1***

#### **Dieser Ebene zugeordnet sind:**

Beschäftigte mit den Merkmalen laut Erklärung zu vorhergehender Ebene, die die Tätigkeiten eines

bestimmten Arbeitsbereiches eines spezifischen Aufgaben- und Funktionsbereiches mit Vielseitigkeit, anerkannter Autonomie und mit Fähigkeiten zu spezifischen technischen Diagnosen, zur Kommunikation und Teamarbeit ausführen.

In Abhängigkeit vom Betriebsumfeld pflegen sie mit Stetigkeit die Aufgaben bezogene, nicht hierarchische Verbindung innerhalb des Teams oder zu den angeschlossenen Teams, leisten *tutorship* und Ausbildung in Beistellung zu Kollegen gemäß klar bestimmter Pläne und Formen. Sie schlagen einfache Abänderungen und Anpassungen vor und leisten über die Autonomie bei der Anwendung der bereitgestellten Methoden aktiv einen Beitrag zu den Verbesserungsprozessen.

### ***Ebene C2***

#### **Dieser Ebene zugeordnet sind:**

Beschäftigte, die, mit üblich angebrachter Autonomie bei der Wahl des Ausführungsverfahrens, im Rahmen von produktiven, technischen, administrativen oder Dienstleistungstätigkeiten, die wiederkehrend und komplex sind und eine hohe Genauigkeit erfordern, auf der Grundlage von vollständigen Kenntnissen und Fertigkeiten hinsichtlich des spezifischen technischen Verfahrens und des Faches, einen persönlichen Beitrag leisten und die Fähigkeit haben, üblicherweise vorkommende Anweisungen, Zeichnungen, Funktionsabbilder, Modelle zu deuten und im Rahmen allgemeiner Verfahren die zweckmäßigsten technischen Vorgehensweisen und auch digitalen Instrumente zur Analyse und zur Arbeitsabwicklung einzusetzen; dabei übernehmen sie die Verantwortung für die richtige Ausführung.

Im Rahmen dieser Ausführungsautonomie leiten sie, auf der Grundlage der organisatorischen Bestimmungen, eine Gruppe von anderen Beschäftigten.

In Abhängigkeit vom Betriebsumfeld tragen sie zur Anpassung, Instandhaltung und Einstellung der eigenen Arbeitsgruppe zugeordneten Prozesse bei und melden in der vorgeschriebenen Form die Arbeitsfortschritte und die festgestellten Unregelmäßigkeiten, wobei sie Kommunikationsinstrumente verwenden, die einfache digitale Suche und Daten- und Informationsverarbeitung und die Verwendung der Grundterminologie in der wichtigsten Fremdsprache vorsehen. Sie sind in einem breiten Arbeits- oder Funktionsfeld tätig und mit fachübergreifenden Bewusstheit sind sie fähig, mit anderen betrieblichen Funktionen und mit, auch externen, Kunden und Zulieferern zu interagieren.

Die Beschäftigten beteiligen sich aktiv an den Maßnahmen oder Systemen zur Verbesserung und gewährleisten den richtigen Einsatz der vorgesehenen Methoden und koordinieren Aufgaben orientiert die Arbeits- und Verbesserungsteams.

### ***Ebene C3***

#### **Dieser Ebene zugeordnet sind:**

Beschäftigte, die mit angemessener Initiativautonomie im Rahmen der, angesichts der Prozessschwankungen erstellten Betriebsprognosen Verantwortung tragen für die Abwicklung und die Ergebnisse von spezifischen produktiven, technischen, administrativen und Dienstleistungstätigkeiten.

Im Rahmen dieser auf der Grundlage der organisatorischen Festlegungen ausgeübten Initiativautonomie leiten und kontrollieren sie aufgebaute Gruppen oder Mannschaften von anderen Beschäftigten auch als mögliche Schnittstelle zu anderen Einheiten und Funktionen.

Sie verfügen über umfassende und entsprechend aufgebaute Kompetenzen hinsichtlich der Technik und der spezifischen Fachdisziplinen, die es ermöglichen selbständig komplexe, nicht wiederkehrende Aufgaben und Arbeiten von hohem Schwierigkeitsgrad zu bewältigen; sie nehmen Diagnosen vor und bestimmen im Rahmen der allgemeinen Richtlinien Methoden und Instrumente und nutzen dabei spezialisierte und komplexe, nicht vorbestimmte Vorrichtungen und digitale Anwendungen. Sie leisten einen selbstständigen Beitrag zur Diagnose und Analyse, Anpassung, Instandhaltung und Einstellung von komplexen Systemen und melden in angemessener Form mit Hilfe von digitalen Kommunikations- Informationsauffindungs- und Informationsverarbeitungsinstrumente die Arbeitsfortschritte, die Unregelmäßigkeiten sowie die ermittelten Lösungen.

In Abhängigkeit vom Betriebsumfeld koordinieren sie die Tätigkeiten bei Festlegung der Arbeitsprioritäten angesichts der Bedürfnisse der, auch externen Kunden und Lieferanten, mit angemessenem Einsatz der gebrauchten Fremdsprache. Mit hoher interdisziplinärer Bewusstheit und in Interaktion mit anderen betrieblichen Funktionen sowie mit externen Kunden und Lieferanten wirken sie hinsichtlich einer ganzen Familie (Bündel) von Prozessen. Diese Beschäftigten steuern, im Rahmen der allgemeinen Richtlinien, die auf die Verbesserungssysteme bezogenen Initiativen oder Tätigkeiten und gewährleisten die Auswahl und die richtige Verwendung der Methoden.

## **Feld B - Fachberufliche und führende Rollen: Ebenen B1, B2 und B3**

### ***Ebene B1***

#### **Dieser Ebene zugeordnet sind:**

Beschäftigte, die im Rahmen wichtiger Funktionen oder von spezialisierten Bereichen mit großer Handlungsautonomie und Verantwortung für die Ergebnisse produktive, technischen, administrative und Dienstleistungstätigkeiten von hohem technischem Niveau durchführen. Sie verfügen über hohe spezifisch-technische Kompetenzen und Fertigkeiten, die von aufbauenden Erfahrungs- und Bildungswegen stammen.

Auf der Grundlage der organisatorischen Bestimmungen lenken, koordinieren und führen sie, mit Einbringung einer hohen technisch-praktischen Kompetenz, eine Gruppe anderer Beschäftigter.

In Abhängigkeit vom Betriebsumfeld schlagen sie, in der Ausführungsphase und bei Berücksichtigung der Verfahren und der Verantwortungsstufen, Abänderungen und Varianten vor und setzen diese um; dabei zeigen sie Autonomie bei der Diagnose, Analyse, Festlegung und Steuerung und Einstellung der Prozesse und Instrumente; mit Autonomie gestalten sie die Präsentation der Tätigkeiten und der Probleme und benutzen mit Geschick digitale Kommunikations- und Verarbeitungsinstrumente und können sich dabei angemessen in der in Gebrauch stehenden Fremdsprache ausdrücken.

Mit auf Funktionsbereichen bezogenen Kompetenzen und Tätigkeiten leisten sie auch in anderen betrieblichen Arbeitsbereichen und bei externen und internen Kunden und Lieferanten einen Beitrag.

Bei der Entwicklung eines eigenen Weges zur ständigen Weiterbildung werden sie unterstützt und sie tragen zur Kompetenzentwicklung der eigenen Mitarbeiter bei.

In Hinblick auf bedeutsame Zielsetzungen leiten sie Initiativen oder Systeme zur betrieblichen Verbesserung.

### ***Ebene B2***

#### **Dieser Ebene zugeordnet sind:**

Leitende Beschäftigte, die mit beachtlichen Fachkompetenzen für die Effizienz und das technisch-produktive Weiterbestehen des Unternehmens ausgestattet sind. Auf der Grundlage der organisatorischen Festlegungen haben sie, mit Ermessensfreiheit bei Entscheidungen im Rahmen der allgemeinen Richtlinien, eigene Verantwortung für Einheiten bzw. Projekte und sichern die organisatorische wie wirtschaftliche Verwaltung der zugewiesenen Mittel. Bei Festlegung der Handlungsprioritäten sind sie fähig, unter normalerweise vorhersehbaren, aber wandelbaren Bedingungen komplexe Tätigkeiten durchzuführen, wobei sie Lösungen ermitteln und den Einsatz der zielführenden fachspezifischen und allgemeinen Methoden und Instrumente auswählen. Aktiv entwickeln sie den eigenen Weg zur ständigen Weiterbildung. Sie verfügen über eine erweiterte Kompetenz, alle erforderlichen technisch-wirtschaftlichen Informationen einzuholen und komplexe Analysen und Präsentationen zu gestalten, indem die einzelnen Beiträge koordiniert und mit Erfahrung und Geschick die digitalen Kommunikations- und Verarbeitungsinstrumente eingesetzt werden und die Kommunikation in der in Gebrauch stehenden Fremdsprache erfolgt.

In Abhängigkeit vom Betriebsumfeld steuern sie in den eigenen Fachbereichen die Kompetenzentwicklung und die Motivation der Mitarbeiter und vereinbaren mit den wichtigen Partnern die Mittel und zeitlichen Ressourcen. Sie leisten ihren Beitrag hinsichtlich einer breiten Familie von Technologien und Funktionen sowie in unterschiedlichen Handlungs- und Arbeitsbereichen des Unternehmens in Beziehung mit anderen betrieblichen Funktionen und externen Kunden und Lieferanten; dabei handeln sie im Rahmen der allgemeinen Richtlinien autonom. Sie fördern und bestätigen die technischen, verfahrensmäßigen und organisatorischen Abänderungen und Innovationen und leisten mit Autonomie einen Beitrag zu Investitionsprojekten; sie vertreten ihren Tätigkeitsbereich bei interfunktionalen Verbesserungs- und Projektstätigkeiten.

### ***Ebene B3***

#### **Dieser Ebene zugeordnet sind:**

Beschäftigte, die neben den Merkmalen der Erklärung zu vorhergehender Ebene kennzeichnende Kompetenzen überwachen und in Abhängigkeit vom Betriebsumfeld die Abwicklung (Management) und Supervision von Funktionen, Diensten, Produktionseinrichtungen und/oder von Projekten sichern, die für das Unternehmen maßgeblich sind. Sie besitzen einen hohen Spezialisierungsgrad, der durch erweiterte Fortbildung und spezifischer Erfahrung gestützt ist, und sind fähig nicht schon vorher festzulegende Veränderungen oder Probleme zu handhaben und entwickeln dabei als Antwort auf komplexe Probleme

innovative Lösungen und verhandeln selbständig in strukturierten und unsicheren Umfeldern.

In Abhängigkeit vom Betriebsumfeld planen und fördern sie die Kompetenzentwicklung und die Motivation der eigenen Mitarbeiter, sie koordinieren, verknüpfen und erneuern, sie organisieren und steuern Prozesse zu technisch-methodisch-organisatorischen Innovationen, sie leisten einen Beitrag zur Gestaltung von Investitionsprojekten und vertreten den eigenen Sachbereich in interfunktionalen (Bereich übergreifenden) Handlungsfeldern, die der Verbesserung und Innovation dienen.

## **Feld A - Rollen, die das Management der Wandlung und der Innovation betreffen: Ebene A1**

### ***Ebene A1***

#### **Dieser Ebene zugeordnet sind:**

Beschäftigte mit der Qualifikation einer Führungskraft (quadro/Kader), die neben den Merkmalen der Erklärung zu vorhergehender Ebene kontinuierlich und mit beschränkter Übertragung von Befugnissen und Vertretung im Rahmen der allgemeinen Betriebsziele eine weitgehende Autonomie ausüben hinsichtlich der Überwachung von wichtigen Bereichen der Fachkompetenz und der Führung eines oder mehrerer Dienste, Einheiten und/oder Projekten aus von bedeutender Größe und Komplexität und von strategischem Wert; dabei koordinieren sie unterschiedliche Funktionen und sichern die Handhabung der technisch-human-organisatorisch-wirtschaftlichen Faktoren innerhalb der zugewiesenen Begrenzungslinie, machen Vorschläge zu spezifischen Zielen und tragen in einem wandelbaren und nicht a priori bestimmbareren Kontext zur Festsetzung der allgemeinen Ziele selbst bei. Sie verfügen über hohe Technik-Management- und Organisationsfähigkeiten sowie eine erweiterte Kenntnis des Bereiches, in dem sie wirken, und der Verbindungen zu den in Wechselbeziehung stehenden Bereichen. Sie sind fähig im Rahmen von komplexen Betriebsprozessen gemäß Zielvereinbarungen zu arbeiten und zu führen und steuern die Optimierungs- und Entwicklungsstrategien der Ressourcen: der menschlichen, materiellen und immateriellen. Sie fördern und geben den strukturellen Wandlungsprozessen eine Ausrichtung, indem sie auf ein wohl aufgebautes Portfolio von technischen, organisatorischen, personalen und sozialen Kompetenzen zurückgreifen.

#### *Regelung Mittlere Führungskräfte (QUADRI)*

Im Sinne der kombinierten Anwendung von Art. 2049 des BGB („Codice civile) und von Art. 5 des Gesetzes Nr. 190/1985 ist das Unternehmen für die von der Führungskraft bei Ausübung der Tätigkeit durch Vergehen (Schuld) verursachte Schäden verantwortlich.

Obige Verantwortung kann auch durch den Abschluss einer eigenen Versicherungspolizze abgedeckt werden.

Das Unternehmen sichert dem angestellten Führungskraft, eventuell auch mittels einer Versicherungspolizze, den Rechtsbeistand bei zivilrechtlichen und strafrechtlichen Verfahren zu, die gegen die Führungskraft selbst infolge von direkt mit den ihr zugewiesenen Arbeitsaufgaben verbundenen Vorfällen eingeleitet werden, und zwar bis zum rechtskräftigen Urteil.

Bei vorhergehender Ermächtigung seitens des Unternehmens wird den Führungskräften die Möglichkeit zuerkannt, Untersuchungen und Forschungsarbeiten im Rahmen der ausgeübten Tätigkeiten namentlich zu veröffentlichen und bei der Arbeitstätigkeit gewonnene Daten und Informationen zu benutzen.

Im Zusammenhang mit ihren Erfordernissen fördern die Betriebe normalerweise - auch mit Beanspruchung der zuständigen territorialen Kommissionen für die Berufsbildung - die Teilnahme der Führungskräfte an Berufsbildungsveranstaltungen, die eine Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten anstreben.

Die Teilnahme an einzelnen Kursen, Seminaren oder anderen berufsbildenden Veranstaltungen wird zwischen Unternehmen und betroffenem Arbeitnehmer vereinbart.

## **1.2. EINSTUFUNGS- UND MOBILITÄTSKRITERIEN**

Die Anwendung des Systems beruht auf Anerkennung und Aufwertung der beruflichen Fähigkeiten der Beschäftigten und erfolgt auf der Grundlage der beruflichen Erklärungen im Rahmen des Betriebsumfelds.

Im gemeinsamen Interesse einer ausgewogenen Weiterentwicklung der Technologien, der Organisationsformen, der Produktivität und der beruflichen Fähigkeiten selbst kann - in Vereinbarkeit mit den besonderen technisch-organisatorischen und wirtschaftlich-produktiven Erfordernissen und in Absprache mit der EGV im Einvernehmen mit den Gebietseinrichtungen der vertragsschließenden Gewerkschaften - im Rahmen der im NKAV ermittelten und von der Nationalen Kommission

ausgearbeiteten gemeinsamen Grundsätzen die Zweckmäßigkeit erwogen werden, laut Bestimmungen des folgenden Art. 3, auf Unternehmensebene versuchsweise Maßnahmen zur Einstufungsanpassung vorzunehmen unter Beibehaltung der schon geltenden Betriebsabkommen.

Die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten verläuft im Rahmen der organisatorischen und wirtschaftlich-produktiven Erfordernisse des Betriebs und führt nicht zu einer automatischen und uneingeschränkten Steigerung.

Unbeschadet der einschlägigen Betriebsabkommen vereinbaren die Vertragsparteien ausschließlich für die Übergänge laut folgendem Buchstaben A) und eingeschränkt auf die Eingruppierungs- und Mobilitätskriterien laut folgendem Buchstaben B) nachstehende Regelung:

*A) Beschäftigte mit der rechtlichen Bezeichnung "Arbeiter"*

Die Übergänge von Ebene D1 zu Ebene D2 vollziehen sich wie folgt:

a) Arbeitnehmern ohne spezifische Arbeitserfahrung, die von den Berufsschulen kommen und das entsprechende Abschlusszeugnis haben (Niveau 4 des EQR) werden 3 Monate nach der Aufnahme in die Ebene D2 eingestuft;

b) für Arbeitnehmer, deren Berufs/Tätigkeitsbilder in mehreren Ebenen gegliedert sind, erfolgt die Zuordnung zu Ebene D2 innerhalb 18 Monaten der Leistungserbringung; Für Arbeitnehmer, die über spezifische Berufsbildungskurse von Niveau 3 des EQRs entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, erfolgt die Eingliederung in Ebene D2 innerhalb 9 Monaten;

c) für Arbeitnehmer der Ebene D1, die an den Produktionszyklus gebunden sind und deren Weiterentwicklung in höhere Ebenen an organisatorische oder technische Veränderungen gekoppelt sind, die ihrerseits einen Rollenwechsel zur Folge haben, erfolgt der Übergang zu Ebene D2 innerhalb 36 Monaten der Ausübung der Arbeitsleistung. Diese Übergänge beinhalten nicht notwendigerweise eine Änderung der Arbeitsaufgaben.

d) für Arbeitnehmer der Ebene D1, die an den Montageketten oder in der getakteten Produktion tätig sind, erfolgt der Übergang zu Ebene D2 nach 36 Monaten der an der Montagekette geleisteten Arbeit. Dieser Übergang beinhaltet nicht notwendigerweise eine Änderung der Arbeitsaufgaben. Auch nach Erreichen der Ebene D2 darf sich der Beschäftigte nicht weigern, in jede beliebige, zur Produktionstätigkeit selbst gehörenden Arbeitsposition zu wechseln.

Als „getaktete Produktion“, die Fertigungsketten einbegriffen, gelten Systeme oder Serienproduktionsketten, die aus einer Aufeinanderfolge von Arbeitsplätzen (Stationen) bestehen, wo auf jedem derselben immer dieselbe technische Handlungsabfolge ausgeführt wird, wobei auf Teilen oder Baugruppen eingewirkt wird, die sich mittels eines automatischen Transportsystems (betrieben mit einer mechanischen, pneumatischen, elektrisch-elektronischen, usf. Technik) in einem, vom Überwachungssystem der Montagekette festgelegtem Takt weiter bewegen, wobei die jedem Arbeitsplatz für die Ausführung der zugewiesenen Arbeit zur Verfügung stehende Zeit vorgegeben ist und dem "Takt" entspricht, d.h. der Verschiebungszeit des Produktes von einer Station zur nächsten.

*B) Beschäftigte mit der rechtlichen Bezeichnung "Angestellter"*

Bei diesen Beschäftigten kommen folgende betriebliche Einstufungs- und Mobilitätskriterien zur Anwendung:

a) Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss (auch dreijähriges Universitätsdiplom - Bachelor) oder mit Abschluss an einer Anstalt für höhere technische Bildung – IST (Niveau 5,6 und 7 des EQRs) werden, während der Eingliederungsphase in den Betrieb, wenn sie Tätigkeiten ausüben, die mit ihrer Hochschulausbildung oder ihrem Abschluss der höheren technischen Bildung zusammenhängen, in Ebene C3 eingestuft;

b) Arbeitnehmer mit Abschlussdiplom einer Oberschule (Niveau 4 des EQR – begrenzt auf die fünfjährigen Bildungswege) werden, während der Phase der Eingliederung in den Betrieb in Ebene C2 eingestuft.

Diese Arbeitnehmer steigen auf jeden Fall nach 24 Monaten ununterbrochener Ausübung von Tätigkeiten, die mit dem erworbenen Diplom zusammenhängen, zu Ebene C3 auf;

c) Arbeitnehmer, die in Ebene D1 eingestuft sind, steigen nach 18 Monaten ununterbrochenen Verbleibs zu Ebene D2 auf.

### 1.3. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Gemäß der folgenden Vergleichstabelle zwischen den früher bestehenden Kategorien und den neuen beruflichen Einstufungsebenen werden die Unternehmen innerhalb 31. Mai 2021 die Neueinstufung der beschäftigten Arbeitnehmer vornehmen.

Die Neueinstufung, die auf der Grundlage der Vergleichstabelle und der vorherigen Klauseln festgelegt ist, ermittelt die genaue Entsprechung der vorher bestehenden Kategorien mit den neuen Einstufungsebenen und kann an sich zu keiner Einstufung der Beschäftigten führen, die von der abweicht, die sich aus der Anwendung der Tabelle selbst ergibt.

VERGLEICHSTABELLE

KATEGORIE	MINDESTLOHN zum 31/05/2021	BERUFSFELDER	EBENE	MINDESTLOHN zum 01/06/2021
1	1.330,54	<b>Abschaffung der 1<sup>a</sup> Kategorie</b>		
2	1.468,71	<b>D AUSFÜHRENDE ROLLEN</b>	<b>D1</b>	1.488,89
3	1.628,69		<b>D2</b>	1.651,07
3S	1.663,88	<b>C SPEZIFISCH TECHNISCHE ROLLEN</b>	<b>C1</b>	1.686,74
4	1.699,07		<b>C2</b>	1.722,41
5	1.819,64		<b>C3</b>	1.844,64
5S	1.950,39	<b>B FACHBERUFLICHE UND FÜHRENDE ROLLEN</b>	<b>B1</b>	1.977,19
6	2.092,45		<b>B2</b>	2.121,20
7	2.336,02		<b>B3</b>	2.368,12
8	2.392,00	<b>A ROLLEN, DIE DAS MANAGEMENT DER WANDLUNG UND DER INNOVATION BETREFFEN</b>	<b>A1</b>	2.424,86

Ab 1. Juni 2021 gilt die 1. Kategorie als abgeschafft. Die zum 31. Mai 2021 und in die 1. Kategorie eingestufteten Arbeitnehmer werden ab 1. Juni 2021 neu in Ebene D1 eingestuft.

Die bereits zum 31. Mai 2021 beschäftigten Arbeitnehmer, die von einer Neueinstufung laut obiger Vergleichstabelle betroffen sind, bewahren hinsichtlich aller Vertragswirkungen das bis zu diesem Datum angereifte Dienstalter ebenso wie die Tätigkeitszeiträume, die bereits gemäß den Bestimmungen in den Punkten II, III und IV, Buchstabe B) Berufliche Mobilität des Art.1 und des Art. 3, Sektion vier, Titel II, des NKAVs vom 26. November 2016 geleistet worden sind und die für die Einstufung in die neuen Ebenen der Berufsfähigkeit nutzbar sind.

Innerhalb 31. Mai 2021 wird dem/der bereits zu diesem Datum beschäftigten Arbeitnehmer die in Anwendung der Übergangsbestimmungen festgelegte Neueinstufung mitgeteilt und wo die in obigen Absatz genannten Zeiträume noch nicht vollendet sein sollten, werden die noch ausstehenden Zeiten der Arbeitsleistung mitgeteilt, die für den Übergang zur betreffenden Einstufungsebene noch erforderlich sind.

Falls im Unternehmen schon spezifische Anpassungen hinsichtlich der Einstufung bestehen sollten, dürfen bei Anwendung des neuen vertraglichen Einstufungssystems für Unternehmen und Arbeiter weder Verluste noch Vorteile entstehen.

### 1.4. GLOSSAR UND BEISPIELE ZU DEN PROFESSIONALITÄTSKRITERIEN (KRITERIEN DER BERUFLICHKEIT)

- 1) *Autonomie-hierarchisch/funktionale Verantwortung*: es handelt sich um das Ausmaß der Auswirkung und die hierarchisch oder technisch/funktionale Beeinflussung und/oder um den Grad der Autonomie und des Ermessens bei der Ausführung und der Initiative hinsichtlich der in einem bestimmten organisatorischen Kontext zugewiesenen Tätigkeiten. Dieser Beitrag kann auf die eigene individuelle Tätigkeit bezogen sein oder auch weitere Tätigkeiten oder Ressourcen (menschliche, technische, wirtschaftliche, materielle, informatische usw.)

Beispiele:

- Arten der Verantwortung für das Budget/die Rechnungslegung/das Ergebnis usw.
- Größe und Qualifizierung der Mittelübertragungen hinsichtlich der Breite der hierarchisch/funktionalen Kontrolle
- Organisationsbereich und Komplexität des Produktes/des Prozesses worauf man einwirkt (technisch, wirtschaftlich, organisatorisch und geographisch)

- 2) *Die spezifische technische Kompetenz*: es geht um die Kenntnisse und die technische Handlungsfähigkeit bezogen auf den Prozess, das Produkt und die Zertifizierungsvoraussetzungen, Studium und/oder Erfahrung, die direkt mit dem Handlungsfeld im betrieblichen Kontext verbunden sind.

Beispiele:

- Kontrolle und Steuerung
- Qualität bezogen auf Präzision, Größe, Wert, Komplexität, Art der Materialien und der Bauteile, Wesen und Stärke der Risiken: Verschlechterung bzw. Beschädigung des Produktes, Sicherheit, Umwelt, Prozesskontinuität
- Autonomie hinsichtlich Diagnostik und Anpassung bei Ausführung der beruflichen Aufgaben unter wandelbaren Bedingungen
- Erreichbarkeit der Märkte
- Wettbewerbsbedeutung des Unternehmens
- Umfang der Beeinflussung: persönliche Tätigkeiten, einer Gruppe, des Betriebs, des Bereiches
- Indikatoren zur Leistungsmessung

- 3) *Schlüsselkompetenzen (“übertragbare Kompetenzen”)* und Beteiligung an der Verbesserung: es handelt sich um Wissensinhalte und Handlungsfähigkeiten (Können), die der/die Beschäftigte in unterschiedliche Funktions- und Prozessbereiche anwenden und übertragen kann und die so die Wirksamkeit und Effizienz der spezifisch technischen Kompetenzen hinsichtlich der zu erreichenden Ergebnisse entfalten und ausbauen. Sie umfassen Beziehungskompetenzen (Zuhören, Kommunizieren), individuelles Arbeiten und das Kooperieren in einer Gruppe, die Problemlösefähigkeit (problem solving) für die Beteiligung an der kontinuierlichen Verbesserung, die allgemeinen digitalen Kompetenzen, die Lernbereitschaft und-fähigkeit, Umgang mit der kulturellen und sprachlichen Diversität

Beispiele:

- Zuhören, Kommunizieren und Beziehung
- Beteiligung an der kontinuierlichen Verbesserung und Anregungen dazu
- Teilnahme und Koordinierung der Gruppenarbeit
- Sachdarstellung für Kunden und Lieferanten
- Agilität (Gewandtheit, Beweglichkeit) und Anpassungsfähigkeit
- Planung und Handhabung (Management)
- Lebenslanges Lernen und Selbstbildung
- Unterstützung und Aus-Weiterbildung anderer
- Fremdsprachen
- Nutzung der informatischen und digitalen Instrumente

- 4) *Polyvalenz (Mehrwertigkeit)*: es ist die Fähigkeit, innerhalb eines bestimmten organisatorischen Umfeldes analoge Leistungen zu erbringen: unterschiedliche Arbeitspositionen längs der gleichen Fertigungskette/Büro oder die gleiche Arbeitsposition auf mehreren Fertigungsketten, Büros, Organisationseinheiten

Beispiele:

- Die Fähigkeit die eigene Tätigkeit/Verantwortung bei Zusammenführung unterschiedlicher technischer Rollen auszuüben oder aus anderen technischen /fachlichen Kenntnissen zu schöpfen, um die Tätigkeit/Arbeitsaufgabe auszuführen oder mehr Funktionen in einer Verbundposition zu überwachen
- 5) *Polyfunktionalität*: es ist die Fähigkeit des Arbeitnehmers, Zusatztätigkeiten auszuführen, die normalerweise in unterschiedliche Berufs- bzw. Funktionsbereiche fallen und in unterschiedlichen Funktionsbereichen Verantwortung zu übernehmen
- Beispiele:
- Die Fähigkeit, innerhalb der gleichen Organisationseinheit unterschiedliche Positionen von vergleichbarer Komplexität und Belastung abzudecken oder derselben Arbeitsposition in unterschiedlichen Organisationseinheiten und Aufgabenumfeldern Genüge zu tun
- 6) *Kontinuierliche Verbesserung und Innovation*: Beteiligung an den integrierten Systemen der Betriebsführung und der Arbeitsorganisation wie ISO 9000, 14000, 18000/45000 oder anderen Normen, welche die Fähigkeit erfordern - angesichts der Entwicklung der Technologie und der Märkte und der Notwendigkeit verbesserter Arbeitsbedingungen sowie der Erfordernis einer gesteigerten Effizienz - für die Zyklen der kontinuierlichen Verbesserung und Innovationprozesse einen Beitrag zu leisten
- Beispiele:
- Die Begabung für die interne Kunden-Lieferantenbeziehung längs des Prozesses
  - Die Fähigkeit, einen Beitrag zu leisten für die Implementierung technischer, Produkt und Prozess bezogener sowie organisatorischer Lösungen
  - Die Fähigkeit, individuell und/oder in Zusammenarbeit Methoden und Instrumente, auch digitaler Art, zu verwenden, zu entwickeln, die im Rahmen der Organisationsmodelle vorgesehen sind
  - Die Fähigkeit, die Verbesserung und/oder die Innovation zu Steuern/auszurichten
  - Die Fähigkeit, die Praktiken zu vermitteln und verbreiten und innovative Vorschläge auszuarbeiten

### 1.5. BEISPIELE ZU DEN NACH FUNKTIONSBEREICHEN GEBÜNDELTEN BERUFSFAMILIEN

Nachstehend werden Berufsfamilien angeführt, die eine Auswahl möglicher repräsentativer Beispiele der unterschiedlichen betrieblichen Rollen/Funktionen ermitteln und neben den, schon in den vergangenen NKAV enthaltenen Berufsbildern, auch neue ausmachen, die mit der Entwicklung der Technologie, der Organisationsmodelle, mit der Aussicht auf integrierte Betriebsführungs- und Verbesserungssysteme und den Auswirkungen der Digitalisierung verbunden sind.

Die Bereiche, in denen die Berufsfamilien organisiert sind, haben einen Richtwert und wurden von den weiterverbreiteten und unterschiedlichsten funktional aufgebauten Organisationen abgeleitet.

Die beispielhaft angeführten Berufsfamilien können dann auf Berufsbilder heruntergebrochen werden, die sich, in Abhängigkeit von den tatsächlichen Arbeitsinhalten der Rolle und vom Betriebsumfeld, auf der Grundlage der allgemeinen Erklärungen, auf unterschiedliche Vertragsebenen verteilen.

Für jeden Funktionsbereich können „nicht spartengebundene“ Rollen berücksichtigt werden, wobei im Verhältnis zur Gesamtheit der Tätigkeiten und der spezifischen Kompetenzen des Funktionsbereiches auf jene fachübergreifenden Berufsfamilien Bezug genommen wird, die auf der Grundlage des Betriebsumfeldes in unterschiedliche Vertragsebenen untergliedert werden können.

Die vier Felder der beruflichen Rollen: „Ausführende Rollen“, „Spezifische technische Rollen“, „Fachberufliche und führende Rollen“, „Rollen, die das Management der Wandlung und der Innovation betreffen“ sind ein hilfreicher Bezug für die Vereinheitlichung der Terminologie, die im Unternehmen hinsichtlich des organisatorischen Aufbaus und Verteilung der Berufsbilder auf die einzelnen Einstufungsebenen zur Anwendung kommen, unbeschadet der Tatsache, dass die Bezeichnungen „Sachbearbeiter/Bediener/ Zuständiger für/Mitarbeiter“ („addetto“), Verantwortlicher, Fachmann in Abhängigkeit vom Betriebsumfeld als Arbeitsrolle unterschiedliche Inhalte besitzen oder durch andere Bezeichnungen ersetzt werden können, die von der Notwendigkeit herrühren, die Organisation gemäß den Standards der internationalen Nomenklatur/Systematik einzuordnen, wenn z.B. Bezeichnungen wie „manager, supervisor, specialist, leader“ verwendet werden.

BEISPIELE FÜR FUNKTIONSBEREICHE	BEISPIELE FÜR BERUFSFAMILIEN
EINKAUF, QUALITÄT, SICHERHEIT-UMWELT	DIREKTE/INDIREKTE EINKÄUFE
	PRÜFUNG/ABNAHME UND LABOR
	KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG UND ORGANISATORISCHE EFFIZIENZ
	KUNDENQUALITÄT
	PRODUKT- PROZESS- QUALITA'
	VERANTWORTLICHE/ZUSTÄNDIGE FÜR DEN PRÄVENTION-UND SCHUTZDIENST
	REINIGUNGS- UND ENTSORGUNGSDIENSTE
	GESUNDHEITS- UND VORSORGEDIENSTE
	QUALITÄTSSYSTEME UND -METHODEN'
VERWALTUNG UND WIRTSCHAFTLICHKEITSKONTROLLE	BUCHHALTUNG
	WIRTSCHAFTLICHKEITSKONTROLLE
	FINANZEN
	STEUERN
	VERWALTUNGSHILFSDIENSTE
	KASSENFÜHRUNG
INSTANDHALTUNG, ANLAGENBAU UND TECHNOLOGIEN	BEAUFTRAGTE/R FÜR AUFTRÄGE/BAUSTELLE
	WERKZEUGMACHER/FORMENBAUER
	FÜHRUNG VON DIENSTANLAGEN
	BAU/INSTANDHALTUNG VON MUSTERN/FORMEN UND GERÄTEN
	LINIENWÄCHTER/KABELVERBINDER UND TELEKOMMUNIKATIONANLAGENBAUER
	ANLAGENBAUER/INSTANDHALTERVON HEIZUNGSANLAGEN
	ANLAGENBAUER/INSTANDHALTERVON ELEKTROANLAGEN
	INSTANDHALTER FÜR MECHANIK-ELEKTRIK-ELEKTRONIK-SOFTWARE
	INSTANDHALTUNG VON MASCHINEN UND ANLAGEN
	MONTAGE/BAU VON GROSSANLAGEN
	HILFSDIENSTE FÜR INSTANDHALTUNG UND BAUSTELLEN
	WARTUNGSTECHNIKER
	WARTUNGSTECHNIKER FÜR PROGRAMMIERUNG UND INSTALLATION
	TECHNOLOGE/EINRICHTER VON HOCHAUTOMATISIERTEN SYSTEMEN
ROHRSCHLOSSER	
PERSONAL UND ORGANISATION	LOHN- UND BEITRAGSABRECHNUNG, KOSTENKONTROLLE
	KOMMUNIKATION
	AUS- UND WEITERBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG
	INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN UND SOZIALE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS
	PERSONAL AUSWAHL
	SICHERHEIT UND HILFSDIENSTE

PRODUKTION UND LOGISTIK	BEAUFTRAGTE/FÜHRER VON GETAKTEN PRODUKTIONSKETTEN/ANLAGEN/AUTOMATISIERTEN SYSTEMEN
	BEAUFTRAGTE FÜR WALZWERKE
	BEAUFTRAGTE FÜR ERWEITERTE AUSSERORDENTLICHE BEARBEITUNGEN
	BEDIENER VON MASCHINEN/MASCHINENFÜHRER
	BEDIENER VON NC-MASCHINEN
	BEAUFTRAGTE/R FÜR VORBEREITUNG UND VERPACKUNG
	BEAUFTRAGTE/R FÜR AUTONOME PRODUKTIONSEINHEITEN
	ANALYST FÜR ZEITAUFNABME-METHODEN-PROZESSE-ZYKLEN
	ZUSAMMENBAU UND MONTAGE
	FAHRER/IN VON INTERNEN/EXTERNEN TRANSPORTMITTELN
	ERBAUER/IN AN DER BANK
	ERBAUER/IN AN DER MASCHINE
	KRANFÜHRER
	PRODUKTIONSLOGISTIK
	TRANSPORTLOGISTIK
	ANWENDUNGSFACHMANN/FRAU FÜR NC MASCHINEN
	MODELLBAUER
	PROGRAMMIERUNG DER PRODUKTION UND BEREITSTELLUNG
	SCHWEISSER/IN
	HILFSDIENSTE IN DER PRODUKTION UND TECHNISCHE REINIGUNG
	PRESSVERFAHREN
	TECHNOLOGIE ZUR MODELL-UND FORMERSTELLUNG UND ENTFORMUNG
	TECHNOLOGIE FÜR DAS SCHMELZEN UND GIESSEN
	TECNOLOGIE FÜR AUTOMATISIERTE UND ROBOTISIERTE SYSTEME
	TECNOLOGIE VON SYSTEMEN FÜR ERWEITERTE UND UNKONVENTIONELLE BEARBEITUNG
	WÄRMEBEHANDLUNG UND BESCHICHTUNG
FORSCHUNG&ENTWICKLUNG UND PROJEKTMANAGEMENT	BEAUFTRAGTE/R DES PRÜFUNGLABORS
	SACHBEARBEITERIN/VERANTWORTLICHE/R DES PROJEKTS/AUFTRAGS
	BEAUFTRAGTE/R DER PLANUNGS- UND VERSUCHSHILFSDIENSTE
	DESIGNER UND PLANER/IN VON METHODEN-PROZESSEN-ANLAGEN
	PRODUKTDESIGNER UND -ENTWICKLER
	PLANER/IN VON PRODUKTIONSMETHODEN
	PROTOTYPERSTELLUNG NEUER PRODUKTE
	FACHLEUTE FÜR BERECHNUNG UND MODELLERSTELLUNG
HANDELSDIENSTE	MARKETING UND KOMMUNIKATION
	VERANTWORTLICHE/R FÜR PRODUKT/MARKT
	KUNDENDIENST

	HANDELSFACHMANN/FRAU
	VERKAUF UND KUNDENVERWALTUNG
INFORMATIKDIENSTE	VERWALTER/IN VON DATABASE UND SYSTEMEN
	FUNKTIONEN-ANALYST
	KUNDEN/ PROZESS/BUSINESS/SOLUTION – BERATER/IN
	DATA ANALYST
	MANAGEMENT DER INFORMATISCHEN SYSTEMPROJEKTE
	PLANUNG UND MANAGEMENT DES WEB
	INTERNE INFORMATIKDIENSTE
	INFORMATIK-SICHERHEIT
	ENTWICKLUNG UND TESTING
	SYSTEMINGENIEUR

### 1.6. METHODOLOGISCHE ANMERKUNG ZUR BEISPIELHAFTEN DARSTELLUNG DER BERUFSBILDER

Die am Schluss von Art. 10, der sich auf die Nationale Kommission für die berufliche Einstufung bezieht, beispielhaft angeführten Berufsbilder sind folgerichtig auf die Funktionsbereiche bezogen gemäß den oben angeführten Beispielen von Berufsfamilien.

Die Tabellenform unterstreicht die Verwendung der 6 Professionalitätskriterien für die Festlegung der richtigen Einstufungsebene; dabei werden sie bei spezifischen Berufsbildern des Bereiches mit der Absicht angewandt, einzig um ein Beispiel vorzustellen, das keinen Anspruch auf Vollständigkeit hat und auch keine Mussvorschrift sein will, da jedes Betriebsumfeld hinsichtlich Organisation, vorhandener Technologie und Größe verschieden ist und dafür auf die allgemeinen Erklärungen direkt zurückgegriffen werden muss.

In der Regel beziehen sich die Beispiele der Berufsbilder implizit auf die Annahme eines spezifischen Betriebsumfeldes und der Ausdruck „in Abhängigkeit des Betriebsumfeldes“ wird deshalb nicht systematisch auf der Tabelle der Beispiele wiederholt. Nur in einigen Fällen war es notwendig, diesen Umstand zum Zweck einer Verallgemeinerung anzugeben, um Möglichkeiten vorzusehen wie z.B. bei der Führung von Mitarbeitern, bei der Reichweite der Polyvalenz, bei spezifisch technischen Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen.

Die hier beispielhaft angeführte Methode kann, über Analogieschluss, bei der Entwicklung der Berufsbilder und deren korrekten Einstufung, die gemäß den Angaben des vorhergehenden Punktes 1.1 zu erfolgen hat, innerhalb des realen organisatorischen und technologischen Betriebsumfeldes eine Unterstützung darstellen.

### Art. 2 – Maßnahmen mit Versuchscharakter

Um in Übereinstimmung mit dem technologischen Umfeld und den Organisationsmodellen, wodurch die einzelnen Unternehmen Wert schöpfen, die Spezifität zu erfassen sowie die Professionalität (Beruflichkeit), die Kompetenzen und die Einsetzbarkeit der Arbeitnehmer zu fördern und zu entwickeln, kann die Möglichkeit erwogen werden, im Rahmen der allgemein dazu vom NKAV ermittelten Grundsätze und der von der Nationalen Kommission erstellten Richtlinien, versuchsweise Maßnahmen zur Anpassung der Einstufung vorzunehmen unbeschadet der bereits geltenden Betriebsabkommen.

Die gewonnenen, vertieften Erkenntnisse zu den Einstufungsfragen müssen auf Betriebsebene mit der EGV in Absprache mit den territorialen Einrichtungen der vertragsschließenden Gewerkschaftsorganisationen ausgetauscht werden, auch hinsichtlich der Umsetzungszeiten; es können auch spezifische Berufsfelder und/oder Betriebstätigkeiten in Betracht gezogen werden.

Um diese Anpassungen wirksam umzusetzen, können folgende Maßnahmen in Erwägung gezogen werden:

- Vertiefte Bewertung der spezifischen, fach-bereichsübergreifenden, die Polyvalenz betreffenden Faktoren der Professionalität sowie der entfalten Kompetenz mittels objektiver und transparenter Matrixbögen;
- Ermittlung von Wegen zur Wiederzusammensetzung von Arbeitspositionen und Anreicherung spezifischer Professionalitäten mit zusätzlichen Inhalten in Abhängigkeit von den organisatorischen und technisch-operativen Innovationen;
- Ermittlung von Systemen zur Bewertung des Beitrags zur Wertschöpfungskette und zum Wettbewerbsvorsprung des Unternehmens, der individuell oder von einem Team oder von spezifischen Berufsbereichen geleistet wurde;
- Ermittlung von Systemen zur Bewertung der individuellen, der Team sowie der spezifischen Berufsbereich bezogenen Kompetenzen in Übereinstimmung mit den Aus- bzw. Weiterbildungsbedürfnissen und des lebenslangen Lernens und der Entwicklungspläne, die durch ein Maßnahmenportfolio festgelegt wurden, das angemessen gegliedert ist nach angewandten Methoden, auch digitaler Art, in internen und externen, individuellen und kollektiven Bildungsformen bei Berücksichtigung des subjektiven Rechts auf Bildung.

#### *Art. 3 – Zeitweiliger Wechsel der Arbeitsaufgaben*

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitsaufgaben zugeteilt werden, für die er angestellt worden ist oder jenen, die der höheren Ebene, die er nachfolgend erworben hat, entsprechen oder jenen Arbeitsaufgaben zugeteilt werden, die - in Übereinstimmung mit den als Bezug geltenden Professionalitätskriterien - den zuletzt tatsächlich ausgeübten entsprechen, ohne irgendeine Verminderung des Lohnes.

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf den Übergang zur höheren Ebene, wenn er höheren Arbeitsaufgaben für einen Zeitraum:

- von 30 aufeinanderfolgenden Tagen, bzw. im Laufe eines Jahres 75 nicht aufeinander folgenden Tagen oder im Laufe von drei Jahren sechs nicht aufeinander folgenden Monaten erfüllt hat;
- von drei Monaten ohne Unterbrechung, bzw. im Laufe von drei Jahren von neun Monaten mit Unterbrechungen erfüllt hat für den Erwerb der Ebenen B1, B2, B3 und A1.

Die Ausübung der Arbeitsaufgaben einer höheren Ebene berechtigt nicht den Übergang zu dieser Ebene, wenn ein Arbeitnehmer ersetzt wird, der/die mit Erlaubnis oder wegen Sonderurlaub, wegen Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft, wegen Unfall, Urlaub, Militärdienst oder wegen nicht mehr als 6 Monate dauernder Wiedereinberufung, Wartestand abwesend ist, und wenn der Ersatz innerhalb der Frist der Beibehaltung des Arbeitsplatzes erfolgt, ausgenommen, der ersetzte Arbeitnehmer wird nicht mehr zu seinen früheren Obliegenheiten zugelassen.

Der/Die Arbeitnehmer, der/die zu Arbeitsaufgaben einer höheren als die ihm/ihr zugewiesenen Ebene zugeteilt wird, erhält zusätzlich zu seiner/ihrer normalen Entlohnung ein angemessenes Entgelt, das nicht niedriger sein darf als die Differenz zwischen vorgenannter normaler Entlohnung und jener, die ihm/ihr bei einem endgültigen Übergang zur höheren Ebene zustehen würde.

#### *Art. 4 – Neue Arbeitsaufgaben*

Für die Arbeitsrollen, die bei der beispielhaften Aufzählung der Berufsfamilien laut Punkt 1.5 nicht genannt werden, informiert das Unternehmen die EGV, die sich dazu äußern kann.

#### *Art. 5 – Häufung von Arbeitsaufgaben*

Den Arbeitnehmern, denen durchgehend die Ausführung von Aufgaben unterschiedlicher Ebenen zugeteilt werden, werden unbeschadet der Bestimmungen des Artikels 3 und des Artikels 1.2. diejenigen Ebene zugewiesen, die der höheren Aufgabe entspricht, sofern diese vorherrschend oder zumindest zeitlich gleichwertig ist.

Sonderfälle, die nicht oben genannten Bedingungen entsprechen, werden bei der Entlohnung berücksichtigt.

*Art. 6 – Arbeitnehmer mit nur zeitweilig anvertrauten Arbeitsaufgaben oder im  
einfachen Wach- und Wartedienst*

Als zeitweise beschäftigte Arbeitnehmer gelten jene Beschäftigten, denen Arbeitsaufgaben obliegen, die keinen ausdauernden und ständigen Arbeitseinsatz erfordern, sondern mehr oder weniger lange Pausen der Untätigkeit erlauben, gemäß den Bestimmungen von Art. 16, Buchstabe d), des G.v.D. vom 8. April 2003, Nr. 66.

I) Zu diesen Arbeitnehmern gehören ausschließlich: Kraftfahrer, Motorbootfahrer, Krankenpfleger, Beschäftigte, die Kabinen zur Erzeugung und Umwandlung von Elektroenergie zugeteilt sind, Beschäftigte mit Aufgaben der Aufsicht, der Überwachung und/oder der Führung von Geräten und Anlagen (z.B. Klima- und Heizungsanlagen, Anlagen zur Verteilung von Flüssigkeiten, Gas- und Wasserleitungen, Straßen- und Eisenbahnbeschilderung, Alarmanlagen, usw.) auch mit vereinzelt Instandhaltungseingriffen, Feuerwehrleute, Laufburschen, Boten, Dienstleute, Wärter, Portiere, Tag- und Nachtwärter.

II) Die Arbeitnehmer mit nicht durchgehender Arbeitszeit können für eine normale wöchentliche Arbeitszeit von 40, 44 oder von 48 Stunden eingestellt werden. Für Arbeitnehmer mit einer normalen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden wird die Arbeitszeit als Durchschnitt in einem Zeitraum von nicht mehr als 12 Monaten berechnet.

Für solche Arbeitnehmer, die schon mit einer täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden eingestellt sind, bleibt die normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden bestätigt.

Für solche Arbeitnehmer, die schon mit einer täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden eingestellt sind, bleibt die normale wöchentliche Arbeitszeit von 44 Stunden bestätigt.

Für solche Arbeitnehmer, die schon mit einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden eingestellt sind, bleibt die normale wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bestätigt.

Es wird vereinbart, dass die Wartezeit für diese Arbeitnehmer auch die Pause zur Einnahme einer Mahlzeit umfasst.

III) Unbeschadet der Tatsache, dass die Stunden, die ab der vierzigsten bis zur Erfüllung der normalen individuellen Arbeitszeit geleistet werden, ohne den laut Art. 7, Sektion 4, Titel III, vorgesehenen Zuschlag für Überstundenleistung ausgezahlt werden, gilt in den Fällen laut Absatz 2 und 3 von Punkt II) hinsichtlich aller Vertragseinrichtungen der Grundsatz der direkten Proportionalität.

IV) Unter Beibehaltung der Bestimmungen laut Absatz 1 des Punktes III) werden hinsichtlich dieses Artikels jene Arbeitsstunden als Überstunden gerechnet, die außerhalb der täglichen Arbeitszeit geleistet werden, wie sie in der Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten laut Punkt II) festgelegt sind.

Die Überstunden müssen mit den in Art. 8 vorgesehenen Zuschlägen ausgezahlt werden, wobei aufrechterhalten bleibt, dass bei den Arbeitnehmern mit nicht durchgehender Arbeitszeit, die Grenzen und Formen für die Ausführung der Überstunden, wie sie in obigen Artikel vorgesehen werden, nicht angewandt werden, mit Ausnahme der gesetzlichen Einschränkungen.

V) Die Arbeitnehmer laut vorangehendem Punkt I) werden in folgende Gruppen aufgeteilt:

A) (entspricht der Ebene C3):

Berufskrankenpfleger, Arbeitnehmer, die in Erzeugungs- und Umspannungswerken für Elektroenergie tätig sind, Beschäftigte mit Aufgaben der Aufsicht, der Überwachung und/oder der Führung von Geräten und Anlagen, die Reparaturarbeiten verrichten;

B) (entspricht der Ebene C2):

Berufskrankenpfleger, Kraftfahrer, die gleichzeitig auch Mechaniker sind, mit betriebsexternen Aufgaben, Motorbootfahrer, Arbeitnehmer, die in Erzeugungs- und Umspannungswerken für Elektroenergie tätig sind, Beschäftigte mit Aufgaben der Aufsicht, der Überwachung und/oder der Führung von Geräten und Anlagen, Beschäftigte der Feuerlöschdienste mit Eingriffen gewöhnlicher Instandhaltung, Portiere;

C) (entspricht der Ebene D2):

Krankenpfleger, Kraftfahrer, die nicht auch Mechaniker sind, Beschäftigte mit Aufgaben der Aufsicht, der Überwachung und/oder der Führung von Geräten und Anlagen Arbeitnehmer am Feuerlöschdienst, Wärter, Laufburschen, Boten, Arbeitnehmer mit Wachdienst mit Wachdienstaufgaben oder Überwachungsdienst des Betriebsbesitzes, Portiere;

D) (entspricht der Ebene D1):

Wärter, Laufburschen, Boten, Arbeitnehmer im Wachdienst oder im Überwachungsdienst des Betriebsbesitzes;

Mögliche Anfechtungen dieser Einstufungen werden von Direktion und der EGV gemeinsam überprüft und bei Nichteinigung muss das Verfahren laut der Art. 7, Sektion 4, Titel VII vorliegenden Vertrags angewandt werden.

VI) Bei der Aufnahme oder beim Übergang auf nicht durchgehende Arbeitsleistung muss der Betrieb außer der Vorschrift laut Art. 1, Sektion 4, Titel I den Arbeitnehmern laut Punkt I) vorliegenden Artikels auch die normale Arbeitszeit und die betreffende Entlohnung schriftlich mitteilen.

VII) Mit Bezug auf Art. 2, Sektion 4, Titel V muss den Arbeitnehmern, die bei der Erfüllung ihrer Obliegenheiten Witterungseinflüssen ausgesetzt sind, vom Betrieb eine entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung gestellt werden.

VIII) Für Kraftfahrer, deren Dienst darin besteht, von ihnen gelenkte oder gefahrene Kraftfahrzeuge an anderen Orten abzuliefern, wird für die Dienstleistung außerhalb der Gemeinde, in welcher der Betrieb liegt, ein Tageslohn durch Betriebsvereinbarungen festgelegt, in dem auch eine Pauschalvergütung der Überstunden enthalten ist.

IX) Die Arbeitsbedingungen der Portiere und Wärter, die im Betrieb eine Dienstwohnung benützen, oder eine solche in nächster Nähe in Zusammenhang mit den ausgeübten Obliegenheiten haben, bleiben weiterhin von Sonderabkommen geregelt; die Betroffenen können dabei den Beistand der jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen verlangen.

X) Unter Beibehaltung von Art. 1, Sektion 3, ändert der vorliegende Artikel nicht eventuell bestehende, von Abkommen oder Vereinbarungen geregelte, für den Arbeitnehmer günstigere Bedingungen.

#### PROTOKOLLARISCHER ERKLÄRUNG ZU PUNKT V)

Mit der Bestimmung laut Buchstaben C) des Punktes V), haben die Vertragspartner nicht beabsichtigt, bestehende Einstufungen von Portieren, Schichtführern und Ausgehern zu ändern, die gegenwärtig wegen besonderer Aufgaben eine bessere Einstufung genießen.

#### *Art. 7 – Indirekt produktive Arbeiten in den Eisenhüttenwerken*

Hinsichtlich dieses Vertrages werden folgende Tätigkeiten als indirekt produktive Arbeiten betrachtet:  
an den Gaserzeugern, Destillationsöfen, Schmelz- und Heizöfen:

1) Reparatur; 2) Anheizung und Speisung; 3) Reinigung von Ventilen, Kollektoren, Rohrleitungen, Gullies, Gattern, Speisungskanäle der Kohle und Holzkohle;

an der Walzstraße:

1) Zylinderwechsel; 2) Wechsel der Walzengerüste; 3) Wechsel der Lager, der Muffen, der Verlängerung, 4) allgemeine Reinigung;

beim Warmziehen:

1) Reparaturen;

beim Schmieden:

1) Ausrüstung; 2) Reparatur;

bei der Verzinkung und Verbleiung:

1) Reparatur; 2) allgemeine Reinigung.

1.A) Wenn während der Arbeitsschicht der Produktionsprozess unterbrochen wird, um die oben genannten Eingriffe durchzuführen, bekommen die dafür zugeteilten Arbeitnehmer, sofern sie derselben Mannschaft angehören, über den tatsächlichen Stundenlohn hinaus eine Entlohnung, deren Ausmaß nicht unter 85% des stündlichen durchschnittlichen Akkordverdiensts liegen darf, den sie in der am Arbeitsplatz laufenden Lohnperiode erreicht haben, bevor sie zur Ausführung des Eingriffs selbst zugeteilt wurden.

1.B) Wenn dieselben Arbeiten während der Zeit der normalen Produktionsaussetzung im Intervall zwischen dem Ende einer wöchentlichen Aufeinanderfolge der Schichten und der Wiederaufnahme derselben ausgeführt werden, bekommen die Arbeitnehmer, sofern sie den Mannschaften angehören, die am gleichen Produktionsmittels die vorher genannten Eingriffe ausführen, eine Entlohnung, die gleich dem Stundendurchschnitt ist, den sie für die normal gearbeiteten Stunden (ausgenommen sind also die Zuschlagsbeträge für Nacht- und Feiertagsarbeit und Überstunden) in der Lohnperiode erreicht haben, die in die Zeit der vorher genannten Leistungen fällt.

2) Wenn für die Ausführung der Arbeiten selbst das Personal der Mannschaft über den normalen Turnus hinaus, der für das regelmäßige Funktionieren der Arbeit selbst unabdingbar ist, noch mehr Stunden macht, werden diese Stunden mit einem Stundenlohn entlohnt, der gleich dem Stundendurchschnitt ist, den sie in der laufenden Lohnperiode für die normalen Stunden (ausgenommen sind also die Zuschlagsbeträge für Nacht- und Feiertagsarbeit und Überstunden) erreicht haben, wobei ein Zuschlagsbetrag hinzukommt, der gleich dem in Art. 7, Sektion 4, Titel III, für die Überstunden festgesetzt ist und der mit letzterem nicht kumulierbar ist.

Dieser Zuschlag wird mit denselben Kriterien berechnet, die vom vorgeseigten Art. 7, Sektion 4, Titel III festgelegt werden.

#### *Art. 8 – Änderungen des Mannschaftspersonals an Hochöfen und Walzstraßen in Eisenhüttenwerken*

Wenn infolge von Abänderungen der Zusammensetzungen einer Arbeitsmannschaft (Rotte), der Verdienst ihrer Mitglieder sinken würde oder den Anforderungen, die von Mitgliedern selbst abverlangt werden, nicht angepasst wäre, kommt das Verfahren laut Art. 7, Sektion 4, Titel VII zur Anwendung

#### *Art. 9 – Ersetzung des Mannschaftspersonals in den Eisenhüttenwerken*

Der Betrieb muss für die Ersetzung eines abwesenden Arbeitnehmers Sorge tragen, der Mitglied einer Produktionsmannschaft (Rotte) ist (Walzstraßen, Öfen, Schmieden).

Wenn das ausnahmsweise nicht durchgeführt werden kann und die restlichen Arbeitnehmer der Mannschaft sich die Arbeitsaufgaben des Abwesenden aufteilen, wird der tatsächliche Globallohn, der demselben zugestanden hätte, unter den Arbeitnehmern aufgeteilt, die an der Arbeitsausführung, in Ersetzung des abwesenden Arbeitnehmers, mitgewirkt haben.

#### PROTOKOLLARISCHE ERLÄUTERUNG

Die außerordentliche Unmöglichkeit laut Absatz 2 des vorliegenden Artikels kann sich für denselben Arbeitnehmer nicht über den Arbeitstag hinausziehen, an dem die Abwesenheit aufgetreten ist.

#### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG

Da das Ziel einer besseren Auslastung der Anlagen im gesamten Eisenhüttensektor den Absichten der Vertragsparteien entspricht, wird vereinbart, dass dort, wo betriebliche Notwendigkeiten eine höhere Auslastung erfordern, sich die Betriebsleitungen mit der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung EGV treffen, um die notwendigen Bedingungen und Maßnahmen zu vereinbaren, die zur Erreichung oben genannten Zieles dienen.

## Art. 10 – Nationale Kommission zur beruflichen Einstufung

In der Meinung, dass in Übereinstimmung mit dem tiefgreifenden Wandel, der die bestimmenden Faktoren und Modelle der Arbeitsorganisation in den letzten Jahren erfasst hat, das neue berufliche Einstufungssystem ein wichtiges Instrument zur Aufwertung der Arbeit der Menschen darstellen sollte, vereinbaren die Arbeitgeberverbände Federmeccanica und Assital und die Fachgewerkschaften Fim, Fiom, Uilm die Errichtung einer Nationalen Kommission zur beruflichen Einstufung mit dem Auftrag:

- die Anwendung des beruflichen Einstufungssystems zu überwachen;
- unter Berücksichtigung der Eigenheiten der einzelnen Bereiche, der Produktions- Liefer- und Versorgungsketten und der Einzugsbereiche (Anlagenbau, Informatik, Automotive, usw.) eine Sammlung von bedeutsamen Berufsbildern zu erstellen, deren Führung und gemeinsame Nutzung auf der Grundlage der gemeinsam von den Vertragsparteien getroffenen Absprache erfolgt; die in der Fußnote zu vorliegendem Artikel beispielhaft angeführten Berufsbilder bilden für die Kommission Richtbeispiele bei der Ermittlung und Festlegung weiterer Berufsbilder;
- auf Anfrage der Vertragsparteien Bewertungen vorzunehmen und Richtungshinweise zu bieten, wenn sich bei der Anwendung des neuen Einstufungssystems Anfechtungen ergeben sollten;
- den Vertragsparteien Aktualisierungen und Fortbildungen vorzuschlagen, welche- in Abhängigkeit von der technologisch-organisatorischen Entwicklung der Metallindustrie und des Anlagenbaus - die beispielhafte Erfassung der Berufsbilder und die Weiterentwicklung der Professionalität (Beruflichkeit) betreffen;
- Richtlinien für die versuchsweise getroffenen Maßnahmen zur Einstufungsanpassung auszuarbeiten, mit denen das Ziel verfolgt wird, die Professionalität der Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit der Eigenheit der betrieblichen Technologiebereiche und Organisationsmodelle laut vorhergehendem Art. 2 aufzuwerten;
- die umgesetzten Versuchsmaßnahmen zu überwachen und auf vereinten Antrag, den Modellversuch zu unterstützen; die Überwachung der umgesetzten Modellversuche ermöglicht es, die vorgenannten Richtlinien zu aktualisieren und einzubauen;
- Bewertungen zu erstellen und Vorschläge auszuarbeiten, und zwar auf der Grundlage der umgesetzten Versuche, der betrieblichen Falldarstellungen, der erzielten Ergebnisse und der möglichen Problemfelder, die auf die Notwendigkeit verweisen, im Zuge der nächsten Erneuerung des NKAV Korrekturen, Einschiebungen, Ergänzungen oder Änderungen am Einstufungssystem der Arbeitnehmer vorzunehmen.

Die Kommission wird die technisch-wissenschaftliche Unterstützung der von technischen Hochschulen und Universitäten geführten, aber noch gemeinsam zu ermittelnden Kompetenzzentren nutzen, um die Kompetenzentwicklung und die betrieblichen Wandlungsprozesse zu vertiefen.

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHS EINKAUF-QUALITÄT -SICHERHEIT - UMWELT

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Polyvalenz	Poly-funktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
D1	Mitarbeiter Hilfsdiensten für Qualität	Erfüllt stufenweis fortschreitende Arbeitsaufgaben von unterstützender Art im Qualitätsdienst	Folgt einfachen Handlungsanweisungen, die nicht spezifische manuelle u. elementare sensorielle Fertigkeiten erfordern; benützt voreingestellte Geräte und Systeme, auch digitaler Art, aufgrund elementarerer Fähigkeiten der Formerkennung, der arithmetischen und sprachlichen Grundkenntnisse.	Ausfüllen einfacher Tabellen u. vorgegebener graphischer Darstellungen, Zusammenfassung von Unregelmäßigkeiten u. Tätigkeiten auf vorgegebenen Formaten	Betrifft einige Tätigkeiten im zugewiesenen Bereich	Minimale Kenntnis der Produktionsorganisation u. des internen Kunden	Bei der Bewältigung von Störungen, Sonderfällen, Innovationen, Verbesserungen wird er geführt
D2	Mitarbeiter Hilfsdiensten für Qualität	Beschränkte Autonomie bei ausführenden und Hilfsaufgaben des Qualitätsbereichs im Austausch mit dem Team	Übliche und wiederkehrende Aufgaben bei der Umsetzung von Anweisungen zu Kontrolle-Auswahl-Konformitätsherstellung wozu gewöhnliche Fertigkeiten und sensorielle Fähigkeiten erforderlich sind oder die durch einfache praktische Erfahrung und Grundfähigkeit zur Formerkennung sowie arithmetische u. sprachliche Grundkenntnisse erwerbbar sind; Verwendung einfacher Geräte zur Markierung und Versachlichung	Einsatz nicht quantitativer statistischer Instrumente, beschränkte Autonomie bei der Suche nach einfachen Daten und Informationen auf den betrieblichen Datenverarbeitungssystemen; Ausfüllen einfacher vorgegebener papierener oder digitaler Begleitformulare für Produkte, Prozesse, Teams; einfache Verwendung von voreingestellten Textverarbeitungssystemen und Tabellenkalkulation; Bearbeitung einfacher, wiederkehrender Dokumente in der maßgeblichen Fremdsprache	Betrifft eine beschränkte Anzahl von Arbeitsfeldern des Qualitätsbereichs	Kenntnisse der Organisation der Produktion u. der Qualitätssicherung	Vorschläge zu einfacher Verbesserung der eigenen Tätigkeit durch Teilnahme an eigenen, mit dem Betriebsumfeld verbundenen Arbeitsgruppen zur Verbesserung bei Verwendung der vorgeschriebenen Methoden
C1	Mitarbeiter der Qualitätsdienste	Er kann Rollen der praktischen Verbindung bzw. Beistellung ausüben ohne hierarchische Verantwortung des Typs „team leader“	Wie für D2 mit anerkannter Autonomie	Wie für D2 mit Fähigkeit zur Weiterbildung durch Beistellung der Kollegen in Abhängigkeit vom Betriebsumfeld	Betrifft die Gesamtheit einer homogenen Gruppe von Tätigkeiten/Anweisungen zu Arbeit und Qualität oder einen Prozessbereich	Grundkenntnisse der verschiedenen Produktionszyklen u. der angeschlossenen betrieblichen Auffächerung (Schnittstellen)	Vorschläge zu einfachen Veränderungen und Anpassungen, Teilnahme an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen mit Autonomie bei der Verwendung der vorgeschriebenen Methoden, falls vorgesehen
C2	Fachpersonal Lieferantenqualität/ Fachpersonal Qualität der Produktion	Er handhabt mit üblicher Autonomie die Qualitätsanweisungen für die Kontrolle und Genehmigung der Materialien, Bauteile, Halbfabrikate in Reichweite der Zuständigkeit und kommuniziert auf der Basis der betrieblichen	Er verfügt über eine vollständige Kenntnis der Qualitätsgrundsätze und -methoden, maßgebliche Kenntnisse des Produktes/Prozesses, ist fähig, Zeichnungen, Pläne, technische Beiblätter zu lesen und interpretieren, besitzt fachpraktische Fähigkeiten hinsichtlich der Anwendung der Qualitätssicherung im Zuständigkeitsbereich	Autonomie bei der Auffindung und Verarbeitung der betrieblichen Regelungen, der Normen und Standards für Qualität sowie Erstellung regelmäßiger Übersichten mittels EDV-gestützter Sondersysteme und jenen der Büroautomation, Anwendung einfacher quantitativer Methoden und Graphiken, autonome Interaktion mit anderen Fachleuten für Qualität sowie für Produktion und Logistik auch mit einfacher	Gemäß dem organisatorischen Kontext auf allen Prozessen der Qualitätssicherung und der kontinuierlichen Verbesseru	Bewusste Wahrnehmung u. Kenntnis der Prozesse betreffend Produktion, Logistik, Lager und Einkauf/Versorgung und Fähigkeit mit anderen betrieblichen Stellen/Funktio	Lösungsvorschläge für nicht Erfüllung der Qualitätsanforderungen und Vorschläge für den Einbau von Prozeduren mit der Koordinierung von Arbeits- und Verbesserungsgruppen unter Anwendung der

		Prozeduren mit den Kollegen der Produktion, Logistik und der technischen Stellen, in Abhängigkeit vom Betriebsumfeld, und leitet ein Team der Qualitätsmitarbeiter innerhalb der zugewiesenen Grenzen		(Grundstufe) Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache	ng im Zuständigkeitsbereich	nen zu kommunizieren	betrieblichen Methoden
C3	<b>Qualitätsanalytiker für Lieferanten/ Kunden</b>	Er führt mit Eigeninitiative Tätigkeiten auch von hohem Schwierigkeitsgrad zur Qualitätssicherung von Lieferanten aus und überwacht und handhabt im zugewiesenen Bereich auf Grundlage der betrieblichen Anweisungen und Verfahren die Nichteinhaltung auf Seite des Kunden und führt mit Verantwortung auf das Betriebsumfeld bezogen Gruppen von Mitarbeitern in Kommunikation mit anderen Stellen und Funktionen sowie mit externen Beratern	Er verfügt über eine vollständige Kenntnis der Qualitätsgrundlagen und -methoden, ausgewiesene Kompetenzen bezüglich Produkt/Prozess, Kenntnisse zu Werkstofftechnologie, zu Messung u. Prüfung zwecks Erstellung von Diagnosen u. Vorschlägen zur Regulierung und Anpassung, ist fähig, Zeichnungen, Pläne, technische Beiblätter zu lesen und interpretieren und die fachpraktische Ausführung von untergliederten und schwierigen Verfahren vorzunehmen bei Auswahl der Instrumente u. Methoden	Autonomie bei der Auffindung und Verarbeitung der betrieblichen Regelungen, der Normen und Standards für Qualität sowie Erstellung regelmäßiger Übersichten mittels informatischer Sondersysteme und jenen der Büroautomation, Anwendung komplexer quantitativer Methoden und Graphiken zur Analyse und Ursachensuche bei autonomer Interaktion mit den internen technischen Diensten und mit Kunden und Lieferanten, auch mit angemessener Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache	In Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext betrifft es alle Qualitätsprozesse im Zuständigkeitsbereich	Bewusste Wahrnehmung u. Kenntnis aller maßgeblichen produktiven, logistischen, wirtschaftlichen Prozesse und Fähigkeit mit anderen betrieblichen Stellen/Funktionen zu kommunizieren	Im Rahmen der Betriebsplanung entscheidet er/sie technische Änderungen und Anpassungen bei Wahl der Methoden und Sicherung der korrekten Eingliederung in die betrieblichen Verbesserungsgruppen
B1	<b>Qualitätsverantwortlicher Lieferanten/ Produktion/ Kunden</b>	Ausgehend von der hohen technischen Kompetenz betreut er mit großer Autonomie, bei der Handhabung und Festlegung der Methoden und Instrumente, alle Erfordernisse der Qualitätssicherung u. kontinuierlichen Verbesserung in wichtigen Bereichen wie Bauteile, Rohstoffe, externe Bearbeitungen und interne Prozesse oder Überwachung der Nichteinhaltung vom Kunden, abhängig vom organisatorischen Kontext, mit Führung strukturierter Gruppen von	Er besitzt herausgehobene Kenntnisse der Qualitätsgrundlagen und -methoden, eine vertiefte theoretisch-praktische Ausbildung hinsichtlich der Technologien, der Produktanwendung, der Prozesstechnologien, der Werkstoffe, der Prüfungen u. Messungen, die gemäß betrieblichen Festlegungen bei der Diagnose, Ursachenanalyse und bei der Erstellung der technisch-organisatorischen Gegenmaßnahmen autonomes Handeln ermöglichen	Volle Autonomie bei der Auffindung, Interpretation u. Verfassung von Normen, Standards, Instruktionen u. Verfahren mit angemessener Entwicklung von qualitativen Instrumenten mittels EDV-gestützter Sondersysteme u. der Büroautomation; Anwendung hochkomplexer quantitativer Methoden und Graphiken zur Analyse und Ursachensuche; Fähigkeit zu ständiger Weiterbildung anhand der betrieblich bereitgestellten Instrumente u. Bildungsmaßnahmen; er/sie leistet dabei einen Beitrag zur Fortbildung der eigenen Mitarbeiter; er/sie kommunizieren eigenständig mit anderen Fachleuten und Stellen bei der Festsetzung Handlungsprioritäten in Abhängigkeit vom Fälligkeitsplan, den Erfordernissen der Kunden und	In Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext betrifft es alle Qualitätsprozesse des Zuständigkeitsbereichs	Schnittstellen-Kompetenz zu anderen Betriebsfunktionen und zu den Funktionen der Kunden und Lieferanten	Er lenkt in Abhängigkeit von bedeutsamen Zielsetzungen Initiativen oder Systeme zur betrieblichen Verbesserung

		Mitarbeitern und Kommunikation mit anderen Stellen und Funktionen und externen Beratern		Lieferanten; dabei nimmt er/sie strukturierte Präsentationen der Probleme und Lösungen vor und drückt sich angemessen in der zuständigen Fremdsprache aus			
B2	Qualitätsfachpersonal für Kunden	Er behandelt im Ermessensspielraum der betrieblichen Verfahren u. der Strategien der Kundenbeziehung, Reklamationen und Einhaltung auf der Kundenseite bei technisch-wirtschaftlicher Verwaltung der Betriebsressourcen in Zusammenarbeit mit den internen technischen u. geschäftlichen Stellen und in direkter Kommunikation mit dem Kunden	Er besitzt herausgehobene Kenntnisse der Qualitätsgrundlagen und -methoden und Fachkompetenzen hinsichtlich der Technologien u. Produkt- u. Kundenanwendungen, sowie hinsichtlich der Technologien des internen Produktionsprozesses, der Werkstoffe, der Messungen und Prüfungen, die es ermöglichen, auch in veränderten Situationen in Autonomie Diagnosen u. Ursachenanalysen vorzunehmen u. die technisch-organisatorischen Gegenmaßnahmen zu ergreifen	Er verfügt über erweiterte Autonomie bei der Auffindung und Interpretation der Normen u. technisch-qualitativen Standards, der Vertragsunterlagen zur technischen Definition der Produkte u. Dienste, gehobene Kompetenzen hinsichtlich der Methoden des problem <i>finding/solving</i> ; er/sie ist fähig, technische Unterlagen zu gestalten und verwirklichen und komplexe Präsentationen vorzunehmen mit geschicktem Einsatz der digitalen Methoden. Er/Sie besitzt Autonomie bei der ständigen Weiterbildung und der Fortbildung der Mitarbeiter und Kunden; er/sie verfügt über weitreichende Autonomie bei der Kommunikation mit anderen Fachspezialisten und Stellen, Kunden u. Lieferanten bei Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache	In Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext betrifft es alle Qualitätsprozesse des eigenen u. der vergleichbaren Zuständigkeitsbereiche	Schnittstellenkompetenz zu anderen Betriebsfunktionen und zu externen Partnern; Grundzüge betreffend die technisch-wirtschaftliche Kompetenz und die Kompetenz zur Planung und das Testing des Produktes	im Rahmen der Betriebsplanung bewertet er/sie für den eigenen Bereich die Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung u. in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Verantwortlichen, auch jene der internen u. Kundenbezogenen Funktionen; er leitet Innovationsprojekte im eigenen Bereich und vertritt diesen im Rahmen bereichsübergreifender Initiativen
B3	Verantwortlicher des Qualitätssystems und der Zertifizierungen	Anhand der Unternehmensstrategien u. in Abhängigkeit von Normen- u. Marktentwicklungen sowie internen Organisations- u. Technologieentwicklung überwacht er die Qualitätssysteme u. die verbundenen Systeme u. verwaltet dabei die entsprechenden technischen u. menschlichen Ressourcen; er fördert die Kompetenzentwicklung u. Motivation gemäß den Systemgrundlagen	Auf der Grundlage herausragender allgemeiner u. betrieblicher Kenntnisse und der hohen Spezialisierung auf Qualitätssystemen und da er hinsichtlich Schulbildung und Bildungsnachweisen, die von den Zertifizierungssystemen angefordert werden Voraussetzungen erfüllt, ist er/sie kompetenter Bezugspunkt hinsichtlich Einbau des Verfahrens in den Betrieb, interne u. externe Audit-Systeme sowie Anwendung der technischen Normung	Handhabung von strukturierten Prozessen in sich wandelnden, nicht vorhersehbaren Kontexten und Entwicklung von innovativen Lösungen für die Interpretation von Normen, Prozessen u. Technologien; er steuert die Kompetenzentwicklung und Motivation der Mitarbeiter und bringt die Kompetenzen zur Qualität ein welche die anderen Funktionen und die Direktion für die Entscheidung benötigen. Er ist fähig, Analysen durchzuführen u. Prozesse zu formalisieren u. eigenständig die Verfassung von Texten und komplexe technische u. organisatorische Präsentationen mit Hilfe von Instrumenten der Büroautomation und Sonderanwendungen vorzunehmen; er verfügt über weitreichende Autonomie bei der Kommunikation mit anderen Fachspezialisten und Stellen, Kunden u. Lieferanten bei Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache	Autonomie auf allen festgelegten Prozessen und weiten Teilen der Vorgänge zur Qualitätssicherung und kontinuierlichen Verbesserungen	Kenntnis u. Verständnis der verschiedenen betrieblichen Funktionen u. Prozesse mit der Fähigkeit, die Stellen bei internen Verfahrensbildung u. bei der Kommunikation mit den Kunden, Lieferanten u. Drittstellen zu unterstützen	Er ist Bezug für die Einführung und Anwendung der Grundlagen u. Methoden der Qualitätssicherung und der kontinuierlichen Verbesserung; dabei beweist und begründet er deren Anwendung ausgehend von der Qualitätsfunktion, die er/sie im Rahmen der betrieblichen Projekte u. Initiativen vertritt
		In Abhängigkeit von den allgemeinen Unternehmenszielen u. der eigenen Organisation u. in direkter Verbindung mit der Geschäftsleitung	Er besitzt allgemeine Kompetenzen betreffend Produkte u. Produktionszyklen, Technologien u. Märkten, auf denen das Unternehmen handelt, sowie spezifische Kompetenzen betreffend die, auch internationalen	Auf Grundlage gediegener allgemeiner u. betrieblicher Kenntnisse: Management der Prozesse u. komplexer Projekte von strategischer Bedeutung angesichts nicht a priori vorhersehbarer Veränderungen mittels organisierter Auffindung u. Analyse der wichtigen Daten u.	Betrifft alle Qualitätsprozesse des Unternehmens u. beim Management von	Einsicht u. Verständnis der verschiedenen Betriebsfunktionen u. der externen Partner u. Lieferanten u.	Im Rahmen der allgemeinen Unternehmensziele u. zum Entwurf der Strategien zur wettbewerbsfähigen Entwicklung beitragend fördert er/sie die

A1	<b>Leiter der Dienststelle (Abteilungsleiter)</b>	entwickelt u. sichert er die Bereitstellung der Systeme, der Zertifizierungen, der Kompetenzen u. der spezifischen u. auf die Betriebsstellen verteilten Ressourcen, damit eine messbare Kundenzufriedenheit, die Einhaltung der Normen erreicht wird, indem er quer durch das Unternehmen die strukturelle Effizienz der Prozesse verfolgt; er vertritt das Unternehmen hinsichtlich der Qualitätsfragen gegenüber Kunden, Lieferanten, Drittstellen	Qualitätsnormungssysteme; er bewertet die Einführung von Zertifizierungssystemen der Qualität u. die entsprechenden Kosten in Abhängigkeit vom Betriebsumfeld auch hinsichtlich der Erfordernisse der Marktpräsenz des Unternehmens selbst	Handhabung von untergliederten technisch-informatischen Systemen auch bei der Auswahl u. Einführung dieser Systeme selbst; Auswahl, Ausbildung und Motivierung der Mitarbeiter u. Beitragenden; er/sie gestaltet Präsentationen und führt mit Autorität Verhandlungen, auch in der maßgeblichen Fremdsprache, unter konflikthaften u. belastenden Bedingungen u. formuliert alternative Szenarien nach Maßgabe der Zielsetzungen und ihrer Neubestimmung/Optimierung	Reorganisations- und Innovationsprozessen	detaillierte Kenntnis der Betriebsprozesse zur folgerichtigen Festlegung der Maßnahmen u. Strategien für die Qualitätssicherung u. kontinuierlichen Verbesserung u. Überwachung; außerdem leistet er/sie einen Beitrag zu den allgemeinen Unternehmensentscheidungen	Unternehmenskultur der Spitzenleistung u. der Kundenzufriedenheit mittels Organisation, Systeme zur Messung u. Bewertung, Kommunikation u. Aus/Weiterbildung
----	---	---	--	--	---	--	--

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHS VERWALTUNG U. CONTROLLING

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Polyvalenz	Polyfunktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
D1	Mitarbeiter Hilfsdienste Buchhaltung	Er übt mit fortschreitender Entwicklung Hilfsaufgaben im Rahmen der Verwaltung aus	Er verwendet Geräte und auch voreingestellte digitale Systeme, wird geführt bei der wiederholten Anwendung von Verwaltungsprozessen und betriebliche Verfahren auf Grundlage minimaler Kenntnisse der Betriebsorganisation	Er erarbeitet einfache Übersichten, Zusammenfassungen, Vermerke von Tätigkeiten u. Besprechungen auf vorgegebenen digitalen Formblättern	Betrifft einige Verwaltungsprozesse und betriebliche Verfahren im Zuständigkeitsbereich	In nur einem Tätigkeitsbereich	Er wird geführt bei der Bewältigung von Unregelmäßigkeiten, Sonderfällen, Innovationen und Verbesserungen
D2	Mitarbeiter Hilfsdienste Buchhaltung	Er verfügt über beschränkte Autonomie bei Pflicht – u. Nebenaufgaben in der Verwaltung im Austausch mit dem Team	Er erfüllt Pflichten hinsichtlich Sortierung, Archiv, Digitalisierung von Dokumenten u. Buchhaltungsdaten, Abhaken u. einfacher Abgleich von Aufstellungen u. Verzeichnissen als Unterlagen im Vergleich mit dem realen Vorhandensein von Beständen und Einlagerungen; er/sie arbeitet anhand der Grundlagen der Buchhaltung und mit auch digitalen, voreingestellten Stützen oder mit Einsatz von einfachen Programmen zur Textverarbeitung und Tabellenkalkulation auf Grundlage der Kenntnis der Betriebsorganisation	Er besitzt beschränkte Autonomie bei der Suche nach einfachen Daten und Informationen auf den betrieblichen Systemen der Verfahren Behandlung der administrativen Daten und bei der on-line Suche mit Ausarbeitung, Textformatierung, Reproduktion, Archivierung und auch digitaler Verteilung des Elaborats; einfache Behandlung von wiederkehrenden Verwaltungsdokumenten in der maßgeblichen Fremdsprache; Teilnahme, auch per Fernzugriff, an Sitzungen Verfassung des Protokolls in vorgegebenem Format	Betrifft eine beschränkte Anzahl von Buchhaltungs- bzw. Verwaltungsprozessen	In einem beschränkten Bereich von Tätigkeiten	Vorschläge zu einfachen Verbesserungen der eigenen Tätigkeit durch Teilnahme, in Abhängigkeit des Betriebsumfeldes, an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen mit Verwendung der vorgeschriebenen Methoden
C1	Mitarbeiter Buchhaltungsdienste	Er kann Verbindungs/Beistellungsrollen erfüllen ohne hierarchische Verantwortung	Wie für D2 mit anerkannter Autonomie	Wie für D2 mit der Fähigkeit, die Kollegen durch Beistellung aus/weiterzubilden	Betrifft die Gesamtheit einer homogenen Gruppe von Verwaltungs- und Buchhaltungsprozessen	Elementare Grundinteraktionen mit den Schnittstellenfunktionen ausgehend von der Kenntnis der unterschiedlichen betrieblichen Buchhaltungs- u. Prozesszyklen	Vorschläge zu einfachen Abänderungen u. Anpassungen, aktive Teilnahme an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen mit Autonomie beim Einsatz der Methoden, falls vorgesehen
C2	Mitarbeiter Kunden/Lieferantenbuchhaltung	Er übt mit üblicher Autonomie die Tätigkeiten des aktiven (passiven) Verwaltungszyklus aus anhand der betrieblichen Anweisungen und Verfahren und leitet in Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext ein Team von Mitarbeiter der Kundenbuchhaltung im zugewiesenen	Er verfügt eine vollständige Kenntnis der allgemeinen Buchhaltungsgrundlagen, der betrieblichen Verfahren sowie der auch EDV-gestützten Systeme zur Abwicklung der Prozesse des aktiven (passiven) Zyklus im zugewiesenen Bereich bei angemessener Analyse u. Bewertung der buchhalterischen Unterlagen, für die korrekten Erfassung u. Verwaltung der vom Standard abweichenden Fälle u. der Unregelmäßigkeiten, für die	Er verfügt über Autonomie bei der Auffindung und Verarbeitung der Vorschriften u. Standards sowie der Buchhaltungsdaten u. bei der Ausarbeitung der Übersichten und der Abgleiche auch mittels nicht voreingestellter digitaler Stützen wie z.B. Arbeitsblätter; dabei interagiert er/sie mit Fachleuten anderer Bereiche mit einfacher Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache	In Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext auf allen aktiven (passiven) Prozessen im Zuständigkeitsbereich	Einsicht u. Kenntnis (Bewusstheit) aller Buchhaltungsprozesse u. mit Schnittstellen zu anderen betrieblichen Funktionen u. externen Beratern	Lösungsvorschläge für fehlende Übereinstimmungen in der Buchhaltung u. bei der Eingliederung neuer Vorschriften und Verfahren mit funktionierender Koordinierung der Arbeits- u. Verbesserungsgruppen in

		Bereich bei eingeschränkter Kommunikation mit anderen Buchhaltungsteams u. den internen die Kunden betreffenden Stellen	korrekte Umsetzung Erneuerung der Vorschriften, der Standards und der Systeme im eigenen Bereich				Abhängigkeit vom Kontext u. mit Anwendung der betrieblichen Methoden
C3	<b>Verantwortlicher Kundenbuchhaltung</b> <b>Verantwortlicher Lieferantenbuchhaltung</b> <b>Verantwortlicher der allgemeinen Buchhaltung</b>	Er übt mit Eigeninitiative die Verwaltungstätigkeiten aus bezogen auf Zyklus und Zuständigkeitsbereich anhand der betrieblichen Anweisungen u. Verfahren u. leitet, in Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext, mit Handlungsverantwortung untergliederte Gruppen von Mitarbeitern der Buchhaltung bei Kommunikation mit anderen Einheiten u. Funktionen (Stellen)	Er besitzt vollständige Autonomie bei allen buchhalterischen Verfahren u. Einzelfällen im eigenen Bereich aufgrund der umsichtigen Anwendung der Vorschriften, der Standards u. der betrieblichen Buchhaltungssysteme; er/sie bewerten und bearbeiten dabei, abhängig vom betrieblichen Kontext u. gemäß der Verfahren, die Ausnahmen u. den Einbau der Innovationen betreffend Vorschriften, Verfahren u. Technologien im Zuständigkeitsbereich	Er verfügt über vollständige Autonomie bei der Auffindung und Verarbeitung der Vorschriften u. Standards sowie der Buchhaltungsdaten u. bei der Ausarbeitung der Übersichten und der Abgleiche auch mittels EDV-gestützter Sondersysteme und jenen der Büroautomation, bei angemessener Autonomie hinsichtlich der Interaktion mit anderen Fachleuten und Stellen und bei der Festlegung der Vorgehensprioritäten in Abhängigkeit vom Fälligkeitsplan sowie von den Kunden- u. Lieferantenbedürfnissen; dabei verwendet er/sie in angemessener Weise die maßgebliche Fremdsprache	In Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext auf allen Buchhaltungsprozessen des Zuständigkeitsbereichs	Schnittstellenfähigkeit zu allen betrieblichen Funktionen	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen entscheidet er/sie über technische Abänderungen u. Anpassungen u. wählt die Methoden u. sorgt für die korrekte Eingliederung im Rahmen der Arbeits- u. Verbesserungsgruppen
B1	<b>Verantwortlicher Kundenbuchhaltung –</b> <b>Verantwortlicher der allgemeinen Buchhaltung</b>	Er erfüllt mit weitreichender Autonomie u. auf der Grundlage hoher Verwaltungskompetenz alle Aufgaben und Pflichten der Buchhaltung in Bezug auf den organisatorischen Kontext und leitet dabei untergliederte Gruppen von Mitarbeitern aus der Buchhaltung in Kommunikation (als Schnittstelle) mit anderen Einheiten, Funktionen, externe Stellen	Er besitzt eine hohe Kompetenz hinsichtlich Grundlagen u. Methoden der Buchhaltung, der Vorschriften, der Standards u. der betrieblichen Buchhaltungssysteme, die es ihm/ihr ermöglichen, im Zuständigkeitsbereich u. abhängig vom organisatorischen Kontext eigenständige Diagnosen zu erstellen u. Prozesse u. Einzelfälle festzulegen, indem im Zuständigkeitsbereich Ausnahmen behandelt u. bewertet u. Innovationen hinsichtlich Vorschriften, Verfahren u. Technologien werden	Er verfügt über vollständige Autonomie bei der Auffindung und Verarbeitung der Vorschriften u. Standards sowie der Buchhaltungsdaten u. bei der Ausarbeitung der Übersichten und der Abgleiche auch mittels EDV-gestützter Sondersysteme und jenen der Büroautomation; Fähigkeit zu ständiger Weiterbildung anhand der betrieblich bereitgestellten Instrumente u. Bildungsmaßnahmen; er/sie leistet dabei einen Beitrag zur Fortbildung der eigenen Mitarbeiter; er verfügt über breite Autonomie hinsichtlich der Interaktion mit anderen Fachleuten und Stellen und bei der Festlegung der Vorgehensprioritäten in Abhängigkeit vom Fälligkeitsplan sowie von den Kunden- u. Lieferantenbedürfnissen; dabei gestaltet er strukturierte Präsentationen der Probleme u. Lösungen u. verwendet in angemessener Weise die maßgebliche Fremdsprache	In Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext sind alle Buchhaltungsprozesse des Zuständigkeitsbereichs betroffen	Schnittstellenfähigkeit zu allen betrieblichen Funktionen u. externen Partnern	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen entscheidet u. leitet er die Umsetzung der technischen Abänderungen u. Anpassungen u. der Verbesserungsprojekte im eigenen Bereich
		Mit Entscheidungsspielraum u. auf Grundlage der fachlichen Verwaltungskompe	Er besitzt die fachliche Kompetenz der Grundlagen u. Methoden der Buchhaltung u. der unterstützenden Technologien, diese	Er verfügt über eine erweiterte Autonomie bei der Auffindung u. Interpretation von Vorschriften u. Daten bei Festlegung der Analyse u. komplexer Präsentationen;	Abhängig vom organisatorischen Kontext	Schnittstellenkompetenz zu allen betrieblichen Funktionen u.	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen bewertet er die Maßnahmen zur

B2	<b>Verantwortlicher der Kunden buchhaltung – Verantwortlicher des allgemeinen Rechnungswesens</b>	tenzen übt er seine Tätigkeit aus u. sichert die Erfüllung der Aufgaben im Buchhaltungsbereich u., abhängig vom Betriebsumfeld, auch die organisatorische u. wirtschaftliche Handhabung sowie die Motivation der Ressource des Bereichs in Koordinierung mit anderen Einheiten, externen Stellen	ermöglichen es, bei der Bewältigung von Fragen zu Vorschriften, Standards u. komplexen, sich weiterentwickelnden betrieblichen Prozessen mit Autonomie Diagnosen und die Wahl der Methoden und Instrumente vorzunehmen	dabei benützt er mit Geschick die angemessenen digitalen Methoden; er verfügt über Autonomie bei der ständigen Fortbildung und der Aus/Weiterbildung der Mitarbeiter; er hat große Autonomie in der Interaktion mit anderen Fachleuten und Stellen, Kunden u. Lieferanten u. kommuniziert in der maßgeblichen Fremdsprache	sind alle Buchhaltungsprozesse des Kompetenzbereichs u. der vergleichbaren Bereichen betroffen	externen Partnern	kontinuierlichen Verbesserung im Bereich, fördert u. leitet Innovationsprojekte des eigenen Bereichs u. vertritt letzteren im Rahmen von Bereich übergreifenden Initiativen
B2	<b>Fachpersonal für Steuern u. Zoll</b>	Mit Entscheidungsspielraum u. auf Grundlage der fachlichen Kompetenzen im Rahmen der Steuer- u. Zollgesetzgebung sichert er die entsprechenden Tätigkeiten und Obliegenheiten in Koordinierung mit anderen Einheiten, Funktionen, externen Stellen	Er besitzt Fachkompetenzen hinsichtlich der Grundlagen der Buchhaltung u. der entsprechenden Methoden sowie der unterstützenden Technologien mit besonderer Vertiefung der Gesetze, der Obliegenheiten u. der Verfahren hinsichtlich der Vorschriften u. Obliegenheiten betreffend Zoll, Steuern u. Gebühren, Steuer – u. Finanzanreize, Systeme der Steuerinspektion sowie der Handhabung des Steuerstreits, falls wichtig, auch in internationalem Rahmen; diese Kompetenzen ermöglichen klar untergliederte Diagnosen u. Entscheidungen, indem der Geschäftsleitung Szenarien und Alternativen hinsichtlich Optimierung, Behandlung der Einzelfälle u. zu komplexen u. in Entwicklung stehenden Fragen vorgestellt werden	Er verfügt über eine erweiterte Autonomie bei der Beschaffung u. Interpretation von Vorschriften, Standards u. Daten bei Festlegung der Analyse u. komplexer Präsentationen; dabei benützt er mit Geschick die angemessenen digitalen Methoden; er verfolgt systematisch die Neuerungen in der Steuer- u. Zollgesetzgebung u. sichert die Weitergabe der entsprechenden Informationen u. die Fortbildung der Kollegen der betroffenen Stellen sowie die Revision der Arbeitsanweisungen und der Verfahren; er verfügt über erweiterte Autonomie bei der Interaktion mit anderen Fachleuten u. Körperschaften, Kunden u. Lieferanten und kommuniziert dabei in der maßgeblichen Fremdsprache	Betrifft alle Tätigkeiten u. Obliegenheiten des Steuer- u. Zollbereichs bei angemessenem Verständnis u. Schnittstellenfähigkeit zu den Verwaltungsprozessen u. verbundenen Aufgaben	Schnittstellenkompetenz zu anderen betrieblichen Funktionen u. externen Partnern	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen bewertet er die Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung im Bereich, fördert u. leitet Innovationsprojekte des eigenen Bereichs u. vertritt letzteren im Rahmen von Bereich übergreifenden Initiativen
B3	<b>Verantwortlicher der Verwaltungsdienste</b>	Mit Entscheidungsspielraum u. auf Grundlage erweiterter, diversifizierter fachlicher Verwaltungskompetenzen erfüllt er die entsprechenden Tätigkeiten und Verwaltungsobliegenheiten des Unternehmens u. verwaltet die Ressourcen des Dienstes in Koordinierung mit anderen Einheiten, Funktionen, externen Stellen	Erweiterte Fachkompetenz hinsichtlich der Grundlagen u. Methoden der Buchhaltung, der Kassenmittel, des internen Controllings, des Steuerrechts u. der unterstützenden Technologien; dadurch wird es möglich, bei der Bewältigung von Fragen zu Vorschriften, Standards u. komplexen betrieblichen Prozessen, in einem strukturierten u. nicht vorhersehbaren Kontext, mit Autonomie Diagnosen und die Wahl der Methoden und Instrumente vorzunehmen	Verwaltung von Prozessen mit Lösung nicht wiederkehrender Probleme u. Ausarbeitung innovativer Lösungen durch Gesetzesinterpretationen, mittels Prozesse u. Technologien; eigenständige Aushandlung der Lösungen und Ressourcen in Kontexten, wo eine Vielfalt von Akteuren wirkt u. Unsicherheit vorherrscht, wobei er auch, in Koordinierung mit den Unternehmensvertretern, die Anfragen der Behörden zu spezifisch technischen Aspekten beantwortet; er lenkt die Kompetenzentwicklung u. Motivation der Mitarbeiter u. leistet einen Beitrag zu den Verwaltungskompetenzen, die für die Entscheidungen seitens anderer Funktionen u. der Geschäftsführung erforderlich sind; er verfügt über erweiterter Autonomie bei der Interaktion mit anderen Fachleuten und	Betrifft allen administrativen Prozessen der Verwaltungseinheiten u. der zuständigen Rechtsstellen sowie der vergleichbaren Bereiche	Hohe Schnittstellenkompetenz mit anderen betrieblichen Funktionen u. externen Partnern	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen organisiert u. handhabt er die Maßnahmen zur technischen u. organisatorischen Verbesserung u. Innovation im eigenen Bereich u. vertritt letzteren im Rahmen von Bereich übergreifenden Initiativen

				Körperschaften, mit Kunden u. Lieferanten u. kommuniziert in der maßgeblichen Fremdsprache			
A1	<b>Verantwortlicher für Verwaltung und Controlling</b>	In Abhängigkeit der allgemeinen Unternehmensziele u. dessen Organisation sichert er die Angemessenheit, die Kontinuität u. die Entwicklung der Verwaltungs- u. Kontrolltätigkeiten hinsichtlich der Erfüllung der gesetzlichen Obliegenheiten u. der Bereitstellung u. der Interpretation der wirtschaftlichen Informationen für die betriebsbereiten u. strategischen Entscheidungen und er vertritt dabei im Rahmen der Vollmachten den Rechtsträger gegenüber den Behörden u. bei Streitfällen die Verwaltung betreffend	Er verfügt über allgemeine Kompetenzen der Finanzverwaltung, des Controllings u. der Betriebsführung u. über spezifische Kompetenzen der Gesetzesbestimmungen u. der Verwaltungsverfahren sei es bezüglich der im Bereich anwendbaren Rechtsvorschriften sei es hinsichtlich der internen Vorschriften zu Kontrolle u. Reporting der Kosten, Margen, Investitionen; er besitzt abhängig vom Unternehmen eine angemessene Allgemeinbildung betreffend der technologisch-organisatorischen Prozesse	Er handhabt komplexe Prozesse u. Projekte von strategischer Bedeutung in Umgebungen, wo die Veränderungen nicht a priori bestimmbar sind, indem er die Auffindung u. Analyse der bedeutsamen Daten sowie die Auswahl, Fortbildung u. Motivation der Mitarbeiter, der Mitwirkenden, der Lieferanten u. Kunden organisiert; er gestaltet Präsentationen u. führt mit Autorität Verhandlungen auch in der maßgeblichen Fremdsprache, in konflikthafter Lagen u. unter Druck u. strukturiert gemäß der Ziele u. deren Neufestlegung bzw. Optimierung alternative Szenarien	Betrifft alle Verwaltungs- u. Kontrollprozesse der zuständigen Einheiten sowie der vergleichbaren Bereiche	Verständnis der Prozesse u. Ziele der unterschiedlichen Betriebsfunktionen u. der externen Partner für eine kohärente Festlegung der Maßnahmen u. Strategien zu Verwaltung u. Kontrolle, außerdem leistet er einen Beitrag zu den allgemeinen Entscheidungen des Unternehmens	Er leitet die Strategien zur Optimierung der Stelle u. leistet einen Beitrag zur Gesamtstrategie des Unternehmens, indem er strukturelle Veränderungsprozesse fördert u. führt

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHS INSTANDHALTUNG, INSTALLATION UND TECHNOLOGIEN

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Polyvalenz	Poly-funktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
D1	Instandhalter-vormals "Auszubildende"	Er erfüllt bei fortschreitender Erweiterung einfache Aufgaben u. zusätzliche (nebensächliche) Tätigkeiten im Bereich der Instandhaltung auch bei gelegentlicher Zusammenarbeit/Supervision mit u. seitens der Mitglieder des Instandhaltungsteams	Einfache Aufgaben der technischen Reinigung, gelenkter Austausch von Bauteilen, geführte einfache Einstellungen, erste Annäherung an die Methoden der Instandhaltung	Grundkenntnisse der italienischen Sprache (Alphabetisierung) u. der Arithmetik, einfache digitale Kompetenzen, Ausrichtung auf die Arbeitsanweisungen	Betrifft einen begrenzten Eingriffsbereich	In einem einzigen Funktionsbereich; z.B. Mechanik, Stromversorgung, Sensorik	Geführte Beteiligung an Tätigkeiten
D2	Instandhalter	Er erfüllt gewöhnliche Instandhaltungsarbeiten mit eingeschränkter Autonomie im Rahmen des Instandhaltungsteams	Gewöhnliche Aufgaben der Überprüfung, Einstellung u. Austausch/Ersatz im spezifischen Bereich der Instandhaltung mit Kenntnis der Instandhaltungssysteme u. Autonomie bei der Diagnose der normalen Eingriffe auf der Grundlage von Verfahren u. Anweisungen mit Hilfe von einfachen voreingestellten auch digitalen Instrumenten	Beschränkte Autonomie bei der Suche nach einfachen Daten u. technischen Informationen bei Ablesung u. Deutung der wichtigsten Formate der Datendarstellung sowie bei der Verfassung einfacher Berichte von vorgegebenen Eingriffen auch mit Hilfe digitaler Instrumente; Grundkenntnisse des technischen Glossars in der maßgeblichen Fremdsprache	Betrifft eine homogene Gruppe von Maschinen, Fertigungslinien, Systemen	In einem spezifischen Bereich mit möglichen Teilkennntnissen der ergänzenden Instandhaltungszweige	Vorschläge zu einfachen Abänderungen und Anpassungen durch Teilnahme an Arbeits-u. Verbesserungsgruppen mit Einsatz der vorgeschriebenen Methoden
C1	Instandhalter	Er kann ausführende Verbindungs- bzw. Beistellungsrollen übernehmen ohne hierarchische Verantwortung im Team abhängig von der betrieblichen Organisation von der Art eines "team leader" oder "jolly"	Wie in D2 mit anerkannter Autonomie	Wie für D2 mit Fähigkeit zur Fortbildung durch Beistellung mit Kollegen	Betrifft die Gesamtheit einer homogenen Gruppe von Maschinen, Fertigungslinien, Systemen abhängig vom technisch-organisatorischen Kontext	Grundkenntnis der ergänzenden Instandhaltungszweige	Vorschläge zu einfachen Abänderungen und Anpassungen durch aktive Teilnahme an Arbeits-u. Verbesserungsgruppen mit Autonomie beim Einsatz der vorgeschriebenen Methoden, falls vorgesehen
C2	Instandhalter	Auf Grundlage der organisatorischen Festlegungen leitet er zur Ausführung der zugewiesenen Aufgaben kleine Gruppen oder Mannschaften homogener Arbeitnehmer mit eingeschränkter Kommunikation zu anderen Einheiten u. Funktionen	Er erfüllt in seinem Instandhaltungsfeld Aufgaben von hoher Genauigkeit u. Komplexität betreffend, Diagnostik, Einstellungen, Austausch u. Reparatur; er hat vollständige Kenntnis der Instandhaltungssysteme, hat Autonomie bei der Diagnose u. Durchführung von auch außerordentlichen Eingriffen u. Einrichtung neuer Maschinen, Systeme sowie Technologien indem er im Rahmen der allgemeinen Verfahren die angemessensten	Er besitzt Autonomie bei der Auffindung u. Verarbeitung einfacher technischer Daten u. Informationen in den unterschiedlichen verwendeten Formaten sowie bei der Erstellung von Berichten u. Statistiken auch mittels nicht vorbestimmter digitaler Hilfen wie es z.B. die Arbeitsblätter sind, er interagiert eigenständig mit anderen Fachleuten sowie mit auch externen Kunden u. Lieferanten u. verwendet die zweckdienliche Fremdsprache	Betrifft auch heterogene Gruppen von Maschinen, Fertigungslinien, Anlagen	Einsichtige u. bewusste fachübergreifende Kenntnis u. Schnittstellenfähigkeit zu anderen Betriebsfunktionen u. zu externen, zu Kunden oder Lieferanten gehörenden Technikern	Vollstreckbare Vorschläge zu Abänderungen u. Anpassungen, betriebsbereite Koordinierung von Arbeits- u. Verbesserungsgruppen bei Gewährleistung der korrekten Anwendung der vorgeschriebenen Methoden

			Techniken und Instrumente, auch digitaler Art, zur Diagnose u. Eingriffsmaßnahme anwendet mit Verantwortung für die korrekte Durchführung				
<b>C3</b>	<b>Instandhalter-Wartungsleiter/in</b>	Gemäß dem organisatorischen Kontext leitet er mit betriebsbereiter Verantwortung u. Eigeninitiative Tätigkeiten oder Instandhaltungsmaßnahmen, die auch unterschiedliche Zweige der Instandhaltung umfassen, u. ist Schnittstelle zu anderen Einheiten u. Funktionen	Vollständige Kompetenz auf jeder Genauigkeits- u. Komplexitätsstufe im eigenen Instandhaltungsbereich durch kritische Anwendung der technischen Standards sowie der Grundlagen u. Systeme der Instandhaltung; er besitzt volle Autonomie bei Diagnostik u. Durchführung bei jedem Eingriff zu Reparatur, Installation u. Einrichtung von neuen Maschinen, Systemen, Technologien, wobei er Vorgangsweise, Technik u. auch digitale Instrumente der Diagnose u. des Eingriffs auswählt mit potenzieller Entscheidungsautonomie	Er besitzt volle Autonomie bei der Auffindung u. Verarbeitung technischer Daten u. Informationen in den unterschiedlichen verwendeten Formaten sowie bei der Erstellung von Berichten u. Statistiken auch mittels spezialisierter u. komplexer, nicht vorbestimmter digitaler Anwendungen, er interagiert mit angemessener Autonomie mit anderen Fachleuten und Stellen/Körperschaften, mit Eigenständigkeit koordiniert er die Arbeiten von mehreren gleichzeitig laufenden Eingriffen u. legt abhängig von den Erfordernissen der auch externen Kunden u. Lieferanten die Handlungsprioritäten fest u. kommuniziert in angemessener Weise in der maßgeblichen Fremdsprache	Betrifft eine große Familie von Technologien	Hohe Fähigkeit zu interdisziplinärem Ansatz u. Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen entscheidet er Abänderungen u. technische Anpassungen bei Wahl der Methoden, Sicherung des korrekten Einbaus (Implementierung) im Rahmen der betrieblichen Verbesserungsgruppen
<b>B1</b>	<b>Wartungsleiter</b>	Er trägt die Verantwortung für eine Instandhaltungseinheit, die mehrere Instandhaltungszweige umfasst und sichert die betriebsbereiten Entscheidungen für eine gesamte Schicht, für eine Abteilung, für externe Mannschaft; dabei bewertet er auch wirtschaftliche Aspekte unter Beachtung der Verfahren u. der zugeteilten Ressourcen	Wie für C3 zusätzlich mit der Fähigkeit Prozess- u. Produktabänderungen zu bewerten, auch wenn dabei strukturierte logische u. methodologische Anwendungen erforderlich sind u. dabei gewährleistet er die Wirksamkeit u. die Effizienz der Lösungen	Wie für C3 mit besonderer Initiativfreiheit hinsichtlich Methoden, Organisation u. Verbindung (Kommunikation/Schnittstelle) zu internen u. externen Kunden u. Lieferanten. Fähigkeit, die einfachen Methoden des Projektmanagements anzuwenden	Betrifft eine große Familie von Technologien	Hohe Fähigkeit zu interdisziplinärem Ansatz u. Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen bestätigt er (Validierung) komplexe Abänderungen u. Anpassungen, wobei er auch interfunktionale Maßnahmen vorschlägt u. zu den Investitionsprojekten einen Beitrag gibt; er ist verantwortlich für die Arbeitsgruppen u. die Methoden der Verbesserung
<b>B2</b>	<b>Verantwortlicher der Instandhaltung</b>	Im Rahmen von allgemeinen Richtlinien betreffend Einheiten, Projekte sowie strukturierte Baustellen der Instandhaltung übt er seine Tätigkeit aus u. gewährleistet die organisatorische u. wirtschaftliche Verwaltung der zugeteilten Ressourcen	Auf Grundlage allgemeiner Kompetenzen betreffend Technologien u. Methoden der Instandhaltung analysiert er u. trifft eigenständig technisch-organisatorische Entscheidungen zu komplexen Tätigkeiten betreffend vorbeugende Instandhaltung (Wartung), Reparatur, Installation und Einrichtung von neuen Maschinen, Systemen u. Technologien in einem gewöhnlich vorhersehbaren Umfeld, das aber Veränderungen unterliegt; dabei steuert er u. bewertet die fachlichen Beiträge	Erweiterte Fähigkeit zur Auffindung u. Verarbeitung aller technisch-wirtschaftlichen Informationen, indem er strukturierte Analysen u. Präsentationen vornimmt u. dabei die zweckdienlichen Methoden u. die speziellen wie allgemeinen Instrumente wählt. Autonomie u. Eigeninitiative in der Interaktion mit anderen Fachleuten u. Stellen; Eigeninitiative hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung. Autonomie bei der Planung u. Koordinierung strukturierter komplexer Tätigkeiten unter Festsetzung der	Betrifft eine breite Familie von Technologien	Hohe Fähigkeit zu interdisziplinärem Ansatz u. Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen	Im Rahmen der allgemeinen betrieblichen Richtlinien fördert er systematisch u. bestätigt (validiert) er technische, methodologische u. organisatorische, Abänderungen u. Innovationen, auch in interfunktionellen Bereichen, u. leistet mit

				Handlungsprioritäten in Abhängigkeit von den Erfordernissen auch der externen Kunden u. Lieferanten sowie Autonomie bei der Kommunikation in der Fremdsprache			Autonomie einen Beitrag zu Investitionsprojekten; er vertritt den eigenen Bereich in interfunktionellen Tätigkeiten zur Verbesserung u. zu Projekten
B2	<b>Fachpersonal für Instandhaltung</b>	Er nimmt betriebswirksam eigenständig Eingriffe zu innovativen Abänderungen vor u. betreibt die Suche nach nicht wiederkehrenden Störungen mit Hilfe von Spezialinstrumenten u. hochqualifizierten Methoden; er liefert Analysen, Bewertungen u. Handlungsanweisungen für das Einsatzteam, für die Stellen, die für Projektierung u. die industrielle Produktionsreife zuständig sind	Aufgrund der fachlichen Ausbildung u. Erfahrung besitzt er Kompetenzen, die für die technisch-produktive Kontinuität u. Effizienz des Betriebs von Bedeutung sind; er verfügt über große Autonomie bei der analytisch-technischen Entscheidungen hinsichtlich Eingriffe, Methoden u. Technologien in technisch hochkomplexen Umfeldern u. arbeitet dabei mit anderen Fachleuten zusammen	Erweiterte Fähigkeit zur Auffindung u. Verarbeitung aller technisch-wirtschaftlichen Informationen, indem er strukturierte Analysen vornimmt u. die zweckdienlichen allgemeinen wie speziellen Methoden u. Instrumente auswählt u. autonom in der maßgeblichen Fremdsprache kommuniziert. Er bereitet technische u. zur Fortbildung bestimmte Unterlagen vor u. steuert die Informations- u. Bildungsarbeit in den Bereichen seiner Zuständigkeit	In Fachbereichen der Technologie u. der Anwendungen	Hohe Fähigkeit zu interdisziplinärem Ansatz u. Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen	Im Rahmen der allgemeinen betrieblichen Richtlinien fördert er systematisch u. bestätigt (validiert) er technische, methodologische u. organisatorische, Abänderungen u. Innovationen, auch in interfunktionellen Bereichen, u. leistet mit Autonomie einen Beitrag zu Investitionsprojekten; er vertritt den eigenen Bereich in interfunktionellen Tätigkeiten zur Verbesserung u. zu Projekten
B3	<b>Verantwortlicher der Instandhaltung</b>	Im Rahmen allgemeiner Richtlinien handelt er eigenverantwortlich im Bereich der Einheit, des Projekts, von komplexen Baustellen zur Instandhaltung, die für die Betriebsziele direkt bedeutsam sind; er sichert dabei die organisatorische u. wirtschaftliche Verwaltung der zugeteilten Ressourcen		Er besitzt eine erweiterte Fähigkeit zur Auffindung u. Verarbeitung der technisch-wirtschaftlichen Informationen u. Kenntnisse u. erstellt eigene originelle Ausarbeitungen, die er gemäß der Vielfalt der Ansprechpartner vorstellt, indem er die zweckdienlichen Methoden und die allgemeinen wie spezialisierten Instrumente wählt; er hat Autonomie u. Eigeninitiative in der Interaktion mit anderen Fachleuten u. Stellen/Körperschaften sowie Autonomie bei der Planung u. Koordinierung strukturierter u. komplexer Tätigkeiten unter Festsetzung der Handlungsprioritäten in Abhängigkeit von den Erfordernissen auch der externen Kunden u. Lieferanten sowie Autonomie bei der Kommunikation in der maßgeblichen Fremdsprache	Betrifft eine breite Familie von Technologien	Hohe Fähigkeit zu interdisziplinärem Ansatz u. Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen	Im Rahmen der allgemeinen betrieblichen Richtlinien fördert er systematisch u. bestätigt (validiert) er technische, methodologische u. organisatorische, Abänderungen u. Innovationen, auch in interfunktionellen Bereichen, u. leistet mit Autonomie einen Beitrag zu Investitionsprojekten; er vertritt den eigenen Bereich in interfunktionellen Tätigkeiten zur Verbesserung u. zu Projekten
		Er wirkt mit großer Autonomie innerhalb der allgemeinen	Er besitzt eine hohe Spezialisierung, die durch erweiterte u. vertiefende Fortbildungen u. Erfahrungen	Erweiterte Fähigkeit zur Auffindung u. Verarbeitung aller technisch-wirtschaftlichen Informationen u. erstellt	Betrifft eine breite Familie	Hohe Fähigkeit zu interdisziplinärem Ansatz u.	Im Rahmen der allgemeinen betrieblichen Richtlinien

A1	<b>Verantwortlicher der Instandhaltung</b>	<p>Unternehmensziele für die Leitung einer oder mehrerer Einheiten, von Projekten, von Baustellen zur Instandhaltung auch größeren Ausmaßes u. Komplexität u. von strategischer Bedeutung; er koordiniert dabei auch unterschiedliche Funktionen u. sichert die Verwaltung der technologischen, humanen, organisatorischen u. wirtschaftlichen Faktoren im zugewiesenen Bereich; er macht Vorschläge zu spezifischen Zielen u. trägt bei zur Festlegung der allgemeinen Zielsetzungen</p>	<p>gefestigt ist; er besitzt Autonomie hinsichtlich Analyse u. technisch-organisatorischen Entscheidungen zu komplexen Plänen, Projekten u. bei komplexen Tätigkeiten zur präventiven Wartung, Reparatur, Installation u. Einrichtung von neuen Maschinen, Systemen, Technologien in sich wandelnden Kontexten, wobei er die fachlichen Beiträge steuert u. bewertet</p>	<p>strukturierte Analysen u. Präsentationen u. bestimmt, auch im Sinne einer innovativen Entwicklung methodologisch-technologische Ansätze; er hat Autonomie u. Eigeninitiative in der Interaktion mit anderen Fachleuten, Betriebsstellen u. Dritte. Er betreut systematisch die Lernstrategie u. die Kompetenzen des Personals u. der Organisationen, wo er eingegliedert ist; er besitzt Autonomie bei der Planung u. Koordinierung strukturierter u. komplexer Tätigkeiten unter Festsetzung der Handlungsprioritäten in Abhängigkeit von den Erfordernissen auch der externen Kunden u. Lieferanten sowie Autonomie bei der Kommunikation in der maßgeblichen Fremdsprache; er ist fähig eigenständig zu den strukturellen technisch-organisatorischen Veränderungen einen Beitrag zu leisten, indem er Verhandlungskompetenzen einbringt</p>	<p>von Technologien</p>	<p>Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen</p>	<p>fördert er systematisch u. bestätigt (validiert) er technisch-methodologisch-organisatorische, Abänderungen u. Innovationen u. sichert dabei die interfunktionellen Einbindungen u. leistet einen Beitrag zu den Produktions- u. Investitionsstrategien der Geschäftsleitung</p>
----	--	---	--	--	-------------------------	--	---

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHSPERSONAL u. ORGANISATION

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Polyvalenz	Polyfunktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
D1	Mitarbeiter der allgemeinen Personaldienste	Er erfüllt bei fortschreitender Erweiterung von einfachen Aufgaben u. Zusatzfunktionen im Bereich der allgemeinen Personaldienste wie Rezeption, Botendienste, interne Post, Verwaltung der Anschlagtafeln, der Versammlungsräume, der Fortbildung und der materiellen Archivierung	Er wird geführt bei der wiederkehrenden Ausführung von Aufgaben, die Basiskompetenzen erfordern hinsichtlich Beziehungen, numerische u. alphabetische Ordnungssysteme, Verfassung kurzer Mitteilungen u. Anmerkungen, Ausfüllung von auch digitalen vorformatierten Dokumenten u., abhängig vom betrieblichen Umfeld, hinsichtlich der Lenkung üblicher Transportfahrzeuge	Ausführung einfacher aufeinanderfolgender Arbeitsanweisungen, Verwendung der gewöhnlichen telefonischen u. digitalen Kommunikationsgeräte oder von voreingestellten Geräten	Auf einigen operativen Prozessen im zugewiesenen Bereich	Bewusste Wahrnehmung der Grundaspekte der Betriebsorganisation	Bei der Bewältigung von Unregelmäßigkeiten, von Sonderfällen, Innovationen u. Verbesserungen wird er geführt
D2	Mitarbeiter der allgemeinen Personaldienste	Er besitzt beschränkte Autonomie bei unterstützenden Pflichtaufgaben im Bereich der allgemeinen Dienste wie Rezeption, interne u. externe Post, Botendienste, Verwaltung der Anschlagtafeln, der Versammlungsräume, der Fortbildung und der materiellen Archivierung im Austausch mit dem Team der Humanressourcen	Er erfüllt ordentlich wiederkehrende Aufgaben, die folgende Basiskompetenzen erfordern, die folgende Handlungsfelder betreffen: Beziehungen, numerische u. alphabetische Ordnungssysteme, Abhaken u. einfache Abgleichung von Auflistungen u. Übersichten, Überprüfung von persönlichen Dokumenten u. Informationssammlung auf Grundlage der Privacy-Bestimmungen, Verfassung kurzer Mitteilungen u. Anmerkungen, Grundanwendung der Programme zur Textverarbeitung u. Tabellenkalkulation sowie von digitalen voreingestellten Geräten u. abhängig vom betrieblichen die Lenkung üblicher Transportfahrzeuge	Er besitzt beschränkte Autonomie bei der Suche nach einfachen Daten u. Informationen in den betrieblichen Systemen oder online mit Erstellung, Formatierung, Reproduktion, Archivierung u. auch digitaler Verbreitung/Verteilung des Elaborats/Produkts; er behandelt u. verarbeitet Verwaltungsdokumente, in denen Begriffe in der maßgeblichen Fremdsprache wiederkehren; er empfängt Personal auch externes u. führt mittels einfacher Gespräche/Interviews vorbestimmte Fragebögen aus	Betrifft eine beschränkte Anzahl operativer Prozesse	Kenntnisse der Betriebsorganisation	Ermittlung von Unregelmäßigkeiten u. Vorschläge zu einfachen Verbesserungen der eigenen Tätigkeit, indem er gemäß dem betrieblichen Umfeld bei Einsatz der vorgeschriebenen Methoden an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen teilnimmt
C1	Team leader der allgemeinen Personaldienste	Er übt Rollen zur betriebsbereiten Verbindung bzw. Beistellung hinsichtlich Pflichtaufgaben aus ohne hierarchische Verantwortung der Art eines "team leader"	Wie für D2 mit anerkannter Autonomie	Wie für D2 mit Fähigkeit zur Weiterbildung mittels Beistellung mit Kollegen	Betrifft die Gesamtheit einer homogenen Gruppe operativer Prozesse mit der bewussten Kenntnis u. Wahrnehmung der das Personal betreffenden Verwaltungsprozesse, in denen diese sich ein-	Grundkenntnis der Prozesse der Verwaltung und Weiterbildung des Personals u. der betrieblichen Prozesse u. Funktionen, mit denen diese Prozesse verbunden sind	Er macht Vorschläge zu einfachen Abänderungen u. Anpassungen u. nimmt aktiv an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen teils mit Autonomie hinsichtlich der vorgeschriebenen Methoden, falls vorgesehen

					gliedern		
C2	<b>Mitarbeiter der Personalverwaltung</b>	<p>Auf Grundlage der betrieblichen Anweisungen u. Verfahren übt er mit normaler Autonomie die Tätigkeiten zur Verwaltung der Anwesenheit u. der Entlohnung aus u. leitet gemäß dem betrieblichen Umfeld ein Team von Mitarbeitern der Personalverwaltung im zugewiesenen Bereich mit eingeschränkter kommunikativer Verbindung zu den anderen Teams der Humanressourcen u. zu den Funktionen der internen Kunden</p>	<p>Er verfügt über einfache Grundsätze der Verwaltung und der Arbeitsbeziehungen, über Kompetenzen des arithmetischen u. algorithmischen Grundwissens u. über die vollständige Kenntnis der Datenschutzbestimmungen für Arbeitnehmer, der Vertragsbestimmungen, der betrieblichen Vorschriften u. Verfahren sowie der entsprechenden auch EDV-gestützten Systeme; er vollzieht die angemessenen Analysen u. Verbuchungen der Posten u. der erworbenen Daten, wobei er die vom Standard abweichenden Fälle u. die Unregelmäßigkeiten verwaltet, u. dann persönlich oder über elektronische Portale die von den Beschäftigten u. Verantwortlichen gestellten Fragen beantwortet einzig auf der Grundlage der Handlungsanweisungen u. der Geschäftsordnung; er sorgt im Rahmen seiner Zuständigkeit für die korrekte Einführung von Innovationen betreffend Vorschriften, Standards sowie das System</p>	<p>Autonomie bei der Auffindung u. Verarbeitung der Vertragsbestimmungen u. der betrieblichen Vorschriften; Erstellung von Zusammenfassungen, Abgleichungen u. Übersichten auch mit Hilfe digitaler, nicht vorgegebener Stützen wie z.B. Arbeitsblätter/Tabellen; grundlegende Beziehungskompetenzen für das Verständnis u. die Klarstellung von Fragen u. Anträge seitens der internen Kunden u. der entsprechenden Rückmeldung; gemäß dem betrieblichen Umfeld interagiert er mit Fachleuten der unterschiedlichen Bereiche der Personalverwaltung u. mit Vertretungsverbänden u. externen Lieferanten/Dienstleistern; elementare Verwendung der zweckdienlichen Fremdsprache</p>	<p>Gemäß dem organisatorischen Umfeld sind alle Prozesse der Personalverwaltung im jeweiligen Bereich der Zuständigkeit betroffen</p>	<p>Bewusste Wahrnehmung aller Prozesse der Personalverwaltung, Disziplinarverfahren, Arbeitskosten u. Schnittstelle zu den anderen Betriebsfunktionen u. zu den externen Beratern</p>	<p>Lösungsvorschläge für administrative Nichtübereinstimmungen u. Einbau neuer Bestimmungen u. Verfahren mit operativer Koordinierung der Arbeits- u. Verbesserungsgruppen unter Anwendung der betrieblichen Methoden</p>
C3	<b>Verantwortlicher der Personalverwaltung in kleinen Einheiten bzw. Bereichen</b>	<p>Er bewältigt mit Eigeninitiative im Rahmen der betrieblichen Prozesse u. EDV-gestützten Systemen die Verwaltungsaufgaben hinsichtlich Anwesenheitskontrolle, Entlohnung, Einstellung / Beendigung u. Arbeitskosten im zugewiesenen Bereich u. gemäß dem organisatorischen Umfeld, leitet er betriebswirksam das Team von Mitarbeitern der Personalverwaltung im zugewiesenen Bereich u. als Schnittstelle zu anderen internen Einheiten u. Funktionen sowie zu externen Dienstleistern / Lieferanten;</p>	<p>Er verfügt über die Grundsätze der Verwaltung / Buchhaltung u. der rechtlichen Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis sowie über Kompetenzen des arithmetischen u. algorithmischen Grundwissens u. über die vollständige Kenntnis der Datenschutzbestimmungen für Arbeitnehmer, der Vertragsbestimmungen, der betrieblichen Vorschriften u. Verfahren sowie der entsprechenden auch EDV-gestützten Systeme, um gemäß dem betrieblichen Umfeldes Unregelmäßigkeiten, Ausnahmen u. besondere Fragen der Beschäftigten u. der Verantwortlichen zu behandeln u. zu bestätigen anhand der Interpretation der rechtlichen Bestimmungen u. der Geschäftsordnung, die, falls erforderlich, mit den Verantwortlichen der Humanressourcen / der Beziehungen mit dem Personal überprüft werden, nachdem auch die Vertretungsverbände u. externe Dienstleister angehört wurden; er sorgt im zuständigen Bereich für die</p>	<p>Vollständige Autonomie bei der Auffindung u. Verarbeitung der Vertragsbestimmungen u. der betrieblichen Vorschriften; Autonomie auch bei der Erstellung von Zusammenfassungen, Abgleichungen u. Übersichten auch mit Hilfe digitaler, nicht vorgegebener Stützen wie z.B. Arbeitsblätter/Tabellen; grundlegende Beziehungskompetenzen für das Verständnis u. die Klarstellung von Fragen u. Anträge seitens der internen Kunden u. der entsprechenden Rückmeldung; gemäß dem betrieblichen Umfeld interagiert er mit Fachleuten der unterschiedlichen Bereiche der Personalverwaltung u. mit Vertretungsverbänden u. externen Lieferanten/Dienstleistern; angemessene Verwendung der zweckdienlichen Fremdsprache</p>	<p>Gemäß dem organisatorischen Kontext sind alle Prozesse der Personalverwaltung im zuständigen Bereich betroffen</p>	<p>Bewusste Wahrnehmung aller Prozesse der Personalverwaltung, Gewerkschaftsbeziehungen u. Fähigkeit Schnittstelle zu sein mit anderen Betriebsfunktionen u. externen Beratern</p>	<p>Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen entscheidet er technische Abänderungen u. Anpassungen, wobei er die Methoden auswählt u. für die korrekte Einpassung in die Gruppen zur betrieblichen Verbesserung Sorge trägt</p>

			Einpassung der normativen, verfahrensmäßigen u. technologischen Innovationen				
<b>B1</b>	<b>Fachpersonal für Verwaltung und Personal</b>	Aufgrund der hohen der Verwaltungskompetenz erledigt er mit großer Autonomie die Verbuchung, die Analyse u. Budgetierung der Arbeitskosten in den zugewiesenen Bereichen in Interaktion (Zusammenspiel) mit den Verantwortlichen der Humanressourcen, der Verwaltungs- u. Buchhaltungskontrolle (Controlling) sowie der Personalverwaltung	Er verfügt über hohe Kompetenz betreffend die Grundsätze u. Methoden der Buchführung, der Kostenkontrolle, der Lohn- u. Sozialleistungen, der fixen u. variablen Lohnsysteme sowie der Systeme zur Lohnerhebung; hohe arithmetische u. algorithmische Kompetenzen u. solche der betrieblichen Verfahren u. der EDV-gestützten Systeme, die es ermöglichen, mit Autonomie die Verarbeitung u. Diagnose der Verbuchungen vorzunehmen u. abschließende u. vorausschauende Berichte zu verfassen	Er verfügt über volle Autonomie bei der Beschaffung u. Verarbeitung der Vorschriften (Normen), der Standards u. der Daten aus unterschiedlichen Quellen; er hat große Autonomie in der Verwendung spezialisierter EDV-Systeme sowie jener der Büroautomation; er ist zu ständiger Weiterbildung fähig anhand der vom Betrieb gesteuerten Instrumente u. Bildungsmaßnahmen u. hinsichtlich der Themen seiner Zuständigkeit trägt er zur Fortbildung der Mitarbeiter bei; er besitzt große Autonomie im Zusammenwirken mit anderen Fachleuten u. Körperschaften / Stellen u. bei der Festlegung der Handlungsprioritäten abhängig vom Fälligkeitskalender, von den Erfordernissen der internen Kunden u. Lieferanten/Dienstleistern, wobei er strukturierte Präsentationen der Probleme u. der Lösungen vornimmt u. sich angemessen in der zweckdienlichen Fremdsprache ausdrückt	Abhängig vom organisatorischen Kontext betrifft es die verschiedenen Verwaltungs- u. Kontrollprozesse	Kenntnis der betriebswirksamen u. buchhalterischen Organisation des Unternehmens u. Eigenständigkeit als Schnittstelle mit anderen betrieblichen Funktionen u. externen Partnern	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen entscheidet u. steuert er die Umsetzung von technischen Abänderungen u. Anpassungen sowie der Verbesserungsprojekte im zuständigen Bereich
<b>B2</b>	<b>Verantwortlicher der Personalverwaltung einer Produktionsstätte</b>	Er trifft mit Ermessensfreiheit Entscheidungen hinsichtlich der wichtigen Bestimmungen u. Abkommen, der Anwendung von Verfahren, der betrieblichen Regelungen u. der Betrieblichen EDV-Systeme, um alle Aufgaben zur Verwaltung der Anwesenheit, der auch variablen Entlohnung, der Einstellungen bzw. Beendigungen sowie der Arbeitskosten im zugewiesenen Bereich zu erledigen; abhängig vom organisatorischen Umfeld koordiniert er die menschlichen, wirtschaftlichen u. materiellen Ressourcen der Geschäftsstelle im Zusammenwirken mit anderen lokalen	Er verfügt über fachliche Kompetenzen im Rahmen der Verwaltung u. Buchführung sowie der Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis u. er hat vollständige Kenntnis der Datenschutzbestimmungen für Arbeitnehmer, der Vertragsbestimmungen, der betrieblichen Regeln u. Verfahren sowie der auch EDV-gestützten Systeme, um gemäß dem Betriebsumfeld alle Fälle der Verbuchung u. Verwaltung des Personals zu bewältigen, wobei er die Verantwortlichen des Personals, der Funktionen u. die Geschäftsleitung der Produktionsstätte bei der wirtschaftlich-organisatorischen Optimierung u. Planung u. bei der Anwendung der Bestimmungen unterstützt u. , falls notwendig, nimmt er mit den Vertretungsverbänden u. externen Dienstleistern eine Überprüfung vor; er sorgt im zuständigen Bereich für die Einpassung der normativen, verfahrensmäßigen u. technologischen Innovationen	Er besitzt erweiterte Autonomie bei der Beschaffung u. Interpretation von Informationen, Normen u. Aussagen; er beweist sicheres Vorgehen bei der Verarbeitung u. den quantitativen, auch komplexen Anwendungen mit fortgeschrittenem Einsatz der Instrumente der Büroautomation u. der EDV-Anwendungen zur Verwaltung der Humanressourcen; mit Sachverstand u. Fähigkeit zur Synthese erstellt er komplexe Dokumentationen, Mitteilungen u. Präsentationen, wobei er mit Geschick die geeignetsten digitalen Methoden, die Fähigkeit zum aktiven Zuhören u. des interpersonellen Handelns einsetzt; er steuert u. verwaltet die Informationsvermittlung und die Fortbildung der Beschäftigten, der Mitarbeiter u. Kollegen hinsichtlich der Entwicklung der Bestimmungen u. Regeln; er besitzt große Autonomie in der Interaktion mit anderen Stellen / Körperschaften, internen Kunden u. externen Dienstleistern u. drückt sich dabei in der zweckdienlichen Fremdsprache aus	Gemäß dem organisatorischen Umfeld betrifft es alle Rekrutierungsprozesse im zuständigen u. in vergleichbaren Bereichen	Kenntnis der Prozesse der Personalverwaltung, der Gewerkschaftsbeziehungen u. der Weiterbildung sowie die Fähigkeit Schnittstelle zu anderen betrieblichen Funktionen, zu externen Beratern zu sein	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen bestätigt er für seinen Bereich die Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung, er fördert u. steuert Innovationsprojekte für seinen Bereich u. vertritt diesen im Rahmen von inter-funktionellen Initiativen

		u. zentralen Funktionen des Personals, mit internen Kunden u. externen Beratern					
B3	Verantwortlicher des Servicezentrums für Personalverwaltung	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen u. der Bestimmungen u. bei Handhabung der zugeteilten Ressourcen erledigt er alle Anforderungen der Lohn- u. Beitragsverwaltung, die die Verpflichtungen gegenüber Körperschaften, die Buchhaltung u. Kostenplanung des Betriebspersonals auf der Grundlage der Eingabedaten der dezentralen Einheiten	Er verfügt über eine hohe Spezialisierung hinsichtlich Verwaltung / Buchhaltung, Bestimmungen zu Arbeitsverhältnis, Sozialleistungen u. Sozialversicherung; er hat vollständige Kenntnis der Datenschutzbestimmungen für Arbeitnehmer, der Vertragsbestimmungen, der Geschäftsordnung u. der betrieblichen Verfahren; er hat eingehende Kompetenzen in der Verwaltung, Wartung u. Innovation von EDV-Systemen	Er besitzt die Fähigkeit zur kritischen Betrachtung bei der Beschaffung u. Interpretation von Informationen u. Bestimmungen; er verfügt über hohe Kompetenzen hinsichtlich auch komplexer quantitativer Analysen u. er koordiniert mit hoher Kompetenz die Instrumente der Büroautomation u. der IT-Anwendungen für die Verwaltung der Humanressourcen; mit Sachverstand u. Fähigkeit zur Synthese erstellt er Dokumentationen u. Präsentationen in den geeigneten Formaten; er steuert u. verwaltet die Informationsvermittlung und die Fortbildung der Beschäftigten, der Mitarbeiter u. Kollegen hinsichtlich der Entwicklung der Bestimmungen u. Regeln; mit großer Autonomie interagiert er mit Kunden-Produktionsstätten, mit anderen Fachleuten u. Körperschaften, mit internen Kunden und externen Dienstleistern / Lieferanten u. kommuniziert in der zweckdienlichen Fremdsprache	Gemäß dem organisatorischen Umfeld sind alle Prozesse der Personalverwaltung betroffen sowie einige Prozesse der Verwaltung der Human-Ressourcen	Kenntnis der Prozesse der Personalverwaltung, der Gewerkschaftsbeziehungen u. der Weiterbildung sowie die Fähigkeit Schnittstelle zu anderen betrieblichen Funktionen, zu externen Beratern zu sein	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen bestätigt er für seinen Bereich die Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung, er fördert u. steuert Innovationsprojekte für seinen Bereich u. vertritt diesen im Rahmen von inter-funktionellen Initiativen
A1	Verantwortlicher der industriellen Beziehungen u. der Personalverwaltung	Mit großer Autonomie im Rahmen der HR-Strategien u. abhängig von den Unternehmenszielen steuert er u. gewährleistet auf jeder Stufe die Beziehungen im Unternehmen sowie die Beziehungen mit den Verwaltungen und Gemeinschaften auch mit eingeschränkter Machtbefugnis u. sichert die kohärente Entwicklung der Prozesse, Verfahren u. der Welfare-Dienstleistungen sowie die Personalverwaltung mittels der zentralen Büros u. der dezentralen Dienststellen	Unterstützt von hohem Allgemeinwissen u. umfassenden wirtschaftlich-administrativen Kenntnissen nicht fachlich gebundene Kompetenzen hinsichtlich aller Prozesse HR-Verwaltung, der Unternehmensorganisation, der Technologien u. der bewirtschafteten Märkte u. Fachkompetenzen im Arbeitsrecht, hinsichtlich der Unternehmens- Versicherungs- u. Sozialbeitragsbeziehungen. Strukturierte Kenntnis der Vertragsbestimmungen u. der betrieblichen Prozessen u. Regeln, deren Entwicklung u. Verbreitung er überwacht	Management von komplexen Prozessen von strategischer Bedeutung auch in a priori nicht bestimmbareren Kontexten der Veränderung; Fähigkeit, bedeutsame Daten zu beschaffen u. zu ordnen u. qualitative wie quantitative Analysen durchzuführen; nicht fachlich gebundene Kompetenzen zur Auswahl u. Führung von IT-Systemen; Auswahl, Fortbildung u. Motivierung der Mitarbeiter u. Mitwirkenden; wirkungsvolle interpersonale u. öffentliche Kommunikation, indem ordnungsgemäß die geeignetsten, auch digitalen Instrumente eingesetzt werden u. die Sprache dem jeweiligen Ansprechpartner angepasst wird; Wirksamkeit der Darstellungen u. mit Könnerschaft geführte Verhandlungen auch in der zweckdienlichen Fremdsprache; Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen des Umfelds Verhandlungen zu planen u. zu führen, indem gemäß den Zielsetzungen u. deren Neufestlegung bzw. Optimierung alternative Szenarien strukturiert werden;	Betrifft alle Verwaltungsp Prozesse der HR u. Teile der Business Development-Prozesse	Einsichtiges Verständnis der Prozesse u. der Ziele der unterschiedlichen Unternehmensfunktionen u. der externen Partner für eine kohärente Festlegung der Vorhaben u. der Strategien, wobei er zu den allgemeinen Unternehmensentscheidungen einen Beitrag leistet	Steuerung der Verbesserungs- u. Innovationsprozesse hinsichtlich der Beziehungen mit den unterschiedlichen Ansprechpartnern der verknüpften Dienste, wobei er zu den umfassenden Unternehmensstrategien einen Beitrag leistet, indem er strukturelle, kulturelle, organisatorische u. normative oder Verfahren bezogene Veränderungsprozesse verwaltet u. steuert

				Fähigkeit, organisatorische, kulturelle, sowie normative oder Verfahren bezogene Veränderungen zu verwalten u. zu steuern			
--	--	--	--	---	--	--	--

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHS PRODUKTION U. LOGISTIK

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Polyvalenz	Polyfunktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
D1	Mitarbeiter an automatischen/numerisch kontrollierten Maschinen	Er erfüllt bei fortschreitender Entwicklung zusätzliche (nebensächliche) u. übliche Aufgaben im Zusammenwirken mit dem eigenen Team bei der Bedienung von Maschinen für die mechanische Bearbeitung sowie von ausgerüsteten, automatischen oder numerisch kontrollierten Maschinen	Allgemeine Kenntnisse hinsichtlich der Vorgänge u. Richtwerte der Bearbeitung, Beschickung, der Reinigungsvorgänge, des einfachen gängigen Rüstungswechsel	Er arbeitet unter üblichen (gleichen) Bedingungen u. wirkt mit bei der einfachen Aufrechterhaltung der Richtwerte auch mit Hilfe digitaler Systeme zu Überwachung der Maschinen; in Beistellung tätig er dabei einfache Erhebungen (Diagnosen) von wiederkehrenden Unregelmäßigkeiten sowie normale Einstellungen von Richtwerten, Werkzeugen u. Ausrüstungen u. er erledigt die Ausfüllung einfacher vorformatierter Berichtblätter auch mit Benutzung digitaler Systeme	Betrifft einen Teil der Tätigkeiten, die sich auf eine oder mehrere vergleichbare Maschinen beziehen	Beschränkt auf die eigenen auszuführenden Aufgaben mit der bewussten Wahrnehmung der Grundsätze der Qualität u. der technischen Reinhaltung	Abhängig vom betrieblichen Umfeld wird er bei den Tätigkeiten zur Verbesserung u. zur Problemlösung geführt
D2	Mitarbeiter an automatischen/numerisch kontrollierten Maschinen	Er erledigt mit beschränkter Autonomie übliche Aufgaben der Serienfertigung oder der Konstruktion von Einzelteilen auf Werkzeugmaschine n, manuellen, automatischen oder NC Maschinen anhand von Anweisungen u. vorbestimmten u. im Einzelnen festgelegten Arbeitszyklen	Er besitzt Grundkenntnisse hinsichtlich der Vorgänge u. der Richtwerte der Bearbeitung, Zentrierung, Beschickung, einfache typische Wechsel u. Einstellung/Registrierung von Werkzeugen, Prüfung der Maßzahlen mit Hilfe von auch nicht voreingestellten Instrumenten	Er verfügt über beschränkte Autonomie bei der Diagnose der wiederkehrenden Störungen des Prozesses u. bei der üblichen Einstellung der Richtwerte u. der Stellwerke aufgrund der Ablesung einfacher Schemata, Zeichnungen, Tabellen, technischen Handbüchern zur Maschine/Anlage; er erstellt dabei einfache vorformatierte Berichte hinsichtlich der Richtwerte der Produktion, der Qualität, der Reinigung u. Wartung u. benützt dabei auch digitale Instrumente u. Systeme u. die Fachbegriffe der maßgeblichen Fremdsprache	Betrifft eine Maschine oder mehrere vergleichbare Maschinen	Beschränkt auf die eigenen Ausführungsaufgaben, die Grundsätze der Qualität u. die technische Reinigung	Er schlägt einfache Abänderungen u. Anpassungen vor, indem er abhängig von betrieblichem Kontext an Arbeitsgruppen zur Verbesserung u. Problemlösungen teilnimmt bei Verwendung der vorgeschriebenen Methoden
C1	Mitarbeiter-Techniker für automatische/NC-Maschinen	Er erledigt übliche Aufgaben der Serienfertigung oder der Konstruktion von Einzelteilen auf Werkzeugmaschine n, manuellen, automatischen oder NC Maschinen anhand von Anweisungen u. vorbestimmten u. im Einzelnen festgelegten Arbeitszyklen, mit Supervision oder mit Unterstützung, falls notwendig, u. ohne hierarchische Verantwortung; er hat eine Verbindungsrolle innerhalb des Teams der Maschinen der gleichen Art	Wie für D2, indem er bezüglich einer Gruppe homogener Maschinen für die Standards der Produktion u. der Qualität sorgt mit Autonomie hinsichtlich der Diagnostik der wiederkehrenden Störungen u. der üblichen Einstellung der Richtwerte u. der Ausrüstungen	Wie für D2 mit der Fähigkeit Kollegen am Arbeitsplatz durch Unterstützung u. Beistellung auszubilden. Er leitet die Abfassung vorformatierter Berichte zur Produktion, Qualität, Reinigung u. Wartung, auch mit Hilfe digitaler Instrumente u. Systeme	Er ersetzt die Kollegen bei jeder Tätigkeit auf einer oder einer homogene n Gruppe von Maschinen	Ausführende Anwendungen zu Qualität u. Selbstwartung für die eigene Fertigungslinie , er ist fähig, die anderen Produktionsfunktionen zu erkennen	Er schlägt Abänderungen u. Anpassungen vor, indem er, gemäß dem betrieblichen Kontext, an Arbeitsgruppen zur Verbesserung u. Problemlösung teilnimmt bei Verwendung der vorgeschriebenen Methoden

C2	<b>Werkzeugmacher auf manuellen/NC Maschinen</b>	Er führt aus oder konfiguriert die automatische Ausführung einer hochgenauen Bearbeitung von komplexen Teilen/Stücken, ausgehend von Zeichnungen, Zyklen, Codes, indem er eigenständig die üblichen Einrichtungen, Nachregelungen sowie die Wahl, Justierungen u. Wechsel des Werkzeugs vornimmt	Er ist fähig, aufgrund der technischen Kompetenzen u. der Fachkenntnisse der Bearbeitungstechniken Zeichnungen, Zyklen u. Arbeitscodes abzulesen, um die Vorgänge des gesamten Bearbeitungszyklus der zugewiesenen Teile vorzunehmen u. mit den geeigneten mechanischen oder digitalen, nicht vorregulierten Instrumenten die Entsprechung mit der technischen Beschreibung zu überprüfen; im Falle einer Nicht-Entsprechung nimmt er die notwendigen Justierungen u. Einrichtungen vor	Er ist autonom bei der Beschaffung von Daten u. technischen Informationen in den verschiedenen, verwendeten Formaten und bei der Verfassung von Berichten zur Produktion u. zu den ereigneten Unregelmäßigkeiten/Störungen mit Hilfe der integrierten Verwaltungssysteme der Produktion oder der Instrumente der Büroautomation. Er unterstützt die Aus/Weiterbildung u. Schulung der Kollegen	Die Fähigkeit manuelle Maschinen u. Maschinen mit unterschiedlicher Art der numerischen Kontrolle zu bedienen im Bereich der gleichen Bearbeitungsart	Er interagiert eigenständig mit den Funktionen, die sich um die Instandhaltung u. die interne Logistik kümmern	Er hat Eigeninitiative bei der Lösung von Problemen u. schlägt Abänderungen u. Verbesserungen vor, indem er abhängig vom betrieblichen Kontext an den Tätigkeiten teilnimmt u. die Beteiligung der Mitarbeiter seines Bereiches fördert u. erleichtert
C3	<b>Arbeitsvorbereiter (Methodist) manueller/numerisch kontrollierter Maschinen</b>	Er erstellt Bearbeitungszyklen u.-cods für Werkstücke u. Serien, wobei er mit Eigeninitiative die Art der Maschine u. der Bearbeitung, die Vorgänge, die Ausrüstungen, die technischen Richtwerte, die Geometrien u. Werkzeuge festlegt, um die Merkmale u. Eigenheiten des Projekts sowie die wirtschaftliche Effizienz einzuhalten	Er hat umfassende Kenntnisse bezüglich Zeichnung, Werkstoffe, Technologien, Maschinen, Bearbeitung, Werkzeuge, Ausrüstungen, Kontroll- u. Supervisionssysteme sowie der entsprechenden Programmiersprachen; bei komplexen Arbeiten von hohem Schwierigkeitsgrad, bei Störungen, Schwankungen u. unvorhergesehenen Ereignissen besitzt er die Fähigkeit, die technische Wahl zu treffen	Bei der Beschaffung u. Verarbeitung von Daten u. komplexen technischen Informationen sowie bei der fachlichen Weiterbildung ist er autonom. Er unterstützt die Ausbildung u. Unterweisung der Mitarbeiter hinsichtlich der theoretisch-praktischen Aspekte der unterschiedlichen Arten der Bearbeitung u. der Maschinen, auch anlässlich der Einführung neuer Technologien. Er verwaltet eigenständig den für seinen Bereich u. Mitarbeiter notwendigen Informationsfluss u. kann die technischen u. verwaltungsmäßigen Inhalte kommunizieren; dazu benützt er geeignete IT-Systeme bei angemessener Verwendung der zweckdienlichen Fremdsprache	Für die wichtigsten Bearbeitungs- u. technologischen u. für die in seinem organisatorischen Bereich in Einsatz stehenden Maschinen	Wenn notwendig sucht er den Austausch mit den Planungsstellen u. mit den in der Produktion wirkenden Mitarbeitern gemäß der betrieblichen Organisation u. zwecks Problemlösung ist er Schnittstelle zu Kunden u. Lieferanten	Er macht für seinen Bereich Vorschläge zu operativ-technischen Abänderungen u. Verbesserungen. Er leitet betriebswirksam die Arbeits- u. Verbesserungsgruppen u. sorgt für den korrekten Einsatz der vorgeschriebenen Methoden
B1	<b>Werkzeugmacher auf manuellen/NC-Maschinen</b>	Einzig aufgrund des Ausführungsentwurfs bestimmt und verwirklicht er, auf manuellen Maschinen u. mit mechanischen, optischen oder elektronischen Sonderausrüstungen oder indem er eigenständig numerisch gesteuerte Maschinen programmiert, nicht wiederkehrende Bearbeitungen, die wegen der Geometrie, des	Er besitzt umfassende Kenntnisse der Werkstofftechnologie u. der Bearbeitungen; gemäß dem technologischen Umfeld kann er in den Sprachen der Kontrolleinheiten programmieren; bei der Ausführung der Bearbeitungen u. bei der Verwendung der Ausrüstungen sowie der Kontroll- u. Messinstrumente beweist er große Handfertigkeit; er kann die Zeichnungen kritisch ablesen; er ist fähig, analytische u. trigonometrische Berechnungen durchzuführen u. ist autonom bei der Diagnose u. Festlegung von Änderungen	Er ist autonom bei der Beschaffung u. Verarbeitung von Daten u. technischen Informationen sowie bei der Präsentation der Probleme u. der technischen Lösungen; dabei benützt er digitale Kommunikations- u. Verarbeitungsinstrumente u. drückt sich angemessen in der zweckdienlichen Fremdsprache aus. Mit seinen technisch-praktischen Kompetenzen unterstützt er die Ausbildungsphasen der Mitarbeiter u. nimmt im Rahmen der Betriebspläne aktiv an der persönlichen, technischen Weiterbildung teil	Die Fähigkeit alle Maschinen u. Ausrüstungen im eigenen technischen Bereich in den unterschiedlichen Ausfühungsbedingungen zu benützen	Mit seinen besonderen, technisch-praktischen Kompetenzen unterstützt er interfunktionale Tätigkeiten u. die Beziehungen mit den Kunden u. den externen Dienstleistern/Lieferanten	Er schlägt für den eigenen Bereich operative-technische Änderungen u. Verbesserungen für die Produkte u. Technologien seiner Zuständigkeit vor. Er leitet betriebswirksam Arbeits- u. Verbesserungsgruppen u. sorgt dabei für den korrekten Einsatz der vorgeschriebenen Methoden

		Werkstoffes u. der Genauigkeit ein hohes technisches Können erfordern	u. Anpassungen				
B2	<b>Fachpersonal für Werkzeugbau auf manuellen/ numerisch gesteuerten Maschinen</b>	Im Rahmen der allgemeinen Richtlinien u. mit Beachtung des wirtschaftlich optimalen Einsatzes der Ressourcen bestimmt u. erledigt er mit Ermessensfreiheit auf direkte Weise mit Fachkenntnis auf Grundlage von Zeichnungen, wirtschaftlich-technischen Beschreibungen von komplexen u. innovativen Bearbeitungen alle Arbeitsgänge auf manuellen Maschinen u. besonderen mechanischen, optischen u. elektronischen Ausrüstungen oder, indem er eigenständig numerisch gesteuerte Maschinen programmiert	Aufgrund der Kompetenzen hinsichtlich der Werkstoffe, der Technologien, der Methoden u. Systeme der Bearbeitung, aufgrund auch der erweiterten Fähigkeiten in der Nutzung mathematischer Methoden sowie der Programmiersprachen der Kontrolleinheiten u. der CAD-CAM-Anwendungen plant u. verwirklicht er die unterschiedlichen Phasen auch innovativer Art mit fachkundiger Unterstützung	Er verfügt über einen Ermessensspielraum bei der Diagnose, Festlegung u. Einstellung der Prozesse u. Methoden auch in der Phase der Einpassung neuer Systeme u. Technologie. Er ist fähig, zu den Tätigkeiten u. Problemen komplexe Präsentationen mit technischen u. wirtschaftlichen Inhalten zu erstellen u. vorzunehmen, wobei er sachkundig die digitalen Instrumente zur Kommunikation u. Verarbeitung einsetzt u. die zweckdienliche Fremdsprache benutzt. In Koordinierung mit der Produktionsleitung u. mit den betriebsinternen u. den externen Fachstellen plant u. überwacht er die Planungen für die fachtechnische Weiterbildung u. die Einbeziehung der Mitarbeiter des Bereichs. Im Rahmen der Betriebspläne entwickelt er aktiv die eigene Weiterbildung	Die Fähigkeit alle Maschinen , Ausrüstungen u. Systeme des eigenen technischen Bereichs in den unterschiedlichen Ausführungsbedingungen zu benutzen	Er unterstützt mit Autonomie im Rahmen der Fachkompetenzen des eigenen Bereichs alle interfunktionalen Tätigkeiten u. wirkt mit bei den Beziehungen mit Kunden u. externen Dienstleistern/ Lieferanten	Er fördert technische u. methodische Änderungen u. Innovationen u. führt das Personal des eigenen Bereichs bei den Maßnahmen des Verbesserungssystems u. vertritt seinen Bereich bei den interfunktionalen Tätigkeiten zur Verbesserung u. Innovation

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHS PRODUKTION U. LOGISTIK

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Poly-valenz	Poly-funktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
B3	Verantwortlicher für Werkzeugbau auf manuellen/numerisch gesteuerten Maschinen	Er verwaltet die Konstruktionstätigkeiten auf Werkzeugmaschinen unterschiedlicher Technologie gemäß der Betriebsorganisation mit großer Autonomie u. Ermessensspielraum für Eigeninitiative bei der Verwaltung der technischen u. menschlichen Ressourcen u. bei der Wahl der Technik; er sichert die systematische Verbindung mit anderen interessierten Betriebsstellen	Dank der strukturierten Ausbildung u. der ständigen beruflichen Weiterbildung besitzt er hohe fachliche Kompetenzen hinsichtlich Werkstofftechnologie, Maschinen u. Bearbeitungen u. bei der Analyse u. Interpretation der technischen Beschreibungen u. der Produktplanung, damit die technisch-organisatorischen Entscheidungen der Abteilung u. die Verwaltung der Techniker u. Fachleute optimal gestaltet werden können. Er benutzt mit Autonomie die integrierten Fabrikssysteme	Er verfügt über fachmethodische Kompetenzen hinsichtlich Diagnose, Analyse, Festlegung u. Einstellung von hochkomplexen Prozessen u. Problemen, die eine multifunktionale Unterstützung erfordern. Er erstellt u. verwirklicht komplexe Präsentationen mit technisch-wirtschaftlichen Inhalten u. verwendet mit Sachkenntnis die digitalen Kommunikations- u. Verarbeitungsinstrumente u. drückt sich in der zweckdienlichen Fremdsprache aus. In Koordination mit der Produktionsleitung, den Betriebsstellen u. den externen Fachstellen unterstützt er das Personal der Abteilung u. sorgt für die Weiterbildung u. Motivation der direkten Mitarbeiter. Im Rahmen der Betriebspläne entwickelt er aktiv die eigene Weiterbildung	Betrifft alle Bearbeitungs-technologien des Bereichs sowie die vergleichbaren	Er fördert u. bewahrt die Beziehung zu den technischen u. planenden Funktionen der Produktionseinheit mit bewusster Wahrnehmung der jeweiligen Kompetenzen; er ist hinsichtlich der technologischen Aspekte Bezugspunkt für Kunden u. Lieferanten/Dienstleister	Er fördert u. bestätigt die technischen u. methodischen Änderungen u. Innovationen u. die Investitionen für den gesamten Zuständigkeitsbereich u. koordiniert die verschiedenen Beiträge; er führt das Personal des eigenen Bereichs bei den Maßnahmen des Verbesserungssystems u. vertritt seinen Bereich bei den interfunktionalen Tätigkeiten zur Verbesserung u. Innovation
A1	Verantwortlicher der mechanischen Bearbeitungen	Gegenüber der Geschäfts- oder Produktionsleitung ist er verantwortlich für die Bereitstellung der angemessenen Produktionskapazität, der Technologie u. der verbundenen Dienste, damit im Rahmen des zugeteilten Budgets die Erfordernisse an mechanischer Bearbeitung erfüllt werden können. Er sorgt im Bereich seiner Verantwortung für eine ordentliche Verwaltung der Produktionsressourcen u. des Personals in wirtschaftlicher wie in organisatorischer Hinsicht	Aufgrund der fortgeschrittenen Ausbildung u. der ständigen technischen u. normativen Weiterbildung ist er autonom bei technisch-organisatorischen Analysen u. Entscheidungen hinsichtlich komplexer, technisch-produktiver Problemstellungen, die sich infolge der Entwicklungen des betrieblichen Kontextes, der Märkte u. der Technologien ergeben; dazu schlägt er mittelfristige Ziele vor betreffend Fähigkeiten, technologische Innovation u. Kompetenzbedarf	Er ist fähig, die periodischen Erfolgsrechnungen u. die wirtschaftlich-finanziellen Investitionsunterlagen zu lesen, zu interpretieren u. zu erläutern. Er ist fähig in der lokalen Sprache u. in der maßgeblichen Fremdsprache Präsentationen zu gestalten u. Verhandlungen zu führen. Er besitzt Kompetenzen hinsichtlich Auswahl (Selektion), Bewertung u. Motivierung des in der Produktion tätigen Personals sowie der Gestaltung der Organisationsstrukturen. Er besitzt Kompetenzen hinsichtlich der Projektdurchführung. Aufgrund der betrieblichen Festlegungen setzt er die Weisungen des Arbeitgebers hinsichtlich Arbeitsumgebung u. Arbeitssicherheit durch	Er ist fähig, die Koordinierung aller Tätigkeiten der eigenen Einheit zu sichern u. die Kollegen anderer vergleichbarer Einheiten zu ersetzen	Große Fähigkeit zu interdisziplinären Ansätzen u. Schnittstelle zu anderen betrieblichen Funktionen zu sein. Fähigkeit mit betriebswirksamer u. organisatorischer Verantwortung auch Gruppen oder Mannschaften anderer Bereiche zu führen	Er ist in seinem Bereich verantwortlich für die Aufrechterhaltung der erreichten Verbesserungen, für die Lösung der Probleme u. die Innovation und er vertritt letzteren in den Qualitäts- u. Innovationsausschüssen des Betriebs u. der Unternehmensgruppe
D1	Bediener von automatisierten Fertigungslinien /Maschinenführer	Er erledigt bei fortschreitender Entwicklung die Ausführung von zusätzlichen (nebensächlichen) u. üblichen Aufgaben im Zusammenwirken mit dem Team, das	Er erledigt einfache u. allgemeine Aufgaben im Rahmen der Abläufe u. Richtwerte der Produktion, der Beschickung, der Reinigungsabwicklung u. des einfachen musterhaften (typischen) Werkzeugwechsel	Er folgt in Beistellung einfachen u. sich wiederholenden Anweisungen u. erkennt einfache wiederkehrende Prozessstörungen; dabei nimmt er einfache, übliche Eingriffe vor betreffend die Geräte u. die Richtwerte, die Kontrollsysteme u. erstellt einfache vorformatierte Berichte zu den Referenzwerten	Bezüglich eines Teils der Arbeitsplätze /Stationen einer oder mehrerer vergleichbarer	Beschränkt auf die eigenen ausführenden Aufgaben bewusste Wahrnehmung der Grundsätze der Qualität u. der technischen Sauberkeit	Abhängig vom betrieblichen Kontext wird er bei den Tätigkeiten zur Verbesserung u. zur Problemlösung geführt

		sich um die Bedienung der Fertigungslinien, des Bearbeitungszentrums (CNC-Maschine mit Mehrfachbearbeitungen) u. Produktionsanlagen kümmert		der Produktion, der Qualität, der Reinigung u. Wartung auch mit Hilfe digitaler Basisinstrumente u. -systeme	Fertigungs linien/Maschinen/Anlagen		
<b>D2</b>	<b>Bediener von automatisierten Fertigungslinien/ Maschinenführer</b>	Er erledigt die üblichen Aufgaben bei der Bedienung von Fertigungslinien, Maschinen, Bearbeitungszentrum (CNC-Maschine mit Mehrfachbearbeitungen) u. Produktionsanlagen im Zusammenwirken mit dem zuständigen Team	Er erledigt Grundaufgaben betreffend Abläufe u. Referenzwerte der Produktion, die Beschickung, den einfachen musterhaften (typischen) Werkzeugwechsel	Er verfügt über beschränkte Autonomie bei der Diagnose der wiederkehrenden Prozessstörungen u. bei den üblichen Einstellungen der Richtwerte u. Geräte auf Grundlage von einfachen Schemata, Zeichnungen, Tabellen, technischen Handbüchern zur Maschine/Anlage u. erstellt einfache vorformatierte Berichte zu den Referenzwerten der Produktion, der Qualität, der Reinigung u. Wartung auch mit Hilfe digitaler Basisinstrumente u. -systeme u. mit den wiederkehrenden Begriffen der maßgeblichen Fremdsprache	Betrifft alle Arbeitsplätze /Stationen einer Fertigungs linie oder Segmenten davon oder vergleichbare Linien	Beschränkt auf die eigenen Ausführungsaufgaben, Grundsätze der Qualität u. der technischen Reinigung	Er schlägt einfache Änderungen u. Anpassungen vor, indem er gemäß dem betrieblichen Kontext an Arbeitsgruppen zur Verbesserung u. zur Problemlösung mit Anwendung der vorgeschriebenen Methoden teilnimmt
<b>C1</b>	<b>Team Leader an automatisierten bestückten Maschinen</b>	Er erledigt die üblichen Aufgaben bei der Bedienung von Fertigungslinien, Maschinen, Arbeitszentrum (CNC-Maschine mit Mehrfachbearbeitungen) u. Produktionsanlagen wobei er Aufgaben der Überwachung u., falls notwendig, der Unterstützung hat, aber ohne hierarchische Verantwortung; im Rahmen des Teams bezogen auf die Arbeitsplätze/Stationen der Fertigungslinie/der Anlage/der Produktionsinsel übernimmt er die Rolle des Bindeglieds	Er beachtet die Produktions- u. Qualitätsstandards auf allen Arbeitsplätzen /Stationen einer Fertigungslinie oder Segmenten davon oder von vergleichbaren Linien u. er verfügt über Autonomie bei der Diagnose von wiederkehrenden Prozessstörungen u. bei den üblichen Einstellungen der Richtwerte u. der Geräte auf der Grundlage der Ablaufdokumentation der Fertigungslinie/Maschine	Wie für D2 mit der Fähigkeit zur Unterstützung u. Beistellung der Kollegen für die Ausbildung am Arbeitsplatz. Er leitet für die eigene Schicht die Erstellung der vorformatierten Berichte über Produktion, Qualität, Reinigung u. Wartung auch mit Hilfe von digitalen voreingestellten Instrumenten u. Systeme für alle Arbeitspositionen der Fertigungslinie oder Segmente derselben/Anlage/ Bearbeitungszentren (CNC-Maschine mit Mehrfachbearbeitungen)	Er ersetzt die Kollegen auf jeder Arbeitsposition der Fertigungs linie oder Segmenten davon/Anlage/Bearbeitungszentren	Ausführende Anwendungen zu grundlegenden Qualitätsbedingungen u. Selbstwartung der eigenen Fertigungslinie , er kann die anderen Produktionsfunktionen ermitteln	Er schlägt einfache Änderungen u. Anpassungen vor, indem er gemäß dem betrieblichen Kontext an Arbeitsgruppen zur Verbesserung u. zur Problemlösung mit Anwendung der vorgeschriebenen Methoden teilnimmt
<b>C2</b>	<b>Techniker für die Steuerung von automatischen Fertigungslinien, Maschinen, Anlagen</b>	Er erledigt in Autonomie alle Phasen der Steuerung von einheitlichen Fertigungslinien, Maschinen, Bearbeitungszentren u. Anlagen zur Produktion; er	Auf Grundlage von Fachkompetenzen u. der spezifischen Kenntnis der Technologie interpretiert er Zeichnungen, Schemata u. technische Handbücher, um den Anlauf der Produktion vorzunehmen, die Art des Werkzeugwechsels u. der Ausrüstung durchzuführen, um	Er ist autonom bei der Beschaffung u. Verarbeitung von Daten u. technischen Informationen in den unterschiedlichen benützten Formaten u. bei der Erstellung von Berichten u. Statistiken sei es mittels der integrierten Managementsysteme der Produktion, sei es mit den	Fähigkeit Fertigungs linien/Anlagen/Maschinen der gleichen Art oder eine homogene Gruppe	Er interagiert selbständig mit anderen Fachleuten oder Referenten anderer Bereiche	Er verfügt über Eigeninitiative bei der Lösung von Problemen u. schlägt Änderungen u. Verbesserungen vor, indem er gemäß dem betrieblichen

		verfügt über Ausführungsinitiativen, über die Wahl der Methoden u. Instrumente, er führt die Mitarbeiter des Bereiches hinsichtlich der korrekten Einpassung der komplexen Produktions- u. Sicherheitsstandards	den Wiederanlauf u. die Überprüfung zu erledigen nach erfolgten Eingriffen zur Instandhaltung; er benützt dabei die erforderlichen, digitalen, auch nicht voreingestellten Überwachungssysteme u. Instrumente	Instrumenten der Büroautomation. Er unterstützt die Schulungen der Kollegen.	von Anlagen in Abhängigkeit vom technisch-organisatorischen Kontext zu steuern		Kontext sich aktiv an den Maßnahmen beteiligt sowie die Teilnahme der Mitarbeiter seines Umkreises fördert u. erleichtert
C3	<b>Leiter/Schichtführer der automatisierten Fertigungslinie, Maschine, Anlage</b>	Er betreibt die Produktionsergebnisse, die Effizienz u. Qualität, indem er in Eigeninitiative im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen strukturierte Gruppen von Mitarbeitern der Produktion u. der Nebenfunktionen betreut u. Beaufsichtigt	Auf Grundlage einer vollständigen Kenntnis der Technologien u. der im eigenen Bereich angewandten Managementsysteme der Produktion u. für alle Phasen der Produktion, vom Anlauf über die Einstellung bis zur Wartung erledigt er direkte komplexe Tätigkeiten von hoher Schwierigkeit, wählt Instrumente u. Methoden, trifft betriebswirksame Entscheidungen bei Störungen, Schwankungen u. unvorhergesehenen Ereignissen	Abhängig vom betrieblichen Kontext betreut er die Ausbildung der Mitarbeiter u. fördert als Vorgesetzter die Anwendung der Sicherheitsbestimmungen. Er sammelt u. übermittelt eigenständig mit Fähigkeit zur technischen u. organisatorisch-verwaltungsmäßigen Kommunikation die für den Bereich u. die Mitarbeiter notwendigen Informationen, wobei er die geeigneten IT-Systemen u. die zweckdienliche Fremdsprache benützt	Betrifft eine oder mehr homogene Fertigungslinien, Maschinen, Bearbeitungscentren oder Produktionsanlagen	Wo notwendig, sucht er nach Fachbeiträgen u. nach übergeordneten Bestätigungen in Interaktion mit anderen Stellen der Produktion u. den damit verbundenen betrieblichen Funktionen	Im eigenen Umkreis steuert er die Initiativen zum problem solvung u. zur Verbesserung u. wählt im Rahmen der Betriebsvorhersagen die bedeutsamen Methoden u. wirkt aktiv mit bei den Tätigkeiten zur funktionalen wie interfunktionalen Verbesserung
B1	<b>Verantwortlicher-Schicht-Verantwortlicher von automatisierten Fertigungslinien; Maschinen und Anlagen</b>	Mit großer Autonomie trägt er die Verantwortung für eine oder mehr Fertigungslinien, Maschinen, Anlagen, die aufgrund der Komplexität u. der Produktionskapazität wichtig sind; er hat dabei die hierarchische Führung der Mitarbeiter inne	Auf Grundlage von vertieften Kompetenzen hinsichtlich der Technologien, der Produktionsmethoden u. Produktionsüberwachungssysteme seines Bereichs organisiert, steuert u. prüft er alle Phasen, auch die nicht üblichen der Tätigkeit u. leistet dabei manuelle Unterstützung u. hilft bei Messungen, bei der Interpretation der technischen Unterlagen sowie bei der Anwendung von Methoden u. Berechnungen von hohem Niveau	Er verfügt über Autonomie hinsichtlich Diagnose, Analyse u. Einstellung von Prozessen. Er ist eigenständig bei der Präsentation der Tätigkeiten u. der Probleme u. benützt sachkundig die IT-Kommunikations- u. Verarbeitungsinstrumente; dabei drückt er sich auf angemessene Weise in der maßgeblichen Fremdsprache aus. Mit seinen technisch-produktiven Kompetenzen unterstützt er die Ausbildung der Mitarbeiter u. bemüht sich aktiv, im Rahmen der Betriebspläne, um seine technisch-organisatorische Weiterbildung	Er ist fähig, abhängig vom technisch-organisatorischen Kontext heterogene Gruppen von Fertigungslinien/Anlagen/Maschinen des gleichen Bereichs zu steuern	Mit den spezifischen Kompetenzen der Produktionsfunktion beteiligt er sich an interfunktionalen Tätigkeiten u. leistet Unterstützung in den Beziehungen zu Kunden u. externen Lieferanten/Dienstleistern	Er schlägt Änderungen, Varianten u. Verbesserungen vor u. führt u. begleitet das Personal seines Bereichs mit methodologischer Kompetenz bei den Maßnahmen der betrieblichen Verbesserungssysteme
B2	<b>Verantwortlicher der automatisierten Fertigungslinie, Maschine, Anlage</b>	Mit Entscheidungsspielraum im Rahmen der Richtlinien der Produktionseinheit ist er verantwortlich für eine oder mehr Fertigungslinien, für Maschinen u. Anlagen von großer Bedeutung aufgrund der Komplexität u. Produktionskapazität	Aufgrund der vertieften Kompetenzen hinsichtlich der Produktion bezogenen Technologien, Methoden u. Systeme des Bereichs, auf den sich das Unternehmen bezieht, organisiert, steuert u. bestätigt er alle, auch innovativen Phasen der Tätigkeit u. leistet einen fachlichen Beitrag bei der Verwendung hochentwickelter Gerätschaft u. der Kontroll- u. Supervisionssysteme der	Er verfügt über Ermessensspielraum bei der Diagnose, Analyse, Festlegung u. Einstellung der Prozesse u. der Methoden, auch in der Phase der Einpassung neuer Technologien. Er ist fähig, komplexe Präsentationen mit technisch-wirtschaftlichen Inhalten der Tätigkeiten u. der Probleme zu erarbeiten u. vorzuführen, indem er auch sachkundig die IT-Kommunikations- u. Verarbeitungsinstrumente	Die Fähigkeit, die Funktion auf allen Fertigungslinien, Maschinen, Bearbeitungscentren der Produktionseinheit	Mit Autonomie fördert u. unterstützt er im Rahmen der Fachkompetenzen seines Bereichs alle interfunktionalen Tätigkeiten u. leistet Unterstützung in den Beziehungen zu Kunden u.	Er fördert technisch-methodologische Änderungen u. Innovationen u. führt u. begleitet das Personal seines Bereichs im Rahmen der von den Verbesserungssystemen eingeleiteten Initiativen u. er

		ät; er hat dabei die hierarchische Führung der Mitarbeiter inne sowie die wirtschaftliche Verwaltung der Produktionsressourcen	Anlage u. bei der Verwaltung der Schnittstellen mit den integrierten Fabrikssystemen sowie bei der Anwendung komplexer Verfahren, bei der Beschaffung, Verarbeitung u. Interpretation der technischen Unterlagen sowie der methodologischen Anwendungen u. Berechnungen mit jeder Art von Unterstützung	benutzt ; dabei drückt er sich auf angemessene Weise in der maßgeblichen Fremdsprache aus. In Koordination mit der Produktionsleitung u. den betrieblichen u. externen Fachstellen plant u. überwacht er die fachtechnische wie auch die Motivation bezogene Aus/Weiterbildung der Mitarbeiter des Bereichs. Er bemüht sich aktiv, im Rahmen der Betriebspläne, um seine technisch-organisatorische Weiterbildung	zu sichern	externen Lieferanten/Dienstleistern	vertritt seinen Bereich bei den interfunktionale ausgerichteten Tätigkeiten zur Verbesserung u. Innovation
B3	<b>Fachpersonal für hoch-automatisierte Anlagen</b>	Im Rahmen von automatisiert strukturierten Anlagen u. von auf hochautomatisierten Fertigungslinien gestützte Produktionseinheiten führt er mit großer Autonomie u. Spielraum für Eigeninitiative die Dienste im Nahbereich in den unterschiedlichen, auch nicht wiederkehrenden, unvorhergesehenen sowie innovativen Phasen des Prozesses, er erstellt die Produktionsunterlagen, bereitet die Budgetierung vor, sorgt für die Aus/Weiterbildung der Mitarbeiter u. für die systematische Verbindung mit den anderen interessierten betrieblichen Stellen. Abhängig vom Umfeld hat er die hierarchische Verantwortung des Teams, das diesen Diensten gewidmet ist	Dank der strukturierten Ausbildung u. der ständigen beruflichen Weiterbildung besitzt er hohe fachliche Kompetenzen hinsichtlich Produktion bezogener Technologien u. Methoden für die Verwaltung der Datengrundlage, der technischen Dokumentation, der Codes u. Programme; dabei ist er fähig, eigenständig auf allen Befehls- Kontroll- u. Einstellungssystemen der Anlage zu arbeiten sowie auf den Schnittstellen zu den Fabrikssystemen	Er verfügt über fachmethodische Kompetenzen hinsichtlich Diagnose, Analyse, Festlegung u. Einstellung von hochkomplexen Prozessen u. Problemen, die auch multifunktionale Beiträge erfordern. Er ist fähig, komplexe Präsentationen mit technisch-wirtschaftlichen Inhalten der Tätigkeiten u. der Probleme zu erarbeiten u. vorzuführen, indem er auch sachkundig die IT-Kommunikations- u. Verarbeitungsinstrumente benutzt; dabei kommuniziert er in der maßgeblichen Fremdsprache. In Koordination mit der Produktionsleitung u. den betrieblichen u. externen Fachstellen plant u. überwacht er die fachtechnische wie auch die Motivation bezogene Aus/Weiterbildung der Mitarbeiter des Bereichs. Er bemüht sich aktiv, im Rahmen der Betriebspläne, um seine technisch-organisatorische Weiterbildung	Die Fähigkeit, die Funktion auf allen Fertigungslinien, Maschinen, Bearbeitungszentren der Produktionseinheit u. der vergleichbaren Anlagen zu sichern	Er entwickelt systematisch die Beziehungen zu den anderen technischen u. planenden Funktionen der Einheit mit bewusster Wahrnehmung der jeweiligen Kompetenzen u. ist im technologischen Bereich Bezugspunkt für Kunden u. Lieferanten / Dienstleister	Er fördert u. bestätigt für den gesamten Zuständigkeitsbereich Änderungen, u. technisch-methodologische sowie Investitionen bezogene Innovationen; dabei koordiniert er die unterschiedlichen Beiträge u. führt u. begleitet das Personal seines Bereichs im Rahmen der von den Verbesserungssystemen eingeleiteten Initiativen u. er vertritt die Fachkompetenzen in den interfunktionale Bereichen der Verbesserung u. Innovation
A1	<b>Verantwortlicher der automatisierten Produktionseinheit für Bearbeitung u. Montage</b>	Er ist gegenüber der Unternehmensleitung für die Umsetzung der Produktionspläne u. der zugewiesenen Haushaltsmittel verantwortlich. Mittels einer hierarchisch gegliederten Struktur sichert er für die gesamte	Aufgrund der fortgeschrittenen Ausbildung u. der ständigen technischen u. normativen Weiterbildung ist er autonom bei technisch-organisatorischen Analysen u. Entscheidungen hinsichtlich komplexer, technisch-produktiver, Problemstellungen, die sich infolge der Entwicklungen des betrieblichen Kontextes, der Märkte u. der Technologien	Er ist fähig, die periodischen Erfolgsrechnungen u. die wirtschaftlich-finanziellen Investitionsunterlagen zu lesen, zu interpretieren u. zu erläutern. Er ist fähig in der lokalen Sprache u. in der maßgeblichen Fremdsprache Präsentationen zu gestalten u. Verhandlungen zu führen. Er besitzt Kompetenzen hinsichtlich Auswahl (Selektion), Bewertung u. Motivierung des in der Produktion tätigen Personals	Er ist fähig, die Koordination aller Tätigkeiten der eigenen Einheit zu sichern u. die Kollegen anderer vergleichbar	Große Fähigkeit zu interdisziplinären Ansätzen u. Schnittstelle zu sein zu anderen betrieblichen Funktionen. Fähigkeit mit betriebswirksamer u. organisatorischer	Er ist in seinem Bereich verantwortlich für die Aufrechterhaltung der erreichten Verbesserungen, für die Lösung der Probleme u. die Innovation und er vertritt letzteren in den Qualitäts- u.

	Produktionseinheit die korrekte Verwaltung der Produktionsressourcen u. des Personals hinsichtlich Wirtschaftlichkeit u. Organisation	ergeben; dazu schlägt er mittelfristige Ziele vor betreffend Fähigkeiten, technologische Innovation u. Kompetenzbedarf	sowie der Gestaltung der Organisationsstrukturen. Er besitzt Kompetenzen hinsichtlich der Projektdurchführung. Aufgrund der betrieblichen Festlegungen setzt er die Weisungen des Arbeitgebers hinsichtlich Arbeitsumgebung u. Arbeitssicherheit durch	arer Einheiten zu ersetzen	Verantwortung auch Gruppen oder Mannschaften anderer Bereiche zu führen	Innovationsausschüssen des Betriebs u. der Unternehmensgruppe
--	---	--	--	----------------------------	---	---

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHS PRODUKTION U. LOGISTIK

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Polyvalenz	Polyfunktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
D1	Mitarbeiter im Prüfdienst	Er führt mit fortschreitender Entwicklung einfache Kontrollen u. Prüfungen durch, unter Anwendung von Standardverfahren zur Kontrolle u. dokumentiert die vorbestimmten Merkmale u. Richtwerte mittels einfacher visueller Kontrollen u. voreingestellten Instrumenten	Er führt die von den Bedienungsanweisungen vorgesehenen Handlungen aus, ermittelt die Art der Richtwerte des Produkts sowie die Referenznummer des Produktes u. der Charge	Verständnis der in italienischer Sprache gegebenen mündlichen u. schriftlichen Anweisungen; einfache Zählungen u. Aufstellungen mit Hilfe der vier grundlegenden Berechnungsvorgänge; Eingabe von Daten in vorformatierten Dokumenten u. voreingestellten digitalen Datenträgern	Betrifft eine beschränkte Anzahl von Kontrollverfahren u. eine beschränkte Anzahl von Produkten/Arbeitspositionen	Beschränkte Kenntnis der Tätigkeiten des spezifischen Produktionszyklus	Geführte Beteiligung u. Ausrichtung zur Verbesserung hin
D2	Mitarbeiter der Inspektion/Prüfung an der Fertigungslinie oder im Labor	Er führt mit eingeschränkter Autonomie Kontrollen u. Prüfungen von normaler Schwierigkeit durch, unter Anwendung von Standardverfahren u. -methoden zur Kontrolle u. dokumentiert die vorbestimmten Merkmale u. Richtwerte, wozu eine minimale spezifische Produkterfahrung u. der Einsatz von voreingestellten Geräten erforderlich sind, bei einfachen Eingriffen zur Einstellung derselben (Regulierung)	Ablesung von einfachen Schemata, Zeichnungen u. technischen Anweisungen, um die zu kontrollierenden Merkmale u. Richtwerte u. die entsprechenden Messeinheiten u. Toleranzen zu ermitteln; Grundsätze (Leitlinien) u. Anwendung der Kontroll- u. Messinstrumente; Ermittlung u. Behandlung der Abweichungen gemäß Anweisungen	Verständnis u. Äußerung (Benennung, Beschreibung) der Arbeitsanweisungen u. der Prüfergebnisse mit Verwendung der angemessenen, elementaren Fachbegriffe auch fremdsprachlicher Herkunft; Anwendung einfacher arithmetischer u. geometrischer Verfahren, Aufzeichnung einfacher technischer Informationen mit Verwendung vorformatierter Unterlagen/Verwendung einfacher informatischer Verfahren	Er führt Prüfungen u. Kontrollen durch u. erledigt die Vorbereitung u. Einstellung der Ausrüstungen auf einer homogenen Gesamtheit von Prüf/Abnahmeprodukten oder -linien oder -methoden	Kenntnisse des Produktionszyklus u. Teilkenntnisse der eingesetzten Technologien	Er schlägt einfache Änderungen u. Anpassungen vor bei Verwendung der vorgeschriebenen Methoden
C1	Prüfer	Er erledigt mit anerkannter Handlungsautonomie: -Prüfungen von normalem Schwierigkeitsgrad unter Anwendung von Standardverfahren u./oder -methoden zur Überprüfung der geometrischen, physikalischen, u. chemischen u. technologischen Merkmalen von Werkstoffen,	Fähigkeit anhand der Ablesung von einfachen Schemata, Zeichnungen u. technischen Anweisungen, die der Ermittlung der zu prüfenden Merkmale, Richtwerte sowie der Messeinheiten u. Toleranzen dienen, hinsichtlich der im Zuge der normalen Abnahme/Prüfvorgänge gewonnenen Ergebnisse u. eingesetzten Methoden u. Instrumente eine Diagnose zu erstellen; Grundsätze u. Einsatz der Kontroll- u. Messinstrumente; Ermittlung/Erkenntnis u.	Wie für D2 u. mit der Fähigkeit durch Beistellung die Schulung/Einarbeitung der Kollegen am Arbeitsplatz zu unterstützen u. in Abhängigkeit vom betrieblichen Kontext die betriebswirksame Verbindung im Team zu erhalten	Bei den verschiedenen homogenen Abnahme/Kontrollvorgängen im Rahmen einer Art von Fertigungslinie, Maschine oder Produkt	Grundkenntnisse der ergänzenden Fachdisziplinen	Er schlägt einfache Änderungen u. Anpassungen vor u. beteiligt sich aktiv an Arbeits-u. Verbesserungsgruppen mit Einsatz der vorgeschriebenen Methoden

		<p>Geräten oder Teilen derselben, auch wenn diese aus Serienfertigungen stammen;</p> <p>-Vorbereitung der Ausrüstungen mit Hilfe voreingestellter Instrumente für die unterschiedlichen Arbeitspositionen/ Maschinen zur Prüfung/Abnahme im Arbeitsbereich;</p> <p>-er unterstützt die Arbeitnehmer der übergeordneten Kategorie bei der Datenerhebung u. Meldung etwaiger Abweichungen</p>	<p>Behandlung der Abweichungen gemäß Anweisungen</p>				
C2	<b>Fachtechniker für Prüfung/ Abnahme</b>	<p>Er führt Prüfungen durch u. wendet mit normaler Autonomie komplexe Verfahren u./oder Methoden an auch im Falle von Produktionsstörungen u. verfügt über normale Autonomie auch bei der Wahl der Instrumente u. Methoden für die Kontrolle der geometrischen, physikalischen, chemischen u. technologischen Merkmalen von Werkstoffen, Geräten oder Teilen derselben, auch wenn diese aus Serienfertigungen stammen; er justiert Präzisionsgeräte; er erfasst u. klassifiziert die Prüfergebnisse gemäß vorbestimmter Kriterien u. schreibt den Ergebnisbericht auch mit Hilfe von EDV-Systemen; abhängig vom betrieblichen Kontext unterstützt er andere Gruppen von Arbeitnehmern in technisch-operativer Hinsicht</p>	<p>Vollständige technische-praktische Kenntnisse der Prüfungs- bzw. Abnahmetechnologien, Kompetenzen hinsichtlich der Zeichnungen u. grafischen Modellen, Kenntnisse der Werkstofftechnologie, Kenntnisse der Verarbeitungs- bzw. Umwandlungsprozesse des Produkts mit Bezug auf den Zuständigkeitsbereich u. auf die technischen Qualitätsbeschreibungen, die den Abnahmeprozess regeln; Kenntnisse hinsichtlich der Qualitätsbeschreibungen; etwaige Zertifizierungen, die von der internationalen Normen gefordert werden, falls anwendbar;</p>	<p>Strukturierte Herangehensweise bei der Organisation des Arbeitsplatzes;</p> <p>Genauigkeit bei der Behandlung von Daten u. bei der Anwendung quantitativer Methoden;</p> <p>Fähigkeit Verfahren anzuwenden; die Fähigkeit Prüfmerkmale (Maßzahlen)/Positionen durch die Verwendung einfacher rechnerischer oder geometrischer Methoden abzuleiten; Die Fähigkeit die Abnahmeprozesse im Rahmen der betrieblichen Anordnungen anzupassen u. zu regulieren; Verfassung von Berichten mit Hilfe von digitalen vordefinierten oder nicht vordefinierten Instrumenten u. Anwendungen (Softwareprogrammen);</p> <p>Lernaufonomie u. eigenständige Zusammenarbeit bei der Beistell-Schulung (Lehre) von Mitarbeitern; Verständnis u. Verwendung der technischen Fachbegriffe in der maßgeblichen Fremdsprache</p>	<p>Betrifft auch heterogene Gruppen von Produkten oder Maschinen oder Fertigungslinien</p>	<p>Grundkenntnisse der ergänzenden Fachdisziplinen, die mit dem Produktionszyklus u. den verwendeten Technologien verbunden sind</p>	<p>Er schlägt einfache Änderungen u. Anpassungen vor u. beteiligt sich aktiv an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen mit Einsatz der vorgeschriebenen Methoden</p>
		<p>Mit Eigeninitiative erledigt u./oder überwacht er auch komplexe</p>	<p>Von einer allgemeinen technischen Kultur getragene u. unterstützte Kompetenzen hinsichtlich der</p>	<p>Genauigkeit u. sorgfältige Vorgehensweise u. Einhaltung der Prioritäten;</p> <p>Ausfüllung von Formularen u.</p>	<p>Betrifft auch heterogene Gruppen</p>	<p>Grundkenntnisse der ergänzenden Fachdisziplinen</p>	<p>Er schlägt technische u. betriebswirksame Änderungen u.</p>

C3	Erfahrener Fachtechniker Senior für Prüfung/ Abnahme	Prüfungen der geometrischen, physikalischen, chemischen, technologischen Merkmale von Werkstoffen, Geräten oder Teilen derselben, auch wenn diese aus Serienfertigungen stammen, wobei er Methode u. Technik der Prüfung wählt u. Verfahren u. Methoden an die tatsächlichen Arbeitsbedingungen anpasst u. dann anwendet; er justiert u. überprüft die Einstellungen; er bewertet die Ergebnisse gemäß den Normen sowie den technischen Beschreibungen u. verfasst die entsprechenden Berichte mit Autonomie hinsichtlich der Interpretation der Prüfergebnisse u. Entscheidungsfindung hinsichtlich des Produkts; er beaufsichtigt mit technisch-betriebswirksamer Initiative Gruppen anderer Arbeitnehmer	Werkstofftechnologie u. der Anwendungsverfahren; Einstellungen (Regulierungen) von komplexen Geräten u. Ausrüstungen, welche die Kenntnis der spezifischen Arbeitstechnologie u. der Funktionsweise der Geräte selbst als Voraussetzung haben; mögliche, von den internationalen Normen vorgesehene Ausbildungs- u. Erfahrungsanforderungen, falls anwendbar; Abnahme mittels komplexer Verfahren u. Vorbereitung der Messinstrumente u. kritische Anwendung der technischen Standards; Justierung u. Überprüfung der Einstellung der Instrumente mittels eigener Maßverkörperung oder eigener Verfahren; Kenntnis der wichtigsten Programmierfunktionen, auch mittels „Selbstlernverfahren“ erworben, für die Einrichtung/das set up der Maschine; Beherrschung des technischen Zeichnens, Grundkenntnisse der Werkstofftechnologie (z. B. strukturelle, mechanische, chemische Merkmale); situationsgerechte Anwendung von Methoden u. Technologien; Kenntnis des vollständigen Umwandlungsprozesses des Produkts bezogen auf den Zuständigkeitsbereich	Verfassung von Berichten mittels vor- u. nicht vorbestimmter digitaler Instrumente u. Anwendungen; Management der interfunktionalen Beziehungen in Bezug auf die zugeteilten betriebswirksamen Tätigkeiten; Bereitschaft zu Schnittstellentätigkeit mit anderen betrieblichen Funktionen u. externen, mit Kunden oder Lieferanten verbundenen Technikern; Beaufsichtigung der u. Beistellung zu den Kollegen; Verständnis u. Verwendung der technischen Fachbegriffe in der maßgeblichen Fremdsprache; Suche nach den Grundursachen der Abweichungen (Nicht-Übereinstimmungen)	von Produkten oder Maschinen oder Fertigungslinien	n, die mit dem Produktionszyklus u. den verwendeten Technologien verbunden sind	Verbesserungen vor; betriebswirksame Koordinierung von Arbeits- u. Verbesserungsgruppen u. Pflege der korrekten Anwendung der vorgeschriebenen Methoden
B1	Fachtechniker für Prüfung/ Abnahme und Wärme- behandlung	Er konfiguriert u. führt spezialisierte Prüfungen u. Abnahmen aus mit großer Handlungsautonomie hinsichtlich der zu testenden technischen Spezifikationen; er ist technischer Bezugspunkt in seinem Bereich wie auch für andere Funktionen u. je nach betrieblichem Kontext koordiniert er Gruppen von Beschäftigten	Er verfügt über angemessene Kompetenzen hinsichtlich der Werkstofftechnologie, der Wärmebehandlungen sowie der Standards u. der Prüf- u. Zertifizierungsmethoden; er sorgt für die Konfiguration, Änderungen u. Varianten von besonders komplexen Geräten bei Berücksichtigung der Durchlaufzeiten, des Verbrauchs, der Bearbeitungsstandards in Abhängigkeit von den zugeteilten Zielsetzungen bezüglich Produktionseffizienz, Qualität, Zuverlässigkeit	Benutzung von digitalen Instrumenten u. Anwendungen u. von Systemen der Büroautomation; Benutzung von auch statistischen Berechnungsmethoden; Kompetenzen zur Planung der eigenen Tätigkeit u. für die Problemlösung; Fähigkeit zur technischen Diskussion mit Kunden u. Lieferanten; Fähigkeit sich angemessen in der maßgeblichen Fremdsprache auszudrücken, um mündlich wie schriftlich technische Inhalte zu kommunizieren; Aus/Weiterbildung sowie Schulung der Mitarbeiter u. der Kollegen bezüglich der Technologien, der Prozesse u. der Gerätschaften der eigenen Zuständigkeit	Bezüglich aller Methoden u. Prozesse u. Instrumente/Gerätschaften des eigenen Bereichs	Fähigkeit zu interdisziplinären (Bereich übergreifenden) Ansatz bei der Schnittstellentätigkeit mit anderen betrieblichen Funktionen u. externen Lieferanten/Dienstleistern u. Stellen/Körperschaften	Im Rahmen der methodologischen u. organisatorischen Betriebsverfahren steuert er in seinem Zuständigkeitsbereich die Ermittlung von Verbesserungsfeldern u. der entsprechenden Lösungen
		Er sorgt für die	Er besitzt technologische u.	Sachkundige Anwendung der	Betrifft	Fähigkeit zu	Im Rahmen der

B2	<b>Erfahrener Fachtechniker Senior für Prüfung/ Abnahme und Wärmebehandlung</b>	organisatorische u. wirtschaftliche Verwaltung der für Prüfungen/Abnahmen u. Einrichtung der Behandlungen bereitgestellten Ressourcen u. verfügt, in Abhängigkeit vom betrieblichen Kontext, über Ermessensspielraum bezüglich der technischen Entscheidungen bei veränderlichen Bedingungen innerhalb einer vorhersehbaren Schwankungsbreite; dabei leitet er das Personal einer Einheit oder eines Projektes u. sorgt für dessen Kompetenz	wissenschaftliche Fachkompetenzen, die für die Effizienz u. technisch-produktive Kontinuität des Bezugsbereichs erforderlich sind; er ist fähig, den Produktionsfluss, die Kosten der Zyklen u. die entsprechenden technischen Investitionen auch mittels Anwendung der Instrumente u. der maßgeblichen Methoden zu optimieren	komplexen Verfahren u. Instrumente; Anwendung komplexer quantitativer Methoden mit Hilfe informatischer Instrumente; eigenständige Planung u. Verwaltung von Entwicklungsprojekten; Führung interfunktionaler Beziehungen u. Kommunikation in der vorherrschenden Fremdsprache	eine große Familie von Technologien	interdisziplinären (Bereich übergreifenden) Ansatz bei der Schnittstellentätigkeit mit anderen betrieblichen Funktionen u. externen Lieferanten/Dienstleistern u. Stellen/Körperschaften	betrieblichen methodologisch-organisatorischen Verfahren u. in Zusammenarbeit mit anderen Stellen beteiligt er sich an der Festlegung von innovativen Lösungen u. an den Maßnahmen zur Verbesserung; er koordiniert interfunktionale Arbeitsgruppen zur Erforschung neuer Technologien u. zur Steuerung der Investitionsprojekte; er untersucht alternative Lösungen zur Prozessgestaltung
B3	<b>Verantwortlicher für Prüf- Abnahme- und Prozesstechnik/ Wärmebehandlung</b>	Er überwacht mit Ermessensspielraum u. Autonomie die technischen Kompetenzen eines Prozessbereiches, übt Koordinierungstätigkeiten aus u. steuert die fachtechnischen Beiträge u. sorgt für die Verwaltung der zugeteilten Ressourcen	Auf der Grundlage von angemessenen wissenschaftlichen Kenntnissen sowie der Kenntnisse hinsichtlich Produkt u. Prozess, der Standards u. der anwendbaren Rechtsvorschriften/Normen verfügt er über einen besonderen, hohen technologischen Spezialisierungsgrad für die ihm zugewiesenen Prozessbereiche; Führungs- u. Organisationsfähigkeiten bezüglich der Produktionsfaktoren sowie der Kontrolle u. Steuerung der technisch-wirtschaftlichen Prozessindikatoren	Eigenständigkeit bei der beruflichen Weiterbildung; fortentwickelte Fähigkeiten bei der Benutzung von Softwareprogrammen zur Verwaltung, Statistik u. Prozess; Planung, Entwicklung u. Ergebnis orientierte Verwaltung von Projekten in einem von nicht vorhersehbaren Wandlungen betroffenen Umfeld; Führung u. Entwicklung der Mitarbeiter durch Zuweisung von Zielen, Prioritäten u. Zeitplänen (Ausführungszeiten); Steuerung der Beziehung mit den verbundenen technischen Stellen; Kommunikation in der vorherrschenden Fremdsprache	Betrifft eine große Familie von Technologien	Große Fähigkeit zu interdisziplinären (Bereich übergreifenden) Ansatz bei der Schnittstellentätigkeit mit anderen betrieblichen Funktionen u. externen Lieferanten/Dienstleistern u. Stellen/Körperschaften	Er koordiniert interdisziplinäre Arbeitsgruppen zu Investitions- u. Verbesserungsprojekten u. vertritt dabei den eigenen Zuständigkeitsbereich; er schlägt alternative u. innovative Lösungen zur Prozessgestaltung vor
A1	<b>Verantwortlicher für Prozesse u. Technologien der Produktionsstätte</b>	Im Rahmen einer wichtigen, in mehrere Prozessanlagen gegliederten Produktionseinheit beaufsichtigt er die unterschiedlichen Funktionen des den Prozessen u. den Technologien gewidmeten Bereichs; er verfügt dabei über große Autonomie hinsichtlich der technischen u. menschlichen Ressourcen u. gewährleistet die Koordinierung mit der Produktionsleitung	Auf Grundlage des bedeutsamen wissenschaftlichen u. industriellen Wissens besitzt er eine vollständige Kenntnis der Technologien des Bereichs u. ist fähig, zur Entwicklung derselben beizutragen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, organisatorischen u. normativen Auswirkungen	Fähigkeit im eigenen Umkreis die fachtechnischen, betriebswirksamen Kompetenzen zu beschaffen, zu entwickeln, klarzustellen u. weiterzugeben; fortentwickelte Fähigkeiten bei der Benutzung von Softwareprogrammen zur Verwaltung, Statistik u. Prozess; Planung, Entwicklung u. Steuerung von Projekten bei Zielfestlegung in einem von nicht vorhersehbaren Wandlungen betroffenen Umfeld; Förderung des interfunktionalen Zusammenwirkens u. der organisatorischen Integration; er kommuniziert in der vorherrschenden Fremdsprache	Betrifft eine große Familie von Technologien	Große Fähigkeit zu interdisziplinären (Bereich übergreifenden) Ansatz bei der Schnittstellentätigkeit mit anderen betrieblichen Funktionen u. externen Lieferanten/Dienstleistern u. Stellen/Körperschaften	Er nimmt teil an der Festlegung von Investitions- u. Verbesserungsprojekten u. an der Auswahl innovativer Technologien; er koordiniert u. beaufsichtigt die Tätigkeiten zu Problemlösungen u. bestimmt die auf die wirtschaftlich-produktive Optimierung ausgerichteten Maßnahmen zur Verbesserung des Produkts u. des Produktionsprozesse

		sowie mit den Stellen der Produktprojektier ng u. der wirtschaftlichen Verwaltung					sses
--	--	--	--	--	--	--	------

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHS FORSCHUNG&ENTWICKLUNG U.  
PROJEKTMANAGEMENT

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Polyvalenz	Poly-funktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
D1	Mitarbeiter der Nebendienste zur Projektplanung	Er erfüllt bei fortschreitender Entwicklung ergänzende Pflichtaufgaben im Planungsdienst	Auf Grundlage einfacher Handlungsanweisungen, die sprachliche u. rechnerische Grundkenntnisse u. minimale manuelle Fertigkeiten voraussetzen u. die Benutzung von auch digitalen, voreingestellten Geräten u. Systemen beinhalten, erledigt er den Druck auch auf dreidimensionalen Trägern, die Reproduktion, die Etikettierung, die Verpackung, die Katalogisierung u. Archivierung der graphischen Arbeiten, der technischen Dokumentation, der Prototypen u. der Bauteile	Erstellung von einfachen Tabellen u. Übersichten in vordefinierten Formaten, von einfachen Berichten zu Tätigkeiten u. Versammlungen (Sitzungsprotokolle)	Einige Tätigkeiten im zugeteilten Bereich	Minimale Kenntnis der Produkttypologie u. der Organisation des Dienstes	Bei der Bewältigung von Unregelmäßigkeiten, Sonderfällen, Innovationen u. Verbesserungen wird er unterstützend geführt
D2	Mitarbeiter der Nebendienste zur Projektplanung	Er kann Rollen der praktischen Verbindung bzw. Beistellung ausüben ohne hierarchische Verantwortung des Typs „team leader“	Auf Grundlage von Handlungsanweisungen benutzt er mit eingeschränkter Autonomie hinsichtlich der Einstellung vorgeregelte auch digitale Geräte u. Systeme u. elementare rechnerische, geometrische u. sprachliche Kompetenzen anwendend, erledigt er den Druck auch auf dreidimensionalen Trägern, die Reproduktion, die Etikettierung, die Verpackung, die Katalogisierung u. Archivierung von graphischen Arbeiten, der technischen Dokumentation, der Prototypen u. der Bauteile	Er verfügt über beschränkte Autonomie bei der einfachen Suche nach Daten u. Informationen auf den betrieblichen Systemen zur Einrichtung von Prozeduren u. Datenverarbeitung; Erstellung einfacher Dokumente zu Produkt u. Prozess in Papierform oder in digitalen vorkonfigurierten Formaten, elementare Verwendung von voreingestellten Textprozessoren u. Kalkulationstabellen; Aufbereitung von wiederkehrenden technischen Elaboraten in der maßgeblichen Fremdsprache	Betrifft eine beschränkte Anzahl von betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten im Bereich der Projektierung	Kenntnisse bezogen auf die Produkttypologie u. der Organisation der technischen Dienste	Er schlägt einfache Änderungen u. Anpassungen vor, indem er gemäß dem betrieblichen Kontext an Arbeitsgruppen zur Verbesserung u. zur Problemlösung mit Anwendung der vorgeschriebenen Methoden teilnimmt
C1	Mitarbeiter der Projektierungsdienste	Er kann Rollen der praktischen Verbindung bzw. Beistellung ausüben ohne hierarchische Verantwortung des Typs „team leader“	Wie für D2 mit anerkannter Autonomie	Wie für D2 mit der Fähigkeit, die Schulung der Kollegen durch Beistellung vorzunehmen	Betrifft die Gesamtheit einer homogenen Gruppe von Tätigkeiten des technischen Dienstes oder eines Projektes	Grundkenntnis der Produkte, der Phasen u. Rollen bei dem Prozess der Zeichnungen/des Entwurfs u. des Projektes sowie der betrieblichen Funktionen, wo das Planungsbüro für den eigenen Bereich als Schnittstelle dient,	Er schlägt einfache Änderungen u. Anpassungen vor, indem er an Arbeitsgruppen zur Verbesserung teilnimmt, bei Anwendung der vorgeschriebenen Methoden
		Auf der Grundlage Von technischen	Er hat vollständige Kenntnis der Grundlagen u. Methoden	Er besitzt Autonomie bei der Beschaffung	Hinsichtlich aller	Bewusste Wahrnehmung	Beteiligung an den Tätigkeiten

C2	<b>Konstruktionszeichner</b>	Beschreibungen, Schemata u. Projektentwürfe entwickelt er mit normaler Autonomie die graphische Darstellung / das Rendering u./oder den Detailentwurf von Teilstücken oder Gesamtbauteilen; er wählt dabei die geeigneten Instrumente u. Methoden in Zusammenarbeit mit dem Projektteam	der graphischen Darstellung u. der digitalen Applikationen (Software) u. Instrumente für das Zeichnen u. er verwendet importierte wie exportierte Dateiformate gemäß den Erfordernissen des Kunden / Teams u. er interpretiert die Daten zu Erstellung der Zeichnung von komplexen Arbeiten aufgrund vollständiger, auf einen spezifischen Bereich bezogener Kompetenzen, die das Produkt, die Werkstoffe, die Teilkomponenten u. die entsprechenden Bearbeitungen betreffen; er ist dabei fähig, die normalen quantitativen Methoden anzuwenden, die für die Herstellung der graphischen u. digitalen Darstellungen u. für die technischen Begleitunterlagen erforderlich sind	der technischen Produktbeschreibungen u. -darstellungen; er hat eine nicht spezialisierte Kompetenz hinsichtlich Anwendungen, Netzwerke u. Peripheriegeräte der Abteilung; er ist autonom bei der Verwendung der Programme der Büroautomation für die Erstellung von Kalkulationstabellen, technischen Unterlagen u. Präsentationen; er ist fähig, technische Texte zu verfassen u. entsprechende Präsentationen vorzunehmen, auch mit elementarer Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache	Methoden u. Instrumente der graphischen Darstellung, die in seinem Bereich verwendet werden	der unterschiedlichen Prozesse der Projektierung, der Qualitätssicherung des Projektes sowie bewusste Wahrnehmung der betroffenen, hauptsächlichen Produktionsprozesse verbunden mit der Fähigkeit, Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen zu sein	zur Verbesserung u. Vorschläge zur korrekten Anwendung der Methoden u. entsprechende Überprüfungen
C3	<b>Planer-Konstrukteur</b>	Er erstellt komplexe Projekte (Konstruktionsentwürfe) u. ist im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen selbständig hinsichtlich Diagnose u. Anpassung der Methoden u. Lösungen angesichts von Störungen, Schwankungen bezüglich Produkt u. Prozess sowie gegenüber nicht wiederkehrender Tätigkeiten entsprechend der Organisation; er leitet strukturierte Gruppen von Mitarbeitern	Er hat vollständige Kenntnis der Grundlagen u. Methoden der graphischen Darstellung u. der digitalen Applikationen (Software) u. Instrumente für das Zeichnen u. er verwendet importierte wie exportierte Dateiformate gemäß den Erfordernissen des Kunden / Teams u. er interpretiert die Daten zu Erstellung der Zeichnung von komplexen Arbeiten aufgrund vollständiger, auf einen spezifischen Bereich bezogener Kompetenzen, die das Produkt, die Werkstoffe, die Teilkomponenten u. die entsprechenden Bearbeitungen betreffen; er ist dabei fähig, quantitative Methoden für die Bemaßung von Bestandteilen, Teilen, u. Teilsystemen anzuwenden, u. auf Grundlage der organisatorischen Festlegungen wählt er die Werkstoffe, die Technologien u. die Produktionsmethoden	Selbständigkeit bei der Beschaffung u. Verarbeitung der technischen Beschreibungen des Produkts u. der grafischen Darstellungen; Kompetenz hinsichtlich der Applikationen (Software), der Netzwerke u. der peripheren Geräte der Abteilung; Autonomie bei der Verwendung der Programme der Büroautomation zur Ausrichtung u. Verwendung von Kalkulationstabellen sowie für die Verfassung von technischen Berichten u. die Erstellung von Präsentationen. Die Fähigkeit, technische Berichte zu verarbeiten u. spezifische Präsentationen für interne Stellen, Kunden u. Lieferanten zu gestalten mit angemessener Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache	In Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext hinsichtlich der Tätigkeiten des Konstruktionszeichners u. der Planung von Produkten eines bestimmten technologischen Feldes	Bewusste Wahrnehmung der Prozesse der Planung, der Qualität, der Beschaffung u. Verwaltung des Projekts mit der Fähigkeit zur Interaktion mit anderen betrieblichen Funktionen, externen Fachleuten, Kunden u. Lieferanten	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen entscheidet er technische Änderungen u. Anpassungen, wählt die Methoden u. sorgt für die korrekte Einpassung im Rahmen der betrieblichen Verbesserungsgruppen
B1	<b>Verantwortlicher für das Konstruktionszeichnen - Design leader</b>	Er leitet mit großer Handlungsautonomie in einem bestimmten methodologischen oder technologischen oder Produkt bezogenen Bereich die Tätigkeiten der Teams für das Konstruktionszeichnen u. trägt die Verantwortung für die Qualität u. den zeitlichen Ablauf des Prozesses der	Auf Grundlage einer anerkannten Erfahrung hinsichtlich der Methoden u. den Technologien der grafischen Darstellung (Konstruktionszeichnung) u. einer strukturierten Ausbildung hinsichtlich der in seinem Bereich eingesetzten Produkt und/oder Prozess bezogenen Technologien lenkt er die Interpretation von technischen Beschreibungen u. die Einführung von Änderungen u. Varianten zum Produkt u. der Planungsmethode in Abhängigkeit von den	Sachkenntnis in der Verwendung der Programme der Büroautomation u. der betriebswirksamen Leitung der Systeme der Abteilung; Kompetenzen in der Planung der eigenen Tätigkeiten u. im Lösen von Problemen (problem solving); Fähigkeiten zur Analyse u. Synthese verbunden mit der Fähigkeit zur technischen Diskussionsführung mit Kunden u. Lieferanten/Dienstleistern; angemessene Fähigkeit sich in der maßgeblichen Fremdsprache auszudrücken, um mündlich wie	Abhängig vom organisatorischen Kontext sind alle Prozesse des Konstruktionszeichners im Bereich der Zuständigkeit betroffen	Er unterstützt mit den fachlichen Kompetenzen die interfunktionalen Verbindungen u. die Beziehungen mit den Kunden u. den Lieferanten	Er führt das Personal des eigenen Bereichs gemäß den in den betrieblichen Initiativen oder Systemen der Verbesserung angestrebten Zielen

		grafischen Darstellung (Konstruktionszeichnung)	Erfordernissen des Kunden u. der technisch-wirtschaftlichen Verbesserung des Projekts	schriftlich technische Inhalte kommunizieren zu können; Aus- u. Weiterbildung u. Schulung der Mitarbeiter u. Kollegen zu den Technologien u. Prozessen der jeweiligen Zuständigkeit			
B2	<b>Erfahrener Konstrukteur/in-Planer/in Senior</b>	Er trifft mit Ermessensspielraum Entscheidungen hinsichtlich der Standards u. der betrieblichen Produktstrategien, der erforderlichen Studien u. der detaillierten Festlegung der technisch-funktionalen Konstruktionsbeschreibungen der auch komplexen u. innovativen Produkte in Berücksichtigung der Kunden-Normen u. Anwendungsvoraussetzungen, unter Beachtung der wirtschaftlich-produktiven Verträglichkeiten	Er besitzt Fachkompetenzen hinsichtlich des Produkts u. der Anwendung, was die Standards u. die technischen Normen, die Werkstoffe, die Teilkomponenten sowie die Bearbeitung betrifft; dazu Fachkompetenzen hinsichtlich der Grundsätze, der Methoden u. der Applikationen (Software) u. der funktional konzipierten Instrumentenanordnung, des Konstruktionszeichnens, der Bemaßung der Bauteile; dazu ist er fähig, komplexe Berechnungsmethoden, Projekt- u. Prüfmethoden sowie Testmethoden auszuwählen u. anzuwenden	Kenntnis der Methoden zur wirtschaftlichen Führung u. Bewertung eines Projekts; Erweiterte Autonomie bei der Beschaffung u. Interpretation von Normen u. Standards, der technischen Beschreibungen u. Projektunterlagen; hohe Kompetenzen bei der Anwendung komplexer Informatiksysteme; er ist fähig, technische Unterlagen u. komplexe Präsentationen auszurichten u. durchzuführen bei sachkundiger Anwendung der angemessenen digitalen Verfahren. Er bemüht sich aktiv, um seine Weiterbildung u. unterstützt die Aus- u. Weiterbildung der Kollegen für seinen Fachbereich; er interagiert mit anderen Fachleuten u. Stellen/Körperschaften, mit Kunden u. Lieferanten u. kommuniziert in der maßgeblichen Fremdsprache	In Abhängigkeit vom organisatorischen Kontext betrifft es die Tätigkeiten u. Prozesse des Konstruktionszeichnens im Zuständigkeitsbereich	Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen u. externen Partnern; Prozess- u. Methodenkompetenzen hinsichtlich der Produktion u. technisch-kommerzielle Kompetenzelemente	Mit seinem Fachbeitrag beteiligt er sich an den interfunktionalen Maßnahmen zur Verbesserung u. problem solving, indem er spezifische Verbesserungsprojekte steuert u. Innovationsprojekte seines Bereichs leitet
B3	<b>Mitarbeiter der Projektgruppe/Project Team Member Produkt</b>	Auf Grundlage der technologischen, normativen u. der Marktentwicklungen überwacht er, im Rahmen von interfunktionellen Projektteams, die Produktkompetenzen u. handhabt die betriebswirksamen Beiträge zur Konstruktionszeichnung u. Projektierung in Koordination mit den Funktionen der Technologie, des Prozesses, des Einkaufs, der Qualität u. der wirtschaftlichen Kontrolle	Dank der hohen fachtechnischen Spezialisierung u. der Kenntnis des Marktes u. der von den Wettbewerbern getroffenen Lösungen u. im Besitz der möglichen fachlichen Ausbildungsvoraussetzungen ist er der zuständige Bezugspunkt für die Produkttechnologien in Kontakt mit den Fachleuten der Forschungsstelle u. dem interfunktionalen Team	Im Besitz von hohen Kompetenzen bezüglich der Methoden des Projektmanagements u. mit der Fähigkeit, die technischen Prioritäten gegenüber den wirtschaftlich-produktiven Verträglichkeiten auszuhandeln, beteiligt er sich an der Führung von strukturierten Prozessen in sich wandelnden, nicht vorhersehbaren Kontexten u. an der Entwicklung von Lösungen, die hinsichtlich Technologie, Anwendungen, Normen u. Standards sowie der Entwicklungsmethoden innovativ sind; er steuert die Kompetenzentwicklung u. die Motivation der Mitarbeiter; er beweist hohe Fähigkeit in der Verfassung u. Gestaltung von komplexen technischen Texten u. Präsentationen, wobei er die Instrumente der Büroautomation u. die Fachanwendungen benützt. Er verfügt über große Autonomie hinsichtlich der Interaktion mit anderen Fachleuten u. Stellen/Körperschaften, Kunden u. Lieferanten u. kommuniziert in der maßgeblichen Fremdsprache	Er ist autonom hinsichtlich aller das Projekt oder vergleichbare Projekte betreffenden Produktkompetenzen	Strukturierte Kenntnis u. Verständnis der Produktions- u. Einkaufsfunktionen sowie der Fachbereiche der Projektierung bei direkter Interaktion mit Kunden u. Lieferanten sowie Drittstellen	Er leitet mit dem Beitrag seiner Fachkompetenz die Tätigkeiten zu den interfunktionalen Verbesserungen u. zum <i>problem solving</i> u. leitet Projekte zur Innovation u. fördert, auf die Produktkompetenzen bezogene Investitionsentscheidungen
		Er führt u. entwickelt die menschlichen,	Er verfügt über allgemeine Kompetenzen hinsichtlich der Produkttechnologien u. der	Auf der Grundlage einer soliden technischen u. unternehmerischen Kompetenz	Betrifft alle Projektieru	Einblick u. Verständnis der Ziele der	Im Rahmen der allgemeinen Unternehmensziele

A1	<b>Verantwortlicher für Studien und Projekte</b>	<p>technischen u. wirtschaftlichen Ressourcen des Dienstes für die Produktprojektierung gemäß den allgemeinen Unternehmenszielen u. seiner Organisation u. bei direkter Meldung an die Unternehmensleitung, indem er die Bereitstellung aller Daten u. der technischen Unterlagen sichert die erforderlich sind, um das Portfolio der laufenden Produkte in Produktion zu setzen u. die nächsten Produktfamilien zu entwerfen u. zu entwickeln; er vertritt das Unternehmen bei technischen Ausschüssen u. bei Verhandlungen mit dem Kunden im technischen Bereich vor u. nach dem Verkauf</p>	<p>Projektmethoden, der Kundenanwendungen u. der Produktionsprozesse, mit einer vertieften u. bewussten Wahrnehmung der technologischen Trends der Entwicklung der Wettbewerber u. der wirtschaftlichen Vereinbarkeit (Kompatibilität). Er bewertet u. fördert die Entwicklung von technischen u. normativen Standards u. schützt mit den geeigneten Mitteln das geistige Eigentum des Unternehmens</p>	<p>verwaltet er komplexe Prozesse u. Projekte von strategischer Bedeutung in einem Kontext von nicht a priori bestimmbar Änderungen, indem er die Beschaffung u. die Analyse der wichtigen Daten organisiert, strukturierte Technologie- u. Informationssysteme handhabt auch in der Auswahl- u. Einpassungsphase derselben, die Mitarbeiter u. Mitwirkenden aussucht, ausbildet /schult u. motiviert; mit Autorität gestaltet er Präsentationen u. führt Verhandlungen, auch in der maßgeblichen Fremdsprache u. zeigt gemäß den Zielen u. deren Neufestlegung/Optimierung alternative Szenarien auf</p>	<p>ngsprozess des Unternehmens u. alle vergleichbaren Geschäftsbereiche</p>	<p>verschiedenen Betriebsfunktionen, die Fähigkeit die Unterlagen der Erfolgs- u. Investitionsrechnung zu interpretieren, wobei er außerdem die allgemeinen Unternehmensentscheidungen unterstützt hinsichtlich der Marktpositionierung mit Hilfe der Marketing- u. Verkaufsstellen</p>	<p>le unterstützt er die Planung der wettbewerbsfähigen Entwicklungsstrategien u. sichert das problem solving, die Innovationen im Verantwortungsbereich u. fördert die technologischen Spitzenleistungen mittels Ressourcen, Organisation, Kommunikation u. Aus/Weiterbildung</p>
----	--	--	---	---	---	---	--

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHS HANDELSDIENSTLEISTUNGEN

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Polyvalenz	Poly-funktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
D1	Mitarbeiter bei Marketing-Hilfs/Nebendiensten	Er erledigt mit fortschreitender Entwicklung unterstützende Pflichten im Bereich der kommerziellen Dienste	Er übt einfache auch manuelle Tätigkeiten aus zur Handhabung von Informationsmaterial, Muster u. Ausstattungen für die Werbung; auf voreingestellten digitalen Formaten verfasst er Listen u. Übersichten bringt diese in Einklang; abhängig vom Kontext lenkt er gewöhnliche Transportmittel	Bewusste Grundwahrnehmung der Produkte u. Dienste, die Gegenstand der Tätigkeit sind, sowie der Kundentypologie; Ausführung einfacher Anweisungen zu aufeinanderfolgenden Arbeiten; Verwendung der gewöhnlichen Geräte zur telefonischen u. digitalen Kommunikation oder von voreingestellten Instrumenten; soziale Grundfertigkeiten in Italienischer/deutscher Sprache	Bezüglich einiger Tätigkeiten im zugewiesenen Bereich	Bewusste Grundwahrnehmung der betrieblichen Dienste, zu denen die kommerzielle Abteilung Schnittstelle ist	Bei der Bewältigung von Abweichungen, Sonderfällen, Innovationen, Verbesserungen wird er geführt
D2	Mitarbeiter der kommerziellen Nebendienste	Beschränkte Autonomie bei Pflicht- u. Nebenaufgaben des kommerziellen Bereichs im Zusammenwirken mit dem Team	Er erledigt gewöhnliche u. wiederkehrende Aufgaben zur Sortierung, Archivierung Digitalisierung von Dokumenten u. Handelsdaten, er hakt u. gleicht Listen u. Übersichten ab, indem er auf unterschiedliche Quellen zurückgreift oder direkt vor Ort Erhebungen macht auch mittels einfacher strukturierter Interviews oder digitaler Datenträger oder elementarer Anwendung von Programmen zur Textverarbeitung u. Tabellenkalkulation	Minimale, einführende Kenntnisse hinsichtlich der Produkt- u. Kundentypologie; Verwendung von nicht quantitativen Statistikinstrumenten; beschränkte Autonomie bei der Suche nach einfachen Daten u. Informationen auf den betrieblichen Systemen zur Erfassung u. Verarbeitung der Verwaltungsdaten sowie bei der freien On-line-Suche; dabei redigiert, formatiert, reproduziert, archiviert u. verbreitet er die Ausarbeitungen, auch auf digitalem Weg; Grundanwendung der voreingestellten Programme zur Textverarbeitung u. Tabellenkalkulation; Behandlung von einfachen, wiederkehrenden, in der maßgeblichen Fremdsprache verfassten Dokumente	Bezüglich einer beschränkten Anzahl von betriebswirksamen Tätigkeiten des kommerziellen Bereichs	Minimal bewusste Wahrnehmung der betrieblichen Dienste, zu denen die kommerzielle Abteilung u. die Kunden Schnittstelle sind	Er schlägt einfache Verbesserungen der eigenen Tätigkeit vor u. beteiligt sich, in Abhängigkeit vom betrieblichen Umfeld, mit Einsatz der vorgeschriebenen Methoden, an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen
C1	Mitarbeiter der kommerziellen Dienste	Er kann Rollen der praktischen Verbindung bzw. Beistellung ausüben ohne hierarchische Verantwortung des Typs „team leader“	Wie für D2 mit anerkannter Autonomie	Wie für D2 mit der Fähigkeit, die Schulung der Kollegen durch Beistellung vorzunehmen	Betrifft die Gesamtheit einer homogenen Gruppe von betriebswirksamen Handelstätigkeiten	Grundkenntnis der betrieblichen Dienste, zu denen die kommerzielle Abteilung u. die Kunden Schnittstelle sind	Er schlägt einfache Änderungen u. Anpassungen vor u. beteiligt sich aktiv, mit Autonomie hinsichtlich des Einsatzes der vorgeschriebenen Methoden, an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen
C2	Mitarbeiter Customer Care /Kundendienst Eingang der Bestellungen	Anhand der betrieblichen Anweisungen u. Verfahren erledigt er mit normaler Autonomie die manuellen oder automatisierten Prozesse der Auftragsannahme in Verbindung mit	Er besitzt annähernde Kenntnis der Produkte, der Dienste u. der kommerziellen u. logistischen Bedingungen des betrieblichen Angebots sowie eine angemessene Kenntnis der Verfahren, der Dokumente u. der informatischen Systeme bezüglich Annahme, Eingabe u. Bestätigung des Auftrags, damit die buchhalterischen	Autonomie bei der Beschaffung u. Verarbeitung von kommerziellen Informationen u. Bedingungen in den betrieblichen Systemen u. On-line; Anwendung einfacher numerischer Methoden u. Erstellung von Übersichten u. Abgleichungen mittels nicht voreingestellter digitaler Datenträger wie z.B.	Gemäß dem organisatorischen Kontext betrifft es alle Prozesse zur Sammlung der	Bewusste Wahrnehmung aller wichtigen Prozesse hinsichtlich Planung, Produktion, Logistik, Lagerhaltung u. Verwaltung u. Fähigkeit	Er schlägt für Fälle kommerzieller Nicht-Übereinstimmung u. für die Einpassung neuer Bedingungen u. Verfahren vor, koordiniert dabei,

		dem Kunden u. überprüft die Übereinstimmung der Produktdaten, der Zeitpläne, der Preisnachlässe, die Mengen u. Bestimmungsorte sowie, gemäß der betrieblichen Festlegungen, die korrekte Dateneingabe in die betrieblichen Systeme; dabei leitet er ein Team von Beschäftigten im zugewiesenen Umkreis	Unterlagen analysiert u. bewertet, die vom Standard u. Regelmäßigkeit abweichenden Fälle korrekt erfasst u. verwaltet, die Änderungen des Portfolios korrekt in Produktion gesetzt u. die Handelsbedingungen u. die Prozessinnovationen im eigenen Bereich umgesetzt werden können	Arbeitsblätter/Tabellen; dabei arbeitet er mit Fachleuten anderer betrieblicher Bereiche zusammen u. interagiert, wenn erforderlich, mit den Kunden auch mit Einsatz von Grundkenntnissen einer Fremdsprache	Aufträge im Zuständigkeitsbereich	Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen zu sein	abhängig vom Kontext, betriebswirksam in Anwendung der betrieblichen Methoden u. Verbesserungsgruppen
C3	<b>Fachpersonal Customer Service /Kundendienst</b>	Er betreut mit Eigeninitiative die Kunden u. führt eine strukturierte Gruppe von Mitarbeitern des Kundendienstes, um im Rahmen der betrieblichen Vorausschau u. Prozessen die aus den allgemeinen Handelsverträgen entstandenen Erfordernisse zu erfüllen; dazu setzt er die Prioritäten fest u. ordnet die zweckmäßigen Anpassungsmaßnahmen betreffend Auftragsannahme, Lieferungspläne, Anwendung der kommerziellen Bedingungen u. Sicherheitsleistungen, Handhabung des Produkts u. Anwendung bezogenen Informationsflusses, mit Unterstützung der zuständigen betrieblichen Stellen	Er besitzt vollständige Kenntnis des Produkts/der Dienste sowie der kommerziellen u. logistischen Bedingungen des betrieblichen Angebots; er hat strukturierte Kenntnis der Verfahren, der Dokumente u. der EDV- Systeme (ITK-Systeme) zur Annahme, Eingabe u. Bestätigung der Aufträge, zum logistischen Ablauf u. zu den Sicherheitsleistungen u. für die Betreuung nach erfolgtem Verkauf, für die Verwaltung der vom Standard abweichenden Fälle u. der Beschwerden, für die korrekte In-Produktionssetzung der Portfolio-Änderungen, der Handelsbedingungen u. der Innovationen im eigenen Umkreis	Er verfügt über große Autonomie bei der Beschaffung u. Verarbeitung, auf den betrieblichen Systemen oder On-Line, der kommerziellen Informationen u. Bedingungen, bei der Anwendung quantitativer u. statistischer Methoden, bei der Verarbeitung von Berichten u. Präsentationen mit Hilfe nicht voreingestellter digitaler Datenträger wie z. B. Arbeitsblätter; er interagiert mit Fachleuten anderer Betriebsbereiche u. direkt mit den Kunden mit angemessener Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache	Abhängig vom organisatorischen Kontext betrifft es alle Beziehungen mit den Kunden im Zuständigkeitsbereich	Interdisziplinäre, technisch-kommerzielle, logistische u. administrative Kompetenzen u. Fähigkeit, Schnittstelle zu anderen Betriebsfunktionen u. zum Kunden zu sein	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen entscheidet er betriebswirksame Anpassungen u. steuert Tätigkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung des eigenen Bereichs, wobei er dafür die zweckmäßigen Methoden wählt
B1	<b>Fachpersonal für Pre-Sales und After Sales</b>	Auf der Grundlage der Beiträge der betrieblichen Fachstellen leistet er mit großer Autonomie den technischen Kundenbeistand; bei der Vorstellung der Produkte u. Dienste, bei der Anwendung an die besonderen Bedürfnisse des Kunden aber auch	Er besitzt hohe theoretisch-praktische Kompetenzen hinsichtlich der Technologie u. der Anwendung des Produkts sowie hinsichtlich des Systems u. den Instrumenten zur Diagnose u. Einstellung; diese Kompetenzen erlauben, gemäß der betrieblichen Festlegungen, eine Handlungsautonomie bei der Diagnose u. Analyse der Ursachen (Ursachenfindung) u. bei der Ausarbeitung der technisch-organisatorischen	Vollständige Autonomie bei der Beschaffung, Interpretation u. Erstellung von technischen Beschreibungen u. Anweisungen; fortgeschrittene Anwendung von speziellen Informatik-Systemen u. der Systeme der Büroautomation; Anwendung hochkomplexer quantitativer u. grafischer Methoden zur Analyse u. Suche der Ursachen: Fähigkeit zu ständiger Weiterbildung aufgrund der vom Betrieb gesteuerten Bildungsinstrumente	Abhängig vom organisatorischen Kontext betrifft es alle technisch-kommerziellen u. Anwendung bezogenen Prozesse im	Schnittstellenkompetenz mit allen anderen betrieblichen Funktionen u. mit den Funktionen des Kunden u. Lieferanten	Im Einsatz für bedeutsame Ziele leitet er Maßnahmen oder Systeme zur betrieblichen Verbesserung

		bei der Interpretation u. der Erstellung des Pflichtenheftes der Lieferung, bei der Formulierung der wirtschaftlichen Bewertung, bei der Sammlung, Analyse u. Lösung der Anwendungsprobleme sowie der Beschwerden der Kunden	Gegenmaßnahmen	u. –Maßnahmen, wodurch er auch zur Aus/Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter beiträgt; breite Autonomie bezüglich der Interaktion mit anderen Fachleuten u. Stellen/Körperschaften u. bei der Festlegung der Vorgehensprioritäten in Abhängigkeit von den Zeitplänen, den Bedürfnissen der Kunden u. der internen Stellen; er gestaltet strukturierte Präsentationen der Probleme u. der Lösungen u. benutzt dabei in angemessener Weise die maßgebliche Fremdsprache	Zuständigkeitsbereich		
B2	<b>Kunden-Verantwortlicher</b>	Im Rahmen der betrieblichen Verfahren u. Handelsstrategien sichert er mit Ermessensspielraum die Umsatzziele, das Produkt-Mix u. die Wirtschaftlichkeit über die Beziehung mit den Kunden, die ihm zugeteilt wurden für die Vorstellung der Produkte/Dienste, für die Verhandlung zu den Handelsbedingungen innerhalb des Rahmenabkommens, für die Ermittlung der Erfordernisse u. Geschäftsmöglichkeiten des Kunden; auf diese Weise leistet er einen Beitrag zum Verständnis des Marktgeschehens	Er besitzt gehobene Kenntnisse der angebotenen Produkte u. Technologien sowie der Kundenanwendungen u. des Angebots des Konkurrenzunternehmens; er verfügt über Fachkompetenzen hinsichtlich der Handelsprozesse des spezifischen Marktes, des Unternehmens u. des Kunden	Er verfügt über erweiterte Autonomie bei der Beschaffung u. Interpretation komplexer technischer, kommerzieller u. Markt bezogener Informationen in einem situativen Umfeld, das von Unsicherheit u. Entwicklungsumbruch gekennzeichnet ist; er strukturiert u. verwandelt diese Informationen in wirksame Präsentationen mit Berücksichtigung der unterschiedlichen Zielgruppen; er kann auch in technischen, normativen, rechtlichen u. Verhandlungskontexten schriftlich wie mündlich kommunizieren; er benutzt mit Sachkunde die quantitativen Methoden u. die Instrumente der Büroautomation. Er ist autonom hinsichtlich der ständigen Weiterbildung u. der Aus/Weiterbildung von Mitarbeitern u. Kunden; er ist weitgehend eigenständig in der Interaktion mit anderen Fachleuten u. Stellen/Körperschaften u. kommuniziert in der maßgeblichen Fremdsprache	Abhängig vom organisatorischen Kontext betrifft es alle Prozesse der Kundenbeziehung im eigenen Zuständigkeitsbereich oder in vergleichbaren Bereichen	Schnittstellenkompetenz mit den anderen Betriebsfunktionen u. mit externen Partnern	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen bestätigt er die Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung für den eigenen Tätigkeitsbereich u. für die zugeteilten Kunden, in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Verantwortlichen, den internen Funktionen u. den betroffenen Kunden; er fördert u. steuert Innovationsprojekte für seinen Bereich u. vertritt diesen anlässlich interfunktionaler Maßnahmen
B3	<b>Key Account Manager / Manager der Großkunden</b>	Entsprechend der betrieblichen Strategien u. abhängig von der Entwicklung der Technologien u. des Marktgeschehens überwacht er die Beziehung zu einem oder mehreren strategischen Kunden, wobei er kurz- oder mittelfristig die Verkaufsziele gemäß Menge, Gewinnspanne u. Kundenzufriedenheit erreicht u. Vorausschätzungen	Aufgrund gehobener allgemeiner Unternehmenskenntnisse u. hohem Fachwissen hinsichtlich der Handelsmethoden unterstützt u. fördert er mit seinen besonderen, unverwechselbaren Kompetenzen hinsichtlich Produkt/Technologie/Normen/Markt den Bereich seiner Zuständigkeit	Er verwaltet Prozesse u. Projekte in einem von nicht vorhersehbaren Entwicklungen gekennzeichneten Kontext u. erarbeitet innovative Lösungen für die Befriedigung der Kundenbedürfnisse; er steuert die Kompetenz- u. Motivationsentwicklung der Mitarbeiter u. bringt die Markt u. Kunden bezogenen Kompetenzen ein, die für die Entscheidungen anderer Funktionen u. der Direktion notwendig sind; er verfügt über große Fähigkeit zur Analyse u. Formalisierung komplexer Informationen u. hat Autonomie bei der Erstellung komplexer technisch-organisatorischer Texte u. Präsentationen, wozu er	Eigenständigkeit bezüglich aller Prozesse der Kundenverwaltung	Strukturierte Kompetenzen hinsichtlich Aufbau u. Verwaltung eines Projektes, Produktdefinition, wirtschaftlich-finanzielle Analyse begleitet von der Fähigkeit zum interdisziplinären Überblick	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen organisiert u. leitet er die Maßnahmen zur Verbesserung u. technisch-organisatorischen Innovation seines Zuständigkeitsbereichs u. vertritt diesen im Rahmen von interfunktionalen Maßnahmen

		u. Informationen zur Trendentwicklung beiträgt		Instrumente der Büroautomation u. Fachanwendungen einsetzt; bei den Verhandlungen mit dem Kunden oder anderen betrieblichen Stellen beweist er große Selbständigkeit u. kommuniziert in der maßgeblichen Fremdsprache			
<b>A1</b>	<b>Verkaufsleiter</b>	Er gewährleistet die Kenntnis u. die Interpretation der Markt- u. Kundentrends u. schlägt dazu Handelsstrategien vor u. trägt zur Festlegung der Ziele u. strategischen Pläne bei u. sichert die Erreichung der spezifischen Handelsziele in einem strukturierten u. unsicheren Kontext mittels Verwaltung der wirtschaftlichen Ressourcen, durch die Entwicklung der internen kommerziellen Organisation u. der Marktbeziehungen, durch die direkte Übernahme der Verwaltung der Kunden, auch mittels Vertretungsvollmacht gegenüber dem Kunden bei wichtigen Verhandlungen	Aufgrund gehobener allgemeiner Unternehmenskenntnisse u. tiefem Wissen u. Verständnis hinsichtlich der Produkte u. der Technologien des Marktes überwacht u. entwickelt er die Gesamtheit der Kompetenzen u. der Prozesse der Kundenbeziehung u. der kommerziellen Verwaltung hinsichtlich aller organisatorischen, normativen, rechtlichen, administrativen u. wirtschaftlichen Auswirkungen	Führung u. Steuerung von komplexen Prozessen u. Projekten von strategischer Bedeutung in einem von nicht vorhersehbarer Änderungen gekennzeichneten Kontext mit Hilfe der Organisation u. Analyse der bedeutsamen Daten durch die Verwaltung von auch geographisch gegliederten Organisationsstrukturen, durch die Auswahl, Aus/Weiterbildung u. Motivation der Mitarbeiter u. Mitwirkenden; er gestaltet Präsentationen u. führt mit Autorität Verhandlungen auch in der maßgeblichen Fremdsprache, in Konfliktsituationen und unter Druck u. erstellt alternative Szenarien entsprechend der Zielsetzungen u. ihrer neuen Festlegung/Optimierung	Betrifft alle Prozesse der Beziehung zum Unternehmenskunden u. zum zugeordneten Markt	Verständnis der Zielsetzungen u. der Vorgangsweisen der verschiedenen Betriebsfunktionen der externen Partner; Fähigkeit zur Ausarbeitung u. Analyse von Geschäftsfällen (business case)	Er steuert die Strategien zur Optimierung der Handelstätigkeiten u. unterstützt damit die Gesamtstrategien des Unternehmens u. fördert u. lenkt die Prozesse des strukturellen Wandels

BEISPIELE FÜR TÄTIGKEITS(BERUFS)BILDER DES FUNKTIONSBEREICHS INFORMATIK-DIENSTE

	Professionalitätskriterien	Autonomie-hierarchisch-funktionale Verantwortung	Spezifisch-technische Kompetenz	Schlüsselkompetenzen (übertragbare Kompetenzen)	Polyvalenz	Poly-funktionalität	Kontinuierliche Verbesserung u. Innovation
D1	Mitarbeiter der Nebendienste der Informationssysteme	Er erfüllt bei fortschreitender Entwicklung ergänzende Pflichtaufgaben im Rahmen der Informationssysteme	Auf Grundlage einfacher Handlungsanweisungen, die sprachliche u. rechnerische Grundkenntnisse u. minimale manuelle Fertigkeiten voraussetzen u. die Benutzung von auch digitalen, voreingestellten Geräten u. Systemen beinhalten, erledigt er den Druck auch auf dreidimensionalen Trägern, die Reproduktion, die Etikettierung, die Verpackung, die Katalogisierung u. Archivierung der graphischen Arbeiten, der technischen Dokumentation, der Prototypen u. der Bauteile	Erstellung von einfachen Tabellen u. Übersichten in Papierfassung oder in digitalen vordefinierten Formaten, von einfachen Berichten zu Tätigkeiten u. Versammlungen (Sitzungsprotokolle)	Betrifft einige Tätigkeiten im zugeteilten Bereich	Minimal bewusste Grundwahrnehmung der Prozesse u. Tätigkeiten der wichtigsten betrieblichen Funktionen	Bei der Bewältigung von Abweichungen, Sonderfällen, Innovationen, Verbesserungen wird er geführt
D2	Mitarbeiter der Nebendienste der Informationssysteme	Beschränkte Autonomie bei Pflicht- u. Nebenaufgaben im Bereich der Informationssysteme	Aufgrund von Handlungsanweisungen u. mit beschränkter Autonomie bei Regelung u. Instandhaltung erledigt er Tätigkeiten der Lagerhaltung, Handhabung u. Beförderung, Auspacken von Warenposten, Montage u. Vorbereitung von Anschlüssen u. Kabeln, wofür allgemeine manuelle Fertigkeiten erforderlich sind, u. er sorgt für die Ersetzung/ das Nachladen von Verbrauchs- u. Abnutzungsmaterial	Beschränkte Autonomie bei der Suche nach einfachen Daten u. Informationen in den betrieblichen Systemen; Erstellung einfacher Dokumente u. Übersichten auf vorbereitetem papiergestützten oder digitalen Format zur Lagerhaltung, von kurzen Berichten zur erfolgten Überprüfung u. zu den ausgeführten Diensten; dazu benützt er auf der Grundstufe voreingestellte Programme zur Textverarbeitung u. Tabellenkalkulation; er behandelt einfache, in der maßgeblichen Fremdsprache verfasste, wiederkehrende technisch-administrative Dokumente; er nimmt an Sitzungen teil, auch durch Fernzugriff, u. verfasst die entsprechenden Protokolle in einem vorbestimmten Format	Betrifft eine beschränkte Anzahl von betriebswirksamen Tätigkeiten u. Gerätschaften im Bereich der Informatik-Dienste	Grundkenntnis hinsichtlich der Prozesse u. der Tätigkeiten der wichtigsten betrieblichen Funktionen	Er schlägt einfache Verbesserungen der eigenen Tätigkeit vor u. beteiligt sich, in Abhängigkeit vom betrieblichen Umfeld, mit Einsatz der vorgeschriebenen Methoden, an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen
C1	Mitarbeiter/in Fachbeistand Büroautomation	Wie der Mitarbeiter in D2 kann er Rollen der praktischen Verbindung bzw. Beistellung ausüben ohne hierarchische Verantwortung des Typs „team leader“	Wie für D2 mit anerkannter Autonomie	Wie für D2 mit der Fähigkeit, die Ausbildung/Schulung der Kollegen durch Beistellung vorzunehmen	Betrifft die Gesamtheit einer homogenen Gruppe von Geräten der Büroautomation	Grundkenntnis hinsichtlich der Prozesse u. der Tätigkeiten der unterschiedlichen betrieblichen Funktionen	Er schlägt einfache Änderungen u. Anpassungen vor u. beteiligt sich aktiv, mit Autonomie hinsichtlich des Einsatzes der vorgeschriebenen Methoden, an Arbeits- u. Verbesserungsgruppen
		Indem er Standardverfahren befolgt, erledigt er mit normaler Autonomie bei der Anpassung wiederkehrende	Er besitzt angemessene technisch-praktische Kompetenzen hinsichtlich der individuellen Endgeräte, den Netzwerkvorrichtungen, den Peripheriegeräten sowie den Verbindungen/Vernetzungen,	Er besitzt Autonomie bei der Beschaffung u. Verarbeitung von Verfahren u. technischen Produktbeschreibungen; er ist autonom bei der Benutzung der Programme der Büroautomation zur Erstellung	Betrifft alle Anwendungen, Systeme u. Gerätschaften der	Bewusste Wahrnehmung der Prozesse u. der Tätigkeiten aller betrieblichen Funktionen	Er beteiligt sich aktiv an den Tätigkeiten zur betrieblichen Verbesserung u. ermittelt u. meldet

C2	<b>Service-Techniker für Büroautomation</b>	technische Eingriffe zur Installation, Aktualisierung (upgrading), Hardware- u. Softwarebetreuung bei spezifischen Erfordernissen u. Unregelmäßigkeiten u. er sorgt für die Grundschulung der Benutzer bezüglich der Funktionen der Systeme der Büroautomation	den Anwendungsprogrammen der Büroautomation u. den Systemen der Zugangsverwaltung u. der IT-Sicherheit	Kalkulationstabellen, technischen Dokumenten u. Präsentationen. Er besitzt die Fähigkeit, technische Texte zu verfassen u. einfache Präsentationen zu erstellen, wobei er auch, auf angemessene Weise, die technischen Fachbegriffe in der maßgeblichen Fremdsprache benutzt	Büroautomation in seinem Bereich		betriebswirksame Verbesserungsmöglichkeiten bei den Benutzern u. innerhalb des Dienstes
C3	<b>Service-Techniker der Informatik-Systeme zur Unterstützung der Projektierung</b>	Er sorgt für die Funktionalität komplexer IT-Systeme für das Konstruktionszeichnen, Berechnungen u. das Testing u. erledigt in technischer Eigeninitiative u. mit Festlegung der Handlungsprioritäten nicht wiederkehrende Eingriffe zur Installation, Aktualisierung sowie zur technischen Hilfe bei spezifischen Erfordernissen u. Störungen u. kümmert sich um die Aus/Weiterbildung der Benutzer, indem er gemäß betrieblichem Kontext als Schnittstelle zu externen Lieferanten /Dienstleistern dient	Er verfügt über strukturierte Grundkenntnisse hinsichtlich der Betriebssysteme, der Grundlagen u. der speziellen Programmiersprachen, der Rechner u. Netzwerke sowie über vollständige Kompetenzen bezüglich der Systeme für das Konstruktionszeichnen, für die Berechnungen, für die Bearbeitung u. Produktion, das unterstützte Testing für Datenformate, für Anwendungssoftware u. spezielle Hardware; dabei ist er fähig, hochgradig schwierige, auch nicht wiederkehrende Eingriffe vorzunehmen mit Autonomie, im Rahmen der allgemeinen Richtlinien, hinsichtlich Diagnose u. Festlegung der Methoden	Er besitzt die Fähigkeit, die Tätigkeiten zu planen u. , im Rahmen von Prozessen u. Projekten, die Prioritäten festzulegen; er ist selbständig bei der Beschaffung u. Verarbeitung von technischen Beschreibungen, Verfahren u. Standards; er verwendet Programme zur Ausrichtung u. Benutzung von Kalkulationstabellen, für die Erstellung von technischen Dokumenten u. Präsentationen; er ist fähig, technische Texte u. eigene Präsentationen vorzubereiten für interne Stellen, Kunden u. Lieferanten, auch mit angemessener Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache.	Betrifft alle Tätigkeiten des unterstützten Konstruktionszeichnens u. des Berechnens (CAD) sowie einige Anwendungen der Büroautomation u. abhängig vom Kontext Anwendungen für das Testing u. die Anwendungen für die unterstützte Bearbeitung u. Produktion (CAM)	Bewusste Wahrnehmung aller Prozesse hinsichtlich Projektierung, Qualität, Produktion, mit der Fähigkeit, mit anderen betrieblichen Funktionen u. externen Kunden u. Lieferanten zu interagieren	Im Rahmen der betrieblichen Vorhersagen entscheidet er technische Änderungen u. Anpassungen, er wählt die Methoden u. sorgt, im Rahmen der betrieblichen Verbesserungsgruppen, für die korrekte Einpassung
B1	<b>Service-Verantwortlicher der Büroautomation</b>	Er koordiniert mit großer Handlungsautonomie u. unterstützt mit Sachkunde direkt die technischen Eingriffe u. steuert, gemäß der Organisationsstruktur, das Team der Beschäftigten u. mögliche Beiträge der externen Lieferanten bei Installation, Aktualisierung sowie bei der technischen Hilfe hinsichtlich spezifischer	Er besitzt hohe technisch-praktische Kompetenzen hinsichtlich der individuellen Endgeräte, den Netzwerkvorrichtungen, den Peripheriegeräten sowie den Verbindungen/Vernetzungen, den Anwendungsprogrammen der Büroautomation u. den Systemen der Zugangsverwaltung u. der IT-Sicherheit, um eigenständig die technischen Erfordernisse abzuschätzen u. die Diagnose, die Analyse u. den Eingriff auch unter sich ändernden Bedingungen vorzunehmen	Unternehmensinterne Kundenorientierung; Planung der persönlichen Tätigkeiten u. jener des Teams; Problemlösungsfähigkeit u. Fähigkeit zur Analyse u. Formalisierung des Prozesses mit Ausarbeitung u. Verbreitung der technischen u. informativen (gemeinverständlichen) Unterlagen; Fähigkeit zu Fachdiskussionen mit Kunden u. Lieferanten/Dienstleistern bei angemessener Verwendung der maßgeblichen Fremdsprache; er unterstützt die Aus/Weiterbildung u. Schulung der Mitarbeiter u. der Kollegen hinsichtlich der eingesetzten	Betrifft, abhängig vom organisatorischen Kontext alle Prozesse u. Gerätschaften der Büroautomation des Unternehmens	Kenntnis u. Verständnis der Prozesse u. der Tätigkeiten aller betrieblichen Funktionen	Er steuert für den eigenen Bereich Maßnahmen zur Verbesserung u. beschränkte Investitionsprojekte u. unterstützt Maßnahmen u. Systeme zur Betriebsverbesserung

		<p>Erfordernisse u. Störungen u. kümmert sich um die Aus/Weiterbildung der Benutzer bezüglich der Verfügbarkeit u. Funktionalität der Systeme der Büroautomation</p>		Technologien u. der Prozesse im Zuständigkeitsbereich			
B2	<b>Fachpersonal für das integrierte Informationssystem</b>	<p>Er überwacht, quer durch alle Betriebsstellen, die Funktionalität, die Entwicklung, u. Einstellung u. Anpassung an die betrieblichen Erfordernissen des integrierten IT-Verwaltungssystem s u. tätig, im Rahmen der allgemeinen Richtlinien u. der betrieblichen Standards, mit Ermessensspielraum alle Routine-Eingriffe u. Einpassungen (Implementierung) der technischen u. Prozess bezogenen Entscheidungen, sei es direkt sei es, indem er den Eingriff von internen u. externen Technikern u. Fachleuten koordiniert</p>	<p>Er verfügt über funktionale Fachkompetenzen hinsichtlich Anpassung u. Personalisierung (customizing), Wartung, Aktualisierung u. Kopplung (Anbindung) von Hardware u. Software des integrierten IT-Programms/Systems; Kenntnisse bezüglich der wichtigsten speziellen Programmiersprachen, der Verwaltung von unterstützenden Database, der systemischen Infrastrukturen u. der IT-Sicherheit stärken u. erhalten zusätzlich diese Kompetenzen, wodurch hinsichtlich Diagnose, Analyse u. Eingriff, auch unter sich ändernden Bedingungen, autonomes Vorgehen ermöglicht wird</p>	<p>Er besitzt eine erweiterte Fähigkeit zur Beschaffung u. Interpretation von technischen Informationen, zur Analyse u. Formalisierung von Prozessen u. Verfahren; dazu hat er die Fähigkeit technische Unterlagen u. komplexe Präsentationen einzurichten u. zu erstellen, wobei er mit Sachkunde die geeignetsten digitalen Methoden einsetzt; er ist eigenständig hinsichtlich der ständigen Weiterbildung u. der Aus/Weiterbildung der Kollegen; er verfügt über große Autonomie bei der Interaktion/Zusammenwirken mit anderen Fachleuten, betriebsinternen Stellen u. Lieferanten/Dienstleistern u. kommuniziert in der maßgeblichen Fremdsprache</p>	<p>Betrifft gemäß Organisationsstruktur alle Module des integrierten Systems sowie einige andere unterschiedliche Systeme u. Anwendungen</p>	<p>Strukturierte Kenntnis u. Verständnis der Prozesse, Ziele, u. Tätigkeiten aller mit dem integrierten System verbundenen Betriebsfunktionen; direkte Interaktion mit Kunden, Lieferanten u. Drittinstituten</p>	<p>Die Fachkompetenzen einbringend nimmt er teil an den interfunktionalen Tätigkeiten zur Verbesserung u. Problemlösung; dazu steuert er spezifische Verbesserungsprojekte u. fördert u. leitet rollenspezifische Innovationsprojekte</p>
B3	<b>Verantwortlicher der Informatik-Dienste</b>	<p>In kleinen u. mittelgroßen Organisationen sichert er die Verfügbarkeit u. die Funktionalität der IT-Systeme u. Ausrüstungen, die der Unterstützung der administrativen, produktiven u. technischen Tätigkeiten der Organisation dienen; er erledigt die entsprechenden Aufgaben direkt oder indem er strukturierte Gruppen des internen Personals u. externe Dienstleister bei hochspezialisierten Tätigkeiten zur Installation, Wartung u.</p>	<p>Er verfügt über hohes technisches Wissen u. Handlungsfähigkeiten hinsichtlich der Allgemeinheit der ITK-Technologien, die im Betrieb als funktionierende Anwendungen für Verwaltung, Technik u. Büroautomation, für System- u. Netzhardware, für IT-Sicherheit u. Telekommunikation von auch audiovisuellen Daten, eingesetzt werden; unterstützt werden diese Kompetenzen durch die Kenntnis der auf dem Markt verfügbaren Hardware- u. Softwarelösungen</p>	<p>Auf der Grundlage von Wirtschafts- u. Managementkenntnissen besitzt er Methodenkompetenzen zur Projektverwaltung sowie die Fähigkeit, die technischen Prioritäten gegenüber den wirtschaftlich-organisatorischen Vereinbarkeiten zu verhandeln; er leitet strukturierte Prozesse in Umfeldern, die von nicht vorhersehbarem Wandel u. durch die Entwicklung von Lösungen gekennzeichnet sind, die hinsichtlich Technologie, Anwendungen, Normen u. Standards innovativ sind; er steuert die Kompetenz- u. die Motivationsentwicklung des gesamten Betriebspersonals was die Informatikkompetenzen betrifft; er verfügt über eine hohe Fähigkeit zur Analyse u. Formalisierung von Verfahren sowie zur Erstellung von technisch-organisatorischen Präsentationen mit Einsatz der</p>	<p>Betrifft alle IT-Systeme u. Prozesse der Organisation</p>	<p>Strukturierte Kenntnis u. Verständnis der Produktions-Beschaffungs- u. Qualitätsfunktionen u. aller Fachbereiche der Projektierung bei direkter Interaktion mit Kunden, Lieferanten/Dienstleistern u. Drittinstitute</p>	<p>Die Fachkompetenzen einbringend fördert u. leitet er die Tätigkeiten zur Verbesserung u. Problemlösung sowie die Innovationsprojekte u. Investitionsentscheidungen im Verantwortungsbereich u. im interfunktionalen Rahmen</p>

		Aktualisierung von Infrastrukturen, Peripheriegeräten Programmen u. deren wirtschaftlichen Verwaltung koordiniert		Instrumente der Büroautomation u. spezieller Anwendungsprogramme. In der Interaktion mit anderen Fachleuten u. Stellen/Körperschaften, mit Kunden u. Lieferanten verfügt er über große Autonomie u. kommuniziert in der maßgeblichen Fremdsprache			
<b>A1</b>	<b>Verantwortlicher der Technologien und IT-Systeme</b>	Er beobachtet u. überwacht die Verfügbarkeit, die Funktionalität u. die wirtschaftliche Handhabung aller betrieblichen IT-Systeme zur Büroautomation, den Verwaltungsdiensten, für die Programmierung der Tätigkeiten u. für die fachtechnischen Anwendungen; er verfügt dabei, gemäß den allgemeinen Zielsetzungen des Unternehmens u. seiner Organisationsstruktur über große Autonomie u. berücksichtigt dazu die technologischen u. normativen Entwicklungen sowie jene der Betriebserfordernisse	Er verfügt über allgemeine ITK-Kompetenzen sowie über Kompetenzen zu den technischen Infrastrukturen u. zu den Programmen der integrierten Betriebsverwaltung, zu den Fachanwendungen u. zur Büroautomation, zu den Modellen u. Strategien der Digitalisierung der Dienst- u. Produktionstätigkeiten; er besitzt Kompetenzen zu den Bestimmungen zum Schutz der personenbezogenen Daten. Er kennt die Organisation der Informatik-Dienstleister u. die Prozesse der Produktion, Anpassung u. Personalisierung (customizing), der Installation u. Wartung der Anwendungen im Betrieb	Auf der Grundlage einer gründlichen Unternehmensausbildung steuert u. leitet er in einem Umfeld, das von nicht a priori bestimmbar Änderungen gekennzeichnet ist, komplexe Prozesse u. Projekte von strategischer Bedeutung mit Hilfe der Organisation u. Analyse der bedeutsamen Daten sowie durch die Verwaltung strukturierter IT-Systeme auch bei der Auswahl u. Implementierung derselben, durch die Auswahl, Aus/Weiterbildung u. Motivation der Mitarbeiter u. Mitwirkenden; er gestaltet Präsentationen u. führt mit Autorität Verhandlungen auch in der maßgeblichen Fremdsprache, in Konfliktsituationen und unter Druck u. erstellt alternative Szenarien entsprechend der Zielsetzungen u. ihrer neuen Festlegung/Optimierung	Betrifft alle IT-Systeme u. Prozesse des Unternehmens / des Geschäftsbereichs sowie der vergleichbaren Geschäftsbereiche	Verständnis der Ziele der unterschiedlichen Betriebsfunktionen, Fähigkeit die Unterlagen der Gewinn- u. Verlustrechnung sowie der Kapitalanlage zu interpretieren; er leistet außerdem einen Beitrag zu den allgemeinen Unternehmensentscheidungen in Bezug auf die Organisation u. die digitale Innovation der Dienste	Im Rahmen der allgemeinen Unternehmensziele u. mit Beitrag zur Planung der Strategien für eine wettbewerbsfähige Entwicklung sichert er die Lösung von Problemen u. die Innovationen im Zuständigkeitsbereich u. fördert mittels Aus/Weiterbildungsmaßnahmen die digitale Kultur (Wissen u. Haltung)

### **TITEL III - Arbeitszeit**

#### *Art. 1 – Arbeitsbeginn und Arbeitsende*

Ein- und Austritt in den/aus dem Betrieb werden von den bestehenden betrieblichen Verordnungen geregelt, in denen die Eintrittszeit in die betriebliche Arbeitsstätte und der Arbeitsbeginn festgesetzt sind.

Dabei ist festzuhalten, dass zu Beginn der Arbeitszeit der Arbeitnehmer sich an seinem Arbeitsplatz befinden muss, um die Arbeit zu beginnen.

Dem Arbeitnehmer, der zu spät kommt, werden vom Lohn 15 oder 30 Minuten abgezogen je nachdem, ob die Verspätung innerhalb der ersten 15 Minuten oder zwischen der 15. und 30. Minute liegt.

Bestehen keine technische, organisatorische oder Produktion bezogene Hindernisse können auf Betriebsebene - bei Berücksichtigung der betrieblichen Gepflogenheiten - für die tägliche Arbeitszeit Gleitzeitsysteme für den Arbeitseintritt und - austritt vereinbart werden.

#### *Art. 2 – Zeitweilige Verkürzung der Arbeitszeit*

Unbeschadet der Inanspruchnahme – in Bezug auf die unterschiedlichen betrieblichen Erfordernisse – der für die Lohnausgleichskasse und Mobilität geltenden Gesetze sowie der Solidaritätsverträge vereinbaren die Vertragsparteien, dass bei betrieblichen Krisen, Umstrukturierungen, Reorganisationen oder Umwandlungen, die einen Arbeitskräfteüberschuss verursachen, das Verfolgen eines Verhaltens zweckmäßig ist, wodurch nach Möglichkeit die sozialen Auswirkungen einer Beschäftigungsverminderung abgeschwächt werden.

Wenn die Unterbrechung der Arbeitstätigkeiten erforderlich ist, können die Stunden des Zeitkontos sowie die übrig gebliebenen Urlaubstage verwendet werden mit Ausnahme jener, die im laufenden Jahr anreifen; Voraussetzung dafür ist ein vorheriges Treffen mit der EGV zwecks Überprüfung, die nach Ablauf von zehn Tagen ab Einberufung des Treffens selbst als abgeschlossen gilt.

#### *Art. 3 – Aussetzung der Arbeit und Arbeitsunterbrechung*

Im Falle von kurzen Arbeitsunterbrechungen aus Gründen höherer Gewalt werden diese Unterbrechungen bei der Lohnberechnung nicht berücksichtigt, wenn sie an einem Tage insgesamt nicht 60 Minuten übersteigen.

Wenn bei Arbeitsunterbrechungen, die insgesamt mehr als 60 Minuten am Tag ausmachen und der Betrieb den Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte selbst zurückhält, so hat dieser Anrecht auf die Lohnauszahlung für alle Stunden seiner Anwesenheit.

Die gleiche Behandlung muss dem Akkordarbeiter gegenüber angewandt werden, wenn er aus Gründen, die nicht von seinem Willen abhängen, an der Arbeit gehindert wird.

Bei einer Arbeitsunterbrechung von mehr als 15 Tagen - außer es wurde mit den territorialen Gewerkschaftsorganisationen eine Verlängerung dieser Frist vereinbart - kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auflösen, wobei er Anspruch auf alle Entschädigungen, einschließlich der Kündigungsfrist sowie der Abfertigung hat.

#### *Art. 4 – Einbringung verlorener Arbeitsstunden*

Unter Beibehaltung der in vorhergehendem Art. 3 vorgesehenen Bestimmung, können Arbeitsstunden auf normalen Weg nachgeholt werden, die aus Gründen höherer Gewalt oder infolge von Unterbrechung der Zulieferungen oder infolge von Arbeitsunterbrechungen ausgefallen sind, die zwischen den lokalen Gewerkschaftsorganisationen oder zwischen der Direktion und der EGV im Betrieb oder, in Einzelfällen, auch zwischen den betreffenden Parteien vereinbart wurden. Die Formen der Einbringung werden auf Betriebsebene vereinbart.

#### *Art. 5 – Arbeitszeit*

Die Höchstdauer der normalen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden wird bestätigt. Sie kann in den in nachfolgendem Absatz und im Paragraphen zur mehrwöchigen Arbeitszeit vorgesehenen Fällen auch als für einen Zeitraum von nicht mehr als 12 Monaten geltende Durchschnittsdauer berechnet werden, bei

Beibehaltung der diesbezüglich bestehenden Betriebsabkommen. Bei Aufrechterhaltung der Vertragsbestimmungen bleiben rein rechtlich die Grenzen der Normalarbeitszeit gemäß den von den Gesetzesbestimmungen vorgesehenen Bedingungen und den Formen festgelegt.

Falls Betriebsanlagen ununterbrochene Arbeit – 7 Tage die Woche - erfordern, ergibt sich die normale Dauer der Arbeitszeit aus einem mehrwöchigen Durchschnitt mit höchstens 48 Wochenstunden.

Die Betriebsleitung bestimmt nach Überprüfung durch die EGv, wie die tägliche Arbeitszeit eingeteilt wird. Die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage muss nicht unbedingt gleichmäßig sein. Vorgenannte Überprüfung gilt nach Ablauf von zehn Tagen ab Einberufung des Treffens selbst als abgeschlossen.

Falls die wöchentliche Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt ist, endet der Dienst spätestens samstags um 13 Uhr. Davon ausgeschlossen sind die Regelungen laut nachfolgendem *Paragraphen zur mehrwöchigen Arbeitszeit* und das Personal, das der Instandhaltung, Reinigung, und Reparatur der Anlagen zugeteilt ist, wenn die entsprechenden Arbeiten/Eingriffe nicht an anderen Werktagen im Laufe der Woche durchgeführt werden können ohne dass dadurch die Betriebstätigkeiten Schaden erleiden oder das Personal Gefahr ausgesetzt würde; das Personal, das zur Überwachung des Betriebs und der Anlagen eingesetzt ist; das Personal, das zu Landtransporten bestimmt ist, oder auf Schlepplampfern oder anderen Schiffen arbeitet; das Personal, das in Schichtarbeit tätig ist.

Die Arbeitszeit der oben genannten ArbeitnehmerInnen wird so gestaltet, dass sie gelegentlich über einen freien Samstagnachmittag verfügen können.

Die tägliche Arbeitszeit wird über eine eigene Anschlagtafel kundgetan, die an einem Ort angebracht ist, der allen Arbeitnehmern/innen zugänglich ist.

Die Arbeitsstunden werden mit der Stechuhr des Werks oder der Abteilung gezählt.

Die Arbeitnehmer können nicht Einspruch einlegen, falls mehrere Schichten am Tag eingelegt werden. Der Arbeitnehmer leistet seinen Dienst im Rahmen der festgesetzten Arbeitszeit und Schichten, auch wenn diese nur für bestimmte Abteilungen eingeführt sind.

Ab 1. Juli 1978 kommen alle Arbeitnehmer, die in Wechselschichten arbeiten, in den Genuss einer halben bezahlten Stunde für Mahlzeiten während der Anwesenheit im Betrieb. Von dieser Bestimmung sind Arbeitnehmer ausgeschlossen, die in Wechselschicht arbeiten und denen im Rahmen der 8 Dienststunden schon bezahlte Essenspausen zu nicht weniger als 30 Minuten zustehen. Pausen, die ausdrücklich für andere Zwecke genehmigt wurden, sind von dieser Bestimmung ausgeschlossen. Wird die Notwendigkeit festgestellt, können die Vertragsparteien unterschiedliche Formen der Regelung der Essenspausen vereinbaren.

Falls man in mehreren Schichten arbeitet und der Dienst es erfordert, dass ununterbrochen jemand anwesend ist, kann der Arbeitnehmer, dessen Schicht zu Ende geht, seinen Arbeitsplatz verlassen, sobald er abgelöst wird. Die Ablösung muss innerhalb einer Zeitspanne erfolgen, die nicht größer als die Hälfte einer Schichtdauer ist. Falls es nicht möglich sein sollte, die Ablösung rechtzeitig vorzunehmen und die Aufgaben des betreffenden Arbeitnehmers so wichtig sind, dass seine Abwesenheit die Produktion oder die Arbeit anderer Arbeitnehmer beeinträchtigen könnte, kann die Ablösung ausnahmsweise bis zum Ende der begonnenen Schicht verschoben werden. Diese zusätzlichen Leistungen über die normale tägliche Dienstzeit gemäß Absatz drei hinaus werden als Überstunden betrachtet und entsprechend vergütet.

Wenn ein Arbeitnehmer ausnahmsweise über alle 8 Stunden der nächsten Schicht Dienst geleistet hat, können von ihm während der nachfolgenden sechs Arbeitstage keine weiteren Überstunden mehr gefordert werden.

Arbeitnehmer, die Schichtdienst verrichten, müssen sich in den verschiedenen Schichten abwechseln, um zu vermeiden, dass jemand seinen Dienst ausschließlich nachts leistet.

Falls Nachtschicht als Neuerung eingeführt wird, können betroffene Arbeitnehmer eine ärztliche Untersuchung beantragen, um feststellen zu lassen, ob sie gesundheitlich in der Lage sind, Nachtdienst zu verrichten.

### *Arbeitszeit in der Eisenhüttenindustrie*

Die Höchstdauer der normalen Arbeitszeit für Beschäftigte des Gewerbebereichs Eisenhüttenindustrie wird - außer in den vom Gesetz sowie von entsprechenden Ausnahmeverordnungen vorgesehenen Fällen - mit 40 Wochenstunden bestätigt. Die restlichen Bestimmungen dieses Vertrags bleiben aufrecht.

Arbeitnehmer im Schichtdienst haben im Lauf des Kalenderjahres - zusätzlich zu dem nachfolgend als

jährliche bezahlte Freistellungen Vorgesehenem - Anrecht auf bezahlte Ruhetage als Ausgleich für Festtage (falls mehr als 7), an denen sie im Lauf desselben Jahres gearbeitet haben.

Hat ein Arbeitnehmer ausnahmsweise seinen Schichtdienst um die 8 Stunden der folgenden Schicht verlängert, so hat er am nachfolgenden Tag Anrecht auf eine gleich lange, nicht entlohnte, Ruhepause.

Falls der Arbeitnehmer seinen Dienst um 4 Stunden verlängert hat, kann die entsprechende, nicht entlohnte, Ruhezeit im Lauf des darauffolgenden Monats beansprucht werden.

### *Die mehrwöchige Arbeitszeit*

Eine über mehrere Wochen geregelte Arbeitszeit, die im Durchschnitt nicht die Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden übersteigt und sich nicht über einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten ausdehnt, kann aus Produktionsgründen von der Betriebsleitung für höchstens 80 Stunden pro Jahr für alle Beschäftigte, Abteilungen und Arbeitnehmergruppen bei einer maximalen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden eingeführt werden.

Sollte die Betriebsleitung im Laufe des Jahres auch Überstunden unter der Regelung der "Freiquoten" ("quote esenti") anordnen, so beträgt in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten die Anzahl der Stunden, die für jeden Arbeitnehmer für beide Einrichtungen nutzbar sind, höchstens 120, in Betrieben unter 200 Beschäftigten steigt diese Zahl auf 128.

Durchführung und Zeitplan der Einrichtung der Arbeitszeit laut vorliegendem Punkt werden von der Betriebsleitung nach vorheriger Überprüfung mit der EGV festgelegt; diese Überprüfung gilt nach Ablauf von zehn Tagen ab Einberufung des Treffens selbst als abgeschlossen. Im Zuge dieser gemeinsamen Überprüfung werden die betroffenen Gruppen von Arbeitnehmern benannt, die erforderliche Stundenanzahl angegeben und ihre zeitliche Verteilung.

Die nachfolgenden Einbringungsformen, die am Ende der 12 Monate nach Einführung der mehrwöchigen Arbeitszeit zur Erreichung des Durchschnitts der 40-Stundenwoche dienen, werden mit der EGV vereinbart.

Den betroffenen Arbeitnehmern wird die Einführung der mehrwöchigen Arbeitszeit mindestens zwei Wochen vor dem eigentlichen Einsetzen angekündigt.

Bei plötzlich auftretenden Erfordernissen beträgt die Ankündigungsfrist für die betroffenen Arbeitnehmer, bei Aufrechterhaltung der vorherigen Überprüfung, 5 Tage und die mehrwöchig geregelte Arbeitszeit endet nach höchstens drei Monaten.

Die Mitteilung an die Arbeitnehmer erfolgt über Kundmachung an einer Anschlagtafel, die an einem, allen Arbeitnehmern zugänglichen Ort angebracht ist.

Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten die auf die normale vertragliche Arbeitszeit bezogene Entlohnung sei es bei Überschreitung sei es bei Unterschreitung derselben.

Für die über die normale vertragliche Wochenarbeitszeit geleisteten Stunden erhalten die betroffenen Arbeitnehmer einen Zuschlag auf der Entlohnung in einem alles umfassenden Ausmaß von 15% für die von Montag bis Freitag geleisteten Stunden und von 25% für die am Samstag geleisteten Stunden; zur Bemessung dieses Zuschlags dienen die für die Berechnung des Zuschlags für Überstunden- Nacht- und Feiertagsarbeit verwendeten Elemente. Erfolgt die Einführung der mehrwöchig geregelten Arbeitszeit infolge plötzlich auftretender Erfordernisse werden oben genannte Zuschläge allumfassend jeweils auf 20% und 30% angehoben.

Zur Einhaltung der mehrwöchig geregelten Arbeitszeit sind alle betroffenen ArbeitnehmerInnen verpflichtet, bei Berücksichtigung der individuellen Ausnahmeregelungen, die aufgrund nachgewiesener Verhinderung getroffen werden.

Wenn infolge vorgenannter Verhinderungen die Leistung der die normale Arbeitszeit überschreitenden Stunden nicht erfolgen kann, obwohl der Arbeitnehmer an der Verkürzung der Arbeitszeit beteiligt wird, so kann die Aufrechnung über Zeitausgleich vorgenommen werden, d.h. es kann auf andere Vertragseinrichtungen zurückgegriffen werden, indem man, soweit möglich, Stunden bezahlter Freistellungen, Urlaubsstunden, auf dem "Zeitkonto" oder "Zeitbank" verbuchte Stunden oder Stunden unbezahlter Freistellungen nutzt, wobei in solchen Fällen die vom Arbeitnehmer bevorzugte Möglichkeit berücksichtigt wird.

Über Betriebsabkommen mit der EGV können unterschiedliche Gestaltungen der mehrwöchig geregelten Arbeitszeit festgelegt werden.

Die bestehenden Betriebsabkommen bleiben aufrecht.

### *Bezahlte jährliche Freistellungen*

Unbeschadet der normalen vertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden erhalten die Arbeitnehmer nach Maßgabe eines Dienstjahres und proportional gekürzt für Bruchteile desselben 13 bezahlte Freistellungen von 8 Stunden im Jahr (das sind insgesamt 104 Stunden, davon wurden 72 Stunden schon früher als Arbeitszeitverkürzung zuerkannt und weitere 32 Stunden ersetzen die abgeschafften Feiertage). Für alle in Eisenhüttenwerken – wie sie im Geltungsbereich des Vertrages bestimmt werden – beschäftigten Arbeitnehmer sind hingegen, immer nach Maßgabe eines Jahres oder Bruchteile desselben, 15,5 bezahlte Freistellungen von 8 Stunden im Jahr vorgesehen, das sind insgesamt 124 Stunden, davon sind 92 Stunden in Vergangenheit schon als Arbeitszeitverkürzung und zur Abstimmung mit der 39. Stunde zuerkannt worden und 32 Stunden ersetzen die abgeschafften Feiertage; eventuell auf Betriebsebene festgelegte günstigere Regelungen zur Abstimmung werden nicht abgeändert.

Als erneuernden Vergleich und zur Lösung des aus dem NKAV vom 16. Juli 1979 sich herleitenden Streitfall wurde mit dem Abkommen vom 1. September 1983 eine weitere Arbeitszeitverkürzung im Ausmaß von einer bezahlten Freistellung von 8 Stunden im Jahr zuerkannt und zwar jenen Arbeitnehmern, die Unternehmen angehören, die in die Untersektoren fallen, die in der „Tabelle in Anlage“ zu den „durch das Abkommen vom 16. Juli 1979 am Art. 5, Allgemeine Bestimmungen, Sektion 3, des NKAV vom 1. Mai 1979 angebrachten Abänderungen“ angegeben werden, und die in den nachfolgenden Kollektivverträgen nicht mehr angeführt wurden. Diese Verkürzung bleibt nur für die zum 31. Dezember 2012 beschäftigten ArbeitnehmerInnen bestätigt. Die zu diesem Sachverhalt abgeschlossenen Betriebsabkommen bleiben aufrecht; die Vertragsparteien treffen sich auf Betriebsebene, um eine mögliche Abstimmung derselben zu überprüfen.

Die Arbeitszeitverkürzungen laut vorhergehender Absätze werden bis zum Ausgleich bei jenen Arbeitnehmern nicht angewandt, die Arbeitszeiten einhalten, deren Gestaltung nicht spezifisch vom Vertrag der Kategorie vorgesehen ist und die Wochen- oder Mehrwochenarbeitszeiten unter 40 Stunden aufweisen wie z.B. 6-Stunden-Schichten für sechs Wochentage.

Den Arbeitnehmern, die in Schichtsystemen mit 15 oder mehr Wochenschichten, Nacht- und/oder Samstags- und Sonntagsschichten inbegriffen, tätig sind, wird ab 1. Januar 2002 eine bezahlte Freistellung von 8 Stunden im Jahr zuerkannt, die nach Maßgabe eines Dienstjahres oder Bruchteil desselben berechnet und die bis zum Höchstbetrag von anderen eventuellen in Betriebsabkommen festgesetzten Arbeitszeitverkürzungen abgeschöpft wird. Für dieselben Schichtarbeiter des Eisenhüttensektors wird diese 8-stündige Freistellung in Geld umgewandelt und ab 1. Januar 2000 anerkannt; der umgewandelte Betrag wird zusammen mit dem Weihnachtsgeld (13. Monatslohn) zum Entlohnungswert, auf dem es berechnet wird, ausbezahlt.

Nach gemeinsamer, in der Regel innerhalb des Monats September eines jeden Jahres stattfindenden Überprüfung seitens der Betriebsleitung und der EGV, die zehn Tage nach Einberufung des entsprechenden Treffens selbst als abgeschlossen gilt, kann eine Quote der vorgenannten jährlich bezahlten Freistellungen bis zu einem Höchstmaß von 5 auch zur kollektiven Nutzung seitens einzelner Abteilungen oder Arbeitnehmergruppen verwendet werden.

Die übrigbleibenden Freistellungen, zu denen auch die nicht kollektiv genossenen hinzukommen, stehen dem einzelnen Arbeitnehmer zu Verfügung und können auf Ansuchen, das mindestens 10 Tage vorher erfolgen muss, und in Beachtung einer Höchstquote von gleichzeitig Abwesenden, die auf 5% der normalerweise bei der Schicht tätigen Arbeitnehmer festgelegt ist, genossen werden.

Falls der Voranmeldungstermin von 10 Tagen nicht eingehalten wird, erfolgt der Genuss der ersuchten Freistellungen in Abstimmung mit den spezifischen, betrieblichen Erfordernissen und mittels Rotation, in deren Folge aber, im Verhältnis zu den unterschiedlichen, geltenden Arbeitszeitverkürzungen, die Quote der aus diesem Grund Abwesenden höchstens 10% – die 5%-Quote des obigen Absatzes inbegriffen – der normalerweise in der Schicht tätigen Arbeitnehmer betragen darf.

Die besonderen betrieblichen Erfordernisse verwirklichen sich bei folgenden Tatbeständen:

- a) wenn die oben angeführten prozentuellen Abwesenheitsquoten nicht eingehalten wurden;
- b) wenn sich in der Produktion Situationen einstellen, die Dringlichkeitscharakter aufweisen und deshalb den Genuss selbst in der angegebenen Form zwingend aufschieben.

Im Rahmen der zugelassenen, maximalen Abwesenheitsquoten wird jenen Ansuchen der Vorrang gegeben, die sich auf Lernerfordernisse im Zusammenhang mit dem Erwerb des Mittelschul- Oberschul- oder Universitätsdiplom beziehen, oder im Falle von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund, bürokratische Obliegenheiten betreffen, die mit ihrer Lebenslage verknüpft sind, oder Feiertage der jeweiligen Religion betreffen, der sie angehören.

In den Fällen, die ausdrücklich durch Todesfälle in der Familie oder durch plötzlich auftretende Krankheiten von Familienmitgliedern im ersten Grad begründet sind, können die ArbeitnehmerInnen unter Beibehaltung der Bestimmungen laut Art. 10, Sektion 4, Titel VI, bei Nutzung der individuellen Freistellungen von der Arbeit fernbleiben.

Bei Todesfällen in der Familie ist der Arbeitnehmer angehalten, das Unternehmen vorher über die Freistellungstage zu unterrichten, die er zu beanspruchen gedenkt; diese Tage müssen dann im Zeitraum von 15 Tagen nach dem festgestellten Todeszeitpunkt genutzt werden; dieser Zeitraum wird bei Arbeitnehmern, die nicht aus EU-Ländern kommen, auf 30 Tage ausgedehnt. Das Ereignis selbst muss durch entsprechende Unterlagen, oder in zugelassenen Fällen, durch Ersatzerklärung bestätigt werden.

Bei plötzlich auftretenden Krankheiten von Kindern, die noch nicht das 13. Lebensjahr vollendet haben, oder von anderen Familienmitgliedern, die innerhalb des ersten Verwandtschaftsgrads stehen, ist der Arbeitnehmer angehalten das Unternehmen innerhalb zwei Stunden nach Beginn der Arbeitsschicht zu benachrichtigen; die geeigneten rechtfertigenden Unterlagen müssen spätestens innerhalb von fünf Tagen nach Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit vorgelegt werden.

Der individuelle Genuss der bezahlten jährlichen Freistellungen kann, mit Ausnahme des in Wechselschicht arbeitenden Personals, - in Abstimmung mit den technisch-organisatorisch-produktiven Erfordernissen - auch in Blöcken von vier Stunden erfolgen.

Wenn eine innovatorischer Verteilung der Arbeitszeit zum Zwecke einer höheren strukturellen und nicht nur zeitweiligen Auslastung der Anlagen vorgenommen wird und dies über die Schaffung von zusätzlichen, noch nicht bestehenden Formen der Schichtarbeit geschehen soll, die mehr als 15 Arbeitsschichten vorsehen, erfolgt für die betreffenden Schichtarbeiter - bei Berücksichtigung der bestehenden Situationen - eine gemeinsame Prüfung seitens der Betriebsleitung und der EGV hinsichtlich der Möglichkeit, im Rahmen der Neuordnung der Arbeitszeiten und bei Berücksichtigung der technischen Erfordernissen und jener der Anlage, die Nutzung der vorher als Jahresarbeitszeitverkürzung anerkannten jährlichen Freistellungsstunden zu programmieren.

Nach gemeinsamer Prüfung mit den EGV können die Betriebe, in Abstimmung mit den spezifischen betrieblichen Erfordernissen, unterschiedliche Formen der Nutzung der jährlich bezahlten Freistellungsstunden festlegen.

Die unter Umständen nicht im Jahr ihres Anspruchs genossenen Freistellungen fließen auf ein individuelles Stundenkonto, wo sie für weitere 24 Monate verbleiben, um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, gemäß den oben angeführten Formen der Voranmeldung und Einhaltung der genannten Bedingungen diese Freistellungen zu genießen.

Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden die unter Umständen noch zurückgelegten Stunden mit der zu genanntem Zeitpunkt erfolgenden Entlohnung ausgezahlt.

#### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG

1) Die jährlich bezahlten Freistellungen laut vorliegendem Artikel, die schon mit der Anwendung der NKAV vom 16.7.1979, vom 18.1.1987 und vom 14.12.1990 entstanden sind, fließen in die Freistellungen wegen Arbeitszeitverkürzung ein und ersetzen dieselben, auch jene, die sich aus der Abstimmung mit der 39. Stunde in der Eisenhüttenindustrie ableiten; dasselbe gilt für die Freistellungen in Ersatz für jene Feiertage, die mit Gesetz vom 5. März 1977, Nr. 54 und den nachfolgenden Abänderungen durch das DPR vom 28. Dezember 1985, Nr. 792 abgeschafft wurden.

2) Unbeschadet der Bestimmungen laut vorliegendem Artikel und bei Aufrechterhaltung der Möglichkeit, Betriebsabkommen abzuschließen, ist eine Abweichung von der täglichen Ruhezeit bei Schichtarbeit ausschließlich dann erlaubt, wenn der Arbeitnehmer ausnahmsweise und infolge seines schriftlichen Antrags zum Schichtwechsel ermächtigt wird und zwischen dem Dienstende bei der ersten Mannschaft und dem Dienstbeginn bei der zweiten nicht die tägliche Ruhezeit genießen kann, die in jedem Fall 8 Stunden betragen muss.

Die Betriebsleitung informiert jährlich die EGV über die Verwendung dieser abweichenden Regelung.

3) Die Vertragsparteien nehmen zur Kenntnis, dass in vorliegender Vertragsregelung die Bestimmungen laut Art.4 und Art. 8, Absatz 3 des Legislativdekretes Nr. 66 vom 8. April 2003 nicht umgesetzt werden und deshalb bleiben die im genannten Dekret festgelegten Arbeitszeitbeschränkungen und Berechnungskriterien einzig zu rechtlichen Zwecken aufrecht.

## GEMEINSAME ERKLÄRUNG

Die Vertragspartner berücksichtigen auf gesamtstaatlicher Ebene die Entwicklung der Industriepolitik für Süditalien, um zu prüfen, wie in den neuen Niederlassungen Gliederungen und Arbeitszeiten zur Anwendung kommen, die sich von denen vorliegenden Artikels unterscheiden. Damit verfolgt man den Zweck, mehr Arbeitsplätze zu schaffen und die Anlagen besser auszulasten.

### *Zeitbank*

In Wahrnehmung der Bereitschaft der Arbeitnehmer in Annäherung zum Renteneintrittsalter die eigene Arbeitszeit zu verkürzen und mit Bezug auf bedeutsame Änderungen im System der sozialen Abfederung erachten es die Vertragsparteien als zweckmäßig, - nach vorheriger Klärung der gesetzlichen, steuer- und sozialbeitragsrechtlichen Aspekte – eine „Zeitbank“ einzurichten, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, die jährlich bezahlten Freistellungen (PAR), die Überstunden sowie die zusätzlichen Urlaubstage auf einem Stundenkonto zu hinterlegen.

Mit dem Ziel, die angemessenen Lösungen zu ermitteln, wird eine eigene paritätische Kommission gebildet mit der Aufgabe, auch in Zusammenarbeit mit der paritätischen Kommission für aktive Arbeitsmarktpolitik, einen umsetzungsfähigen Vorschlag zu erstellen, der im erforderlichen technischen Zeitrahmen den Vertragsparteien unterbreitet wird.

### *Vereinbarkeit von Lebens- und Arbeitszeit*

Auf Betriebsebene können mit der EGV Lösungen gefunden werden, die im Sinne der Effizienzsteigerung und der Ergebnisorientierung die Vereinbarkeit von Lebens- und Arbeitszeit und eine positive Gestaltung des aktiven Alterns fördern.

### *Agiles Arbeiten – Erklärung der Vertragsparteien*

Innerhalb Dezember 2021 vereinbaren die Vertragsparteien angesichts des weit verbreiteten Rückgriffs auf agile Arbeit infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Covid19-Pandemie und unter Bekräftigung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von agilen Arbeitnehmern mit denjenigen, die in "Präsenz" arbeiten, eine Gemeinsame Kommission mit der Festlegung eines Regelungsrahmens zu beauftragen, ausgehend von der Ausübung des "Rechts auf Abtrennung", den "Gewerkschaftsrechten", dem Schutz der Privacy, den IT-Arbeitsinstrumenten und dem Recht auf Weiterbildung.

### *Art. 6 – Bereitschaftsdienst*

Beim Bereitschaftsdienst handelt es sich um eine die normale Arbeitsleistung ergänzende Einrichtung, die vorsieht, dass der Arbeitnehmer der Betriebsleitung zur Verfügung steht, um unvorhergesehenen Erfordernissen nachzukommen mit dem Ziel, die dauerhafte Leistungserbringung der jeweiligen Dienste wiederherzustellen sowie die Funktionalität und die Sicherheit der Anlagen zu gewährleisten.

Die Stunden des Bereitschaftsdienstes werden hinsichtlich der Berechnung der gesetzlichen und vertraglichen Arbeitszeit nicht berücksichtigt.

Der Betrieb, der den Bereitschaftsdienst einzuführen beabsichtigt, setzt vorher die EGV davon in Kenntnis, in Regel anlässlich eines eigenen Treffens, und erläutert die angestrebte Anwendungsform, die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer und ihre beruflichen Qualifikationen.

Die Betriebe, die den Bereitschaftsdienst anwenden, treffen sich jährlich mit der EGV, um die Umsetzung dieser Einrichtung zu überprüfen, auch hinsichtlich des Rückgriffs auf die Abweichung bezüglich der täglichen Ruhezeiten; dabei sollen die Art der Fälle, ihre Häufigkeit und der Ausnahmecharakter dieser Maßnahme erörtert werden.

Der Arbeitnehmer kann vom Betrieb, in der Regel mit einer schriftlichen Vorankündigung von 7 Tagen, zu in der Regel mehrmonatlich vorprogrammierten Bereitschaftsdienstschichten zugeteilt werden. Dabei werden die Ersetzungen berücksichtigt, die sich aufgrund der subjektiven Situation der Arbeitnehmer ergeben, die den jeweiligen Schichten des Bereitschaftsdienstes zugeteilt wurden.

Bei Berücksichtigung der erforderlichen technischen Voraussetzungen sorgen die Unternehmen dafür,

dass sich im Bereitschaftsdienst die größtmögliche Anzahl von Arbeitnehmern abwechselt, wobei den Beschäftigten der Vorrang gegeben wird, die einen Antrag dazu stellen.  
Kein Arbeitnehmer darf sich weigern, Bereitschaftsdienst zu übernehmen, außer es besteht ein berechtigter Grund dafür.

Sollte ein Arbeitnehmer der Meinung sein, dass ein gerechtfertigter Grund, der ihn hindert, auch nur vorübergehend, die Schichten des Bereitschaftsdienstes zu übernehmen, kann dieser ein Treffen mit der Betriebsleitung beantragen, um gegebenenfalls auch mit Betreuung eines Vertreters der EGV die eigenen Gründe zu erläutern.

Um zu gewährleisten, dass der Bereitschaftsdienst effizient und wirksam ist und um gleichzeitig dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, ein normales Beziehungsleben zu führen, wird der Betrieb geeignete technische Lösungen anwenden, um zu vermeiden, dass der Arbeitnehmer sich an einem festgelegten Ort aufhalten muss.

Wird der Bereitschaftsdienst leistende Arbeitnehmer gerufen, muss er sofort tätig werden, um in angemessener Zeit, den geforderten Eingriff vornehmen zu können - in der Regel sollte er den Ort des Eingriffes innerhalb 30 Minuten nach Erhalt des Anrufes erreichen können außer es besteht ein anderes Abkommen mit dem Betrieb - und er muss dem Betrieb mitteilen, welches die voraussichtlich erforderliche Zeit sein wird, in der er am Ort des Eingriffes eintreffen wird.

Zeigt der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes Verhaltensweisen, wodurch die Aufforderung zum Eingreifen sich als nutzlos erweist, wird ihm die Zulage für Bereitschaftsdienst aberkannt und das Disziplinarverfahren laut Art. 8 und nachfolgenden der Sektion 4, Titel VII eingeleitet.

Der Bereitschaftsdienst kann gemäß folgender Gliederung angefordert werden:

- a) nach Stunden
- b) nach Tagen
- c) nach Wochen.

Der nach Wochen eingeteilte Bereitschaftsdienst darf im Zeitraum von vier Wochen nicht länger als zwei aufeinander folgende Wochen dauern und darf in jedem Fall nicht mehr als sechs aufeinanderfolgende Tage umfassen.

Für die tatsächlich geleisteten Schichten für Bereitschaftsdienst anerkennen die Betriebe dem Arbeitnehmer eine eigene Vergütung, die Lohncharakter hat und unterscheidet dieselbe von der Entlohnung für den eigentlichen Eingriff, wobei die beiden nicht häufbar sind; die in Euro bemessene Höhe der Vergütung darf ab 1. Juni 2017 nicht unter den nachstehend angeführten Beträgen liegen:

KATEGORIE	b) TAGESENTLOHNUNG			c) WOCHENENTLOHNUNG		
	16 Stunden (gearbeiteter Tag)	24 Stunden (freier Tag)	24 Stunden Feiertag	6 Tage	6 Tage mit Feiertag	6 Tage mit Feiertag u. freiem Tag
D1-D2-C1	4,95	7,45	8,05	32,20	32,80	35,30
C2-C3	5,90	9,26	9,93	38,76	39,43	42,79
höher als C3	6,78	11,15	11,74	45,05	45,64	50,01

Der Stundenbetrag für Bereitschaftsdienst wird ermittelt, indem die Beträge in der ersten Kolonne (16 Stunden - gearbeiteter Tag) der vorherigen Tabelle durch 16 geteilt werden.

Die Behandlung für Bereitschaftsdienst steht für den Zeitraum zu, während dem der Arbeitnehmer auf den möglichen Anruf des Betriebes wartet.

Ab dem Zeitpunkt des Anrufes und für die Zeit, die erforderlich ist, um den Ort des Eingriffes zu erreichen, und bis zur folgenden Rückkehr steht eine Behandlung zu, die 85% des normalen Bruttolohnes ohne Zuschläge beträgt.

Die Stunden des durchgeführten Eingriffes, der in sogenannter „Fernbedienung“ vorgenommene inbegriffen, fallen in die Berechnung der Arbeitszeit, außer es besteht die Anerkennung von Ausgleichsruhezeiten, und diese Stunden werden deshalb mit den Zuschlägen vergütet, die in vorliegendem Kollektivvertrag in den unterschiedlichen Gliederungen für Überstunden - Nacht - und Feiertagsarbeit

vorgesehen sind.

Die während des Bereitschaftsdienstes erbrachten Leistungen werden jedenfalls als Überstundenarbeit vergütet und nur dann als solche verrechnet, wenn sie zusätzlich zur vertraglichen Arbeitszeit geleistet wurden.

Auf der Grundlage der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen und bei Aufrechterhaltung der Möglichkeit, Betriebsabkommen abzuschließen, wird vereinbart, dass die Abweichung von der Vorschrift der 11 aufeinander folgenden Stunden für die tägliche Ruhezeit, - wobei diese nicht strukturell eingebaut werden darf, - bei Arbeitnehmern erlaubt ist, die ihre Leistung in Bereitschaftsdienst erbringen; dabei muss auf jeden Fall eine tägliche Ruhezeit von mindestens 8 aufeinander folgender Stunden gesichert sein und ein entsprechender Schutz vereinbart werden.

Zusätzlich zur Vergütung für Bereitschaftsdienst, der wirtschaftlichen Behandlung für die Fahrtzeit und der Entlohnung für die erbrachte Leistung wird für jeden Ruf seitens des Betriebes, dem ein tatsächlicher Eingriff folgt, eine Vergütung von 5,00 Euro zuerkannt.

Falls zur Erreichung des Einsatzortes kein betriebseigenes Fahrzeug benutzt wird und der in Bereitschaftsdienst stehende Arbeitnehmer ein öffentliches Verkehrsmittel benutzt oder zum Gebrauch eines eigenen Fahrzeugs ermächtigt ist, werden die Reisekosten rückerstattet; die Berechnung der Rückvergütung erfolgt gemäß den Abkommen und der im Betrieb bestehenden Form.

Führungspersonal ist von der Anwendung vorliegender Regelung ausgeschlossen.

Die Zulage für Bereitschaftsdienst sowie die weiteren in diesem Artikel vorgesehenen wirtschaftlichen Behandlungen wurden im Hinblick auf die Auswirkungen auf die direkten und indirekten, gesetzlichen und vertraglichen Lohnrichtungen berechnet und beinhalten deshalb schon dieselben. In Anwendung der Bestimmungen laut Absatz zwei des Art. 2120 des BGB (codice civile) vereinbarten die Vertragsparteien, dass die wirtschaftlichen Behandlungen laut vorliegendem Artikel von der Berechnungsgrundlage für die Abfertigung ausgeschlossen sind.

Die bestehenden Betriebsabkommen, in denen derselbe Gegenstand dieses Artikels geregelt wird, bleiben aufrecht.

#### *Art. 7 – Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit*

Als Überstunden gelten jene Arbeitsleistungen, die über die Anwendung des 3. Absatzes von Artikel 5 vorliegenden Titels festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgehen; ausgenommen sind die gesetzlichen Abweichungen und Ausnahmen.

Die rechtliche Benennung und die entsprechenden Auflagen für die Überstundenarbeit verbleiben in den von der geltenden Gesetzgebung festgelegten Grenzen.

Die Überstunden werden innerhalb der Höchstgrenzen von 2 Stunden pro Tag und 8 Stunden pro Woche gehalten.

Die oben genannten Grenzen beibehaltend, wird - unbeschadet der im 4. Abs. von Artikel 5 des Legislativdekretes vom 8. April 2003, Nr. 66 vorgesehenen Bestimmungen - für jeden Arbeitnehmer eine Gesamthöchstgrenze von 200 Stunden im Jahr festgelegt. Für Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten wird die jährliche individuelle Höchstgrenze bei 250 Stunden festgesetzt.

Für Tätigkeiten der Schiffs-Flugzeug- und Anlagenreparatur, sowie für Stapellauf und Abnahmen/Kollaudierungen auf See, werden in jedem Fall die obigen jährlichen Höchstgrenzen bei 250 Stunden festgesetzt. Für Instandhaltungs- Installations- und Montagetätigkeiten wird die jährliche Höchstgrenze bei 260 Stunden festgesetzt.

Zwecks Einhaltung der in den zwei vorhergehenden Absätzen genannten Grenzwerte muss die vom Gesetz gegebene Definition der Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Die Inanspruchnahme von Überstunden muss beschränkt sein.

Mit Ausnahme außergewöhnlicher und unvorhersehbarer Fälle, gibt die Betriebsdirektion der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung - in der Regel bei einem hierfür vorgesehen Treffen - vorher Mitteilung über die Überstundenarbeit.

Instandhaltungs- Installations- und Montagebetriebe sind von der Pflicht dieser Präventivinformation ausgenommen; dabei werden zu reinen Informationszwecken dieselben Organe darüber unterrichtet.

Zwecks Lohnbehandlung beginnt für jede Mannschaft (Arbeitnehmergruppe) die Nachtarbeit 12 Stunden nach Beginn der Morgenschicht. Die nach 6 Uhr zur Vorbereitung der Anlage geleistete Arbeit, gilt jedoch nicht als Nachtarbeit, wenn dies in der Grenze einer Stunde pro Tag geschieht.

Als Feiertagsarbeit gilt die Arbeit, die an den in Artikel 9 vorliegenden Titels vorgesehenen Tagen

geleistet wird.

Die Zuschlagsprozente, die für Überstunden-, Nacht und Feiertagsarbeit über den normalen Lohn hinaus zu zahlen und auf die Lohnbestandteile laut folgendem Absatz zu berechnen sind, sind folgende:

		für nicht in Schichten organisierte Arbeit	für Schichtarbeit
a)	Überstunden:		
	die ersten 2 Stunden	25%	25%
	weitere Stunden	30%	30%
b)	Nachtarbeit: bis 22 Uhr	20%	15%
	nach 22 Uhr	30%	15%
c)	Feiertagsarbeit	50%	50%
d)	Feiertagsarbeit mit Ausgleichsruhetag	10%	10%
e)	Überstunden an Feiertagen	55%	55%
f)	Überstunden an Feiertagen mit Ausgleichsruhetag	35%	35%
g)	Überstunden bei Nacht: die ersten 2 Stunden	50%	40%
	weitere Stunden	50%	45%
h)	Nachtarbeit an Feiertagen	60%	55%
i)	Nachtarbeit an Feiertagen mit Ausgleichsruhetag	35%	30%
l)	Nachtüberstunden an Feiertagen	75%	65%
m)	Nachtüberstunden an Feiertagen mit Ausgleichsruhetag	55%	50%

Ab 1. Juni 2013 werden für die Nachtarbeit der Schichtarbeiter laut obenstehenden Buchstaben *b) h)* und *i)* obige Zuschlagsprozentsätze in einem allumfassenden Ausmaß von jeweils 20%, 60% und 35% angehoben. Mit Ausnahme der Tätigkeiten zur Führung und Instandhaltung, die von Unternehmen des Anlagenbaus durchgeführt werden und eine Gliederung der Schichtarbeit zur Abdeckung von 24 Stunden erfordern, werden oben angeführte Zuschlagsprozentsätze für die Stunden, die in den Zeitraum zwischen 22.00 und 06.00 fallen, in einem allumfassenden Ausmaß von jeweils 25%, 65% und 40% erhöht. Dies Erhöhungen fließen bis zum Ausgleich in gegebenenfalls auf Betriebsebene schon bestehende günstigere Behandlungen ein.

Vorhergehende Zuschlagsprozentsätze werden auf der Grundlage der Stundenentlohnung berechnet so wie in Absatz 2 von Art.3, Sektion 4, Titel IV bestimmt wird.

Für die normalerweise in Akkord tätigen Arbeitnehmer und für die Arbeitnehmer, die damit verbunden Akkordarbeit leisten, werden die genannten Zuschlagsprozentsätze auf der Entlohnung wie oben festgelegt berechnet, erhöht um den vertraglichen Mindestakkordsatz wie dieser in Punkt 2 von Art. 2, Sektion 4, Titel IV festgesetzt ist.

Kein Arbeitnehmer darf sich ohne gerechtfertigten Grund weigern, Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit zu leisten.

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage (von Montag bis Freitag) aufgeteilt wird, ist es innerhalb der wöchentlichen Höchstgrenze gestattet, am Samstag mehr als 2 Überstunden zu leisten, falls dies wegen Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten erforderlich ist.

In den anderen Fällen, bei denen eine Verlängerung der Überstundenarbeit am Samstag gefordert wird, wird diese Verlängerung mit der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung vereinbart und ein Zuschlag von 50% ausbezahlt, wenn mehr als 2 Überstunden geleistet werden.

Unter Beibehaltung der Höchstgrenze von 200, 250 und 260 Überstunden im Jahr gemäß den Absätzen 4 und 5 des vorliegenden Artikels, kann die Betriebsleitung individuelle Leistungen von Überstunden in der Produktion anordnen, die den betreffenden Arbeitnehmern - mit Ausnahme außergewöhnlicher Dringlichkeitsfälle - 24 Stunden vorher mitgeteilt werden müssen; genannte Arbeitsleistungen sind von der Informationspflicht an die einheitliche Gewerkschaftsvertretung befreit, wie es bei Arbeitsleistungen, die über die normale tägliche Arbeitszeit hinausgehen, laut Absatz 7 vorliegenden Artikels vorgesehen ist, sowie befreit von der Pflicht zu Absprache mit der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung, wie sie laut

vorausgehendem Absatz bei Arbeitsleistungen, die an dem weiteren freien Tag, neben dem Sonntag, - normalerweise am Samstag - vorgesehen ist. Das jährliche Ausmaß dieser Leistung beträgt 80 Stunden. In Unternehmen, in denen eine mehrwöchige Gliederung der Arbeitszeit laut vorhergehendem Art.5 besteht, beträgt die Höchstzahl der für jeden Arbeitnehmer für beide vorgesehenen Einrichtungen im Jahr verwendbare 120 Stunden, wenn das Unternehmen mehr als 200 Beschäftigte hat, und 128 Stunden, wenn die Beschäftigtenzahl unter 200 liegt.

Im Ausmaß von 10% berücksichtigt die Unternehmensleitung persönliche Bedürfnisse, wenn als Ersatz geeignet qualifiziertes Personal zur Verfügung steht.

Für die Überstunden, die als "Freiquoten" gelten, weil sie nicht dem vorher getroffenen Abkommen unterstehen, und die Schwelle von 40 Stunden pro Jahr überschreiten, erhalten die Schichtarbeiter und Arbeitnehmer, die nicht in Schicht arbeiten, in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten und Nicht-Schicht-Arbeiter in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten, wenn die Schwelle von 48 Stunden pro Jahr überschritten wird, eine zusätzliche Erhöhung von 8% für jede geleistete Stunde, wobei ggfs. bestehende günstigere betriebliche Behandlungen bis zum Ausgleich darin einfließen.

Damit die Informationsverfahren, oder je nach Fall, der Weg des Vorabkommens für Überstundenleistungen, verwirklicht werden, die über die oben angeführten „Freiquoten“ hinausgehen, teilt die Leitung der Produktionseinheit der EGV (einheitlichen Gewerkschaftsvertretung) alle vier Monate die Zahl der Überstunden mit, die in der Produktion - unter Verwendung der oben genannten „Freiquoten“ von Überstunden - geleistet wurden.

#### *Die Zeit - Bank*

Es wird eine Zeit-Bank (Bank mit Stundenkonto) für alle Arbeitnehmer und für alle, gemäß nachfolgender Regelung geleisteten Überstunden eingerichtet.

- Falls Arbeitnehmer, die Überstunden leisten, nicht innerhalb des dem Monat der Leistungserbringung folgenden Monats erklären, dass sie dafür Ausgleichsruhezeit wollen, erhalten sie die Auszahlung der Überstunden mit den zur Zeit vom NKA V vorgesehenen Zuschlägen in der Lohnabrechnungszeit, die diesem Bimester nachfolgt, und mit der Vergütung des Monats, in dem die Überstunden geleistet wurden.
- Die Arbeitnehmer, die innerhalb des dem Monat der Überstundenleistung nachfolgenden Monat formell erklären, die Ausgleichsruhezeit zu wollen, können diese Zeit in der für das "Stunden-Konto" vorgesehenen Form und festgelegten Ausmaß genießen. Für die auf die Stunden-Bank gelegten Überstunden wird ein allumfassender Zuschlag von 50% des für die Überstundenarbeit in den unterschiedlichen Ausübungsformen vorgesehenen Zuschlags ausgezahlt; dieser Zuschlag wird auf den für die Überstunden- Nacht- und Feiertagsarbeit zutreffenden Elemente berechnet.
- Jene Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats, in dem sie Überstunden leisten, erklären, die Auszahlung zu wollen, wird die entsprechende Vergütung gemäß den gängigen Betriebsgepflogenheiten entrichtet.

Vor Anlauf der neuen Einrichtung und vor Beginn des nachfolgenden Semesters geben die Unternehmen den Arbeitnehmern spezifische Informationen über die Durchführungsformen der Zeit-Bank.

Die EGV werden in zusammenfassender Form über das Verhältnis zwischen den hinterlegten und den außerhalb des Jahreskontingents geleisteten Überstunden informiert.

Der einzelne Arbeitnehmer muss die hinterlegten Ruhezeiten gemäß den Formen und Bedingungen genießen, die schon für die Beanspruchung der jährlich bezahlten Freistellungen laut Art. 5 des vorliegenden Titel III vorgesehen wurden. Am Ende des Zeitraums werden die unter Umständen noch hinterlegten Stunden mit der zum Zeitpunkt geltenden Entlohnung ausgezahlt.

#### GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN

Die Vertragsparteien bestätigen, dass

- 1) die vom Arbeitnehmer getroffene Wahl bezüglich der Hinterlegung der Überstunden in der Stunden-Bank die, nicht aufteilbare, Gesamtheit der im Monat geleisteten Stunden betrifft;
- 2) die in der Stunden-Bank hinterlegten Stunden für den Arbeitnehmer zu den vom Vertrag vorgesehenen Bedingungen ab dem Monat nach ihrer Hinterlegung verfügbar sind.

## Art. 8 – Wöchentlicher Ruhetag

Der Arbeitnehmer hat gemäß den vom Gesetz vorgesehenen Kriterien und Formen Anrecht auf einen wöchentlichen Ruhetag, der in der Regel auf den Sonntag fällt.

Die Arbeitnehmer, welche in den vom Gesetz erlaubten Fällen am Sonntag arbeiten, genießen den vorgeschriebenen Ruhetag an einem anderen Tag der Woche, der vorher festgesetzt werden muss.

Damit soweit als möglich auch für die Schichtarbeiter der Ruhetag auf den Sonntag fällt und damit für die Schichten eine regelmäßige Abwicklung gewährleistet ist, kommen die Vertragspartner überein, dass die Schichtzeit von Montag bis einschließlich Sonntag läuft.

Falls der vorgeschriebene Ruhetag ausnahmsweise verschoben wird, hat der Arbeitnehmer für die Stunden, die er an dem Tag geleistet hat, an welchem er seinen Ruhetag gehabt hätte, Anrecht auf den in Art. 7 vorliegenden Titels III, festgesetzten Zuschlag für Feiertagsarbeit.

## Art. 9 – Feiertage

Laut Gesetz Nr. 370 vom 22. Februar 1934 werden die Sonntage und die wöchentlichen Ausgleichsruhetage laut vorhergehenden Art. 8 als Feiertage betrachtet.

Laut der Gesetze Nr. 260 vom 27. Mai 1949, Nr. 54 vom 5. März 1977, sowie laut DPR Nr. 792 vom 28. Dezember 1985 und laut Gesetz Nr. 336 vom 20. November 2000, werden folgende Tage als Feiertage betrachtet:

a) die Festtage:

25. April (Tag der Befreiung)
1. Mai (Fest der Arbeit)
2. Juni (Nationalfeiertag, Tag der Republik)

b) folgende Festtage

- 1) Neujahr (1. Jänner)
- 2) Dreikönig
- 3) Ostermontag (beweglich)
- 4) Hl. Peter u. Paul für die Gemeinde Rom (der Tag des Schutzpatrons – 29. Juni)
- 5) Maria Himmelfahrt (15. August)
- 6) Allerheiligen (1. November)
- 7) Unbefleckte Empfängnis (8. Dezember)
- 8) Weihnachten (25. Dezember)
- 9) Stephanstag (26. Dezember)

c) das Patrozinium des Ortes, in dem die Arbeit ausgeführt wird oder an Stelle des Festes des Ortsheiligen, ein anderer Tag, der am Beginn eines jeden Jahres zwischen den örtlich zuständigen Gewerkschaftsorganisationen zu vereinbaren ist, mit Ausnahme von Punkt 4 in Buchstabe b).

Die Entlohnung der auf einen Tag unter der Woche fallenden Feiertage ist in der normalen monatlichen Entlohnung inbegriffen.

Wenn hingegen der Feiertag auf einen Sonntag fällt, hat der Arbeitnehmer, zusätzlich zu der normalen monatlichen Entlohnung, Anspruch auf einen Tagesanteil der tatsächlichen Entlohnung im Ausmaß von 1/26 der festen monatlichen Entlohnung.

Diese Behandlung steht für den auf einen Sonntag fallenden Feiertag auch jenen Arbeitnehmern zu, die in den vom Gesetz erlaubten Fällen am Sonntag arbeiten und den vorgeschriebenen Ausgleichsruhetag an einem anderen Wochentag genießen. Für die am Sonntag Arbeitenden kommt zur genannten Behandlung auch die laut Art.7 vorliegenden Titels vorgesehene Vergütung dazu.

Die an einem, auch auf einen Tag unter der Woche fallenden Feiertag geleisteten Arbeitsstunden werden zusätzlich zur normalen Monatsentlohnung mit dem Stundenzuschlag für Feiertagsarbeit vergütet.

Im Falle von Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft oder Unfall, an einem der in den Punkten b) und c) angeführten Tage, wofür eine gekürzte Entlohnung bezahlt wird, wird der Betrieb die Entlohnung bis zum normalen Lohn ergänzen.

Als Ersatz für die vom Gesetz Nr. 54 vom 5. Mai 1977 abgeschafften Feiertage stehen den Arbeitnehmern vier Blöcke zu je 8 Stunden bezahlter individueller Freistellungen laut dem Paragraphen „Jährlich bezahlte Freistellungen“ des Art. 5 vorliegenden Titels zu.

Was hingegen den Feiertag (4. November) betrifft, der am ersten Novembersonntag abgehalten wird, so

genießt der Arbeitnehmer jene Behandlung, die vorgesehen ist, wenn Feiertage auf einen Sonntag fallen.

#### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG

Die Vertragsparteien erklären, dass hinsichtlich der Lohnbehandlung bei Feiertagen, wie sie für die Zeit der Arbeitsunterbrechung infolge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft oben vorgesehen ist, ausschließlich die Ergänzung der Quote, die aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen entschädigt wird, zu Lasten des Betriebes geht.

#### Art. 10 – *Urlaub*

Die Arbeitnehmer erwerben für jedes Dienstjahr eine bezahlte Urlaubszeit von 4 Wochen.

Unbeschadet der Bestimmungen laut nachfolgender Übergangsbestimmung Nr. 1 haben die Arbeitnehmer, die eine Dienstzeit zwischen 10 und 18 Jahren erreicht haben, im Vergleich zum im ersten Absatz genannten Ausmaß, Anrecht auf einen weiteren Urlaubstag und die Arbeitnehmer, die eine Dienstzeit über 18 Jahre erreicht haben, immer im Vergleich zum im ersten Absatz angeführten Ausmaß, Anrecht auf eine zusätzliche Woche.

Jede Urlaubswoche muss 5 bzw. 6 Arbeitstagen gleichgesetzt werden je nachdem, ob die normale Wochenarbeitszeit auf 5 oder 6 Tagen verteilt ist.

Während desurlaubes wird der tatsächliche Gesamtlohn ausgezahlt, mit Ausnahme jener Entgelte, die Zufälligkeitscharakter haben, weil sie mit Arbeitsleistungen zusammenhängen, die in besonderen Orten, Umweltbedingungen und Zeitpunkten geleistet werden. Für Arbeitnehmer, die normalerweise im Akkord arbeiten, wird der durchschnittliche Akkordverdienst gerechnet, den sie in den letzten 3 Monaten vor Auszahlung des Urlaubs verwirklicht haben.

Für Arbeitnehmer, die mit im Akkord eingebunden sind, wird der Durchschnittswert der in derselben Lohnperiode erreichten Zuschlagsprozentsätze gerechnet.

Wenn Feiertage laut Art. 9 vorliegenden Titels in die Urlaubsperiode fallen, können dieselben nicht als Urlaub gerechnet werden, weshalb sich die Urlaubszeit entsprechend verlängert.

Normalerweise wird der Urlaub kollektiv genossen (das ganze Werk, Abteilungen, staffelweise). Die ununterbrochene und kollektive Urlaubszeit darf 3 Wochen nicht überschreiten, mit Ausnahme andersartiger Betriebsabkommen.

Der Zeitpunkt des kollektiven Urlaubs wird von der Direktion, bei vorhergehender gemeinsamer Beratung im Betrieb, festgesetzt; dabei werden, soweit sie mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbar sind, auch die Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt.

Dem Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt desurlaubes nicht Anrecht auf den vollen Urlaub hat, da er noch nicht ein Dienstalter von wenigstens 12 Monaten beim Betrieb erreicht hat, steht normalerweise für jeden geleisteten Dienstmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu. Bruchteile eines Monats mit mehr als 15 Tagen werden in dieser Hinsicht als voller Monat betrachtet.

Im Falle von Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Auszahlung des Urlaubs im Verhältnis von 1/12 für jeden Monat. Teile von Monat mit mehr als 15 Tagen werden in dieser Hinsicht als volle Monate gerechnet.

Die Kündigungsfrist kann nicht als Urlaubszeit betrachtet werden.

Auf den Jahresurlaub kann weder stillschweigend noch ausdrücklich verzichtet werden. Wenn wegen unabdingbarer technischer Erfordernisse des Arbeitsablaufes und nur ausnahmsweise der Arbeitnehmer nicht Urlaubstag genießt, ist es nicht erlaubt, die nicht genossenen Urlaubstage zu entschädigen; folglich wird der entsprechende Urlaub sobald als möglich genossen, wobei der technisch-organisatorischen Erfordernisse Rechnung zu tragen ist.

Für die nicht genossenen Urlaubstage hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung im Ausmaß der tatsächlichen Gesamttagesentlohnung.

Wenn der Arbeitnehmer während der Urlaubszeit zum Dienst zurückgerufen wird, wird ihm die Entlohnung für Außendienst allein für die Reisezeit gewährt.

Um die Wiedervereinigung mit den Familien in den Herkunftsländern der Wanderarbeitnehmer zu fördern werden – unbeschadet dessen, was von den Vertragsparteien auf Betriebsebene festgelegt wurde – Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten im Rahmen von höchstens 3% der Beschäftigten (mit Aufrundung auf die nächsthöhere ganze Zahl) und Betriebe bis zu 150 Beschäftigten im Rahmen von höchstens 2% (mit Aufrundung auf die nächsthöhere ganze Zahl) – gemäß zeitlicher Reihung der Einreichung und bei

Berücksichtigung der technisch-organisatorischen Erfordernisse - die Annahme der Ansuchen der Arbeitnehmer, eine ununterbrochene Folge von Abwesenheiten von der Arbeit genießen zu dürfen, indem neben dem Urlaub auch andere, vom Vertrag vorgesehene möglicherweise verfügbare bezahlte Freistellungen genutzt werden, positiv begutachten.

Fällt die Begutachtung negativ aus benachrichtigt der Betrieb den Arbeitnehmer, der den Beistand eines Mitglieds der EGV zur Erläuterung der Gründe der Ablehnung beanspruchen kann, und wird sich bemühen, im Zusammenhang mit den sachlich nachgewiesenen Erfordernissen des Arbeitnehmers, eine angemessene Lösung zu finden.

#### ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

1. Die zum Zeitpunkt des 31. Dezembers 2007 beschäftigten Arbeitnehmer, bei denen die Sonderbestimmungen, Teil 1 angewandt wurden, beginnen ab 1. Januar 2008 das Dienstalter anzureifen, das bei Erreichung des 10. bis zur Vollendung des 18. Jahres Anrecht auf einen zusätzlichen Urlaubstag bzw. nach Überschreiten des 18. Dienstjahres auf eine zusätzliche Urlaubswoche gibt.
2. Die zum Zeitpunkt des 31. Dezember 2007 beschäftigten Arbeitnehmer, bei denen die Sonderbestimmungen, Teil 1 angewandt wurden, haben ab 1. Januar 2008 Anrecht auf einen zusätzlichen Urlaubstag im Vergleich zu den vier Wochen, wenn sie ein betriebliches Dienstalter von 10 Jahren und ein Alter von 55 Jahren aufweisen.

#### PROTOKOLLARISCHER VERMERK

Aus der Bestimmung laut vorliegendem Artikel dürfen den Arbeitnehmern keine Nachteile oder Vorteile erwachsen, hinsichtlich bestehender günstigerer Bedingungen, mit Ausnahme der von obigen Bestimmungen vorgesehenen Vorteile.

#### *Art. 11 - Leitlinien für die Anwendung der solidarischen Zeitbank*

Federmeccanica, Assistal und Fim, Fiom, Uilm haben zur Stärkung und Förderung der Einrichtung der in Artikel 24 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 151 vom 14. September 2015 vorgesehenen solidarischen Stundenbank die folgenden Leitlinien als Leitfaden für die einzelnen Regelungen, die auf Unternehmensebene festgelegt und/oder angenommen werden können, gemeinsam erstellt:

- 1) Die solidarische Zeitbank kann neben dem gesetzlich vorgesehenen Fall der Betreuung von minderjährigen Kindern, die einer ständigen Betreuung bedürfen, für Frauen, die im Sinne von Artikel 12, Sektion Vier, Titel VI, Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind, und für Situationen schwerwiegender Notwendigkeit aktiviert werden, die die Arbeitnehmer des Unternehmens dazu bewegt haben, den betroffenen Kollegen durch die freiwillige und unentgeltliche Abtretung von Anteilen der jährlich bezahlten Freistellungen und der zusätzlichen, durch Bezahlung entgeltbaren Urlaubstage, die auf dem Stundenkonto hinterlegt wurden, zu unterstützen.
- 2) Die Aktivierung des Instituts kann über die EGV oder durch die Arbeitnehmer beantragt werden, und die solidarische Zeitbank wird mit Zustimmung der begünstigten Arbeitnehmer eingerichtet, die eine Verzichtserklärung in Bezug auf die geltenden Datenschutzvorschriften abgeben müssen.
- 3) Das Unternehmen wird die Arbeitnehmer über die Aktivierung der solidarischen Zeitbank informieren und ihre Bereitschaft zur Teilnahme einholen.
- 4) Der Anteil an übertragbaren Zusatzurlaubstagen und an bezahlten Freistellungen ist derjenige, für den noch keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt wurden.
- 5) Die auf die solidarische Zeitbank übertragenen Anteile an Zusatzurlaub und bezahlten Freistellungen werden auf der Grundlage des Entgelts des übertragenden Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Übertragung bewertet; die so ermittelte Geldmasse wird durch das Stundenentgelt des beurlaubten Arbeitnehmers geteilt, um die Zahl der Urlaubsstunden zu ermitteln, auf die er Anspruch hat.
- 6) Die Stunden werden zu ihrem nominalen Bruttowert übertragen, da der Beitrag und die Steuern auf die vom begünstigten Arbeitnehmer zu nehmenden Urlaubsstunden erhoben werden.
- 7) Im Betriebsabkommen oder in der Betriebsordnung ist Folgendes festzulegen:

- die Situationen, in denen beschlossen wird, das Institut einzusetzen;
- die Frist, innerhalb derer die Arbeitnehmer schriftlich ihre Bereitschaft zur Übertragung des nicht in Anspruch genommenen Zusatzurlaubs und/oder der auf dem Stundenkonto angesammelten bezahlten Freistellungen sowie die Mindestanzahl der übertragbaren Stunden erklären müssen;
- die Modalitäten der eventuellen Unternehmensbeteiligung;
- die technische Zeit, die für die praktische Einführung des Instituts erforderlich ist;
- die Modalitäten und den Zeitraum, in dem der Begünstigte diesen zusätzlichen Urlaub in Anspruch nehmen kann;
- die mögliche Verlängerung des Instituts;
- die Handhabung der nicht genutzten restlichen Anteile der solidarischen Zeitbank; in Ermangelung einer betrieblichen Regelung werden die restlichen Anteile der solidarischen Zeitbank den abtretenden Arbeitnehmern im Verhältnis zum Gegenwert der übertragenen Stunden zur Verfügung gestellt.

**Titel IV**  
**Entlohnung und andere wirtschaftliche Vertragseinrichtungen**

*Art. 1 – Lohnformen*

Die Arbeitnehmer werden mit Zeitlohn oder mit einem der folgenden Lohnformen entlohnt:

- a) Einzelakkord
- b) Gruppenakkord
- c) andere Formen von Leistungsentlohnung nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten und der für Produktionssteigerung gegebenen Möglichkeiten.

Um die Produktion durch Leistungssteigerung zu erhöhen, wird die Erweiterung von auf Anreiz gründenden Entlohnungsformen (Leistungs- und Prämienlohn) als nützlich erachtet.

*Art. 2 – Regelung der Akkordarbeit*

1) Zur Erreichung einer gesteigerten Produktion ist sowohl Einzelakkord als auch Gruppenakkord gestattet. Wenn die Bewertung der Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers oder einer Gruppe von Arbeitnehmern auf Grund der Fertigungszeit erfolgt oder wenn die Arbeitsleistung (Fließband, Kettenproduktion) gebunden ist und dadurch vom Arbeitnehmer oder von einer Gruppe von Arbeitnehmern eine höhere Leistung gefordert wird als bei normaler Arbeit mit Stundenlohn, oder wenn die vorher bestimmte Produktionsleistung höher ist als die normal mit Zeitlohn erreichbar, dann muss der Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeitnehmern im Akkord entlohnt werden, oder mit einem ähnlichen Leistungslohn, auch bei Arbeitnehmern an Fließband- und Kettenproduktion.

2) Die Akkordlöhne (Zeitakkord oder Stückakkord) müssen vom Betrieb so festgelegt werden, dass einem durchschnittlich begabten und fleißigen Arbeitnehmer in der angenommenen Zeit ein Mehrverdienst garantiert wird, der sich mindestens auf folgende Prozentsätze des Mindest-Grundlohnes beläuft:

Kategorie	ab 1. Juni 2021	ab 1. Juni 2022	ab 1. Juni 2023	ab 1. Juni 2024
D1	0,90%	0,89%	0,88%	0,87%
D2	0,96%	0,95%	0,94%	0,93%
C1	0,96%	0,95%	0,94%	0,93%
C2	1,01%	1,00%	0,99%	0,98%
C3	1,00%	0,99%	0,98%	0,97%
B1	0,99%	0,98%	0,97%	0,96%

Diese Bedingung gilt als gegeben, wenn die Mehrzahl der Akkordarbeiter der gleichen Abteilung und mit gleichem Akkordlohn in der vorgegebenen Zeit diesen Mehrverdienst erreicht, der nicht unter den oben angeführten Prozentsätzen liegen darf, was aber nicht ausschließt, dass die Akkordlöhne überprüft werden, wenn diesen Arbeitnehmern eine überdurchschnittliche Fähigkeit oder Fleiß zuerkannt wird.

3) Wenn andere akkordähnliche Leistungslöhne angewendet werden, muss der Arbeitnehmer in diesem Falle den gleichen Prozentsatz des Minimum - Grundlohnes garantiert bekommen, wie es für den oben angeführten Mindestakkordlohn vorgesehen ist.

4) Wenn ein Akkordarbeiter aus Gründen, die nicht von seinem Willen abhängen, diesen Mehrverdienst nicht erreicht, so muss ihm der Lohn bis zu Erreichung dieses Mehrverdienstes ergänzt werden, wobei aber die Möglichkeit besteht, die Abänderung der Akkordbedingungen laut Punkt 15 rechtzeitig zu verlangen.

5) Der Betrieb muss die methodischen Grundlagen des angewandten Akkordsystems über den

zuständigen Arbeitgeberverband der zuständigen Landesgewerkschaft mitteilen.

Diese methodischen Grundlagen beziehen sich auf die Bestimmungen der Zeitaufnahme, auf die Zuschlagskoeffizienten (Begründungen und Werte Mindestwert und Höchstwert), sowie auf die Errechnung des Akkordmehrverdienstes.

Der Betrieb muss auch eine teilweise Änderung der Grundlinien laut vorhergehendem Absatz mitteilen für den Fall, dass diese Änderungen von Bedeutung sind.

Auch bei Fließbandarbeit (als solche gelten mechanisierte Produktionslinien und nicht die automatisierten Hilfsdienste) muss oben genannte Mitteilung erfolgen, unter Berücksichtigung der verschiedenen Bezeichnungen unter denen die genannten methodischen Grundlagen laufen.

Diese Mitteilungen haben rein informativen Charakter, Einsprüche sind nur über die Anwendung der Bedingungen und nach den Verfahren, wie sie im Punkt 23 angeführt werden, gestattet (siehe Anmerkungen am Ende dieses Artikels).

6) Wenn neue Akkordsysteme eingeführt werden, kann, auf Verlangen über die in Punkt angegebene Mitteilung hinaus, auch eine gemeinsame Überprüfung zwischen Arbeitgeberverband und Provinzialgewerkschaften stattfinden.

Wenn einige der angeführten Grundlinien des Akkordsystems geändert werden, kann die Gewerkschaftsorganisation, der die Mitteilung laut Punkt 5 zugegangen ist, eine gemeinsame Überprüfung laut Punkt 1 verlangen, um festzustellen, ob dadurch ein neues System eingeführt wird.

Man kommt überein, die oben angeführten Absätze auch auf die Fließbandproduktion auszudehnen, unter Berücksichtigung der verschiedenen Bezeichnungen, die diesen Arbeitsverfahren eigen sind.

7) Den Arbeitnehmergewerkschaften bleibt es vorbehalten, einen kollektiven Streitfall anzusetzen, wenn über die Übereinstimmung der angewandten Akkorde oder der Änderungen laut 3. Absatz des Punktes 5 mit den vorliegenden Bestimmungen Zweifel entstehen.

8) Die Akkordarbeiter müssen bei Arbeitsbeginn schriftlich über die auszuführende Arbeit, über den diesbezüglichen Akkordlohn (Zeitakkord oder Stückakkord) und über die Berechnungsgrundlagen verständigt werden, bei Gruppenakkord auch mittels Anschlag im Betrieb.

9) Der Betrieb muss dem Arbeitnehmer die Berechnungsgrundlage seines Akkordes für die jeweilige Lohnperiode und auf Verlangen auch die Aufzählung der Ergebnisse der einzelnen Tarife, mitteilen. Der Anführung der Ergebnisse der einzelnen Tarife kann unterbleiben, wenn dieselbe bei gleichzeitiger Anwendung einer einzigen Akkordlohn ergeben oder wegen der kurzen Dauer, normalerweise keine Bestimmung der Fertigungszeit erfolgt.

10) Unter Angleichungszeit der Akkordlöhne, versteht man die Zeit, welche für eine hinreichende Stabilisierung der Arbeitsbedingungen im Akkord erforderlich ist. Daher sind bei nur gelegentlicher Anwendung des Tarifes, die einzelnen Perioden als Angleichungszeit zu werten.

11) Die Dauer der Angleichungszeit wird von den direkt betroffenen Partnern festgelegt; wenn die Angleichungszeit zwei Monate überschreitet, kann die Intervention der zuständigen Organisationen verlangt werden.

12) Während der Angleichungszeit erhält der Akkordarbeiter eine Ergänzung des in der Angleichungszeit erreichten Akkordverdienstes, damit der Verdienst nicht weniger als 80% des Durchschnittslohnes der vorhergehenden drei Monate beträgt; wenn die Angleichungszeit mehr als zwei Monate läuft, so erstreckt sich obige Lohnergänzung für die darüberhinausgehende Zeit auf 85% des vorherigen Verdienstes.

13) Nach Ablauf der Angleichungszeit erhält der Arbeitnehmer keine Lohnergänzung, wenn die neuen Akkordtarife den vorliegenden Bestimmungen entsprechen, mit Ausnahme der Bestimmungen, die in den folgenden Punkten 14 und 15 angegeben werden.

14) Die festgelegten Akkordtarife können nach der Angleichungszeit nur dann verändert werden, wenn technische oder organisatorische Veränderungen des Produktionsablaufes eintreten.

In diesen Fällen wird der Akkordtarif in demselben Ausmaß erhöht oder gekürzt, wie der Produktionsablauf verlängert oder verkürzt wurde.

Der abgeänderte Akkordtarif gilt hinsichtlich der Angleichungszeit als neuer Tarif.

15) Wenn bei rechtzeitiger Anfrage des betreffenden Arbeitnehmers Änderungen der Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel Materialwechsel, Materialschäden, usw. festgestellt werden, die den Akkordmehrverdienst negativ beeinflussen und die bei dessen Berechnung nicht berücksichtigt wurden, erhält der betreffende Arbeitnehmer eine Lohnergänzung im Verhältnis zur festgestellten Änderung, damit er für die Zeit der Änderung keinen unverschuldeten Lohnausfall erleiden muss.

16) Wenn ein merklicher Rückgang des durchschnittlichen Akkordverdienstes festgestellt wird, kann die einheitliche Gewerkschaftsvertretung sich bei der Direktion einschalten und gemeinsam die Ursachen

desselben feststellen.

17) Wenn Arbeitnehmer mit bereits angeglichenen Tarifen arbeiten, so wird die Berechnung des Akkordverdienstes am Ende der Lohnperiode vorgenommen, unabhängig vom Ergebnis der einzelnen Tarife.

Zur Auszahlung der Akkordlöhne werden die Stunden einer nicht vom Arbeitnehmer verursachten Arbeitsunterbrechung nicht berechnet, wobei aber eine Mitteilung über das Ergebnis der einzelnen Tarife laut Punkt 9 verlangt werden kann.

18) Eine Zusammenfassung von bereits angeglichenen Tarifen mit solchen, die erst angeglichen werden, ist nicht gestattet. Wenn die Ergebnisse der Tarife in der Angleichungszeit teils höher, teils niedriger sind als der Mindestakkord, darf der höhere Teil nicht zum Lohnausgleich laut Punkt 4 dieses Artikels verwendet werden.

19) Bei Akkordarbeiten von langer Dauer wird die Berechnung des Akkordlohnes bei Beendigung der Arbeit vorgenommen und der Arbeitnehmer erhält am Ende jeder Lohnperiode als Anzahlung ungefähr 90% des voraussichtlichen Verdienstes.

20) Der Akkordarbeiter, der entlassen wird oder freiwillig austritt, noch während der Akkord läuft, hat Anrecht auf Auszahlung des eventuellen Akkordlohnes, der bis zur Beendigung der Arbeit berechnet wird. Für den Fall, dass die Auszahlung erst erfolgt, wenn die Akkordarbeit beendet ist, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen Vorschuss des voraussichtlichen Verdienstes.

21) Wenn der Arbeitnehmer innerhalb einer Arbeitsfertigung vom Akkordlohn auf Stundenlohn übergeht, hat er Anrecht auf Beibehaltung des früheren Akkordverdienstes, wenn die Arbeitsbedingungen und die individuelle Leistung unverändert bleiben.

22) Mitakkordarbeiter sind jene, die zwar an dem Produktionsablauf anderer Akkordarbeiter gebunden sind und eine überdurchschnittliche Leistung vollbringen, aber nicht im Akkord entlohnt werden können. Mitakkordarbeiter müssen am Akkordverdienst, je nach ihrer Beteiligung an der Produktion, beteiligt werden. Das Ausmaß dieser Beteiligung wird auf die Eigenheiten der einzelnen Betriebe abgestimmt.

Der Betrieb muss über seinen Verband den Gewerkschaften die Grundlinien der Bestimmung der Beteiligungsgrundsätze mitteilen.

Der Betrieb muss den Mitakkordarbeitern den Prozentsatz ihrer Beteiligung mitteilen und ebenso die Veränderungen desselben, wenn technische und organisatorische Veränderungen des Produktionsablaufes dies erfordern.

23) Reklamationen bezüglich der Anwendung dieses Artikels müssen von den Arbeitnehmern den von der Direktion genannten und namhaft gemachten Vorarbeitern vorgebracht werden, besonders was folgende Punkte angeht:

- a) verschiedene Absicherungsmöglichkeiten hinsichtlich der Erreichung des Mindestakkordlohnes;
- b) Tarife während der Angleichungszeit;
- c) im Falle einer technischen oder organisatorischen Änderung der Arbeitsbedingungen, die Reklamation bezüglich Übereinstimmung der Tarifänderung mit den Produktionszeiten;
- d) Änderung der Bedingungen zur Ausführung der Arbeit laut Punkt 15;
- e) Berechnung und Auszahlung der Akkordlöhne;
- f) Übergang vom Akkordlohn zum Zeitlohn.

Wenn der Arbeitnehmer mit dem Ausgang der Besprechung nicht einverstanden ist, kann er über die einheitliche Gewerkschaftsvertretung, schriftlich bei der Direktion Beschwerde einreichen und einen Schlichtungsversuch beantragen.

Dieser Versuch muss innerhalb kürzester Zeit erfolgen, jedenfalls innerhalb von sieben Arbeitstagen. Wenn keine Einigung erfolgt, wird der Streitfall innerhalb der darauffolgenden 15 Tage von den betreffenden Gewerkschaftsorganisationen gemeinsam überprüft.

24) Für die Berechnung des Akkordverdienstes bleiben die Verrechnungen (Einverleibung) aufrecht, die laut Art. 4, Punkt A), Sektion 2 der Allgemeinen Bestimmungen des NKAV vom 19.4.1973 schon vorgenommen worden sind.

#### ERLÄUTERUNGSPROTOKOLL ZU ARTIKEL 2, PUNKT 5)

Wenn der Betrieb chronometrische Zeitnahme oder andere Zeitmessungssysteme anwendet, muss er angeben, dass die normalen Produktionen auf Grund einer Schätzung bestimmt werden.

Wenn der Betrieb die chronometrische Zeitnahme mit Messungssystemen anwendet, muss er dies angeben und die angewandte Methode, wenn eine solche existiert, mitteilen. Außerdem muss der Betrieb die allgemeinen Richtlinien für die Anwendung der Zeitkorrektur-Koeffizienten angeben.

Der Betrieb muss überdies die Methode und die Berechnungsart der Akkordverdienste mitteilen (z.B.: Multiplikation des Stundenlohnes mit der eingesparten Zeit im Verhältnis zu der zugewiesenen Zeit, die dem Arbeitnehmer mitgeteilt wurde).

#### *Art. 3 – Monatliche Entlohnung*

Die Entlohnung der Arbeitnehmer wird in einem festen monatlichen Ausmaß (Monatslohn) bestimmt.

Der Stundenlohn der Arbeitnehmer wird hinsichtlich der verschiedenen Vertragsinstitute wie folgt berechnet: durch 173 werden dividiert: die Grundlöhne der einheitlichen Einstufung, die Dienstalterszuschläge, die Lohnerhöhungen wegen Verdienste sowie die anderen eventuell monatlich festgelegten Entgelte; dann werden diesen Beträgen die anderen stündlichen Bestandteile der Entlohnung wie z. B. Leistungsanreize, verschiedene Zulagen usw. hinzugezählt.

Für die mit Akkord beschäftigten Arbeitnehmer und für die am Akkord beteiligten Arbeitnehmer wird jeweils die Akkord- bzw. die im Verbund erbrachte Akkordleistung hinzugezählt.

#### **ÜBERGANGSBESTIMMUNG**

Die zum Zeitpunkt des 31. Dezembers 2008 beschäftigten Arbeitnehmer, bei denen die Sonderbestimmungen, Teil 1 zur Anwendung kamen, erhalten ab dem Jahre 2009 mit der Lohnzahlung für Dezember eine Jahresvergütung im Ausmaß von 11 Stunden und 10 Minuten als jährliches, individuelles Lohnelement, laut NKAV vom 20. Januar 2008, welches nicht abgeschöpft werden kann.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird dem Arbeitnehmer das oben festgelegte Lohnelement im Verhältnis zu den erworbenen Zwölfeln ausgezahlt. Der Monatsbruchteil über 15 Tage wird diesbezüglich als voller Monat berücksichtigt.

#### *Art. 4 – Lohnzahlung*

Den Arbeitnehmern wird der Lohn innerhalb Monatsendes ausgezahlt.

Die bestehenden betrieblichen Gepflogenheiten, jene hinsichtlich der Auszahlung der Entlohnung für Urlaub (kollektiv und/oder durchgehend) inbegriffen, bleiben aufrecht.

Bei Lohnauszahlung wird dem Arbeitnehmer ein Lohnstreifen oder gleichwertige Lohnaufstellung/Lohnabrechnung gegeben, auf dem einzeln angeführt sein müssen: die Bezeichnung des Betriebes, der Name des Arbeitnehmers, der Monat, auf den sich der Lohn bezieht, sowie die einzelnen Lohnbestandteile und Lohnbeträge (Grundlohn, Akkord, usw.), und die Aufstellung der Abzüge.

Wenn sowohl während als auch am Ende des Arbeitsverhältnisses, ein oder mehrere Lohnbestandteile angefochten werden, muss dem Arbeitnehmer mittlerweile der nicht angefochtene Lohnanteil ausgezahlt werden. Der Arbeitnehmer muss über den ausgezahlten Betrag eine Empfangsquittung ausstellen.

Falls der Betrieb mit der Auszahlung der zustehenden Beträge laut vorigem Absatz über 15 Tage im Verzug ist, beginnt zu Gunsten des betroffenen Arbeitnehmers die Laufzeit der Verzögerungszinsen in Höhe von 5% über den geltenden Leitzinssatz. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auflösen, wobei ihm die volle Abfertigung, die Entschädigung für die fehlende Kündigungsfrist miteinbegriffen, zusteht: in besonderen Fällen kann obiger Termin von 15 Tage durch ein Abkommen zwischen den interessierten Gewerkschaftsorganisationen verlängert werden.

#### *Art. 5 – Tabellarische Grundlöhne und Bestimmung der Stundenentlohnung*

Die monatlichen tabellarischen Mindestlöhne der einheitlichen Einstufung der Arbeitnehmer, sind die in den Tabellen in der Anlage, mit den entsprechenden Laufzeiten, angegeben.

Ab 1. Juli 1999 sind in den Grundlöhnen auch die Beträge der ehemaligen Kontingenzzulage gemäß den in der nachfolgenden Tabelle angeführten Werten eingebaut:

Bisherige Kategorien	Aktuelle Einstufungen	Monatliche Beträge der ehemaligen Kontingenzzulage (in Euro)
1.	ab 1. Januar 2021 abgeschafft	511,26
2.	D1	514,03
3.	D2	516,07
4.	C2	517,83
5.	C3	521,08
5. Super	B1	523,45
6.	B2	526,99
7.	B3	530,91

Ab dem 1. Januar 2013 ist der vom Interkonföderalem Abkommen 31. Juli 1992 vorgesehene Lohnbestandteil (EDR) in den Grundlöhnen eingebaut (einverleibt).

Die Stundenentlohnung wird auf Grund des Divisors 173 bestimmt.

#### Art. 6 – Dienstalterszuschläge

Der Arbeitnehmer hat – unabhängig von jeder Lohnerhöhung wegen Leistung - für jeweils 2 Dienstjahre, die er beim gleichen Betrieb oder Betriebsgruppe (darunter versteht man einen Industriekonzern, der zur gleichen Gesellschaft gehört) gearbeitet hat, Anspruch – mit Ausnahme der nachfolgenden Übergangsbestimmungen - auf eine als Dienstalterszuschlag geltende Lohnerhöhung in einem festen Ausmaß, die den in der nachfolgenden Tabelle angegebenen Beträgen entspricht:

Bisherige Kategorien	Aktuelle Ebenen	Ab 1. Januar 2001 geltende Beträge (in Euro)
1.	ab 1. Januar 2021 abgeschafft	18,49
2.	D1	21,59
3. und 3. Super	D2 e C1	25,05
4.	C2	26,75
5.	C3	29,64
5. Super	B1	32,43
6.	B2	36,41
7. e 8. Kader	B3 e A1	40,96

Zum Zwecke der Berechnung der Dienstalterszuschläge werden höchstens 5 Zeiträume von 2 Jahren

berücksichtigt

Die Dienstalterszuschläge werden hinsichtlich der Akkordvergütung oder der anderen Leistungsvergütungen und aller anderen Einrichtungen, die sich nicht ausdrücklich auf die tatsächliche Globalentlohnung beziehen, nicht berücksichtigt.

Die Dienstalterszuschläge können jedenfalls nicht durch frühere oder zukünftige Leistung gebundener Aufbesserungen ersetzt werden; auch dürfen die Leistung gebundenen Aufbesserungen nicht von erworbenen oder zu erwerbenden Dienstalterszuschlägen ersetzt werden.

Die Dienstalterszuschläge laufen ab Ersten des Monats, welcher der Erreichung der zweijährigen Dienstzeit nachfolgt.

Die in diesem Artikel vorgesehenen Dienstalterszuschläge schöpfen bis zum Ausgleich eventuell bereits unter diesem Titel gewährte Erhöhungen ab.

Ab 1. Februar 2008 behält der Arbeitnehmer beim Übergang zu einer höheren Kategorie das Dienstalter hinsichtlich der Dienstalterszuschläge bei sowie die Anzahl derselben, wobei deren Wert an die Beträge der Zielkategorie angeglichen wird.

### ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

1) Arbeitnehmer, die zum 16. Juli 1979 beschäftigt waren und den ehemaligen Sonderbestimmungen, Teil Drei zugehörten.

Die Arbeitnehmer der ehemaligen Sonderbestimmungen, Teil 3, die zum Zeitpunkt des 16.7.1979 beschäftigt waren, haben Anrecht, weiterhin die 12 Dienstalterszuschläge zu erwerben.

Die neu zu erwerbenden Dienstalterszuschläge werden den Beträgen angeglichen, die in den Tabellen des vorausgehenden Absatzes 2 angegeben sind. Für die schon erworbenen gilt das, was an den nachfolgenden Buchstaben a), b), und c) vorgesehen ist.

a) Die bis vor dem 1. Januar 1980 erworbenen Dienstalterszuschläge bleiben bis zum 31. Dezember 2000 in den zum 31. Dezember 1998 bestehenden Beträgen festgesetzt; ab 1. Januar 2001 werden sie nach Zugehörigkeitskategorie um folgende Beträge aufgestockt:

Bisherige Kategorien	Aktuelle Ebenen	Einheitliche Erhöhung ab 1. Januar 2001 (in Euro)
2.	D1	0,61
3. e 3. Super	D2 e C1	0,75
4.	C2	0,77
5.	C3	0,88
5. Super	B1	0,96
6.	B2	1,07
7. e 8. Kader	B3 e A1	1,17

Aufrecht bleibt die Auszahlung – für jeden innerhalb des 31. Dezember 1979 erworbenen Dienstalterszuschlag – eines Betrages von Euro 1,55 (=Lire 3.000). Der genannte Betrag stellt einen gesonderten Lohnbestandteil dar, der im Fall eines Übergangs des Arbeitnehmers zu einer höheren Kategorie nicht abschöpfbar ist.

b) Die nach dem 1. Januar 1980 erworbenen Beträge, und zwar bis zum:

- 31. Dezember 1990 für die 2. Kategorie
- 28. Februar 1989 für die 3. Kategorie
- 29. Februar 1988 für die 4. Kategorie
- 31. Januar 1987 für die 5. Kategorie, die Höhere Einstufung und die 6. Kategorie

- 31. Dezember 1984 für die 7. Kategorie werden für die verschiedenen Lohnstufen weiterhin vereinbarungsgemäß zu dem jeweils am 31. Dezember 1979 geltenden Ausmaß angerechnet.
- c) Die nach den in Punkt b) angegebenen Fälligkeiten erworbenen Dienstalterszuschläge werden den Beträgen angeglichen, die in den Tabellen des ersten Absatzes des vorliegenden Artikels enthalten sind.

2) Arbeitnehmer, die zum 16. Juli 1979 beschäftigt waren und den ehemaligen Sonderbestimmungen, Teil Zwei zugehörten.

a) Die bis vor dem 1. Januar 1980 erworbenen Dienstalterszuschläge bleiben bis zum 31. Dezember 2000 in den zum 31. Dezember 1998 bestehenden Beträgen festgesetzt; ab 1. Januar 2001 werden sie nach Zugehörigkeitskategorie um folgende Beträge aufgestockt:

Bisherige Kategorien	Aktuelle Ebenen	Einheitliche Erhöhung ab dem 1. Januar 2001 (in Euro)
4.	<b>C2</b>	0,77
5.	<b>C3</b>	0,88
5. Super	<b>B1</b>	0,96

Für jeden, bis zum 31. Dezember 1979 erworbenen Dienstalterszuschlag bleibt die Auszahlung des Betrages von 1,55 Euro (=Lire 3.000), der ein eigenes Lohnelement bildet, das beim Übergang des Arbeitnehmers zur höheren Kategorie nicht abgeschöpft werden darf.

- b) Die Dienstalterszuschläge, welche nach dem 1. Januar 1980 erworben wurden, und zwar bis zum
  - 29. Februar 1988 für Arbeitnehmer, welche in der 4. Kategorie eingestuft sind,
  - 31. Januar 1987 für Arbeitnehmer, welche in der 5. Kategorie eingestuft sind,
 werden weiterhin wie vereinbart für die unterschiedlichen Lohnstufen mit den Werten berechnet, die zum 31. Dezember 1979 in Geltung waren.
- c) Die Dienstalterszuschläge, die nach den an vorstehenden Punkt b) angeführten Fälligkeiten erworben wurden, werden an die Beträge angeglichen, die in den Tabellen des ersten Absatzes des vorliegenden Artikels enthalten sind.

3) Arbeitnehmer, die zum 16. Juli 1979 beschäftigt waren und den ehemaligen Sonderbestimmungen, Teil Eins zugehörten.

Die bis zum 31. Dezember 1979 erworbenen Dienstalterszuschläge bleiben als Betrag eingefroren und bilden ein eigenes Lohnelement, das bei Übergang des Arbeitnehmers in die höhere Kategorie nicht abgeschöpft werden darf.

Mit Bezug auf die Einführung des neuen Systems wird ab 1. Januar 1980 den Arbeitnehmern des Teils 1 des NKAV vom 16. Juli 1979, bei denen bis jetzt die Dienstalterszuschläge auf dem Grundlohn und auf der Kontingenzzulage berechnet wurden, für jeden, innerhalb des 31. Dezember 1979 erworbenen Dienstalterszuschlag, der Betrag von 0,77 Euro (=Lire 1.500) ausgezahlt. Der genannte Betrag geht laut vorhergehendem Absatz in das eigene Lohnelement ein.

Sollte in einzelnen Betrieben für Arbeitnehmer (der Kategorie Arbeiter), die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages vom 16. Juli 1979 dem Betrieb angehören, eine Anzahl von Dienstalterszuschlägen bestehen, die jener des Kollektivvertrags vom 1. Mai 1976 für die Arbeitnehmer der Sonderbestimmungen, Teil 3, gleichkommt oder jedenfalls höher als 5 ist, so wird die Anzahl beschränkt auf die Arbeitnehmer, die gemäß Vorschrift eingestellt sind, bis zur Erschöpfung beibehalten.

4) Für jene Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1990, in einem unter 20 Jahren liegenden Alter eingestellt wurden, wird auf die Bestimmungen laut Art. 9, Sonderbestimmungen, Teil 3 und Art. 16, Sonderbestimmungen, Teil 1, des NKAV vom 14. Dezember 1990 verwiesen.

#### *Art. 7 – Dreizehnter Monatslohn*

Der Betrieb muss dem Arbeitnehmer für jedes Jahr, anlässlich des Weihnachtsfestes, ein 13. Monatsgehalt auszahlen, im Ausmaß der gesamten tatsächlichen Monatsentlohnung. Für Akkordarbeiter bezieht man sich auf den Durchschnittsverdienst des letzten Monats auf 173 Stunden umgerechnet.

Die Auszahlung muss normalerweise am Vorabend des Weihnachtsfestes erfolgen.

Falls das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres beginnt oder endet, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf so viele Zwölftel vom 13. Monatsgehalt als er Dienstmonate im Betrieb erreicht hat; Bruchteile eines Monats von mehr als 15 Tagen gelten in dieser Hinsicht als volle Monate.

Die Probezeit wird für die Errechnung der Zwölftel mitgezählt.

#### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG

Ausschließlich im Hinblick auf die Beziehungen zu den Fürsorgekörperschaften und ohne Beeinträchtigung der den Arbeitnehmern vertraglich zustehenden Entlohnung, erklären die Vertragsparteien, dass der Betrag des 13ten Monatslohnes und anderer aufgeschobener Entlohnungen, die dem Arbeitnehmer für Zeiten ausgezahlt werden, in denen die Arbeitsleistung aufgrund von Krankheit, Unfall außerhalb der Arbeit, Schwangerschaft- und Mutterschaft ausgesetzt wird, ausschließlich für jenen Teil zu Lasten des Betriebes ist, der den, kraft gesetzlicher Bestimmungen vergüteten Teilbetrag integriert.

#### *Art. 8 – Betriebsmensa und Mensazulage*

Aufgrund der unterschiedlichen Gepflogenheiten ist es schwer eine allgemeine Regelung zu treffen; deshalb wird vereinbart, dass die bestehenden Betriebsmensen weiterhin bestehen bleiben. Auf lokaler oder betrieblicher Ebene können aber über die Betriebsmensa gesonderte Abmachungen getroffen werden.

Vorausgeschickt, dass die Berechenbarkeit der Mensazulage bei der Entlohnung, die für die vertraglichen und gesetzlichen Einrichtungen gültig ist, durch das Interkonföderale Abkommen vom 20. April 1956, mit D.P.R. vom 14. Juli 1960, Nr. 1026 in Gesetz verwandelt, und durch die Betriebsabkommen geregelt wird, bestätigen die Vertragsparteien, dass der Betrag, der dem vom Arbeitgeber bezahlten Kostenbeitrag entspricht, weder bei der Berechnung der Abfertigung laut Art. 2120 vom Zivilgesetzbuch, noch der anderen vertraglichen und gesetzlichen Einrichtungen berücksichtigt werden darf.

#### *Art. 9 – Höhenzulage und Untertagzulage*

Besondere Zulagen müssen zwischen den Industriellenverbänden und den provinziellen zuständigen Fachgewerkschaften für Arbeitnehmer vereinbart werden, die ihre Tätigkeit in Höhenlagen (über 1500 Meter ü.d.M) oder im Untergrund ausüben oder dorthin versetzt worden sind.

#### *Art. 10 – Zulage für ungünstigen Arbeitsort*

Wenn im Ort, wo der Arbeitnehmer normalerweise seine Tätigkeit ausübt keine Wohnungsmöglichkeiten vorhanden sind, noch angemessene öffentliche Verkehrsmittel funktionieren, die den nächstliegenden Wohnort verbinden und wenn der äußerste Umkreis des nächsten Wohnortes mindestens 5 Km entfernt ist, werden die direkt Betroffenen die Situation begutachten zum Zwecke einer eventuellen Bestimmung einer besonderen Zulage.

#### *Art. 11 – Kassa - Zulage und Kaution*

Der Arbeitnehmer, dessen normale Obliegenheit darin besteht, im Geldverkehr bei Inkasso und Zahlungen, auch mit finanzieller Verantwortung für Fehler, tätig zu sein, hat Anrecht auf eine besondere monatliche Zulage im Ausmaß von 6% des tabellarischen Grundlohnes der Ebene, der er angehört.

Eventuelle von einem solchen Arbeitnehmer verlangte Beträge für Kautionen müssen auf den Namen des Garanten und des jeweiligen Arbeitnehmers bei einem zu vereinbarenden Bankinstitut hinterlegt und gesperrt werden.

Die entsprechenden Bankzinsen reifen zu Gunsten des betreffenden Arbeitnehmers an.

## Art. 12– Betriebsergebnisprämie

In den Betrieben laut Punkt 5) des Vorwortes zu diesem Vertrag kann im Rahmen der Betriebsverhandlungen zu wirtschaftlichen Gegenständen über die Einführung einer Jahresprämie verhandelt werden, welche ausschließlich mit Bezug auf die Ergebnisse, die bei der Verwirklichung der zwischen den Verhandlungspartnern vereinbarten Programme zur Steigerung von Produktivität, Qualität, Ertragskraft und anderer, für die Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit erheblicher Elemente erzielt werden, sowie mit Bezug auf die an die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes gebundenen Ergebnisse berechnet wird.

Um gemeinsame Wissens Elemente zwecks Festlegung der Ziele der Betriebsverhandlungen zu erhalten, werden die Verhandlungspartner laut Punkt 6) des Vorwortes vorher in einem diesbezüglichen Treffen auf Betriebsebene die Produktions- und Beschäftigungsbedingungen und die entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten untersuchen, wobei die Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit und die wesentlichen Voraussetzungen für die Ertragsfähigkeit des Betriebes berücksichtigt werden.

Die Beträge, die Parameter und die Mechanismen für die quantitative Bestimmung der an die Betriebsergebnis-Prämie gebundenen Ausschüttung werden von den Parteien, entsprechend den Wissens Elementen laut vorhergehendem Absatz, auf betriebsebene vertraglich festgelegt, wobei als Bezugskriterien eines oder mehrere der im ersten Absatz angegebenen Kriterien genommen werden.

Die auszahlbaren Beträge werden auf der Grundlage der erzielten Betriebsergebnisse berechnet, die der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung innerhalb Juli des Jahres mitgeteilt werden, das dem Jahr folgt, auf das sich die Ergebnisse beziehen; Anrecht auf die Auszahlung der Prämie haben alle Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt beschäftigt sind. Bei derselben Gelegenheit wird die Betriebsleitung der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung Informationen über die Entwicklung der für die Festlegung der Prämie herangezogenen Bezugsvariablen geben.

Die Ausschüttung der Prämie ist dadurch gekennzeichnet, dass sie nicht „a priori“ festlegbar ist und auch, entsprechend der Zugrundelegung von einem oder mehreren Bezugskriterien laut Absatz 1, in Abhängigkeit von den erzielten Betriebsergebnissen vollständig variabel sein kann; sie erfolgt gemäß den auf Betriebsebene von den Verhandlungspartnern festgelegten Kriterien und Modalitäten.

Die wie oben festgelegte Prämie fällt in jeder Hinsicht unter das Jahr, in dem sie ausgezahlt wird, da der Bezug auf die erzielten Betriebsergebnisse von den Parteien als Bemessungsparameter genommen wird, um den Betrag zu ermitteln.

Angesichts der Neuartigkeit und der besonderen Charakteristiken, die dem Institut der Betriebsergebnis-Prämie innerhalb des erneuerten Vertragssystems zukommen, vereinbaren die Vertragsparteien, eine paritätische gesamtstaatliche Kommission einzusetzen, die die Aufgabe übernehmen wird, die abgeschlossenen Abkommen zu erfassen und zu analysieren.

Ab 1. Juli 1994 werden die Bestimmungen über die Einführung der „Produktionsprämie“ laut Art. 9 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages vom 14. Dezember 1990 nicht mehr angewandt und die Ersatzzulage laut Punkt 4 des genannten Artikels wird, in den davon betroffenen Betrieben, im Hinblick auf die Entlohnung der Arbeitnehmer definitiv mit den zum 30. Juni 1994 geltenden Beträgen eingefroren.

Die Produktionsprämien laut vorhergehendem Absatz sowie die anderen Prämien und Entlohnungseinrichtungen ähnlichen Charakters, die es auf Betriebsebene eventuell bereits gibt, werden in Zukunft nicht mehr Gegenstand von Verhandlungen sein; bezüglich ihrer bereits vereinbarten und zum 30. Juni 1994 konsolidierten Beträge, werden die Parteien bei der Einführung der Betriebsergebnis-Prämie laut vorliegendem Artikel deren Harmonisierung vornehmen, wobei aus dieser Operation weder Belastungen für die Betriebe noch Lohninbußen für die Arbeitnehmer erwachsen dürfen.

## PROTOKOLLARISCHER VERMERK

In dem vorliegenden Vertrag werden für die Vertragsverhandlungen Verfahren mit innovativen Charakteristiken festgelegt, die dem Geist des Protokolls vom 23. Juli 1993 entsprechen.

In diesem Rahmen können die territorialen Verbandsorganisationen der Vertragsparteien, die einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen und die Betriebe, falls sich Streitfragen bezüglich der Anwendung der festgelegten Verfahren ergeben sollten, auch einzeln das Einschreiten der den vorliegenden gesamtstaatlichen Kollektivvertrag abschließenden Parteien beantragen, die in einem eigens einberufenen Treffen ihr diesbezügliches Urteil abgeben werden.

## VEREINBARTE BESTIMMUNG LAUT DEM AM 4. FEBRUAR 1997 IM MINISTERIUM UNTERZEICHNETEN ABKOMMENS PROTOKOLL

Unbeschadet der Bestimmung des Interkonföderalen Abkommens vom 23. Juli 1993 bestätigen die Vertragsparteien, dass die Betriebsverhandlungen mit ökonomischem Inhalt ausschließlich Zahlungen vorsehen dürfen, welche an erzielte Ergebnisse gebunden sind, wie Produktivität, Qualität, Ertragskraft und andere, für die Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit erhebliche Elemente. Es sind dies die Ergebnisse der Verwirklichung der zwischen den Verhandlungspartnern vereinbarten Programme.

Um die Einhaltung dieser Kriterien zu gewährleisten, kann, auf Ersuchen einer Partei, eine Prüfung der Sachlage in die Wege geleitet werden, zum Zweck der Überwindung des Streites. Diese erfolgt auf Gebiets- und eventuell auf nationaler Ebene innerhalb von max. 20 Tagen gemäß Art. 17, 2. Abs., allgemeine Bestimmungen, Sektion 3 (jetzt Art. 7, Sektion 4, Titel VII).

### LEITLINIEN ZUR BEKANNTMACHUNG UND VERBREITUNG DER BETRIEBSERGEBNISPRÄMIE

Um besonders in den kleineren Unternehmen die Betriebsverhandlungen bekannt zu machen und zu verbreiten, die mit dem Betriebsergebnis verbundene wirtschaftliche Inhalte zum Gegenstand haben, wurden am 28. Juli 2010 von den Vertragsparteien eigene „Leitlinien“ sowie ein besonderes Verfahren für jene Betriebe vereinbart, in denen keine EGV besteht; diese Leitlinien finden sich in Anlage 6 zu diesem Vertrag.

### GEMEINSAME ERKLÄRUNG

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass bei den Kriterien zur Zuweisung der im Rahmen der Verhandlungen auf Betriebsebene zu bestimmenden individuellen Ergebnisprämie auch auf die tatsächliche Abwicklung der Leistungen Bezug genommen werden kann, die mit den Flexibilisierungsformen verbunden sind, wie sie im NKAV und in den Betriebsabkommen vorgesehen sind.

#### Art. 13 – *Ausgleichsvergütung*

Ab dem Jahre 2008 erhalten die Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des 1. Januar eines jeden Jahres bei Betrieben beschäftigt (angestellt) waren, in denen bezüglich der Betriebsergebnisprämie oder anderen beitragspflichtigen Entlohnungseinrichtungen keine Verhandlungen auf zweiter Ebene stattgefunden haben, und die im vorausgehenden Jahr (vom 1. Januar bis zum 31. Dezember) eine ausschließlich aus den vom Kollektivvertrag festgelegten Beträgen zusammengesetzte Lohnbehandlung erfahren haben (Arbeitnehmer ohne kollektiver oder individueller „superminima“, Jahresprämien oder ohne anderer beitragspflichtiger Vergütungen), mit der Entlohnung für den Monat Juni eine zum Ausgleich dienende jährliche Vergütung im Ausmaß von € 260,00; dieser Betrag ist allumfassend und hat keine Auswirkungen auf die Abfertigung, bzw. ist dieser Betrag bis zum Ausgleich niedriger, falls zusätzliche, über die vom Kollektivvertrag vorgesehene Vergütungen bestehen, und auch in Abhängigkeit von der Dauer, auch mit Unterbrechungen, des sich auf das Vorjahr beziehenden Arbeitsverhältnisses. Bruchteile eines Monats über 15 Tage gelten diesbezüglich als volles Monat.

Ab 1. Januar 2011 wird der oben angeführte Betrag auf Euro 455 angehoben.

Ab 1. Januar 2014 wird die Ausgleichsvergütung auf Euro 485 angehoben.

Wird das Arbeitsverhältnis vor Auszahlung dieser Ausgleichsvergütung aufgelöst, wird vorgenannter Betrag, unter Beibehaltung der Kriterien für den Anspruch auf denselben, bei Auszahlung der zustehenden Beträge mitvergütet.

Die oben festgesetzte Ausgleichsvergütung erfolgt hinsichtlich jeder Wirkung im Bezugsjahr der Auszahlung, da die Vertragsparteien vereinbart haben, dass die erhaltenen Lohnbehandlungen den Bezugspunkt für die Anerkennung dieser Vertragseinrichtung darstellen.

#### Art. 14 – *Beschwerden über die Entlohnung*

Jede Beschwerde, die das Übereinstimmen des ausbezahlten Betrages mit der auf dem Lohnstreifen oder gleichwertige Lohnaufstellung angegebener Summe oder die Gültigkeit des Geldes betrifft, muss sofort bei

der Auszahlung erfolgen; versäumt dies der Arbeitnehmer, verliert er das Anrecht, über das im Lohnkuvert enthaltene Geld zu reklamieren. Reine Rechenfehler bei der Buchhaltung müssen vom Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres von der Auszahlung gemeldet werden, damit das zuständige Büro des Betriebes eventuelle Differenzen ausgleichen kann.

#### *Art. 15 – Zusatzrentenfonds*

Die Arbeitnehmer, bei denen vorliegender Vertrag zur Anwendung kommt, können sich freiwillig in den nationalen Rentenfonds der Fachkategorie - COMETA - einschreiben, der zur Erbringung zusätzlicher Rentenleistungen errichtet wurde.

Zugunsten der in den Fonds eingeschriebenen Arbeitnehmer leisten die Unternehmen ab 1. Juni 2017 einen Beitrag in Höhe von 2% des vertraglichen Mindestlohns.

Ab 1. Juni 2017 haben die Arbeitnehmer Anrecht auf den Beitrag laut vorhergehendem Absatz, wenn sie einen Beitrag von mindestens 1,2% des vertraglichen Mindestlohns einzahlen, der monatlich vom Lohn abgezogen wird, außer jemand möchte individuell höhere Beitragssätze leisten.

Für Arbeitnehmer, die nach dem 5. Februar 2021 eintreten und unter 35 Jahre alt sind, wird der Arbeitgeberbeitrag ab dem 1. Juni 2022 auf 2,2 % des vertraglichen Mindestbetrags angehoben.

Zu Gunsten der gleichen ArbeitnehmerInnen zahlt das Unternehmen gemäß geltenden Bestimmungen den im Jahr erworbenen Abfertigungsanteil bei der Pensionskassa ein. ArbeitnehmerInnen, die vor dem 29. April 1993 bei der Pflichtvorsorge eingetragen waren, können zum Zeitpunkt ihrer Einschreibung in den Fonds COMETA die Entscheidung treffen, jährlich einen Anteil von 40% der Abfertigung für den Rentenfonds zu bestimmen.

Die Beitragspflicht obliegt den Unternehmen nur und ausschließlich gegenüber den in den im ersten Absatz vorgesehenen Rentenfonds COMETA eingeschriebenen Arbeitnehmern.

Bei der Einschreibung des einzelnen Arbeitnehmers in den Fonds COMETA werden ein Betrag von 5,16 Euro zu Lasten des Unternehmens und ein weiterer Betrag von 5,16 Euro zu Lasten des Arbeitnehmers als Einschreibgebühr entrichtet.

Um den Beitritt zum Fonds, durch den das öffentliche Rentenversicherungssystem ergänzt wird, zu fördern, verteilen die Unternehmen einmal im Jahr ein Informationsblatt an die noch nicht eingeschriebenen Arbeitnehmer, wo die Vorteile der Einschreibung in den Fonds COMETA beschrieben werden, und an alle Arbeitnehmer weiteres Informationsmaterial.

Das Informationsblatt und das zusätzliche Informationsmaterial laut vorhergehendem Absatz werden in Absprache mit den Vertragsparteien, die den Fonds eingerichtet haben, von den Dienststellen des Fonds COMETA vorbereitet und sind auf der Website [www.Cometafondo.it](http://www.Cometafondo.it) verfügbar.

Die Vertragsparteien fördern auch gemeinsame Initiativen, um die Arbeitnehmer auf die Wichtigkeit der Zusatzrente aufmerksam zu machen und sie darüber zu informieren.

Wofür hier kein ausdrücklicher Hinweis besteht, gelten die Gesetzesbestimmungen und das, was in den einschlägigen Abkommen vorgesehen wird, die auch auf der Website [www.Cometafondo.it](http://www.Cometafondo.it) verfügbar sind.

#### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG

Mit der Bestätigung der Entscheidung, den Nationalen Zusatzrentenfonds der Fachkategorie COMETA als das geeignetste Instrument zu betrachten, um den Erfordernissen der Vorsorge im Rahmen der Sozialabsicherung der Beschäftigten im Metallbereich nachzukommen, fordern die Vertragspartner, dass angemessene Gesetzesmaßnahmen getroffen werden, die der Entwicklung der durch Vertrag eingerichteten Fonds dienlich sind.

Im Einzelnen verpflichten sie sich, die zuständigen Institutionen durch geeignete Initiativen zu veranlassen, eine niedrigere Besteuerung für die Finanzrenditen einzuführen und Gesetzesmaßnahmen festzulegen, die - durch die Absicherung der Rentenersparnisse und deren Aufwertung - die Investitionen in die Realwirtschaft fördern, um so den Arbeitnehmern bessere Renditen zu ermöglichen und die Wirtschaftsentwicklung unseres Landes zu unterstützen.

Die Vertragsparteien verpflichten sich auch eine Politik zu betreiben, wodurch sozial verantwortliche Investitionen gefördert werden.

## Art. 16 - Zusatzfonds zur Gesundheitsfürsorge

Ab 1. Oktober 2017 sind alle zu diesem Termin beschäftigten Arbeitnehmer, unbeschadet der Bestimmungen laut Absätze 7 und 8 in den Zusatzfonds für Gesundheitsfürsorge „metaSalute“ eingeschrieben, der eingerichtet wurde, um im Vergleich zum nationalen Gesundheitssystem zusätzliche Leistungen zu erbringen; es bleibt die Möglichkeit aufrecht, mit schriftlichem Antrag auf die Einschreibung zu verzichten.

Die nach obigem Datum eingestellten Arbeitnehmer werden beim ersten nützlichen Fenster, wie in der Geschäftsordnung von „metaSalute“ vorgesehen, in den Fonds eingeschrieben.

Anrecht auf den Beitritt zum Fonds haben Arbeitnehmer, die nicht in der Probezeit stehen, einen unbefristeten Arbeitsvertrag, Teilzeitvertrag inbegriffen, einen Lehrvertrag haben oder einen befristeten Vertrag haben, dessen Dauer ab Datum der Einschreibung mindestens 5 Monate beträgt; in letzterem Fall wird mit der Verlängerung des Vertrags auch die Einschreibung automatisch verlängert.

Für vorgenannte Arbeitnehmer wird ab 1. Oktober 2017 ein jährlicher Beitrag von Euro 156 (aufgeteilt auf 12 Monatsquoten zu Euro 13) vollständig zu Lasten des Unternehmens vorgesehen; dieser Betrag umfasst die Deckung der steuermäßig zu Lasten stehenden Familienangehörigen; inbegriffen sind dabei auch jene, die laut Gesetz Nr. 76 vom 20. Mai 2016 in häuslicher Gemeinschaft leben und ähnliche Einkommensbedingungen haben.

Der Beitrag laut vorherigem Absatz muss auch entrichtet werden: für Arbeitnehmer im Krankenstand, für die Zeit des Elternurlaubs, für die Arbeitsunterbrechungen, wofür eine zu Lasten des Sozialvorsorgeinstituts INPS stehende Entlohnung und/oder eine Zulage bezahlt wird, für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit ausgesetzt ist und die in jeder Form die Leistungen der Lohnausgleichskasse erhalten, und – für höchstens 12 Monate - für Arbeitnehmer, die infolge des Verfahrens der kollektiven Entlassungen laut Gesetz Nr. 223/1991 bzw. gemäß Art. 7 des Gesetzes Nr. 604/1996 entlassen wurden und die Arbeitslosenunterstützung NASPI erhalten.

Die Einschreibung in den Fonds und die Deckung durch Versicherungspolice „metaSalute“ ist auch für die ins Ausland versetzten Arbeitnehmer vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer und seine ihm steuermäßig zu Lasten stehenden Familienangehörigen nicht über eine vom Unternehmen bereitgestellte Gesundheitsversicherung verfügen.

Außerdem können sich -gemäß der in der Geschäftsordnung des Fonds vorgesehenen Formen und Beträge - auch Familienangehörige einschreiben, die steuermäßig nicht zu Lasten stehen sowie in häuslicher Gemeinschaft Lebende; die Deckung des Beitrags geht vollständig zu ihren Lasten.

Bestehen einseitig vom Arbeitgeber anerkannte Formen gesundheitlicher Zusatzleistungen darf ab 1. Oktober 2017 der zu Lasten des Unternehmens stehende Beitrag für jeden Arbeitnehmer im Jahr nicht niedriger als Euro 156 (aufgeteilt auf 12 Monatsquoten zu Euro 13) sein.

Arbeitnehmer, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand eine zweijährige ununterbrochene Mitgliedschaft in der Kasse erworben haben, können sich ebenfalls anmelden; dies gilt auch für diejenigen, die die oben genannten Kriterien bis zum Beginn der Rentner-Sonderverwaltung erworben haben.

Der vom Rentner in voller Höhe zu zahlende Betrag, die Art der Beitragszahlung und die zu erbringenden Leistungen werden vom Verwaltungsrat von „metaSalute“ unter Berücksichtigung der von den Gründungsparteien gemachten Angaben festgelegt.

Falls im Unternehmen schon Formen gesundheitlicher Zusatzleistungen bestehen, die aus kollektiven Abkommen stammen, werden bei ungedeckten oder schon bei "metaSalute" eingeschriebenen Arbeitnehmern die Bestimmungen laut Absatz 1 angewandt; für Arbeitnehmer, die schon durch andere Formen der gesundheitlichen Zusatzversicherung abgedeckt sind, werden die Vertragsparteien eine Anpassung der Inhalte des Abkommens vornehmen, auch um innerhalb 31. Dezember 2017 den Beitrag zu Lasten des Arbeitgebers anzupassen, der im Jahr nicht niedriger als Euro 156 sein darf.

## ÜBERGANGSBESTIMMUNG

Bis zum Inkrafttreten der neuen Regelung bleiben die Formen und bestehenden Beträge unverändert.

## ERLÄRUNG DER VERTRAGSPARTEIEN

Hinsichtlich der Regelungen laut Absätzen 7 und 8 stellt der Betrag von jährlich € 156 für den Vergleich mit anderen Formen gesundheitlicher Zusatzleistungen den einzigen Bezugswert dar, da er auch die Deckung für steuermäßig zu Lasten stehende Familienangehörige umfasst; inbegriffen sind dabei auch jene, die laut Gesetz Nr.76 vom 20. Mai 2016 in häuslicher Gemeinschaft leben und ähnliche Einkommensbedingungen haben.

### Art. 17 – *Welfare*

Innerhalb 1. Juni eines jeden Jahres müssen die Unternehmen den Arbeitnehmern Welfare-Instrumente bereitstellen, die beispielhaft am Ende des Artikels aufgezählt werden, und deren Wert sich auf Euro 200 beläuft; die Nutzung erfolgt innerhalb 31. Mai des nachfolgenden Jahres.

Diese Beträge sind allumfassend und werden ausdrücklich von der Berechnung der Abfertigung ausgeschlossen.

Anspruch auf vorgenannte Leistungen haben Arbeitnehmer, die die Probezeit bestanden haben und zum 1. Juni angestellt waren, oder die nachfolgend innerhalb 31. Dezember eines jeden Jahres aufgenommen wurden u.z.:

- mit unbefristetem Arbeitsvertrag;
- mit befristetem Arbeitsvertrag, wenn sie im Laufe jedes Jahres (1. Jänner – 31. Dezember) ein Dienstalter von mindestens drei Monate, auch nicht ununterbrochen aufeinander folgend, erworben haben.

Ausgeschlossen sind Arbeitnehmer, die im Zeitraum 1. Juni – 31. Dezember eines jeden Jahres weder im bezahlten noch entschädigten Wartestand sind.

Vorgenannte Werte können nicht verhältnismäßig für Teilzeit-Arbeitnehmer umgesetzt werden und umfassen ausschließlich mögliche zu Lasten des Unternehmens gehende Steuer- oder Sozialbeitragskosten.

Das oben Vorgesehene ergänzt das mögliche im Unternehmen bestehende Angebot an Gütern und Diensten gleich, ob sie einseitig durch Geschäftsordnung anerkannt sind, wie beim Aufnahmebrief oder anderen förmlichen Verfahren oder sich von kollektiven Abkommen ableiten.

Im Falle kollektiver Abkommen können die Parteien, welche diese unterzeichnet haben, die in vorliegendem Artikel vorgesehenen Kriterien und Durchführungsvorschriften anpassen.

Mit Blick auf die Anwendung der Bestimmungen laut vorliegendem Artikel trifft sich das Unternehmen mit den EGV, um - bei Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer, der eigenen Organisation und der Beziehungen zum Umfeld/Territorium – eine Reihe von Gütern und Diensten zu ermitteln, die den Merkmalen der Arbeitnehmer entsprechen und darauf ausgerichtet sind, ihre persönliche und familiäre Lebensqualität zu verbessern, indem den Bereichen Erziehung, Bildung, Freizeit, Sozial- und Gesundheitsbetreuung oder Religionsausübung der Vorzug gegeben wird.

Die Arbeitnehmer haben übrigens die Möglichkeit, die vorgenannten Beträge von Jahr zu Jahr dem Fonds COMETA oder dem Fonds „metaSalute“ zuzuwenden gemäß Regeln und Durchführungsvorschriften, die von den Fonds selbst vorgesehen werden, wobei die vom Unternehmen zu tragenden Höchstkosten pro Jahr nicht Euro 200 überschreiten dürfen.

Die territorialen Einrichtungen der Vertrag schließenden Organisationen übermitteln den Unternehmen und Arbeitnehmern angemessene Informationen zu den Inhalten vorliegender Bestimmungen und überwachen darüber hinaus die Anwendung im Bezugsgebiet.

Gesamtstaatlich bewerten die Vertragsparteien die Umsetzung vorliegender Bestimmungen, wobei sie die Weiterentwicklung der Gesetzgebung berücksichtigen, auch um gemeinsam, besonders an die KMU gerichtete Hinweise und/oder Lösungen zu erarbeiten.

Im Laufe der ersten Anwendungsphase, aber in jedem Fall innerhalb Februar 2018 treffen sich die unterzeichnenden Vertragsparteien, um die fristgerechte Vertragserfüllung gegenüber allen Berechtigten zu überprüfen.

### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG VOM 29. SEPTEMBER 2017

Die Vertragsparteien stellen klar, dass der Stichtag des 1. Juni laut Absatz 1 vorliegender Bestimmung als

Zeitpunkt verstanden wird innerhalb dessen das Unternehmen den Arbeitnehmern die Welfare-Instrumente tatsächlich zur Verfügung stellt.

Die Vertragsparteien stellen außerdem klar, dass die im ersten Absatz vorliegender Bestimmung angeführten Beträge im Falle von Arbeitnehmern, die wiederholt angestellt oder mit unterschiedlichen Vertragsarten (Unbefristeter Arbeitsvertrag, Leiharbeit usf.) beim gleichen Betrieb eingesetzt werden, im zuständigen Zeitraum nur ein einziges Mal zuerkannt werden.

WELFARE – INSTRUMENTE -BEISPIELE

TÄTIGKEITEN UND DIENSTE ZU SOZIALEN ZWECKEN	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Rechtliche Grundlage:</u> Art. 51, Absatz 2, Buchstabe f, des Einheitstextes der Einkommenssteuer (TUIR)</li> <li>- <u>Steuer-und sozialrechtliche Regelung:</u> nicht betroffen</li> <li>- <u>Begünstigte:</u> Arbeitnehmer und Familienangehörige, auch wenn steuerrechtlich nicht zu Lasten</li> <li>- <u>Form der Bereitstellung</u> (Ersatzzahlung mit Geld ist nicht zulässig): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtungen im Besitz des Unternehmens oder von zugelassenen Drittanbietern</li> <li>• Direktzahlung seitens des Arbeitgebers an den Dienstleister (und nicht direkt an den Arbeitnehmer)</li> <li>• Mögliche Nutzung einer elektronischen Plattform</li> <li>• Auf den Namen lautendes Legitimationspapier (sog. Voucher) in Papierform oder in elektronischer Form, wo ein nomineller Wert verzeichnet ist mit Anrecht auf eine einzige Leistung, Tätigkeit oder Dienst für den gesamten nominellen Wert, ohne Ergänzungen zu Lasten des Arbeitnehmers (keine Gutscheine)</li> </ul> </li> </ul>	
ZIELSETZUNG	DIENSTLEISTUNGEN
ERZIEHUNG UND BILDUNG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Außerberufliche Lehrgänge</li> <li>- Schulungen und Bildungskurse (z.B. Sprachkurse)</li> <li>- Beratungsdienste fürs Studium</li> </ul>
FREIZEIT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abonnement oder Eintrittskarten für Kino, Theater, Benutzungsgebühren für Pay-Tv.....</li> <li>- Abonnement oder Eintrittskarten für Turnhalle, Sportzentren, Skianlagen, Wellness-Zentren,....</li> <li>- Zeitungs- Zeitschriftenabonnement</li> <li>- Reisen (Gesamtpaket), Ferienwohnungen, ...</li> <li>- Reisetickets und Vormerkungen, Aufenthalte und Urlaub</li> <li>- Kulturelle Tätigkeiten (Ausstellungs- u. Museumsbesuche)</li> <li>- Bibliotheken</li> <li>- Verschiedene Freizeittätigkeiten (Sportereignisse, Aufführungen,...)</li> </ul>
SOZIALBETREUUNG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hauspflege</li> <li>- Häusliche Betreuungshilfe (<i>badante</i>)</li> <li>- Altersheime</li> </ul>
GESUNDHEITSFÜRSORGE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ärztliches Checkup</li> <li>- Fachärztliche Untersuchung</li> <li>- Zahnbehandlung</li> <li>- Therapien und Rehabilitation</li> <li>- Psychologische Beratung</li> </ul>
RELIGIONSAUSÜBUNG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wallfahrten/Pilgerreisen (Gesamtpakete)</li> </ul>

DIENSTE UND LEISTUNGEN FÜR ERZIEHUNG U. BILDUNG UND FÜR DIE BETREUUNG ALTER FAMILIENANGEHÖRIGER, DIE PFLEGEBEDÜRFTIG SIND ODER AUCH NICHT	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Rechtliche Grundlage:</u> Art. 51, Absatz 2, Buchstabe f-bis, f-ter des Einheitstextes der Einkommenssteuer (TUIR)</li> <li>- <u>Steuer-und sozialrechtliche Regelung:</u> nicht betroffen</li> <li>- <u>Begünstigte:</u> Arbeitnehmer und Familienangehörige, auch wenn steuerrechtlich nicht zu Lasten</li> <li>- <u>Form der Bereitstellung:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtungen im Besitz des Unternehmens oder von zugelassenen Drittanbietern</li> <li>• Die monetäre Rückerstattung seitens des Arbeitgebers der dem Arbeitnehmer entstandenen Kosten <b>ist</b>, nach Vorlegung der geeigneten Unterlagen, zugelassen</li> <li>• Mögliche Nutzung einer elektronischen Plattform</li> <li>• Auf den Namen lautendes Legitimationspapier (sog. Voucher) in Papierform oder in elektronischer Form, wo ein nomineller Wert verzeichnet ist mit Anrecht auf eine einzige Leistung, Tätigkeit oder Dienst für den gesamten nominellen Wert, ohne Ergänzungen zu Lasten des Arbeitnehmers (keine Gutscheine)</li> </ul> </li> </ul>	

Erziehungs- u. Bildungsdienste, auch im Vorschulalter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinderhorte</li> <li>- Babysitting</li> <li>- Ausgaben für Einschreibung und Besuch von Kindergarten Grund- Mittel- u. Oberschule</li> <li>- Universität und Masterlehrgänge</li> <li>- Schulbücher und Lehrbücher</li> </ul>
Mit Erziehung und Bildung verbundene Zusatzdienste	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schüler- u. Vorschultagesstätten</li> <li>- Gutscheine für die Schulmensa</li> <li>- Schulbus, Schulausflüge</li> <li>- Besuch von Ergänzungskursen (Fremdsprachen/Italienisch für ausländische Kinder,...)</li> </ul>
Spielothek u. Sommer- u. Winterlager	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausgaben für den Besuch von Sommer- u. Winterlagern</li> <li>- Ausgaben für den Besuch von Spielotheken</li> </ul>
Stipendien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beträge für Zuschüsse, Leistungsauszeichnungen und Studienbeihilfen</li> </ul>
<p>Betreuungsdienste für alte und/oder pflegebedürftige Familienangehörige</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alte Familienangehörige (die über 75 Jahre alt sind)</li> <li>- Pflegebedürftige Familienangehörige (keine Selbständigkeit bei der Durchführung der Alltagstätigkeiten bzw. eine ständige Überwachung ist erforderlich – die ärztliche Bescheinigung ist erforderlich)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Häusliche Betreuungshilfe (<i>badante</i>)</li> <li>- Hauspflege</li> <li>- Altersheime</li> <li>- Pflegeheime</li> </ul>

#### SACHLEISTUNGEN

<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Rechtliche Grundlage:</u> Art. 51, Absatz 3 des Einheitstextes der Einkommenssteuer (TUIR)</li> <li>- <u>Steuer- und sozialrechtliche Regelung:</u> nicht betroffen, wenn die erhaltenen Sachleistungen jährlich nicht höher als € 258,23 sind;</li> </ul> <p><u>ACHTUNG:</u> Sollte der Wert der dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Sachleistungen im Jahr den vorgenannten Grenzwert überschreiten, untersteht der gesamte Betrag der Steuer- u. Beitragspflicht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Begünstigte:</u> Arbeitnehmer</li> <li>- <u>Formen der Leistungserbringung:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vom Unternehmen oder von zugelassenen Drittanbietern bereitgestellte Sachleistungen</li> <li>• Mögliche Nutzung einer elektronischen Plattform</li> <li>• Auf den Namen lautendes Legitimationspapier (sog. Voucher) in Papierform oder in elektronischer Form, wo ein nomineller Wert verzeichnet ist, der in diesem Fall auch für eine Vielzahl von Gütern und Diensten verwendet werden kann</li> </ul> </li> </ul>
---

#### BEISPIELE

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gutscheine für den Einkauf von Lebensmitteln</li> <li>- Gutscheine fürs Shopping (elektronischer Handel)</li> <li>- Gutscheine für verschiedene Einkäufe</li> <li>- Gutscheine für Treibstoff</li> <li>- Aufladung von Telefonkarten</li> </ul>
--

#### ÖFFENTLICHE TRANSPORTMITTEL ZUR ERREICHUNG DES ARBEITSPLATZES

<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Rechtliche Grundlage:</u> Art. 51, Absatz 2, Buchstabe d-bis des Einheitstextes der Einkommenssteuer (TUIR)</li> <li>- <u>Steuer- und sozialrechtliche Regelung:</u> nicht betroffen</li> <li>- <u>Begünstigte:</u> Arbeitnehmer und zu Lasten lebende Familienmitglieder</li> <li>- <u>Form der Leistungserbringung</u> (eine monetäre Ersatzleistung ist nicht zugelassen):</li> </ul>
--

- Direkt vom Arbeitgeber erbrachte Dienste (eigene oder gemietete Transportmittel) oder von Dritten (öffentliche Betreiber inbegriffen) auf Grundlage einer eigenen mit dem Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarung oder Abkommen

#### REGIONALE ODER ÜBERREGIONALE VERKEHRSABONNEMENTS

- Rechtliche Grundlage: Art. 51, Absatz 2, Buchstabe d-bis des Einheitstextes der Einkommenssteuer (TUIR)
- Steuer- und sozialrechtliche Regelung: nicht betroffen
- Abonnementdienste: für den lokalen, regionalen und interregionalen Verkehr
- Begünstigte: Arbeitnehmer und zu Lasten lebende Familienmitglieder
- Form der Leistungserbringung (eine monetäre Ersatzleistung ist nicht zugelassen):
  - Vorschuss/Kauf/Erstattung der Kosten für Dauerkarten;
  - Nur Zeitkarten, die keine episodische Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel erlauben, fallen unter die Regelung: Fahrkarten mit stündlicher Laufzeit, auch wenn sie länger als täglich sind, und integrierte Verkehrskarten, die auch andere Leistungen als die Beförderung umfassen (z. B. Touristenkarten, die zur Nutzung der Verkehrsmittel und zum Eintritt in Museen berechtigen), sind ausgeschlossen

## TABELLEN DER VERTRAGLICHEN GRUNDLÖHNE

Im Juni eines jeden Jahres der Geltungsdauer des NKAV - die Mindestlöhne der jeweiligen Einstufung auf der Grundlage der Inflationsdynamik angepasst, die sich im Konsumpreisindex IPCA (Harmonisierter Index der Konsumpreise nach Abzug der importierten Energieprodukte - HVPI) des Italienischen Statistikinstitutes ISTAT konkretisiert und der auf die Mindestlöhne selbst angewandt wird.

In den ersten Junitagen eines jeden Jahres der Geltungsdauer des NKAV treffen sich die Vertragsparteien, um auf der Grundlage der ISTAT- Daten gemäß den Kriterien vorhergehenden Punktes die Erhöhung gemäß Einstufung der vertraglichen Mindestlöhne zu berechnen.

Die Vertragsparteien werden die Anpassung der pauschalen Außendienstzulage und der Stundenentschädigung für Bereitschaftsdienst gemäß obiger Verfahrensweise vornehmen.

Die Parteien bestätigen die in den vorstehenden Absätzen festgelegte Methode zur Festlegung der vertraglichen Mindestbeträge und die entsprechende Regelung und kommen überein, dass für die Laufzeit dieses Vertrages der Wirtschaftlichen Mindestbehandlung (TEM) zusätzlich zur HVPI-Dynamik um eine zusätzliche Komponente erhöht wird, um der bedeutenden organisatorischen Neuerung Rechnung zu tragen, die durch die Einstufungsreform hervorgerufen wurde, wie sie im „Pakt für die Fabrik“ unter Punkt 5, Buchstabe H) angegeben ist.

Daher werden im Juni 2021, 2022, 2023 bzw. 2024 die Gesamterhöhungen der Löhne und Gehälter in den in der Folge angegebenen Ausmaß anerkannt, denen die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten neuen Werte des Mindestlohns entsprechen.

Die Vertragsparteien treffen sich in den ersten Junitagen jedes der oben genannten Jahre, um den Anteil von TEM an der Dynamik des HVPI exkl. Energieeinführen festzulegen.

Sollte der Betrag der Hvpi-Anpassung höher sein als die in den nachstehenden Tabellen aufgeführten Gesamtbeträge der Referenzgehaltserhöhungen für jedes einzelne Jahr, werden die Mindestgehälter an den sich daraus ergebenden Betrag angepasst.

Ab 1. Jänner 2017 werden mit den Erhöhungen der vertraglichen Mindestlöhne die nach diesem Datum anerkannten individuellen Erhöhungen verrechnet, ausgenommen wenn sie ausdrücklich mit der Klausel zuerkannt wurden, dass sie nicht verrechenbar sind; gleiches gilt für die fixen kollektiven Lohnerhöhungen, die gegebenenfalls auf Betriebsebene vereinbart wurden, mit Ausnahme der Lohnbeträge, die mit der Durchführungsweise der Arbeitsleistung verbunden sind (z.B. Zulagen/ Zuschläge für Überstunden, Schicht-Nacht- und Feiertagsarbeit).

<b>TABELLARISCHE MINDESTLÖHNE NACH KATEGORIE</b>				
Kategorie	ab 1. Juni 2021	ab 1. Juni 2022	ab 1. Juni 2023	ab 1. Juni 2024
D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

## **Titel V**

### **Arbeitsumwelt**

#### *Art. 1 – Arbeitsumwelt - Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit*

A) Ausgehend von der Einhaltung der in den geltenden Gesetzesbestimmungen vorgesehenen Vorschriften und Pflichten stellen die Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der Umweltschutz und die nachhaltige Entwicklung aller Produktionstätigkeiten Werte dar, die von den Vertragsparteien auf allen Organisationsebenen geteilt werden und zu den gemeinsamen Zielsetzungen von Betrieb und ArbeitnehmerInnen gehören.

Der Arbeitgeber, die Führungskräfte und Vorgesetzten, die ArbeitnehmerInnen, der zuständige Arzt (falls vorgesehen), der Verantwortliche des Unfall- und Arbeitsschutzdienstes, die SicherheitssprecherInnen der Arbeitnehmer arbeiten - in Übereinstimmung mit dieser Zielsetzung und im Rahmen ihres jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereiches - zusammen, um die Gefahren am Entstehungsort auszuschalten oder fortschreitend abzubauen und um die ergonomischen, organisatorischen und gesundheitlichen Bedingungen am Arbeitsplatz zu verbessern.

Ausgehend von den Erfahrungen der Komitees für die Anwendung der in Artikel 13 der Vereinbarung vom 24. April 2020 genannten Präventionsmaßnahmen gegen Covid 19 und im Sinne der Förderung von Vorschlägen und der gemeinsamen Nutzung von Zielen und Maßnahmen werden die für den im vorstehenden Absatz genannten Bereich zuständigen Personen die geeignetsten Instrumente und die wirksamsten Methoden ermitteln, wobei sie die Besonderheiten der verschiedenen Arbeitsplätze berücksichtigen, um auch in Zusammenarbeit mit der EGV die größtmögliche Beteiligung der Arbeitnehmer am Sicherheitsmanagement des Unternehmens zu verfolgen.

B) Im Betrieb bzw. in der Produktionseinheit/Arbeitsstätte muss der Arbeitgeber nicht nur die allgemeinen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit sowie alle Gesetzesvorschriften einhalten, er muss auch, nachdem er, gemäß der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Form die Sicherheitssprecher der Arbeitnehmer befragt hat, einen wirksamen Unfall- und Arbeitsschutzdienst organisieren, die Bewertung der Risiken vornehmen sowie die Arbeitnehmer über die besonderen Risiken aufklären, denen sie ausgesetzt sind und sie entsprechend informieren und ausbilden.

Im Einzelnen hat der Arbeitgeber folgende Aufgaben:

- er sorgt dafür, dass die Sicherheitssprecher im Vorfeld und rechtzeitig angehört werden hinsichtlich der Risikobewertung, der Ermittlung, Planung, Umsetzung und Überprüfung der vorsorglichen Arbeitsschutzmaßnahmen im Unternehmen oder in der Produktionseinheit;
- er sorgt dafür, dass die Arbeitnehmer, die mit dem Brandschutz und mit der Brandbekämpfung, mit der Räumung der Arbeitnehmer bei anstehender, großer Gefahr, mit den Rettungsmaßnahmen, mit der Ersten Hilfe oder einfach mit der Verwaltung von Notstandslagen beauftragt sind, angemessen ausgebildet sind; was die Organisation der Ausbildung betrifft, werden die SicherheitssprecherInnen befragt;
- in Bezug auf die in der Produktionseinheit/Arbeitsstätte abgewickelten Tätigkeiten muss er bei der Wahl der Werkzeuge (Arbeitsmittel) oder der eingesetzten Wirkstoffe oder chemischen Präparate sowie bei der Gestaltung der Arbeitsstätte die Gefahren für die Sicherheit und für die Gesundheit der Arbeitnehmer bewerten sowie jene von Arbeitnehmergruppen, die besonderen Gefahren ausgesetzt sind;
- er sorgt dafür, dass jede/r Arbeitnehmer/in bei seiner/ihrer Aufnahme, bei einer Versetzung oder beim Wechsel der Arbeitsaufgaben oder bei der Einführung neuer Geräte/Werkzeuge oder neuer Technikverfahren, bei der Einführung neuer Wirkstoffe/Substanzen und gefährlicher Präparate angemessen über die damit verbundenen Risiken und über die vorgesehenen Vorbeuge- und Schutzmaßnahmen aufgeklärt wird und dass diese/r eine ausreichende und angemessene Ausbildung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz erhält, besonders was seinen/ihren Arbeitsplatz und die ihm/ihr eigenen Arbeitsaufgaben betrifft. Diese Ausbildung muss im Zusammenhang mit der Entwicklung und Wandlung der Gefahren sowie mit dem Auftreten neuer Gefahren regelmäßig wiederholt werden.
- er informiert die ArbeitnehmerInnen regelmäßig und wiederkehrend, in der Regel alle drei Monate,

bei vorheriger Beratung mit den Sicherheitssprechern der Arbeitnehmer, mittels der betriebsinternen Kommunikationsmittel (E-mail, gedruckte Unterlagen, usw.) zu Fragen der Gesundheit und der Arbeitssicherheit, besonders über die Art und Form der gegebenenfalls wiederkehrend auftretenden Unfälle oder Beinahe-Unfälle und über die Vorbeugemaßnahmen sowie über die Probleme, die anlässlich der periodischen Treffen mit den Sicherheitssprechern/innen der ArbeitnehmerInnen aufgetaucht sind.

C) Jeder Arbeitnehmer muss - in Übereinstimmung mit der vom Arbeitgeber erhaltenen Ausbildung, Information und Anweisungen - für seine eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für jene der anderen am Arbeitsplatz anwesenden Personen Sorge tragen, auf die seine Handlungen oder Unterlassungen sich auswirken können.

In dem so bestimmten Rahmen der Verantwortung und der aktiven Mitarbeit hinsichtlich der Vorbeugung obliegen den Arbeitnehmern klare Pflichten zur Beachtung der einschlägigen Bestimmungen; andererseits sind sie auch Träger spezifischer Rechte.

Im Einzelnen gilt für die Arbeitnehmer Folgendes:

- sie müssen die Anordnungen und Anweisungen beachten, die ihnen von den Vorgesetzten hinsichtlich der kollektiven und individuellen Schutzmaßnahmen erteilt wurden;
- sich den Kontrollvisiten unterziehen, die ihnen vom Betriebsarzt im Zusammenhang mit den Risikofaktoren angeordnet wurden, denen sie ausgesetzt sind;
- sie müssen die Maschinen, die Geräte, die Werkzeuge, die Wirkstoffe/Substanzen und gefährlichen Präparate, die Transportmittel und die übrigen Arbeitsausrüstungen sowie die Sicherheitsvorrichtungen und die persönlichen, vom Betrieb bereitgestellten Schutzausrüstungen ordnungsgemäß verwenden und für deren vollkommene Instandhaltung sorgen;
- sie müssen den Vorgesetzten die an Maschinen, Geräten, Werkzeugen, Transportmittel und Arbeitsausrüstungen sowie an Schutzvorrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen auftretenden Mängel und auch die sonstigen Gefährdungsbedingungen, von denen sie Kenntnis bekommen haben, sofort melden und sich - bei Auftreten von Notlagen - im Rahmen ihrer Zuständigkeit und Möglichkeit - direkt dafür einsetzen, um diese Mängel oder Gefahren zu beheben oder zu verkleinern, wobei sie den/die Sicherheitssprecher/in darüber informieren; dabei bleibt die Verpflichtung aufrecht, keine Sicherheits- oder Melde- oder Kontrollvorrichtungen ohne Ermächtigung zu entfernen oder abzuändern.

Im Einzelnen haben die Arbeitnehmer das Recht

- die eigenen Sicherheitssprecher zu wählen;
- über den Sicherheitssprecher die Anwendung der Vorbeuge- und Schutzmaßnahmen zu überprüfen;
- eine angemessene Information und Ausbildung zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit zu erhalten mit besonderem Bezug zum eigenen Arbeitsplatz und zu den jeweiligen Arbeitsaufgaben;
- auf ihren Antrag hin eine Kopie der Gesundheitsakte mit den Ergebnissen der medizinischen Untersuchung zu erhalten;
- vom zuständigen Arzt über die Bedeutung und die Ergebnisse der Untersuchungen aufgeklärt zu werden, denen sie unterzogen werden;
- keinerlei Benachteiligung zu erfahren, wenn sie angesichts einer großen, unmittelbaren und unvermeidbaren Gefahr den Arbeitsplatz verlassen;
- keinerlei Benachteiligung zu erfahren, wenn sie - in der Unmöglichkeit mit dem zuständigen, direkten Vorgesetzten Kontakt aufzunehmen - selbst Maßnahmen treffen, um die Folgen einer großen, unmittelbaren und unvermeidbaren Gefahr zu vermeiden.

Es können Modellversuche zu Formen aktiver Beteiligung der Arbeitnehmer an der Organisation von Präventionsmaßnahmen durchgeführt werden, die auf die Verbesserung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz hinzielen. Im Besonderen können in Produktionseinheiten mit mindestens 200 Beschäftigten im Bereich der industriellen Tätigkeiten jährlich zwei Treffen für Gruppen von Arbeitnehmern geplant werden, die von den Sicherheitsbeauftragten in Anwesenheit der Vorgesetzten und des Sicherheitssprechers geleitet werden, um mögliche Risikofaktoren oder kritische Aspekte oder Mängel zu untersuchen und mögliche Lösungen vorzuschlagen. Die Teilnahme geht 1 zu 1 zu Lasten des Unternehmens und der Arbeitnehmer gemäß Durchführungsverfahren, die in Absprache mit den EGV bestimmt wurden.

Im Rahmen dieser Sitzungen kann das Thema Berufskrankheiten unter besonderer Berücksichtigung der im Unternehmen aufgetretenen und/oder vorhandenen Krankheiten und der möglichen Interventionen zur Verringerung ihrer Häufigkeit analysiert werden.

Auf der Grundlage der in den Leitlinien vom 8. Oktober 2018 getroffenen Vereinbarungen können auch in Absprache mit der EGV sogenannte „breaks“, der Fortbildung gewidmeten Arbeitspausen durchgeführt werden, wo der Arbeitnehmer über kurze Bildungseingriffe (höchstens 15 – 20 Minuten) seine Sicherheitskenntnisse verbessern kann; diese weiterbildenden Arbeitspausen finden - in Abhängigkeit von den technisch-organisatorischen Erfordernissen – während der Arbeitszeit statt; dabei geht der Arbeitnehmer mit der Supervision des Dozenten/Sicherheitsbeauftragten, in Beistellung des Vorgesetzten und des Sicherheitsprechers die Sicherheitsverfahren des zuständigen Bereichs noch einmal durch.

Im Rahmen der laufenden regelmäßigen Treffen zwischen Sicherheitsbeauftragten und Sicherheitsprecher wird es möglich sein, Emissionen, Abfallbehandlung, Energieauswirkungen und Umwelt unter Einbeziehung von Unternehmensvertretern, die die verschiedenen Themen verfolgen, zu diskutieren.

D) In jeder Produktionseinheit/Betriebsstätte wird die Haltung und Führung folgender Unterlagen eingerichtet:

- das Dokument der Risikobewertung, wo auch die angewandten Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen verzeichnet sind und auch die geplanten angeführt werden, wodurch in der zeitlichen Entwicklung die Verbesserung des Sicherheitsniveaus gewährleistet werden soll. Bei Änderungen des Produktionsprozesses und bei technischen Innovationen, die für die Sicherheit und für die Gesundheit der Arbeitnehmer von Bedeutung sind, wird dieses Dokument neu ausgearbeitet;
- der Gesundheits- und Risikoschein des der gesundheitsamtlichen Kontrolle unterstellten Arbeitnehmers, der vom dafür zuständigen Arzt geführt und auf den letzten/neuesten Stand gebracht wird; dabei besteht die Verpflichtung zum Berufsgeheimnis und es müssen die Bestimmungen und Verfahren zur Behandlung persönlicher Daten gemäß Legislativdekret Nr. 51 vom 18. Mai 2018 eingehalten werden. In diesem Schein werden die analytischen Daten verzeichnet, die sich auf die ärztlichen Untersuchungen bei der Aufnahme, die periodisch vorgesehenen Untersuchungen, die Tauglichkeitsuntersuchungen sowie auf die Arbeitsunfälle und die Berufskrankheiten beziehen.

Laut den Bestimmungen der geltenden Gesetzesverordnungen wird außerdem das Register jener Beschäftigten erstellt, die krebserregenden und erbgutverändernden Wirkstoffen ausgesetzt sind; darin wird die vom Arbeitnehmer ausgeführte Tätigkeit verzeichnet sowie der verwendete krebserregende Stoff und, falls bekannt, der Aussetzungsgrad. Die Sicherheitsprecher haben laut Gesetz vertretendem Dekret Nr. 81/2008 Zugang zu vorgenanntem Register.

Das durch Art. 21, Absatz 4 des G.v.D. Nr. 151/2015 abgeschaffte Unfallregister wird durch das vom Unfallinstitut INAIL bereit gestellte Telematik-Instrument „Cruscotto infortuni“ ersetzt.

E) In jedem Betrieb bzw. Produktionseinheit/Arbeitsstätte wird laut dem interkonföderalem Abkommen vom 12. Dezember 2018 in Anwendung von Art. 18 des Legislativdekrets vom 19. September 1994, Nr. 626 der Sicherheitsprecher gewählt oder bestimmt (der bestehende Art 47 des Legislativdekrets Nr. 81 vom 9. April 2008, abgeändert mit Legislativdekret Nr. 106 vom 3. August 2009).

Die Sicherheitsprecher/innen besitzen Rechte hinsichtlich der Ausbildung, der Information, der präventiven Beratung, dem Zugang zu den Arbeitsstätten; die Ausübung dieser Rechte erfolgt gemäß den von den geltenden Regelungen und von den betrieblichen Verfahren vorgesehenen Formen und Grenzen. In Abhängigkeit des organisatorischen Kontextes müssen die Sicherheitsprecher mit geeigneten Erkennungszeichen ausgestattet werden (z.B. Schild, Anstecknadel, badge, usf.).

Laut den Bestimmungen von Artikel 18, 35 und 50 des Legislativdekretes Nr. 81 vom 9. April 2008, abgeändert mit Legislativdekret Nr. 106 vom 3. August 2009, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Sicherheitsprecher, Informationen über die sich ereigneten Unfälle zu geben mit Angabe der Ursachen und der Prognose sowie über den Verlauf der Berufskrankheiten wie der gesundheitlichen Überwachung, auch mittels Darstellung der Daten des Telematik-Instruments „Cruscotto infortuni“, zu berichten und auf schriftlichen Antrag des Sicherheitsprechers muss der Arbeitgeber, das Dokument der Risikobewertung nach Unterzeichnung eines entsprechenden Übergabeprotokolls auszuhändigen. Bei Arbeitsvergaben übergibt der Auftraggeber den Sicherheitsprechern eine Kopie des Einheitsdokuments für die Bewertung der Risiken zur Beseitigung der Interferenzen (DUVRI), um gemäß geltenden Bestimmungen die Einsichtnahme zu erlauben.

Die Sicherheitsprecher sind verpflichtet, die Unterlagen vertraulich zu behandeln und nur betriebsintern

in Ausübung ihrer jeweiligen Aufgaben zu benutzen; dabei muss hinsichtlich der betrieblichen Produktionsprozesse das Betriebsgeheimnis gewahrt werden und bezüglich der sensiblen Daten zur Gesundheit der Arbeitnehmer müssen die Vorschriften der Privacy beachtet werden.

Der/Die Sicherheitssprecher/in kann die Einberufung eines eigenen Treffens beantragen, wenn sich schwerwiegende und begründete Risikosituationen oder bedeutsame Änderungen in den Vorbeuge- und Sicherheitsbedingungen im Betrieb einstellen, aber auch wenn er - wie in Art. 50, Buchstabe o) des Legislativdekrets vom 9. April 2008 Nr. 81, abgeändert mit Legislativdekret Nr. 106 vom 3. August 2009, vorgesehen - annimmt, dass die vom Arbeitgeber angewendeten Maßnahmen zur Vorbeugung und zum Gefahrenschutz und für deren Umsetzung eingesetzten Mittel nicht geeignet sind, um während der Arbeit die Sicherheit und die Gesundheit zu gewährleisten. Falls die Vertragsparteien einverstanden sind, dass Überprüfungen und Kontrollen notwendig sind, können sie bei diesem Anlass erwägen, ob die Durchführung - gemäß gemeinsam ermittelter Formen - der als erforderlich erachteten Erhebungen oder Untersuchungen einverständlich ausgewählten, qualifizierten Instituten oder Körperschaften anvertraut wird.

Die für jede/n Sicherheitssprecher/n laut Interkonföderalem Abkommen vom 12. Dezember 2018 mit Bezug auf die Betriebsstätte festgelegten bezahlten Freistellungen werden, wo zwischen 51 und 100 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, auf jährlich 50 Stunden, in Betriebsstätten mit 101 bis 300 Beschäftigten auf jährlich 70 Stunden, in Betriebsstätten mit 301 bis 1000 Beschäftigten auf jährlich 72 Stunden, in Betriebsstätten mit mehr als 1000 Beschäftigten auf jährlich 76 Stunden angehoben.

Auf Betriebsebene können die Vertragsparteien bzw. die paritätischen Gebietsorgane Ausbildungsmaßnahmen für die Sicherheitssprecher/innen vereinbaren, die quantitativ umfassender sind als von den geltenden Gesetzesbestimmungen vorgesehen.

Für das, was in diesem Artikel nicht ausdrücklich vorgesehen ist, gelten die Bestimmungen der geltenden Gesetzesverordnungen und des Interkonföderalen Abkommens vom 12. Dezember 2018.

Die zu diesem Gegenstand bestehenden Betriebsabkommen bleiben aufrecht.

F) In den Betriebsstätten laut Art.2, Absatz 1 des Legislativdekrets Nr. 334 vom 17. August 1999, abgeändert mit Legislativdekret Nr. 238 vom 21. September 2005 wird auf Antrag der EGV der/die Vertreter/in der ArbeitnehmerInnen für Sicherheit und Umwelt eingeführt (VfSuU), der/die - unter Beibehaltung der von den Vertragsbestimmungen schon vorgesehenen Gesamtzahl der VertreterInnen - in die Rechte, in die Rolle und in die Zuständigkeiten eintritt, welche vom Gesetz und von den Vertragsbestimmungen für die Sicherheitssprecher/innen der ArbeitnehmerInnen vorgesehen werden. Die VfSuU nehmen ihre Rolle auch hinsichtlich des Umweltschutzes wahr, indem sie im Rahmen ihrer Zuständigkeiten an der Erreichung der für den Gesundheits- und Umweltschutz gesetzten Ziele mitwirken. Unbeschadet der Bestimmungen laut Gesetzesdekret Nr. 138 vom 26. Mai 2009 geben die Unternehmen im Rahmen eigener Jahrestreffen den VfSuU Informationen über die im Werk eingesetzten Umweltschutzsysteme.

Nach Einführung der VfSuU können die Vertragsparteien auf Betriebsebene bzw. die paritätischen territorialen Organe/Einrichtungen – im Rahmen der von den geltenden Regelungen vorgesehenen Ausbildungsverpflichtungen – für die VfSuU eigene Bildungsmaßnahmen zu Umweltthemen veranstalten.

G) Die „Beinahe- Unfälle“

In der Meinung, dass die Erhebung der „Beinahe-Unfälle“ für die Entwicklung der Präventionskultur und für die ständige Verbesserung der Arbeitssicherheit nützlich sind, vereinbaren die Vertragspartner, dass nach vorheriger gemeinsamer Bewertung durch den Sicherheitsbeauftragten und den Sicherheitssprecher versuchsweise auf Betriebsebene, zwecks Ermittlung der geeigneten Führungsmaßnahmen, Systeme und Durchführungsformen zur Meldung der „Beinahe- Unfälle“ und der gefährlichen Gegebenheiten eingeführt werden können.

Die Gesamtstaatliche Kommission wird die einzelnen von den Sicherheitsbeauftragten und den Sicherheitssprechern gemeldeten Erfahrungen sammeln, um so die bestmöglichen Praktiken zu ermitteln und deren Bekanntmachung zu fördern.

## *Art. 2 – Arbeitskleidung*

Dem Arbeitnehmer, der zu gewissen Zeitpunkten oder bei bestimmten Bearbeitungen notwendigerweise besonders schmutzenden Werkstoffen (Materialien) ausgesetzt ist, muss die Möglichkeit gegeben werden,

Schutzkleidung des Betriebes zu benützen. Auch muss er die Gelegenheit und Möglichkeit haben, diese während der Arbeitszeit zu wechseln und seine eigenen Kleider aufzubewahren.

Wenn der Betrieb verlangt, dass gewisse Arbeitnehmer (Laufburschen / Ausgeher, Portiere, Wärter, Chauffeure usw.) eine besondere Kleidung oder eine Uniform tragen, so muss diese vom Betrieb zur Verfügung gestellt werden.

## Titel VI

### Abwesenheiten, Freistellungen und Schutzregelungen

#### Art. 1 – *Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten*

Bezüglich der Versicherung, Fürsorge- und Beistandspflicht sowie bezüglich der Bestimmungen, die im vorliegenden Vertrag nicht vorgesehen sind, wird auf die Gesetzesbestimmungen verwiesen.

Auch wenn ein Arbeitsunfall die Fortsetzung der Arbeit gestattet, muss dieser vom Arbeitnehmer sofort seinem unmittelbaren Vorgesetzten gemeldet werden, damit die vorgesehene erste Hilfe gewährt und die gesetzliche Meldung gemacht werden kann.

Wenn der Arbeitnehmer während der Arbeit Beschwerden spürt, die er den verwendeten oder produzierten schädlichen Substanzen am Arbeitsplatz zuschreiben kann, muss er dies sofort seinem unmittelbaren Vorgesetzten melden, der dann die Direktion davon verständigt, damit die diesbezüglichen Maßnahmen getroffen werden.

Wenn der Unfall außerhalb des Betriebes passiert, muss die nächste erste Hilfestation benachrichtigt und es müssen Zeugen angegeben werden.

Im Falle von Abwesenheit wegen Berufskrankheit muss sich der Arbeitnehmer an die im nachfolgenden Art. 2 im Paragraph „*Mitteilung und Bestätigung der Abwesenheit*“ vorgesehenen Bestimmungen halten.

Dem Arbeitnehmer wird der Arbeitsplatz erhalten:

- a) im Falle von Berufskrankheit für den gleichen Zeitraum für den er die im Gesetz vorgesehene Vergütung vom Unfall-Institut wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit bezieht;
- b) bei einem Arbeitsunfall bis zur klinischen Genesung, die durch ein endgültiges ärztliches Zeugnis des Versicherungsinstitutes bestätigt wird.

Wenn der Arbeitnehmer infolge der Nachwirkungen nicht instande ist, seine frühere Arbeit zu leisten, muss er nach Möglichkeit Obliegenheiten zugeteilt werden, die seiner Arbeitsfähigkeit besser entsprechen.

Der Arbeitnehmer hat für den Tag, an dem der Unfall passiert, Anrecht auf die volle Entlohnung, d.h. für den Tag, an dem er die Arbeit verlässt.

Der Betrieb muss dem Arbeitnehmer, der wegen Unfall oder Berufskrankheit abwesend ist, eine Ergänzung der von gesetzlichen und/oder anderen Bestimmungen vorgeschriebenen lohnrechtlichen Behandlung gewähren, bis zur Erreichung der normalen Nettogesamtentlohnung, die ein Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er aufgrund einzig der Bestimmungen laut Absatz 3 des Paragraphen „*Wirtschaftliche Behandlung*“ des nachfolgenden Art. 2 gearbeitet hätte; dabei bleiben die zeitlichen Beschränkungen laut Absatz 1 des im gleichen Artikel enthaltenen Paragraphen zur „*Beibehaltung des Arbeitsplatzes*“ aufrecht; zu diesem Zweck nimmt der Betrieb am Ende des vertraglich geregelten Behandlungszeitraums den entsprechenden Ausgleich vor.

Für die eventuelle Abwesenheit wegen Unfall oder Berufskrankheit über die oben genannten zeitlichen Befristungen hinaus, erhält der Arbeitnehmer die normale Entschädigung durch die Versicherungsanstalten. Wenn beantragt, werden entsprechende Vorauszahlungen geleistet.

Unter Umständen bestehende betriebliche Ergänzungsleistungen werden bis zum Ausgleich abgeschöpft.

Bei im Betrieb nach dem 1. Oktober 1999 erfolgten Arbeitsunfällen wird dem abwesenden Arbeitnehmer – mit Ausnahme des im Protokollarischen Vermerk Vorgesehenen und gemäß der von der zuständigen Versicherungsanstalt vorgesehenen Verfahren – die Auszahlung der zustehenden Beträge zugesichert, so wie es bei der wirtschaftlichen Behandlung im Krankheitsfall geschieht. Zum Ausgleich der so erfolgten Vorauszahlungen werden die Beträge für die von der zuständigen Versicherungsanstalt zu erbringenden Leistungen direkt an den Betrieb ausgezahlt. Für Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten gilt vorliegender Absatz ab 1. Januar 2000.

Am Ende der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder der Krankheit, oder während der Genesung von einer Berufskrankheit, muss sich der Arbeitnehmer innerhalb von 48 Stunden nach der Gesundheitsreibung dem Betrieb zur Wiederaufnahme der Arbeit zur Verfügung stellen, ausgenommen es besteht ein berechtigter Verhinderungsgrund dazu.

Wenn wegen des Fortdauerns der Krankheit über die Fristen der Beibehaltung des Arbeitsplatzes hinaus laut Punkt *a)* und *b)*, der Arbeitnehmer den Dienst nicht wieder aufnehmen kann, so kann er das Arbeitsverhältnis lösen, wobei er nur auf die Abfertigung Anrecht hat.

Wenn dies nicht geschieht und der Betrieb den Arbeitnehmer nicht entlässt, läuft das Arbeitsverhältnis

mit Ausnahme des Dienstaltes für Abfertigung und Kündigungsfrist ununterbrochen weiter.

Der Arbeitsunfall unterbricht den Ablauf der Kündigungsfrist im Falle von Entlassung in den Grenzen und für die Wirkungen der Bestimmung über die Erhaltung des Arbeitsplatzes und die Lohnbehandlung gemäß diesem Artikel.

Arbeitnehmer, die über die normale Arbeitszeit hinaus im Betrieb zurückgehalten werden, um bei einem Arbeitsunfall anderer Arbeitnehmer Hilfe zu leisten und ihnen beizustehen, müssen für die Zeit, die sie deswegen im Betrieb verbringen, entlohnt werden.

Die Abwesenheit wegen Unfall oder Berufskrankheit innerhalb der in diesem Artikel für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes festgesetzten Grenzen, unterbricht in keiner Weise das Dienstaltes für Urlaub, Weihnachtsgratifikation, usw. und wird bei der Abfertigung gewertet.

## PROTOKOLLARISCHER VERMERK

Bei Unfall und Berufskrankheit wird keiner Häufung der in vorliegenden Vertrag vorgesehenen Behandlung und der Versicherungsbehandlung stattgegeben, wobei auf jedem Fall dem Arbeitnehmer die günstigere Gesamtentlohnung zuerkannt wird.

### *Art. 2 – Behandlung bei Krankheit oder Unfall außerhalb der Arbeit*

#### *Mitteilung und Bestätigung der Abwesenheit*

Im Falle einer Krankheit muss der Arbeitnehmer innerhalb des ersten Tages der Abwesenheit (Schichtende) den Betrieb verständigen und seinen gegenwärtigen Aufenthaltsort angeben, falls dieser von jenem, der dem Betrieb bekannt ist, abweicht und innerhalb des zweiten Tages ab Beginn der Abwesenheit die Protokollnummer des ärztlichen Zeugnisses dem Betrieb zuschicken.

Die eventuelle Verlängerung des Zustandes der Arbeitsunfähigkeit muss dem Betrieb in der gleichen wie im vorhergehenden Absatz angeführten Weise gemeldet werden.

Erfolgen obige Meldungen nicht, gilt die Abwesenheit als ungerechtfertigt, ausgenommen es besteht ein berechtigter Hinderungsgrund.

Der Betrieb kann die Krankheit des Arbeitnehmers, in Beachtung der Bestimmungen des Art. 5 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.5.1970, kontrollieren lassen.

Unter Beibehaltung dessen, was von den geltenden Gesetzen zu diesem Sachverhalt vorgesehen ist, ist der wegen Krankheit abwesende Arbeitnehmer verpflichtet, sich ab dem ersten Tag der Abwesenheit von der Arbeit und für die gesamte Dauer der Krankheit jeden Tag, einschließlich an Sonn- und Feiertagen, von 10.00 bis 12.00 Uhr und von 17.00 bis 19.00 Uhr, bzw. zu den anderen, mittels lokaler oder nationaler gesetzlicher oder Verwaltungsvorschriften festgelegten Zeiten, an dem Aufenthaltsort bereit zu halten, den er dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, um die Überprüfung seines Gesundheitszustandes zu ermöglichen.

Ausnahmen gelten für jene Fälle, in denen es aus krankheitsbedingten oder schwerwiegenden familiären Gründen, die dem Betrieb, außer im Falle höherer Gewalt, vorher mitgeteilt und wofür anschließend der Nachweis erbracht wird, notwendig ist, sich von dem angegebenen Aufenthaltsort zu entfernen.

Während der Abwesenheit wegen Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, jede auch nur zeitweilige Änderung des Wohn- oder Aufenthaltsortes dem Betrieb unverzüglich mitzuteilen.

Die Abwesenheiten und die Nichtbeachtung der Zeiten laut Absatz 5 ziehen für den Arbeitnehmer, unter Beibehaltung der Bestimmungen von Art. 7, letzter Absatz, des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970, die vertraglich vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen nach sich, und zwar im Verhältnis zur Art und der Schwere des festgestellten Verstoßes.

#### *Beibehaltung des Arbeitsplatzes*

Im Falle einer Dienstunterbrechung wegen Krankheit oder Unfall außerhalb der Arbeit, hat der nicht in Probe stehende Arbeitnehmer Anrecht auf die Beibehaltung des Arbeitsplatzes für einen, als kurze Lohnfortzahlungszeit bezeichneten Zeitraum von:

- a) 183 Kalendertagen bei einem Dienstaltes bis zu 3 vollendeten Jahren;
- b) 274 Kalendertagen bei mehr als 3 und bis zu 6 vollendeten Dienstjahren;
- c) 365 Kalendertagen bei einem Dienstaltes über 6 Jahren.

Der Arbeitnehmer hat in nachfolgend angeführten Fällen Anspruch auf die Beibehaltung des Arbeitsplatzes für einen, als verlängerte Lohnfortzahlungszeit bezeichneten Zeitraum:

- bei einer durchgehend bestehenden Krankheit, die eine ununterbrochene Abwesenheit von der Arbeit verursacht hat, oder während der nur eine einzige Wiederaufnahme der Arbeit von höchstens 61 Kalendertagen stattgefunden hat;
- wenn mindestens zwei Krankheiten aufgetreten sind, von denen jede einzelne eine ununterbrochene Abwesenheit von 91 oder mehr Kalendertagen verursacht hat;
- wenn bei Verfall der Frist für die kurze Lohnfortzahlungszeit eine Krankheit besteht, deren Dauer, die in der letzten ärztlichen Bescheinigung vorgesehene Prognose inbegriffen, 91 oder mehr Kalendertage beträgt.

Die verlängerte Lohnfortzahlungszeit beträgt:

- a) bis zu 3 vollendeten Dienstjahren: 274 Kalendertage;
- b) von 3 bis zu 6 vollendeten Dienstjahren: 411 Kalendertage;
- c) bei mehr als 6 Dienstjahren: 548 Kalendertage.

Die oben genannten Zeiträume für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes und die Gründe für die Verlängerung beziehen sich auf die Abwesenheiten, die in ihrer Gesamtheit in den drei Jahren stattgefunden haben, die jedem neuen Krankheitseintritt vorausgegangen sind.

Aufrecht bleiben die Bestimmungen zur Beibehaltung des Arbeitsplatzes für an Tuberkulose erkrankte ArbeitnehmerInnen.

Wenn der Betrieb nach Überschreitung der Frist zur Beibehaltung des Arbeitsplatzes - bei Aufrechterhaltung der im Paragraphen „Wartestand“ vorgesehenen Bestimmungen - das Arbeitsverhältnis auflöst, erhält der Arbeitnehmer alle von vorliegendem Vertrag bei Entlassung vorgesehenen Leistungen und die Kündigungsersatzschädigung.

Wenn das Fortdauern der Krankheit über die vorgenannten Fristen hinaus dem Arbeitnehmer die Wiederaufnahme des Dienstes nicht ermöglicht, so kann er das Arbeitsverhältnis auflösen und hat einzig Anspruch auf die Abfertigung. Geschieht das nicht und nimmt der Betrieb keine Entlassung vor, gilt das Arbeitsverhältnis als ausgesetzt mit Ausnahme der Laufzeit des Dienstalters bezogen auf die Kündigungsfrist.

## GEMEINSAME ERKLÄRUNG

### Schwere Krankheit und Covid-19

Krankheiten, die auf Covid-19 zurückzuführen sind, und die Situation von Arbeitnehmern, die sich einer Hämodialysebehandlung unterziehen oder an der Cooley-Krankheit leiden, sowie von Arbeitnehmern, die an Neoplasien, Hepatitis B und C oder schweren Herz-Kreislauf-Erkrankungen leiden, sowie ähnlich schwerwiegende Sonderfälle werden von den Unternehmen mit äußerster Sorgfalt unter Berücksichtigung der geltenden Sozialvorschriften geprüft.

Die Daten werden in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzbestimmungen behandelt.

### *Wartestand*

Bei Überschreitung der Fristen für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes laut obigem Paragraphen kann der Arbeitnehmer bei vorhergehendem schriftlichem Antrag über einen Wartestand wegen Krankheit verfügen; die Dauer des Wartestandes kann insgesamt nicht mehr als 24 fortlaufende Monate betragen und kann nicht aufgeteilt werden. Der Wartestand kann im als Bezug geltenden Zeitraum von drei Jahren nur einmal genossen werden. In dieser Zeit muss der Wartestand bis zur nachweislichen klinischen Heilung, die dem Arbeitnehmer die Rückkehr zu den vorherigen Arbeitsaufgaben ermöglicht, in regelmäßigen Abständen begründet werden.

Während des Wartestandes läuft keine Entlohnung noch gelten Laufzeiten für Dienstalter hinsichtlich irgendeiner Vertragseinrichtung.

Hat der Arbeitnehmer im Wartestand ein Dienstalter von über 8 Jahren, so kann er um die Vorauszahlung der Abfertigung ansuchen.

Bei Abwesenheiten wegen schwerer, lebensrettende Therapien erfordernder Erkrankungen, die ihrerseits Unterbrechungen der Arbeitsleistung mit sich ziehen, aber die Fähigkeit zur Arbeitsleistung - wengleich in zeitlichen Abständen erbracht - nicht schmälern, kann der Arbeitnehmer bei Überschreitung der für die

Beibehaltung des Arbeitsplatzes vorgesehenen Frist den Wartestand beanspruchen, auch in unterteilter Form, in Beziehung nämlich zu jeder einzelnen, notwendigen Therapieabwicklung. Zu oben genannten Zwecken gibt der Arbeitnehmer dem Unternehmen die erforderlichen Informationen, die vom Unternehmen selbst mit Berücksichtigung der geltenden Bestimmungen zum Schutz der persönlichen Daten (Privacy-Gesetz) behandelt werden.

Wenn dann auch die für den Wartestand vorgesehene Zeit abgelaufen ist ohne dass der Arbeitnehmer seinen Dienst wieder aufgenommen hat, kann der Betrieb das Arbeitsverhältnis auflösen.

### *Wirtschaftliche Behandlung*

Bezüglich der Betreuung und Behandlung bei Krankheit der Arbeitnehmer, gelten die diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.

Überdies zahlen die Betriebe dem, wegen Krankheit oder Unfall außerhalb der Arbeit abwesenden Arbeitnehmer während des Zeitraums der Beibehaltung des Arbeitsplatzes eine Ergänzung zur Vergütung, die der Arbeitnehmer auf Grund von gesetzlichen und/oder anderer Bestimmungen erhält, und zwar bis zur Erreichung des normalen Nettogehältes, den ein Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte; dazu nimmt der Betrieb am Ende des vertraglich geregelten Behandlungszeitraums den entsprechenden Ausgleich vor.

Zu diesem Zweck hat der nicht in Probe stehende Arbeitnehmer im Rahmen der für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes vorgesehenen Fristen und bei Berücksichtigung des folgenden Absatzes 6 dieses Paragraphen Anrecht auf folgende wirtschaftliche Behandlung:

- bei einem Dienstalter bis zu drei vollendeten Jahren: für die ersten 122 Kalendertage auf die ganze Globalentlohnung und für die restlichen Kalendertage auf 80% derselben;
- bei einem Dienstalter über 3 Jahren und bis zu vollendeten 6 Jahren: für die ersten 153 Kalendertage auf die ganze Globalentlohnung und für die restlichen Kalendertage auf 80% derselben;
- bei einem Dienstalter über 6 Jahren: für die ersten 214 Kalendertage auf die ganze Globalentlohnung und für die restlichen Kalendertage auf 80% derselben.

Vorgenannte wirtschaftliche Behandlung setzt dann wieder ein, wenn Krankheit oder Unfall außerhalb der Arbeit 61 Kalendertage nach Wiederaufnahme des Dienstes eintreten.

Krankenhausaufenthalte mit einer Dauer von mehr als 10 aufeinander folgenden Tagen werden - zusätzlich zur vorgenannten wirtschaftlichen Behandlung - bis zu höchstens 61 Kalendertagen mit der ganzen Globalentlohnung vergütet.

Wenn im Laufe eines Jahres (1. Januar – 31. Dezember) mehr als dreimal Abwesenheiten wegen Krankheit mit einer Dauer von höchstens 5 Tagen vorgekommen, dann werden - unabhängig von den Bestimmungen laut Absatz 4 dieses Paragraphen - die ersten drei Tage der vierten und nachfolgenden Abwesenheiten wegen Krankheit mit einer Dauer von höchstens 5 Tagen wie folgt entlohnt:

- vierte Abwesenheit: 66% der ganzen Globalentlohnung;
- fünfte und nachfolgende: 50% der ganzen Globalentlohnung.

Von der Anwendung des vorhergehenden Absatzes sind Abwesenheiten ausgenommen, die infolge des Krankenhausaufenthaltes, day hospital inbegriffen, entstehen und auf folgende Gründe zurückzuführen sind: Crohn-Krankheit oder Diabetes, falls für diese eine Invalidität von wenigstens 46% anerkannt wurden, Cooley-Anämie, Krebserkrankungen, Hepatitis B und C, schwere Herz- und Kreislaufkrankheiten, MS, Hämodialyse und auf wiederholte therapeutische Maßnahmen, die mit vorgenannten Erkrankungen verbunden sind und in Krankenhäusern oder anerkannten Gesundheitseinrichtungen in Anspruch genommen und entsprechend nachgewiesen werden können.

Davon ausgeschlossen sind auch Abwesenheiten, die Folge von Krankheiten sind, die nach deren Zertifizierung im Laufe der Schwangerschaft aufgetreten.

Zu diesem Zweck gibt der Arbeitnehmer dem Unternehmen die erforderlichen Informationen, die vom Unternehmen selbst mit Berücksichtigung der geltenden Bestimmungen zum Schutz der persönlichen Daten (Privacy-Gesetz) behandelt werden.

Eventuelle betriebliche Ergänzungen werden bis zum Ausgleich abgeschöpft.

Diese Behandlung kann nicht mit eventuellen anderen ähnlichen betrieblichen oder örtlichen Behandlungen oder mit solchen, die von bestehenden oder zukünftigen allgemeinen Bestimmungen herrühren, gehäuft werden, bei nachfolgender Abschöpfung derselben bis zum Ausgleich.

### *Die Auswirkungen der Abwesenheit wegen Krankheit auf die anderen Vertragseinrichtungen*

Mit Ausnahme dessen, was für die oben angeführten Wartezeiten vorgesehen ist, wird die Abwesenheit wegen Krankheit, in den Grenzen der für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes festgesetzten Zeiträume, im Hinblick auf die Abfertigung angerechnet und sie unterbricht in keiner Hinsicht das Dienstalter (Urlaub, Weihnachtsgeld, usw.).

Eine Krankheit, die während der zusammenhängenden Urlaubszeit laut Absatz 7 des Art. 10, Sektion 4, Titel III eintritt, unterbricht den Urlaub in den folgenden Fällen:

- a) Krankheit, die zu einer Einlieferung ins Krankenhaus für die gesamte Dauer des Urlaubs selbst führt;
- b) Krankheit mit einer Heilungsprognose von mehr als sieben Kalendertagen.

Die unterbrechende Wirkung tritt ein unter der Voraussetzung, dass der Beschäftigte der Mitteilungs- und Nachweispflicht nachkommt, sowie alle anderen Verpflichtungen erfüllt, die für die Durchführung der von den Gesetzesvorschriften und den geltenden Vertragsbestimmungen vorgesehenen Kontrollvisiten zur Überprüfung des Gesundheitszustandes erforderlich sind.

### *Abschließende Bestimmungen*

Auf Antrag des Arbeitnehmers gibt das Unternehmen höchstens zweimal im Laufe des Jahres innerhalb von zwanzig Tagen nach Beantragung die erforderliche Auskunft, um die Situation der Beibehaltung des Arbeitsplatzes genau zu erfassen.

### *Art. 3 – Heiratsurlaub*

Im Falle von Heirat steht den nicht in Probe stehenden Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts ein Heiratsurlaub von fünfzehn aufeinander folgenden Tagen zu.

Der Heiratsurlaub darf nicht als Jahresurlaub oder als Kündigungsfrist betrachtet werden.

Wenn nicht ein außerordentlicher Fall eintritt, muss der Arbeitnehmer wenigstens 6 Tage vorher um den Heiratsurlaub ansuchen.

Während des Heiratsurlaubs erhält der Arbeitnehmer vom Betrieb eine Ergänzung zu dem, was er aufgrund gesetzlicher Vorschriften und/oder anderer Bestimmungen vergütet bekommt, bis zur Erreichung der normalen Nettogesamtentlohnung, die er erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte.

Obige Behandlung steht den beschäftigten Arbeitnehmern zu, wenn sie den Urlaub wirklich genießen.

Die Entlohnung für die Zeit des Heiratsurlaubes wird auch dann bezahlt, wenn der Arbeitnehmer - unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses - aus triftigem Grund suspendiert oder abwesend ist.

Der Heiratsurlaub mit der diesbezüglichen Entlohnung muss ebenfalls der Arbeitnehmerin ausbezahlt werden, die infolge der Heirat kündigt.

Der Heiratsurlaub steht beiden Ehepartnern zu, falls beide darauf Anspruch haben.

### *Art. 4 - Behandlung bei Schwangerschaft und Kindbett*

Bei Schwangerschaft und Kindbett werden die Gesetzesbestimmungen angewandt. In einem solchen Fall erhält die abwesende Arbeitnehmerin, die während der 5 Monate des Mutterschaftsurlaubs abwesend ist, zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen ihr volles Gehalt.

Bei gesetzlicher Verlängerung der obligatorischen Abwesenheitszeit über diese Fristen hinaus, kommt jene Gesamtbehandlung zur Anwendung, die beim Vergleich zwischen der im Vertrag und der im Gesetz vorgesehenen sich als die günstigere erweist.

Die Betriebe sind nicht verpflichtet etwaige betriebliche Fürsorgemaßnahmen mit jenen zu häufen, die in diesem Artikel vorgesehen sind; es steht deshalb in ihrer Befugnis, die betriebliche Behandlung bis zum Ausgleich in die von vorliegendem Artikel vorgesehene eingehen zu lassen.

Wenn während der Dienstunterbrechung infolge von Schwangerschaft und Kindbett eine Krankheit eintritt, werden jeweils ab dem Tag des Krankheitseintritts die Bestimmungen laut Art. 2 vorliegenden Titels angewandt, vorausgesetzt, dass genannte Bestimmungen sich für die Arbeitnehmerin als günstiger erweisen.

### *Art. 5 – Elternurlaub*

Im Sinne und für die Auswirkungen von Art. 32 des Legislativdekretes Nr. 151 vom 26. März 2001,

Einheitlicher Text der Gesetzesbestimmungen zum Schutze und zur Unterstützung der Mutterschaft und der Vaterschaft und gemäß der durch Art. 1, Absatz 339 des Gesetzes Nr. 228/2012 betreffend die Anpassung der nationalen Gesetzgebung an die Europäische Richtlinie 2010/18/EU und durch Art. 7 des Legislativdekrets Nr. 80 vom 15. Juni 2015 „Maßnahmen zur Vereinbarung der Betreuungs- Lebens- und Arbeitserfordernisse, in Anwendung des Art.1, Absätze 8 und 9 des Gesetzes Nr. 183 vom 10. Dezember 2014 abgeänderten Form, hat der Vater als Arbeitnehmer und die Mutter als Arbeitnehmerin für jedes Kind während seiner ersten 12 Lebensjahre das Anrecht auf Elternurlaub, der – auf Stunden- oder Tagesbasis oder auf fortlaufender Basis - für insgesamt höchstens einen Zeitraum von zehn Monaten genutzt werden kann, ein Zeitraum, der auf elf angehoben wird, wenn der Vater als Arbeitnehmer vom Recht Gebrauch macht, durchgehend oder auch in aufgeteilter Form mindestens 3 Monate von der Arbeit fern zu bleiben.

Im Rahmen der vorgenannten Einschränkung hat das Recht von der Arbeit fernzubleiben:

- a) die Mutter als Arbeitnehmerin nach Ablauf des obligatorischen Mutterschaftsurlaubes für einen durchgehenden oder aufgeteilten Zeitraum von höchstens 6 Monaten;
- b) der Vater als Arbeitnehmer ab der Geburt des Kindes, den Tag der Entbindung inbegriffen, für einen durchgehenden oder aufgeteilten Zeitraum von höchstens 6 Monaten, der auf sieben angehoben werden kann, wenn er vom Recht Gebrauch macht, durchgehend oder auch in aufgeteilter Form mindestens 3 Monate von der Arbeit fernzubleiben;
- c) ein alleinerziehender Elternteil für einen durchgehenden oder aufgeteilten Zeitraum von höchstens 10 Monaten.

Der Elternurlaub steht dem antragstellenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil keinen Anspruch darauf hat.

Der auf Stundenbasis genutzte Elternurlaub kann auf täglich zwei oder vier Stunden aufgeteilt werden und bei Teilzeit-Arbeitnehmern mit 20 oder weniger Wochenstunden erfolgt die Aufteilung entsprechend im Verhältnis von einer oder zwei Stunden täglich. Die Planung des Urlaubs darf im Monat der Nutzung nicht weniger als einen Arbeitstag betreffen.

Um dieses Recht auf Elternurlaub auszuüben, muss der Elternteil dem Arbeitgeber normalerweise mindestens 15 Tage vorher einen schriftlichen Antrag vorlegen und Beginn und Ende des beantragten Urlaubs angeben; dazu muss noch die Geburtsurkunde, bzw. die Ersatzerklärung beigelegt werden; wird der Elternurlaub auf Stunden- oder Tagesbasis genutzt, muss der Elternteil dem Arbeitgeber wenigstens 7 Tage vor Ende des Monats, das dem Nutzungsmonat vorausgeht, das Monatsprogramm vorlegen und dabei die Anzahl der Tage angeben, die den insgesamt für den Zeitraum beantragten Stunden entsprechen, und die Kalendertage anführen, an denen die Freistellungen genutzt werden.

Sollte der/die Arbeitnehmer/in tatsächlich verhindert sein, diese Frist einzuhalten, muss er/sie den Arbeitgeber über die Abwesenheit von der Arbeit verständigen und rechtzeitig, aber in jedem Fall spätestens zwei Stunden vor Schichtbeginn, und innerhalb von zwei Tagen nach Beginn der Abwesenheit, einen schriftlichen Antrag mit den erforderlichen Unterlagen vorlegen; wird der Elternurlaub auf Stundenbasis genutzt, darf die Freistellung nicht weniger als 4 Stunden betragen.

Die Berechnungskriterien zur Bestimmung der Stundenbasis und der Angleichung der mit Bezug auf die normale Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nutzbaren Gesamtstundenzahl sind folgende:

Durchschnittliche Anzahl der Tage im Jahr 365,25 geteilt durch 7 Wochentage ergibt 52,18 Wochen im Jahresdurchschnitt mal 40 Wochenstunden ergibt 2087,20 Jahresstunden geteilt durch 12 Monate ergibt 173,93 Stunden im Monatsdurchschnitt.

Daraus ergibt sich:

- ein Zeitraum von 6 Monaten entspricht einer Gesamtstundenzahl von 1.044;
- ein Zeitraum von 7 Monaten entspricht einer Gesamtstundenzahl von 1.218;
- ein Zeitraum von 10 Monaten entspricht einer Gesamtstundenzahl von 1.740.

Die von der arbeitenden Mutter und/oder dem arbeitenden Vater genutzten Stunden des Elternurlaubs werden von der wie oben berechneten Gesamtstundenzahl abgezogen; diese Zahl bleibt der Referenzwert, auch wenn die Freistellungen auf Tagesbasis oder kontinuierlicher Basis genutzt werden.

Die Bemessungsgrundlage für jede einzelne Stunde des Elternurlaubs entspricht einem Hundertdreiundsiebzigstel (1/73) der durchschnittlichen monatlichen Gesamtentlohnung.

Wenn aus nicht vorhersehbaren und vom Willen der arbeitenden Mutter und/oder des arbeitenden Vaters wie des Unternehmens die Nutzung der programmierten und dem nationalen Sozialfürsorgeinstituts INPS gemeldeten Stunden eine derartige Abänderung erfährt, so dass im Zuge des Nutzungsmonats die vollständige ausgleichende Umwandlung der Stunden in die entsprechende Anzahl der Tage nicht mehr

möglich ist, dann:

- werden der Arbeitnehmerin und/oder dem Arbeitnehmer die restlichen Stunden im Nutzungsmonat vorgeschossen und im Monat, das dem Nutzungsmonat nachfolgt vom Unternehmen beim INPS berichtet;
- werden bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Reststunden, die nicht mehr beim INPS abgerechnet werden können, weil es sich um Bruchteile der entsprechenden Tage handelt, durch Verwendung der übriggebliebenen Stunden des Urlaubs oder der jährlichen Freistellungen (Par) abgedeckt.

#### *Art. 6 – Militärdienst, freiwilliger Zivildienst und Dienst in der Entwicklungshilfe*

Die Einberufung oder die Wiedereinberufung zum Militärdienst löst das Arbeitsverhältnis nicht auf.

Der Arbeitnehmer des vorliegenden Teiles 3, der zum Militärdienst einberufen oder wiedereinberufen wird, hat Anrecht auf die Beibehaltung des Arbeitsplatzes bis zu einem Monat nach Beendigung des Militärdienstes.

Hinsichtlich der Anerkennung der höheren Stufen, welche in diesem Vertrag für Urlaub und Krankheit vorgesehen sind, wird die Militärdienstzeit als Dienstalster gerechnet, vorausgesetzt dass der einberufene Arbeitnehmer wenigstens 6 Monate nach seinem Wiedereintritt in den Betrieb, im Betrieb selbst Dienst leistet, ohne zu kündigen.

Wenn der einberufene oder wiedereinberufene Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis löst, hat er Anrecht auf alle ihm zustehenden Entschädigungen, die zum Zeitpunkt der Einberufung gültig sind; in diesem Fall besteht keine Kündigungspflicht und auch kein Recht auf die diesbezügliche Ersatzentschädigung.

Sowohl für die Wiedereinberufung als auch für die Einberufung zum Militärdienst gelten die mit diesem Artikel festgesetzten Bestimmungen ergänzt durch die einschlägigen Gesetzesbestimmungen, sowie die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 49 vom 26. Februar 1987 zur neuen Regelung der Kooperation Italiens mit den Entwicklungsländern.

#### PROTOKOLLARISCHER VERMERK

1) *Federmeccanica* und *Assistal* verpflichten, sich, sich dafür einzusetzen, dass die Betriebsleitungen die Rechte laut vorliegendem Artikel, wenn mit den Betriebserfordernissen vereinbar, auf jene Arbeitnehmer ausdehnen, die in Kooperation oder freiwillig im Ausland im Rahmen von internationale Kooperationsprogrammen arbeiten, die von der italienischen Regierung genehmigt wurden

2) Arbeitnehmer, die Mitglied von Organisationen des Freiwilligendienstes sind, die in den Verzeichnissen laut Art. 6 des Gesetzes vom 11. August 1991, Nr. 266 eingetragen sind, haben zur Ausübung des Freiwilligendienstes Anrecht – gemäß Art. 17 desselben Gesetzes – in Vereinbarkeit mit der Betriebsorganisation jene Formen von flexibler Arbeitszeit oder der Schichteneinteilung zu beanspruchen, die vom Vertrag und von den kollektiven Abkommen vorgesehen sind.

#### *Art. 7 - Berufliche Weiterbildung*

Die Vertragspartner betrachten die Investition der Unternehmen und der Arbeitnehmer in die berufliche kontinuierliche Weiterbildung als strategisches Vorgehen, wenn diese darauf ausgerichtet ist, berufliche Kenntnisse und Kompetenzen zu verbessern, zu vervollständigen oder zu entwickeln, beginnend – in enger Verbindung mit den technisch-organisatorischen Innovationen des Produktions- und Arbeitsprozesses, der Sensibilisierung für Umweltfragen und der Kreislaufwirtschaft - mit einer breiten Informationskampagne zur Bewältigung der hinsichtlich der digitalen Kompetenzen bestehenden Kluft.

Zur Entwicklung grundlegender digitaler Kompetenzen und zur Erleichterung des Aufbaus einer digitalen Identität verpflichten sich die Vertragsparteien, eine Projekt-Aktivität zu starten, ausgehend von der im *Einigungsprotokoll* vom 12. Juli 2018 festgelegten digitalen Alphabetisierung.

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass die Ausbildung den Bedürfnissen von Unternehmen und Arbeitnehmern entsprechen muss und somit eine Investition und einen gemeinsamen Wert für alle Beteiligten darstellt. Zu diesem Zweck erkennen sie die Bedeutung der Analyse des Ausbildungsbedarfs an, bei der auch der Grad an erworbenen Fähigkeiten berücksichtigt wird, als Instrument zur Ermittlung der Fähigkeiten, die entwickelt werden müssen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die Professionalität der

Mitarbeiter zu steigern, und auf deren Grundlage der entsprechende Ausbildungsplan erstellt wird.

Die Analyse des Ausbildungsbedarfs ist Teil eines zyklischen Prozesses, in dem sowohl die Planung der Ausbildung, um alle Lernformen optimal zu nutzen, als auch die Überwachung des Stands der Umsetzung der durchgeführten Ausbildungsmaßnahmen, für die die Aufzeichnung der durchgeführten Ausbildung strategisch ist, an Bedeutung gewinnen.

Ab 1. Januar 2017 beteiligen die Unternehmen in jedem Dreijahreszeitraum Arbeitnehmer mit unbefristeten und befristeten Verträgen, sofern die Vertragsdauer mit den Anforderungen vereinbar ist und in jedem Fall mindestens 9 Monate beträgt, an beruflichen Weiterbildungsgängen mit einer Dauer von 24 Stunden pro Person, und zwar in Bezug auf den Weiterbildungsbedarf, indem betriebliche Projekte auch unter Beteiligung der EGV ausgearbeitet werden bzw. sich an territoriale Projekte oder an solche des Sektors anschließen, die auf folgende Weise durchgeführt werden können: Präsenzkurse, unternehmensinterne oder externe Kurse; Selbststudium mit FAD; *E-Learning*; Teilnahme an Konferenzen, Seminaren, unternehmensinternen oder externen *Workshops*; *Coaching*; *Action Learning*; Lernkurs mit Beistellung; *Training on the Job*. Die in Artikel 37 des Gesetzesdekrets Nr. 81 aus dem Jahr 2008 genannte Sicherheitsschulung gilt nicht für die Zwecke dieses Absatzes.

Am Ende des zweiten Jahres des Dreijahreszeitraums werden den Arbeitnehmern, die aufgrund der bereits durchgeführten oder für das dritte Jahr geplanten Fortbildung die vorgesehenen 24 Stunden nicht in Anspruch genommen haben, die fehlenden Stunden für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen anerkannt.

Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Abwesenheit von mindestens 6 Monaten, die im Falle eines Mutterschaftsurlaubs auf 5 Monate verkürzt wird, zurückkehren, können das im vorstehenden Absatz genannte Recht ab dem Zeitpunkt ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz in Anspruch nehmen, oder sie werden vorrangig in bereits programmierte Unternehmensprojekte aufgenommen, sofern dies mit der Professionalität des Arbeitnehmers vereinbar ist.

Das subjektive Recht laut Absatz 6 und 7 kann für Bildungsmaßnahmen beansprucht werden, die vom Unternehmen in Absprache mit der EGV, falls vorhanden, bekannt gemacht wurden, oder ersatzweise für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, die auf den Erwerb von Schlüssel – Sprach- Digital- oder Führungskompetenzen ausgerichtet sind, die im Arbeitskontext des Unternehmens einsetzbar sind.

Als Orientierungshilfe für Unternehmen und Arbeitnehmer zu den vorrangig zu berücksichtigenden Themenbereichen und zu Beispielen für Ausbildungswege wird auf die Tabellen des Einigungsprotokoll vom 12. Juli 2018 verwiesen, die am Ende dieses Artikels wiedergegeben sind.

Die Maßnahmen laut Absatz 6 müssen von folgenden Körperschaften umgesetzt werden:

- a) Körperschaften laut Art. 1 des Gesetzes 40/87, die vom Ministerium anerkannt sind;
- b) Körperschaften, die aufgrund einer regionalen Akkreditierung Weiterbildungstätigkeiten durchführen dürfen;
- c) Körperschaften im Besitz einer Qualitätszertifizierung gemäß UNI EN ISO 9001: 2008, Sektor EA 37 gültig für die Sitze der Durchführung der Bildungstätigkeiten;
- d) anerkannte öffentliche und private Universitäten, ITS-Stiftungen und technische Oberschulen (Sekundarstufe II), die entsprechend anerkannte Diplome verleihen;
- e) das Unternehmen.

Um die Organisation, Planung und Registrierung von Schulungen zu erleichtern, werden Schulungsdienste eingerichtet, die in einem Regelungsprotokoll zwischen den Parteien festgelegt werden. Die detaillierte Definition dieser wird in den folgenden Makrobereichen erfolgen: Schaffung einer nationalen Plattform für die Metall- und Anlagenbauindustrie mit besonderem Augenmerk auf die Besonderheiten der KMU; Planung und Registrierung von Ausbildungen durch die *Blockchain*-Technologie; Angebot von Ausbildungspillen; Pläne zur Stärkung der digitalen Kompetenzen; Ausbildung zu Schlüsselkompetenzen („übertragbare Kompetenzen“) *ad hoc* für Lehrlinge; Unterstützung für die Umsetzung des Bildungswegs Schule-Arbeitswelt; Definition neuer Kriterien und Methoden für den Austausch von multiregionalen sektoralen Ausbildungsplänen, die Fondimpresa vorgelegt werden.

Die über die im vorigen Absatz erwähnte nationale Plattform geleisteten Ausbildungsstunden werden auf dem betrieblichen Ausbildungskonto bei Fondimpresa verbucht.

Die Ausbildungsleistungen werden während der laufenden Vertragslaufzeit mit einem einmaligen Unternehmensbeitrag in Höhe von 1,50 Euro pro Arbeitnehmer finanziert, der bis zum 15. Oktober 2021 auf eine zwischen den Parteien vereinbarte Weise zu zahlen ist. Sie wird von der in Artikel 6.1, Abschnitt 1, genannten Nationalen Kommission verwaltet, alle Vorgänge werden abgerechnet und veröffentlicht. Bei der Berechnung des Beitrags wird das am 31. Dezember 2020 vorhandene Personal berücksichtigt.

Um im Laufe des dritten Jahres des Trienniums das subjektive Recht in Anspruch zu nehmen, reicht der

Arbeitnehmer 10 Tage vor Beginn der Bildungstätigkeit, an der er teilzunehmen beabsichtigt, einen schriftlichen Antrag ein und legt, auf Antrag des Unternehmens, die für die Ausübung des subjektiven Rechts laut vorliegendem Artikel erforderlichen Unterlagen vor.

Nicht in Anspruch genommene Stunden werden für sechs Monate auf den folgenden Dreijahreszeitraum übertragen. Nach Ablauf dieses Zeitraums verfallen sie, es sei denn, sie wurden aus technischen und organisatorischen Gründen nicht in Anspruch genommen, einschließlich der Überschreitung des maximalen Gesamtprozentsatzes der gleichzeitigen Abwesenheit gemäß Absatz 19 dieses Artikels.

Übergangsweise können Arbeitnehmer, die die 24 Fortbildungsstunden für den Dreijahreszeitraum 2017-2019 ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen haben, diese bis zum 31. Dezember 2021 in Anspruch nehmen. Nach Ablauf dieses Zeitraums verfallen sie.

Die Bildungsmaßnahmen werden vom Bildungsträger oder vom Unternehmen ordentlich und umfassend dokumentiert und in Anwendung der geltenden Bestimmungen verzeichnet.

Für Bildungsmaßnahmen laut Absatz 6 trägt das Unternehmen direkt die Kosten bis zu einem Höchstbetrag von Euro 300,00, indem es auch die verfügbaren öffentlichen und privaten Mittel (Ressourcen) ergänzt.

Die Arbeitnehmer, die gleichzeitig zwecks Teilnahme an Bildungsmaßnahmen laut vorliegendem Artikel und laut nachfolgendem Artikel 8 abwesend sein können, außer es bestehen andere Betriebsabkommen, machen in der Regel und in Übereinstimmung mit den technisch-organisatorischen Erfordernissen einen Anteil von 3% der gesamten Belegschaft der Produktionseinheit aus. In Unternehmen bis zu 200 Beschäftigten werden mögliche Bruchzahlen, die sich infolge Anwendung obigen Prozentsatzes ergeben, auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, soweit es in ihre Zuständigkeit fällt, die Neuigkeiten in den Bestimmungen zur beruflichen Weiterbildung zielführend bekannt zu machen.

Die paritätischen Kommissionen, im Unternehmen, im Territorium, gesamtstaatlich laut Art. 6, Sektion 1 werden, wie dort angeführt, die Umsetzung des Artikels überwachen.

Die Umsetzung der Bestimmungen laut vorliegendem Artikel ist Gegenstand einer Berichterstattung an die EGV und an die territorialen Kommissionen. Mögliche Meinungsunterschiede hinsichtlich der Einhaltung der in diesem Artikel vorgegebenen Bedingungen sind Gegenstand einer gemeinsamen Überprüfung zwischen Unternehmensleitung und EGV.

Verbleibt die Meinungsverschiedenheit hinsichtlich der Übereinstimmung der Merkmale des Kurses, den der Beschäftigte besuchen möchte, und den Bestimmungen dieses Artikels, so wird die Klärung – als einzige Instanz – der Entscheidung der territorialen Kommission laut Art. 6, Punkt 6.2., Sektion 1 bzw. den territorial zuständigen Parteien überlassen

Die Entscheidung wird einstimmig innerhalb von zwanzig Tagen nach Erhalt des Antrags getroffen, den die Parteien gemeinsam oder getrennt mit eingeschriebenem Brief mit Rückantwort oder zertifizierter elektronischer Post über die jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen mit örtlicher Zuständigkeit übermittelt haben.

VERANSCHAULICHUNG DER VORRANGIGEN THEMENBEREICHE  
(von der nationalen Kommission auf der Grundlage der laufenden Änderungen zu aktualisieren)

KERNKOMPETENZEN	THEMATISCHE BEREICHE	THEMEN
<b>Schlüsselkompetenzen ("übertragbare Kompetenzen")</b>	Bereich Soft Skills	Public Speaking
		Leadership
		Zeitplanung
		Team working und team building
		Verhandlungsführung und Konfliktmanagement
		Problem solving e decision making
		Lean Thinking
		Ausbildung der Ausbilder
		Digitale Kommunikation (Nutzung sozialer Medien, Webanalyse, Grafikbearbeitung und Präsentationen usw.)
		Rollenbewusstsein und Kompetenzentwicklung
		Geldverwaltung
		Interkulturalität
		Kenntnis des NAKV
	Kenntnis des Lohnstreifens	
	...	
	Bereich Informatik	Textverarbeitungsprogramme
		Tabellenkalkulation
		Präsentationen
		E-Mail-Programme
		Database
Project Management für das ICT		
Digitale Kompetenz (auch für die Inanspruchnahme von Vertragseinrichtungen): Cometa-Fonds, MetaSalute-Fonds, Vertragliches Welfare)		
...		
<b>Sprachliche Kompetenzen</b>	Bereich Fremdsprachen	Grund, Mittelstufe, Fortgeschrittene, Business
		Grundlegende Kommunikation auf Italienisch für Ausländer
		...
<b>Digitale Kompetenzen</b>	Bereich Industrie 4.0	Technologien im Dienste von Industry 4.0
		Einführung in die additive Technologie (3D-Druck)
		Big Data Analysis
		Cyber Security
		Wie man die Wartung verwaltet
		Programmiersprachen
		...
<b>Technische Kompetenzen</b>	Bereich Produktion	Integrierte CAD-CAM-Gestaltung
		Lesen von technischen Zeichnungen
		Lesen von elektrischen Zeichnungen
		Programmierung von numerischen Steuerungen (PLC, MU, CNC, usw.)
		Elektronik
		Elektroingenieurwesen
Hydraulik		

		Pneumatik
		Produktionstechniken (Messtechnik, Lesen von Elektrop länen, Schweißverfahren, Materialhandhabung, zerstörungsfreie Prüfungen usw.)
		Technische und normative Gestaltung einer Baustelle
		Produktionsplanung
		Ansatz zur vorbeugenden und vorausschauenden Wartung
		Arbeitsplatzorganisation (5S, Ergonomie, etc.)
		Elektrische Anlagen - Betrieb und Wartung
		Thermohydraulische Systeme - Betrieb und Wartung
		Sektoriiellen technischen Vorschriften
		Energieverwaltung und erneuerbare Energien
		...
<b>Verwaltungskompetenzen</b>	Bereich Buchhaltung und Finanzen	Instrumente und Techniken der Budgetanalyse
		Budget-Konstruktion
		Ausarbeitung eines Finanzplans
		Internationale Zahlungen
		Internationale Besteuerung
		Budgetierung für Nichtfachkundige
	...	
	Bereich Verwaltung	Gehaltsabrechnung und Beiträge
		Kontrolle der Verwaltung
		Projekt- und Risikomanagement
		Einhaltung der Steuervorschriften
		Einhaltung der Zollvorschriften
		Datenschutz und GDPR
		Instrumente und Techniken für Ausbildungsprozesse
	...	
	Bereich Marketing und Verkauf	Effizientes Management der Verkaufsbeziehung
		Customer care und After-Sales-Kundendienst
		Kundenmanagement durch CRM-Plattformen
		Marketing für soziale Medien
		SEO-SEM-Tools und -Techniken
	...	
	Bereich Qualität und Umwelt	Maschinenrichtlinie
		Verwaltung von Qualitätssicherungssystemen (ISO 9001-2015; ISO 140001; ISO 450001; IAFT 16949, usw.)
		Qualitätskultur und die Kosten der Nicht-Qualität
	...	
	Bereich Produktion	Ansatz für Lean Production
		Ansatz für das Management der Lieferkette
Warenwirtschaft (Lagerbereiche, Produktionsbereiche)		
Visual Management		
Change Management		
Die Rolle der mittleren Führung		
...		

## BEISPIEL FÜR EINIGE AUSBILDUNGSWEGE

### Schlüsselkompetenzen (“übertragbare Kompetenzen”) - Bereich Soft skills

#### *Verhandlungsführung und Konfliktmanagement*

Zielsetzungen: Vertiefung der Kenntnisse über den eigenen Beziehungsstil, Verbesserung im Umgang mit eigenen und fremden Aggressionen, Lösung von Rollenkonflikten und kreativer Umgang mit Konflikten

Inhalte:

- Vorherrschende Verhaltensmuster (aggressiv, passiv, durchsetzungsfähig)
- Zuhörfähigkeiten und angewandte Beeinflussungsstile
- Lösung von Machtkonflikten
- Erkennen von Problemen, Bewerten von Optionen und Finden von Lösungen
- Konflikte kreativ bewältigen

#### *Problemlösung und Entscheidungsfindung*

Zielsetzungen: Der Kurs konzentriert sich auf Aspekte der Problemanalyse und des Entscheidungsfindungsprozesses mit dem Ziel, die Fähigkeit zu fördern, auch in den kritischsten Situationen richtige Entscheidungen zu treffen

Inhalte:

- Kenntnis der wichtigsten Methoden zur Analyse und Lösung von Problemen
- Wissen, wie man nützliche und unnütze Lösungen erkennt
- Gemeinsames Vorgehen bei der Problemanalyse und Entscheidungsfindung in Arbeitsgruppen
- einen rationelleren Ansatz zur Problemlösung und Planung zu wählen
- Verstehen, wie man Entscheidungen in Handlungen umsetzt
- Identifizierung individueller und kollektiver Verhaltensweisen, die Analyse- und Entscheidungsprozesse in Gruppen erleichtern
- Bewertung der Auswirkungen von Entscheidungen
- Entwicklung von Führungsqualitäten bei der Kommunikation von Entscheidungen

### Schlüsselkompetenzen - Bereich Informatik

#### *Digitale Kompetenz*

Zielsetzungen: Erwerb von Grundkenntnissen, um selbständig mit den modernsten IT-Tools arbeiten zu können.

Inhalte:

- Das digitale Lexikon von A bis Z
- Wie man ein Tablet benutzt
- Das Internet: Suche und Austausch von Informationen
- E-Mail: Registrierung einer E-Mail-Adresse und Verwaltung von Nachrichten
- Die Welt der Apps
- Soziale Netzwerke
- Verwaltung von Informationen, um von vertraglichen Einrichtungen zu profitieren

### Schlüsselkompetenzen - Bereich Fremdsprachen

#### *Fremdsprache (Grund, Mittelstufe, Fortgeschrittene, Business)*

Zielsetzungen: Die einzelnen Kurse sind für kleine Arbeits- und Lerngruppen konzipiert, um ein dynamisches und anregendes Umfeld zu schaffen, in dem die Sprachstrukturen durch Inhalte und Aktivitäten,

die auf den jeweiligen Berufsbereich und die erforderlichen Fähigkeiten abgestimmt sind, gefestigt und verbessert werden.

Die Art der Kurse kann "allgemein" oder thematisch sein und richtet sich nach den Sprachkenntnissen der Teilnehmer, der Funktion und dem Sektor, dem sie angehören, und der Verwendung der Sprache im Arbeitskontext.

Inhalte: Der Schwerpunkt liegt dabei auf den kommunikativen und praktischen Fähigkeiten, die in den jeweiligen Bereichen erworben werden sollen. In den Programmen werden anhand spezifischer Inhalte und Materialien Themen behandelt, die sich auf die beruflichen Aufgaben und Ziele der Teilnehmer beziehen und auf deren anfänglichem Sprachniveau basieren. Im Allgemeinen zielen die Kurse darauf ab, die einzuführenden oder bereits vorhandenen sprachlichen Strukturen zu erwerben und zu festigen, den Wortschatz und die Ausdrucksmöglichkeiten zu erweitern und schrittweise eine präzisere Sprache einzuführen.

## **Digitale Kompetenzen - Bereich Industry 4.0**

### *Einführung in die additive Technologie (3D-Druck)*

#### Zielsetzungen:

Additive Technologien stellen die größte Revolution in der Konstruktion mechanischer Komponenten im letzten Jahrzehnt dar. Die Technologie gilt inzwischen als ausgereift, und der Kurs soll daher einen klaren und prägnanten Überblick über die Möglichkeiten der Technologie sowohl beim Prototyping als auch bei der Fertigung geben.

#### Inhalte:

- Allgemeines zu additiven Technologien
- Die beim 3-D-Druck verwendeten Materialien
- Die Untersuchung von Produkten mit additiver Technologie
- Slicing-Programme
- Entwurf von Komponenten, die mit additiver Technologie hergestellt werden sollen
- Die verschiedenen Arten von 3 D-Druckern
- Die Wahl der richtigen Technologie

### *Wartung verwaltet*

Zielsetzungen: Vermittlung von Kenntnissen und Anwendungen in Bezug auf die verschiedenen Instandhaltungsphilosophien und -techniken, die in Unternehmen eingesetzt werden.

#### Inhalte:

- Wartung, was sie ist und wie sie angewendet wird
- Zentralisierte Wartung, zonale Wartung: Analyse
- Charakteristische Zustandskurven von Maschinen/Ausrüstungen/Komponenten: Analyse
- In der Instandhaltung verwendete Definitionen
- Flussdiagramme zur Instandhaltungsmethodik
- Blatt zur Fehleranalyse
- FMECA eines Arbeitsmediums
- Die Wahl der bestgeeigneten Wartung
- Wie man einen Einsatz plant
- Analyse zwischen vorausschauender und vorbeugender Wartung

## **Technische Kompetenzen - Bereich Produktion**

### *Integrierte CAD – CAM - Gestaltung*

Zielsetzungen: Ziel des Kurses ist es, professionelle Fähigkeiten zu entwickeln, um auf integrierte Art und Weise Instrumente und Logiken des Entwurfs, der Fertigungsstudie und der Definition der Bearbeitungszyklen von Teilen zu nutzen, um den technischen Prozess des Unternehmens zu optimieren und die "time to market" des neuen Produkts zu verkürzen.

Inhalte:

- Erfassung des geometrischen Modells aus dem CAD
- Definition des Bearbeitungszyklus
- Auswahl der Werkzeugmaschine
- Einstellung des von der Werkzeugmaschine verwendeten Koordinatensystems
- Definition der Werkstückeile und der auszuführenden Bearbeitungen
- Definition der Werkstückpositionierung und der Spannvorrichtung
- Konsultation von Zyklen-Bibliotheken
- Definition von Werkzeugen und Bearbeitungsparametern für jeden auszuführenden Bearbeitungsvorgang
- Ausarbeitung von Anweisungen
- Anzeige und mögliche Änderung der erzeugten Befehlsfolge
- Grafische Darstellung des erzeugten Werkzeugweges
- Senden von Daten an die numerische Steuerung der Werkzeugmaschine

### *Hydraulik*

Zielsetzungen: Die Schulungsmaßnahme soll den Teilnehmern die technischen Kenntnisse und operativen Fähigkeiten vermitteln, die erforderlich sind, um alle erforderlichen Montage- und/oder Wartungsarbeiten selbständig durchzuführen, insbesondere: die hydraulischen Komponenten zu kennen, Betriebspläne interpretieren zu können und in die Steuerung und Kalibrierung von Ventilen und Reglern einzugreifen, die an den im Unternehmen vorhandenen Maschinen installiert sind.

Inhalte:

- Verweis auf die Grundlagen der Hydraulik
- Hydraulische Flüssigkeiten
- Beseitigung von kontaminierenden Verunreinigungen in Flüssigkeitssystemen
- Verteilung der hydraulischen Energie
- Umwandlung von mechanischer Energie in hydraulische Energie - Pumpen
- Energienutzung - Antriebe
- Druckerzeugung und -kontrolle
- Steuerung der Bewegung von Antrieben
- Druckabhängige Bewegungen
- Kontrolle der schwebenden Lasten
- Energiespeicherung

## **Verwaltungskompetenzen - Bereich Buchhaltung und Finanzen**

### *Bilanz für Nichtfachkundige*

Zielsetzungen: Der Kurs, der sich an Nichtfachkundige richtet, soll nützliche Instrumente zum Lesen von Jahresabschlüssen vermitteln.

Inhalte:

- Die Jahresabschlüsse nach EU-Vorschriften
- Die Adressaten
- Die Struktur
- Die grundlegenden Rechnungslegungsprinzipien
- Überprüfung des wirtschaftlichen und finanziellen Gleichgewichts

## **Verwaltungskompetenzen - Bereich Verwaltung**

### *Kontrolle der Verwaltung*

Zielsetzungen: Vermittlung der notwendigen Fähigkeiten, um wirtschaftliche Kontrolltechniken zu verstehen, die Methodik zur Umsetzung der strategischen Kontrolle zu erlernen und die Kostenwirksamkeit von Investitionen zu bewerten.

Inhalte:

- Die Verbindung zwischen Planung, Strategie und Kontrolle
- Das Verhältnis zwischen dem wirtschaftlichen und finanziellen Gleichgewicht und den mittel- und langfristigen Zielen
- Analyse der wirtschaftlichen Ergebnisse
- Die ROS und ROI
- Der Kontenplan
- Die Verantwortungszentren
- Die Neugliederung der Gewinn- und Verlustrechnung und der Bilanzsumme
- Laufende Standardkosten und Grundkosten
- Technische und parametrische Kosten
- Analyse der fixen und variablen Kosten
- Break-Even-Punkt und Make-or-Buy-Analyse
- Auftragskosten
- Wirtschaftliche Kontrolle nach Aktivitäten (Activity Based Costing)
- Leistungsindikatoren des Unternehmens
- Die Perspektiven der strategischen Kontrolle in der Methodik
- Die Ausarbeitung des Tableaus de bord für das Produktionsmanagement
- Die Verbindung zwischen dem Tableau de bord und den betrieblichen Informationssystemen
- Die Report-Struktur
- Übungen

### **Verwaltungskompetenzen - Bereich Marketing und Verkauf**

#### *Customer care und After-Sales-Kundendienst*

Zielsetzungen: Der Kurs vermittelt den Teilnehmern die konzeptionellen und relationalen Instrumente, die für ein angemessenes Kundenbeziehungsmanagement erforderlich sind. Insbesondere zielt der Kurs darauf ab, die Fähigkeit zu implementieren, Kundenbedürfnissen zuzuhören und sie zu antizipieren sowie ein günstiges Umfeld für den Eintritt neuer Kunden zu schaffen. Der Kurs zielt auch darauf ab, zu zeigen, wie man eine Vision für den After-Sales-Bereich als spezifische Geschäftseinheit entwickeln kann.

Inhalte:

- Was ist Kundenbetreuung?
- Kommunikation als Instrument des Zuhörens
- Erhebungen, Umfragen und Audits - was sie sind und wie man sie einsetzt
- Wie man einen "einladenden Zutritt" für den potenziellen Kunden schafft
- Bedürfnisse antizipieren und Spitzenleistungen anbieten
- Einwände, Beschwerden, Klagen: wie man damit umgeht und welche Verfahren man einleitet
- Datenerhebung und Informationsmanagement
- Wie man strategische Informationen vom Kunden erhält
- Überwachung der Kundenzufriedenheit durch gesammelte Daten
- Was man bei der Kundenbetreuung messen sollte und warum
- Ausarbeitung von Qualitätschecklisten
- Wie man die Unternehmensmarke kommuniziert, um die Wiederkauftrate und die Kundentreue zu erhöhen
- Die Prozesse eines Kundendienstes
- Die Organisation des Kundendienstes
- Messung der Ergebnisse

### **Verwaltungskompetenzen - Bereich Qualität und Umwelt**

#### *Verwaltung des Qualitätssystems*

Zielsetzungen: Ziel des Kurses ist es, theoretische Grundlagen und operative Instrumente für die

Gestaltung und Umsetzung eines Qualitätsmanagementsystems gemäß UNI EN ISO 9001:2008 zu vermitteln.

Inhalte:

- KMU- und Prozessmanagement
- Verwaltung der Dokumentation
- Unternehmensführung und Managementprozesse
- Verwaltung von Ressourcen und Betriebsabläufen
- Kontinuierliche Verbesserung und Audits

### **Verwaltungskompetenzen - Bereich Produktion**

*Warenwirtschaft (Bereich Lager)*

Zielsetzungen:

- Die Rolle der Lagerlogistik für die Unternehmensstrategie und die Wettbewerbsfähigkeit zu ermitteln.
- Ermittlung der organisatorischen und verwaltungstechnischen Entscheidungen, die die Effektivität und Leistungseffizienz eines Lagers gewährleisten.
- Beschreibung von Methoden, Techniken und Instrumenten zur Kontrolle der Lagerleistung.
- Die Gestaltung des Lagers: Logik, Strukturen und Mittel für die physische Gestaltung von Lagerbereichen

Inhalte:

- Das Lagersystem im Rahmen des Logistiksystems des Unternehmens
- Arten von Materialien und logistische Entscheidungen
- Klassifizierung und Identifizierung von Materialien
- Die Logik der Lagerverwaltung
- Management-Techniken
- Lagerbuchhaltung
- Physische Kontrolle: traditionelle und rollende Bestandsaufnahme
- Studie und Entwurf von Lagerräumen
- Traditionelle und automatisierte Layouts und physische Strukturen
- Physische Abläufe und Auswahl der Umschlaggeräte
- Lager-Software.

Art. 8 – *Recht auf Bildung*

Ab dem 1.1.2017 wird zu Beginn eines jeden Dreijahreszeitraumes die Gesamtstundenzahl festgelegt, die allen Beschäftigten als Bildungsurlaub für allgemeine Bildung und für die Berufsbildung im Sinne des vorliegenden Artikels zusteht; dabei wird die Gesamtzahl der Beschäftigten des Betriebes oder der Produktionseinheit zum gegebenen Zeitpunkt vorbehaltlich darauffolgender Änderungen im Zusammenhang mit geänderten Beschäftigtenzahlen, mit 7 Jahresstunden und dem Koeffizienten Drei multipliziert.

Die Anzahl der Arbeitnehmer, die sich zum Besuch von Studien- bzw. Lehrgängen wie in Folge aufgezählt oder zum Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen laut Art. 7 gleichzeitig vom Betrieb entfernen können, darf - in Vereinbarkeit mit den technisch-organisatorischen Erfordernissen - nicht 3% der insgesamt in der Produktionseinheit beschäftigten Arbeitskräfte übersteigen. In Unternehmen bis zu 200 Beschäftigten werden mögliche Bruchzahlen, die sich infolge Anwendung obigen Prozentsatzes ergeben, auf die nächste ganze Zahl aufgerundet. Die Freistellungen für Prüfungstage sind von dieser Berechnung der Abwesenheitsquote ausgeschlossen.

Unabhängig von den Abwesenheitsquoten fördern die Unternehmen -in Vereinbarkeit mit den technisch-organisatorischen Erfordernissen – den Besuch, seitens der ausländischen Arbeitnehmer, von Kursen für den Erwerb der italienischen Sprache. Auf alle Fälle muss in jeder Abteilung der Ablauf der Produktionstätigkeit durch Vereinbarung mit den EGV gesichert sein.

Die Arbeitnehmer, die zur eigenen kulturellen Bereicherung beabsichtigen, Kurse zu besuchen, die dem Erwerb von gesetzlich anerkannten Diplomen dienen, die sich auf den Europäischen Qualifikationsrahmen für das lebenslange Lernen (EQR) beziehen, wovon auch in der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2012 die Rede ist, sowie gemäß der Übernahme dieser Empfehlung im Abkommen, das anlässlich der Staat-Regionen-Konferenz vom 20. Dezember 2012 unterzeichnet wurde und vom Dekret (in Anlage zu diesem Artikel) übernommen wurde, das gemeinsam vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik mit dem Ministerium für Bildung und Forschung (MIUR) am 13. Februar 2013 erlassen wurde, haben bei Berücksichtigung der angeführten Klärungen, Anrecht auf bezahlte Freistellungen zu Lasten der oben festgelegten dreijährigen Gesamtstundenzahl.

Die Art der zugelassenen Kurse, die Bildungsträger und die zu Lasten der Gesamtstundenzahl stehenden bezahlten Freistellungen laut Absatz 1 werden gemeinsam mit der Dauer vorgenannter Kurse nachfolgend im Einzelnen angeführt:

	<i>Art der Kurse<sup>2</sup></i>	<i>Bildungsträger</i>	<i>Bezahlte Freistellungen zu Lasten der Gesamtstundenzahl laut Absatz 1</i>	<i>Verhältnis zwischen bezahlten Freistellungsstunden und Stunden des Kursbesuchs</i>
A)	Kurse zur Alphabetisierung und Erfüllung der Schulpflicht der Erwachsenen, die der Erreichung der Niveaus 1 u. 2 des EQR dienen.	Landeszentren für Erwachsenenbildung laut Art.1, Abs. 632 Gesetz Nr.296 vom 27/12/2006 und Dekret des MfBF (MIUR) vom 25/10/2007	250 h im Triennium	2/3 bis zum Ausgleich der 250 h <sup>3</sup> .
B)	Kurse zum Erwerb der italienischen Sprache für ausländische Arbeitnehmer zur Unterstützung der Integration derselben.			
C)	Kurse, die dem Erwerb eines rechtlich anerkannten Diploms dienen, das die Niveaus 3 u. 4 des EQR betrifft.	Fachoberschulen und Bildungseinrichtungen des Systems der Berufs- u. Fachschulen (IeFP) und der Höheren Technischen Berufsbildung (IFTTS), die staatlich und auf Landesebene rechtlich anerkannt sind.	150 h im Triennium	1/2 bis zum Ausgleich der 150 h <sup>4</sup> .

<sup>2</sup> Siehe beiliegende Übersicht zur Erläuterung der öffentlichen staatlichen Qualifizierungen.

<sup>3</sup> Für je drei Kursstunden können zwei Freistellungsstunden in Anspruch genommen werden.

<sup>4</sup> Für je zwei Kursstunden kann eine Freistellungsstunde in Anspruch genommen werden.

<b>D)</b>	Kurse, die dem Erwerb eines Diploms des tertiären Bildungsbereichs dienen (Niveaus 5, 6, 7, 8 des EQR).	Universität, Höhere Technische Bildung (ITS).	150 h im Triennium.	
-----------	---	---	---------------------	--

Die Werkstudenten laut Buchstaben D), die im Triennium schon 150 Stunden genutzt und 9 Prüfungen bestanden haben, können für die Vorbereitung weiterer Prüfungen 16 bezahlte Stunden beanspruchen, die nicht zu Lasten der Gesamtstundenzahl laut Absatz 1 gehen. Nicht als Prüfungen gelten in diesem Zusammenhang so genannte laufende Tests/Prüfungen wie z.B. solche zur Teilbefreiung oder Eignung.

Die Studenten laut Buchstaben D) in jedem Triennium oder Bruchteil desselben über ein Ausmaß von Freistellungen verfügen, die das Doppelte der Kursdauer beträgt.

Der Arbeitnehmer stellt einen Monat vor Beginn des Kurses, den er zu besuchen beabsichtigt, einen schriftlichen Antrag und zwei Wochen vor der Prüfung, zu der er antreten möchte.

Auf Anfrage des Unternehmens muss der Arbeitnehmer die Unterlagen vorlegen, die für die Ausübung des Rechts laut vorliegendem Artikel erforderlich sind.

An den Stunden der genutzten Freistellungen bemessen leisten die Unternehmen, ausgleichbare monatliche Vorschüsse; Voraussetzung für die Bezahlung der vorgenannten Stunden, unter den angeführten Einschränkungen und Bedingungen, ist selbstverständlich der ordnungsgemäße Besuch des gesamten Kurses.

Die oben festgelegten bezahlten Freistellungen gelten, beschränkt auf die Erreichung von nächst höheren Niveaus des EQR, als kumulierbar.

Werkstudenten, die in ordentlichen Lehr- bzw. Studiengängen eingeschrieben sind, die zur Erlangung von Diplomen mit Bezug auf alle Niveaus des EQR dienen und dieselben bei den dort aufgezählten Bildungsträgern besuchen, werden auf ihren Antrag hin zu Arbeitsschichten bestimmt, die den Besuch der Kurse und die Vorbereitung der Prüfungen erleichtern.

Immer auf ihren Antrag hin werden sie von der Leistung der Überstunden und von der Erbringung der Arbeitsleistung an den wöchentlichen Ruhetagen befreit.

Werkstudenten, die Prüfungen ablegen müssen, können auf Antrag bezahlte Freistellungen erhalten und zwar für alle Tage, die für die Prüfung vorgesehen sind. Diese Freistellungen gehen nicht zu Lasten der Gesamtstundenzahl laut Absatz 1 vorliegenden Artikels.

Für Prüfungen an der Universität, die im Laufe des akademischen Jahres öfters als zweimal abgelegt wurden, werden die Freistellungen nicht bezahlt.

Unter Beibehaltung der für die Arbeitnehmer mit mindestens fünf Dienstjahren für die Berufsbildung vorgesehenen Bildungsurlaub laut nachfolgendem Art. 9 vorliegenden Titels können die Werkstudenten mit weniger als fünf Dienstjahren im Laufe eines Jahres 120 Stunden nicht bezahlter Entfernungserlaubnisse beantragen, deren Verwendung dreimonatlich, pro Anzahl der Antragsteller im Betrieb eingeplant werden müssen, in Vereinbarkeit mit den Produktions- und Organisationserfordernissen des Betriebes.

Die in Betriebsabkommen vereinbarten günstigeren Bedingungen bleiben aufrecht.

## EUROPÄISCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR DAS LEBENSLANGE LERNEN (EQR)

EQR NIVEAU	ART DER QUALIFIZIERUNG	ZUSTÄNDIGE BEHÖRDE	ENTSPRECHENDER BILDUNGSGANG
1	Abschluss des I. Bildungszyklus	Ministerium für Bildung u. Forschung-MBF(MIUR)	Mittelschule – Sekundarstufe I
2	Nachweis der nach Erfüllung der Schulpflicht erworbenen Grundkompetenzen	MBF-MIUR oder Region je nach gewähltem Bildungsweg zur Erfüllung der Schulpflicht	Abschluss des ersten Oberschulbienniums (Gymnasium, technische Fachoberschule, Berufsfachschule, drei- u. vierjährige Fach- u. Berufsschul-Bildungswege (LeFP))
3	Abschluss der Berufsschule	Region	Dreijährige Fach- u. Berufsschul-Bildungswege (LeFP)
4	Berufsbildungsdiplom	Region	Vierjährige Fach- u. Berufsschul-Bildungswege (LeFP)
	Gymnasial-Diplom (Sekundarstufe II)	MBF(MIUR)	Fünfstufige Bildungsgänge an Gymnasien (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)
	Diplom-technische Oberschule (Sekundarstufe II)	MBF(MIUR)	Fünfstufige Bildungsgänge an technischen Oberschulen (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)
	Diplom der beruflichen Ausbildung (Sekundarstufe II)	MBF(MIUR)	Fünfstufige Bildungsgänge an Fachoberschulen (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)
	Bescheinigung höherer berufstechnischer Fachbildung	Region	Bildungsgänge zur Höheren Technischen Berufsbildung (IFTTS) (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)
5	Diplom höherer technischer Bildung	MBF(MIUR)	Bildungsgänge zur Höheren Technischen Bildung (ITS) (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)
6	Akademischer Abschluss Bachelor	MBF(MIUR)	Dreijähriger Studiengang (180 credit points – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Akademischer Abschluss ersten Grades	MBF(MIUR)	(Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung) (180 credit points – CFU)
7	Akademischer Abschluss Master	MBF(MIUR)	Zweijähriger Studiengang (120 credit points – CFU) (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)
	Akademischer Abschluss zweiten Grades	MBF(MIUR)	Zweijähriger Studiengang (120 credit points – CFU)
	Weiterbildender Masterstudiengang ersten Grades	MBF(MIUR)	Mindestens einjähriger Studiengang (min. 60 credit points – CFU) (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)
	Akademisches Fachdiplom	MBF(MIUR)	Mindestens zweijähriger Studiengang (120 credit points – CFU)
	Spezialisierungsdiplom oder Master	MBF(MIUR)	Mindestens einjähriger Studiengang (min. 60 credit points – CFU)
8	Doktoratsstudium (PhD)	MBF(MIUR)	Dreijähriger Ausbildungsgang (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)
	Doktoratsstudium (Forschungsdoktorat)	MBF(MIUR)	Dreijähriger Studiengang
	Universitäres Spezialisierungsdiplom	MBF(MIUR)	Mindestens zweijähriger Studiengang (120 credit points – CFU) (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)

Weiterbildender Masterstudiengang zweiten Grades	MBF(MIUR)	Mindestens einjähriger Studiengang (min. 60 credit points – CFU) (Lehre zur Höheren Berufsbildung u. Forschung)
Universitäres Spezialisierungsdiplom	MBF(MIUR)	Mindestens zweijähriger Studiengang (120 credit points – CFU)
Diploma di perfezionamento o master	MBF(MIUR)	Mindestens einjähriger Studiengang (min. 60 credit points – CFU)

#### Art. 9 – Bildungsurlaub

Im Sinne und aufgrund der Auswirkungen von Art. 5 des Gesetzes vom 8. März 2000, Nr. 53 können die ArbeitnehmerInnen mit einem mindestens fünfjährigen Dienstalter im Laufe ihres gesamten Erwerbslebens eine nicht bezahlte Urlaubszeit von höchstens 11 Monaten, die auch aufgeteilt werden kann, beantragen, um die Pflichtschule abzuschließen, einen Oberschulabschluss, ein Fachhochschuldiplom oder ein Doktorat zu erwerben, bzw. um an Bildungstätigkeiten teilzunehmen, die von denen verschieden sind, die vom Arbeitgeber organisiert oder finanziert werden.

Die ArbeitnehmerInnen müssen dem Arbeitgeber eine schriftliche Anfrage um Beurlaubung vorlegen: mindestens 30 Tage vor Beginn des Urlaubs, wenn dieser bis zu 10 Tagen dauern soll; mindestens 60 Tage vor Beginn des Urlaubs, wenn dieser mehr als 10 Tage dauern soll. Dabei müssen die Gründe für den Antrag angegeben und die entsprechenden Unterlagen beigelegt werden.

Bei der Bewertung, ob der Antrag bewilligt wird, berücksichtigt der Betrieb auch die technisch - organisatorischen Erfordernisse und bei Ablehnung des Antrags oder bei einem Aufschub des Urlaubs informiert dieser des Antragstellers über die Gründe, die zu dieser Entscheidung geführt haben.

Unter Beibehaltung der Vereinbarkeit mit der Abwicklung der normalen Produktionstätigkeit dürfen die ArbeitnehmerInnen, die gleichzeitig mit dieser Begründung in der Produktionseinheit abwesend sind, nicht mehr als 1 Prozent der insgesamt Beschäftigten ausmachen. Wenn sich bei Anwendung des vorgenannten Prozentsatzes Bruchteile ergeben sollten, so werden diese auf die nächsthöhere ganze Zahl aufgerundet.

#### Art. 10 - Urlaub/Freistellungen wegen besonderer Ereignisse und Gründe und ex Art. 33 des Gesetzes Nr. 104/1992

Im Sinne und aufgrund der Auswirkungen des Art. 4 , Absatz 1, des Gesetzes vom 8. März 2000, Nr. 53 und der Artikel 1 und 3 der Durchführungsbestimmung laut Ministerialdekret vom 21. Juli 2000, Nr. 278 hat der/die Arbeitnehmer/in Anrecht auf insgesamt drei bezahlte Urlaubstage pro Jahr, wenn der/die Ehepartner/in - auch wenn diese/r gesetzlich getrennt ist - stirbt oder bei Eintritt nachgewiesener schwerer Krankheit desselben/derselben, oder wenn ein/e Verwandte/r zweiten Grades, auch wenn er/ sie nicht in der Familiengemeinschaft lebt, oder wenn ein Mitglied der meldeamtlichen Familie des/der Arbeitnehmers/in selbst stirbt.

Um in den Genuss dieser Urlaubstage zu kommen, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vorher vom Ereignis in Kenntnis setzen, wodurch der Anspruch entsteht, und ihm die Tage bekannt geben, an denen der Urlaub genutzt wird.

Wenn Arbeitnehmer wegen schwerer Krankheit vorgenannter Personen Urlaub beantragen, müssen sie spätestens fünf Tage nach der Wiederaufnahme der Arbeit eine geeignete Dokumentation des Facharztes des Sanitätsbetriebes oder eines mit diesem mittels Vereinbarung tätigen Arztes oder des Arztes für Allgemeinmedizin oder des frei gewählten Kinderarztes oder der Sanitätseinrichtung, falls er/sie dort eingeliefert ist, oder des erfolgten chirurgischen Eingriffes vorlegen.

Wird der Urlaub wegen Tod einer der in Absatz 1 angeführten Personen beantragt, muss der Arbeitnehmer das Ereignis mit einer entsprechenden Bescheinigung, bzw. in den erlaubten Fällen, mit einer Ersatzerklärung nachweisen.

Die Urlaubstage müssen innerhalb von sieben Tagen nach dem eingetretenen Tod oder nach Feststellung des Auftretens der schweren Krankheit oder der Notwendigkeit der daraus folgenden spezifischen therapeutischen Maßnahmen genutzt werden.

Feiertage und Tage, an denen nicht gearbeitet wird, fallen nicht in die Zählung dieser Urlaubstage.

Bei nachgewiesener schwerer Krankheit der vorgenannten Personengruppe können Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in Alternative zur Verwendung der Urlaubstage, andere Formen der Ausübung der Arbeitstätigkeit vereinbaren, die zu einer Arbeitszeitverkürzung führen, die insgesamt nicht niedriger als die

dadurch ersetzten Tage ist.

Die Vereinbarung wird auf der Grundlage des vom/von der Arbeitnehmer/in gemachten Vorschlags schriftlich abgefasst und es werden darin, die durch die anderen vereinbarten Formen ersetzten Urlaubstage angeführt sowie der Termin, innerhalb dessen der Arbeitnehmer die Bescheinigung vorzulegen hat, die das Fortbestehen der schweren Krankheit nachweisen kann. Ab dem Zeitpunkt, an dem das Verschwinden des schweren Krankheitszustandes festgestellt wird, muss der Arbeitnehmer die Arbeit in der ordnungsgemäßen Form wieder aufnehmen. Der nicht genossene Teil dieses Urlaubs kann für andere Ereignisse verwendet werden, die im Laufe des Jahres unter den in vorliegender Regelung vorgesehenen Bedingungen eintreten sollten.

Mit der Arbeitszeitverkürzung, die sich aufgrund der unterschiedlich vereinbarten Formen ergibt, muss innerhalb von sieben Tagen nach der Feststellung des Auftretens der schweren Krankheit oder der Notwendigkeit der daraus folgenden spezifischen therapeutischen Maßnahmen begonnen werden.

Die Urlaubstage laut vorliegendem Artikel sind mit jenen kumulierbar, die für die Betreuung von Personen mit Behinderung gemäß Art. 33 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 vorgesehen sind.

Unbeschadet des Rechts, die Freistellungen laut oben zitierter Bestimmung zu beanspruchen, legt der Arbeitnehmer - zwecks Ermöglichung einer besseren Programmierung der Betriebstätigkeiten – 10 Tage vor dem Monat der Nutzung einen Monatsplan der beanspruchten Freistellungen vor; Not- und Dringlichkeitsfälle sind ausgenommen.

#### *Art. 11 - Wartestand und Urlaub wegen besonderer Ereignisse und Gründen*

A) Arbeitnehmer mit einem über zehnjährigen Dienstalter können im Laufe des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses ein einziges Mal einen Wartestand beantragen, der eine Mindestdauer von einem Monat und eine Höchstdauer von sechs Monaten haben kann und nicht aufteilbar ist.

Wird der Antrag mit der Erfordernis begründet, ehrenamtliche Tätigkeiten auszuüben, so wird vorgenanntes Dienstalter auf sieben Jahre herabgesetzt.

Der Arbeitnehmer muss den Wartestand schriftlich beim Arbeitgeber beantragen und die Begründung angeben. Die Betriebsleitung kann die Vergünstigung gewähren unter Berücksichtigung der technisch - organisatorischen Erfordernisse des Betriebes und mit der Einschränkung, dass diese Vergünstigung gleichzeitig nur für höchstens ein Prozent der Beschäftigten der Produktionseinheit gilt, zu welcher der Antragsteller gehört. Die sich möglicherweise infolge der Anwendung vorgenannten Prozentsatzes ergebenden Bruchteile werden auf die nächsthöhere ganze Zahl aufgerundet.

B) Im Sinne und aufgrund der Auswirkungen des Art. 4, zweiter Absatz des Gesetzes Nr. 53 aus dem Jahre 2000 und der Artikel 2 und 3 der Durchführungsbestimmungen laut Ministerialdekret vom 21. Juli 2000, Nr. 278 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub aus schwerwiegenden familiären Gründen, die in den genannten Gesetzesverordnungen ausdrücklich angeführt sind und die sich auf die persönliche Lage beziehen, auf die Lage der eigenen, meldeamtlichen Familie und der Personen laut Art. 433 des BGB, auch wenn diese nicht in häuslicher Gemeinschaft leben sowie auf Menschen mit Behinderung, Verwandte und Verschwägerter, auch wenn diese nicht in häuslicher Gemeinschaft leben.

Dieser Urlaub, der fortlaufend oder aufgeteilt genossen werden kann, darf im Laufe des gesamten Erwerbslebens nicht mehr als zwei Jahre betragen.

Der Arbeitnehmer muss einen schriftlichen Antrag stellen und die Gründe und die Dauer des Urlaubs angeben, wobei in der Regel die Mindestdauer desselben angeführt wird; er muss auch die Verwandtschaftsbeziehung, die Verschwägerung oder die Zugehörigkeit zur meldeamtlichen Familie der vorgenannten Personen nachweisen, in den zugelassenen Fällen auch mittels einer Ersatzerklärung.

Der Arbeitnehmer muss außerdem den Nachweispflichten laut Art. 3 der genannten Durchführungsbestimmung nachkommen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet bei Antrag um einen, bis zu sieben Tagen dauernden Urlaub innerhalb von fünf Tagen nach der Antragstellung, und bei Urlaubsdauer über sieben Tage innerhalb von zehn Tagen, sich dazu zu äußern und dem Beschäftigten den Ausgang der Entscheidung mitzuteilen.

Die etwaige Ablehnung, der Gegenvorschlag der Verschiebung an einen späteren und bestimmten Zeitpunkt, die nur teilweise Genehmigung desurlaubes müssen mit Bezug auf die für den Antrag vorgesehenen Bedingungen und auf die organisatorisch-technischen Belange, die keine Ersetzung des Beschäftigten zulassen, begründet werden. Auf Verlangen des Beschäftigten, der nach seinem Hinweis von der EGV unterstützt werden kann, muss der Antrag in den folgenden 20 Tagen neu geprüft werden.

Der Arbeitgeber sichert die Einheitlichkeit der Entscheidungen bei Beachtung des gewählten Verfahrens

und der Organisations- und Produktionslage des Betriebes.

Im Falle von befristeten Arbeitsverhältnissen kann der Urlaubsantrag immer abgelehnt werden wegen der Unvereinbarkeit der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der beantragten Urlaubsdauer, d.h. wenn der im Laufe des Arbeitsverhältnisses genehmigte Urlaub die 3 Tage schon überschreitet oder wenn das Arbeitsverhältnis zur Ersetzung eines anderen Beschäftigten entstanden ist, der aufgrund vorliegender Regelung im Urlaub ist.

Der Urlaub laut vorliegendem Artikel kann auch wegen des Todes einer der Personen laut vorhergehendem Art. 10 beantragt werden, wofür der Antragsteller nicht die Möglichkeit hat, im selben Jahr die bezahlten Freistellungen laut den einschlägigen Regelungen oder laut den, im Kollektivvertrag vorgesehenen Regelungen zu benutzen.

Wenn bei dieser Begründung der beantragte Urlaub nicht über 3 Tage liegt, muss der Arbeitgeber innerhalb 24 Stunden nach der Antragstellung Bescheid geben und muss die etwaige Ablehnung mit außerordentlichen organisatorischen Belangen begründen und außerdem zusichern, dass der Urlaub jedenfalls innerhalb der folgenden 7 Tage genossen wird.

Wenn die im Antrag angegebene Mindestdauer des Urlaubs überschritten ist, kann der Arbeitnehmer - mit einer Vorankündigung von mindestens sieben Tagen - noch vor Ende des Urlaubs zum Arbeitsplatz zurückkehren.

Während des Wartestandes und des Urlaubs laut vorliegendem Artikel, bleibt dem Arbeitnehmer der Arbeitsplatz erhalten, er hat aber kein Anrecht auf Entlohnung noch auf die Anerkennung der Laufzeit des Dienstalters für irgendeine Vertragseinrichtung; auch darf er keine Art von Arbeitstätigkeit ausüben.

#### *Art. 12 - Maßnahmen für Frauen, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind*

Bei Vorliegen der in Artikel 24 des G.v.D. Nr. 80 aus dem Jahr 2015 vorgesehenen Bedingungen haben die betroffenen Arbeitnehmerinnen das Recht, sich aus Gründen, die mit dem Schutzweg zusammenhängen, für eine bezahlte Höchstdauer von sechs Monaten von der Arbeit freistellen zu lassen, unbeschadet dessen, was in Absatz 4 desselben Artikels für die ersten 3 Monate des Fernbleibens von der Arbeit festgelegt ist. Diese Freistellung kann nach vorheriger Ankündigung stunden- oder tageweise über einen Zeitraum von drei Jahren genommen werden.

Um zur Verbesserung der Lebensbedingungen beizutragen, wird den in diesem Artikel genannten Arbeitnehmerinnen, die nach einer ununterbrochenen Freistellung an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, das in Artikel 7 Absätze 6 und 7 genannte Recht auf Weiterbildung unter den dort vorgesehenen Bedingungen gewährt. Arbeitnehmerinnen haben auch Anspruch auf eine - auch nur vorübergehende - Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in eine Teilzeitbeschäftigung und werden bei der Nutzung von Formen der stundenweisen Flexibilität und/oder agilen Arbeitsregelungen unterstützt.

Darüber hinaus haben Arbeitnehmerinnen, wenn es mehr als einen Arbeitssitz gibt und dies organisatorisch möglich ist, das Recht, vom Betrieb zu verlangen, dass sie zu gleichen wirtschaftlichen und rechtlichen Bedingungen versetzt werden.

#### *Art. 13 – Beibehaltung des Arbeitsplatzes im Falle der Teilnahme an Programmen zur Therapie und Rehabilitation bei nachgewiesener Drogenabhängigkeit*

Im Sinne und für die Wirkungen des Einheitstextes der Gesetze über Rauschmittel und psychotrope Substanzen, die Vorbeugung, Behandlung und Wiedereingliederung im Falle der Drogenabhängigkeit (D.P.R. 9.10.1990, Nr. 309) hat der Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag, sofern dessen Drogenabhängigkeit festgestellt wurde und er an therapeutischen und Wiedereingliederungs-Programmen bei Strukturen des Gesundheitsdienstes oder anderen therapeutischer bzw. Sozialhilfe-Strukturen teilnehmen will, Recht auf die Beibehaltung des Arbeitsplatzes während der Zeitperiode, in der die Unterbrechung der Arbeitstätigkeit sich aus der Durchführung der Heilbehandlung ergibt; die Zeitspanne kann gemäß den nachstehend dargelegten Verfahrensweisen jedenfalls die Dauer von 3 Jahren nicht überschreiten.

Der Beschäftigte, der diese Freistellungszeit beanspruchen will, muss bei der Betriebsleitung die Unterlagen bezüglich der Feststellung der Drogenabhängigkeit vorlegen, die vom öffentlichen Dienst für Drogenabhängigkeit ausgestellt wurden, sowie das entsprechende Programm zur Wiedereingliederung im Sinne des Art. 122 des genannten Einheitstextes.

Der betroffene Beschäftigte muss außerdem monatlich die Nachweise vorlegen, die ihm von der

Einrichtung, bei der die Therapie abgewickelt wird, ausgestellt werden; aus diesen Nachweisen muss die effektive Fortführung des Programms ersichtlich sein.

Das Arbeitsverhältnis versteht sich als aufgelöst, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb von 7 Tagen ab Beendigung der Heilbehandlung oder ab Verstreichen der Höchstdauer der Freistellung bzw. ab dem Datum des freiwilligen vorzeitigen Abbruchs der Therapie, am Arbeitsplatz erscheint.

Auf schriftlichen Antrag hin wird der Betrieb den Arbeitnehmern, die beantragen, aufgrund der Notwendigkeit (von einer öffentlichen Dienststelle für die Drogenabhängigkeit zu bestätigen) der Mithilfe am Heilbehandlungsprogramm für einen Familienangehörigen eine Zeit der Arbeitsfreistellung beanspruchen zu können, die Freistellung in Abstimmung mit den technisch-produktiven Erfordernissen gewähren; die Höchstdauer der Freistellung beträgt 4 Monate, die in Teilen von wenigstens einem Monat genutzt werden können.

Während dieser Freistellungszeiten reift keinerlei Entlohnung oder Dienstalter im Sinne irgendeiner gesetzlichen und/oder vertraglichen Bestimmung an.

Bei der Anwendung des vorliegenden Artikels wird auf den Schutz der Privatsphäre der betroffenen Personen in besonderem Ausmaß geachtet.

#### *Art. 14 – Abwesenheiten und Entfernungserlaubnis*

Die Abwesenheit muss innerhalb des darauffolgenden Tages nach Beginn der Abwesenheit selbst gerechtfertigt werden, außer es besteht ein triftiger Hinderungsgrund.

Während der Arbeitsstunden darf der Arbeitnehmer den Betrieb nicht ohne ordnungsgemäße Erlaubnis der Betriebsleitung verlassen.

Der Betrieb erteilt dem Arbeitnehmer, der es beantragt, aus triftigen Gründen und in Vereinbarkeit mit den dienstlichen Erfordernissen die Erlaubnis, sich für kurze Zeit von der Arbeit zu entfernen.

Ohne dass eine ausdrückliche Erlaubnis vorliegt, ist es unter Einhaltung der Gesetzesbestimmungen den Arbeitnehmern nicht erlaubt, außerhalb ihrer Arbeitszeit den Betrieb zu betreten; der entlassene oder suspendierte Arbeitnehmer darf ohne Erlaubnis der Direktion den Betrieb nicht betreten.

#### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG

Die vorliegende Fassung von Absatz 2 schließt für den Betrieb nicht die Möglichkeit aus, die Entlohnung nicht zu entrichten. Diese Möglichkeit wird vor allem deshalb gegeben, um einem möglichen Missbrauch vorzubeugen.

#### *Art. 15 – Dienstalter der Arbeitnehmer*

Arbeitsunterbrechungen wegen Kürzung oder Unterbrechung der Tätigkeit und Freistellungen (Entfernungserlaubnisse) unterbrechen in keinerlei Hinsicht das Dienstalter der Arbeitnehmer.

#### PROTOKOLLARISCHER VERMERK

1) Der Wartestand für Arbeitnehmer, die zu Wahlämtern berufen wurden oder Land bezogene bzw. nationale Gewerkschaftsmandate erhalten haben, für Arbeitnehmer im Krankenstand und für jene, welche die Verfügungen des vorangegangenen Artikel 5, 9, 11, 12 und 13 beanspruchen wollen, wird durch die Gesetzesbestimmungen und den Vertrag geregelt.

2) Was die Abfertigung angeht, so wird die vollständige oder teilweise Unterbrechung der Arbeitsleistung, für die eine Lohnergänzung (LAK) vorgesehen ist, durch das Gesetz Nr. 297 vom 29.5.1982 geregelt.

## Titel VII Die Beziehungen im Betrieb

### Art. 1 – *Beziehungen im Betrieb*

Im Bereich des Arbeitsverhältnisses untersteht der Arbeitnehmer den jeweiligen Vorgesetzten, wie es von der Betriebsorganisation vorgesehen ist.

Die Beziehungen unter den Arbeitnehmern drücken, auf allen Verantwortungsebenen innerhalb der Betriebsorganisation, gegenseitige Korrektheit und höfliche Bildung aus.

Die Vorgesetzten müssen im Einklang mit der persönlichen Würde des Arbeitnehmers den Untergebenen als Mitarbeiter betrachten und mit höflichen Umgangsformen behandeln.

Vermieden werden lästige, beleidigende und aufdringliche Verhaltensweisen, die absichtlich auf die Geschlechtszugehörigkeit bezogen sind und die zur Folge haben, die betroffene Person in eine äußerst unangenehme Lage zu bringen, auch mit dem Ergebnis, dass die Änderung ihrer Arbeitsbedingungen von der Annahme oder von der Ablehnung dieser Verhaltensweisen abhängig gemacht werden.

Um diesen Verhaltensweisen vorzubeugen, übernehmen die Betriebe die Vorschläge der gesamtstaatlichen Kommission zur Gleichstellung (Chancengleichheit) und zwar gemäß Buchstaben c), Punkt 7.1 und Punkt 7.5. von Art. 7, Sektion 1.

Der Betrieb muss dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, Missverständnisse hinsichtlich der Personen zu vermeiden, an die sie sich außer den direkten Vorgesetzten im Bedarfsfalle noch wenden müssen und deren Anweisungen sie zu befolgen haben.

Der Betrieb muss den Arbeitnehmern die Namen und die spezifischen Aufgaben des Personals mitteilen, das zur Überwachung der Arbeitstätigkeiten angestellt ist.

Der Arbeitnehmer muss die Arbeitszeit einhalten und die vorgeschriebenen Formalitäten für die Kontrolle der Anwesenheit beachten, mit ausdrücklichem Verbot Änderungen oder Streichungen auf der Stempelkarte vorzunehmen, die Stempelkarte eines anderen Arbeiters zu nehmen oder auf irgendeine Weise die Angaben der Kontrolluhr zu verändern; weiter besteht ein ausdrückliches Verbot willkürlich die Plaketten irregulär zu bewegen.

Der Arbeitnehmer, der seine Stempelkarte oder seine Plakette nicht regelrecht handhabt, gilt als zu spät gekommen und wird als abwesend betrachtet, wenn er seine Anwesenheit im Betrieb nicht sicher beweisen kann.

Darüber hinaus muss er mit der nötigen Sorgfalt die ihm anvertrauten Obliegenheiten erfüllen, die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages beachten sowie jene Bestimmungen, die ihm seine Vorgesetzten erteilt haben; er muss die Räumlichkeiten und alles was ihm anvertraut ist (Möbel, Arbeitsausrüstungen, Maschinen, Werkzeuge, Instrumente usw.) mit Sorgfalt behandeln, und er wird für eventuelle Verluste oder Schäden, die seiner Schuld oder seiner Unachtsamkeit zu Last gelegt werden können, zur Verantwortung gezogen, sowie für willkürliche Abänderungen, die er auf den genannten Gegenständen anbringt.

Der eventuelle Schaden muss objektiv geschätzt und dessen Ausmaß dem Arbeitnehmer sofort mitgeteilt werden. Der Betrag des Verlustes und der Schäden laut vorhergehenden Absätzen, kann vom Lohn ratenweise abgezogen werden, wobei eine Rate nicht 10% des Lohnes selbst übersteigen darf. Im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird obiger Betrag vom Guthaben des Arbeitnehmers abgezogen; ausgenommen sind die Bestimmungen und Grenzen laut Gesetzesvorschrift. Er muss die Interessen des Betriebes absolut geheim halten; dazu darf er keinen Profit aus dem schlagen, was im Betrieb Gegenstand seiner Obliegenheiten ist, noch darf er Tätigkeiten ausüben, die gegensätzlich zu den Interessen des Betriebes sind, noch darf er die Informationen, die er während seiner Dienstzeit gewonnen hat, nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Form einer unehrlichen Konkurrenz missbrauchen.

Eventuelle Einschränkungsbestimmungen für die Ausübung des Berufes für die Zeit, die der Auflösung des Arbeitsverhältnisses folgt, werden durch, die Bestimmungen des Art. 2125 des C.C. geregelt.

Die Überschreitungen dieser Bestimmungen, wie sie in den folgenden Artikeln 8, 9 und 10 vorgesehen sind, setzen Disziplinarmaßnahmen in Gang, die bis zur Entlassung infolge Vergehens im Sinne des Art. 10 kommen können.

*Art. 2 - Nationale Paritätische Untersuchungskommission zur Anwendung betrieblicher elektronischer Datenerfassungssysteme und zum Schutz der Privacy*

Die Vertragspartner vereinbaren, eine paritätische Arbeitsgruppe zu bilden mit der Aufgabe, die Probleme zu untersuchen, die mit der Einführung und mit dem Gebrauch von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) entstanden sind in Bezug auf die Bestimmungen von Art. 4, des Gesetzes Nr. 300 von 1970 und allgemeiner hinsichtlich der Beachtung des Schutzes sensibler Daten (Datenschutzgesetz) der Arbeitnehmer.

*Art. 3 – Verbote*

Es ist dem Arbeitnehmer verboten, in Betrieben, in die er nicht regelrecht aufgenommen worden ist, zu arbeiten; einen Ausnahmefall stellt dar, wenn er ohne Lohn von der Arbeit suspendiert worden ist.

Im Betrieb ist es verboten, Geld- oder Unterschriftensammlungen durchzuführen, sowie Karten und Gegenstände zu verkaufen, wenn dies über die im Gesetz Nr. 300 vom 20.5.1970 und im nachfolgenden Artikel 4 vorgesehenen Einschränkungen hinausgeht.

*Art. 4 – Verkauf von Büchern und Zeitschriften*

In Betrieb mit mehr als 100 Beschäftigten kann die einheitliche Gewerkschaftsvertretung die Verbreitung von Büchern und Zeitschriften, deren Herausgabe den Gesetzesvorschriften entsprechend genehmigt ist, auch über Verkauf derselben vornehmen, der aber ausschließlich an die dort Beschäftigten gerichtet ist.

Die Verteilung wird von den Mitgliedern der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung direkt unter ihrer ausschließlichen Verantwortung auch bezüglich des Inhalts der Publikationen durchgeführt und wird außerhalb der Arbeitszeit in den Räumlichkeiten der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung und/oder an vorher mit der Betriebsleitung vereinbarten Tagen in einem anderen Aufenthalts- oder Versammlungsraum vorgenommen, den der Betrieb dazu zur Verfügung stellt.

Von den Bezahlungsformen der Bücher und Zeitschriften ist jeglicher, auch Abzug in Raten vom Lohn ausgeschlossen.

*Art. 5 – Inventar- und Kontrollvisiten*

Der Arbeitnehmer darf sich einer Inventarvisite der ihm anvertrauten Gegenstände, Instrumente oder Werkzeuge nicht widersetzen.

Persönliche Kontrollvisiten des Arbeitnehmers können im Sinne des Art. 6 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.5.1970 durchgeführt werden.

*Art. 6 – Sonderbestimmungen*

Neben dem vorliegenden Vertrag müssen die Arbeitnehmer im Bereich ihres Arbeitsverhältnisses auch alle Bestimmungen beachten, die von der Betriebsdirektion aufgestellt werden, jedoch nur wenn diese Bestimmungen keine Abänderung oder Einschränkung der Rechte beinhalten, die dem Arbeitnehmer durch vorliegenden Vertrag oder durch andere gültige Verträge erstehen.

Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall von diesen Bestimmungen in Kenntnis gesetzt werden.

*Art. 7 – Beschwerden und Streitfälle*

Wenngleich bei Beschwerden, die bei Anwendung dieses Vertrages entstehen, weiterhin die Möglichkeit der direkten Vereinbarung zwischen den betroffenen Parteien besteht, werden Einzel- und Kollektivstreitfälle möglichst in erster Instanz zwischen Direktion und einheitliche Gewerkschaftsvertretung und im Falle der Nichteinigung von den zuständigen Gewerkschaftsorganisationen beigelegt.

Kollektivstreitfälle über die Anwendung dieses Vertrages werden von den zuständigen provinziellen Gewerkschaftsorganisationen, die gemeinsam diesen Vertrag abschließen und von der *Federmecanica* oder der *Assistal* - für die damit Verbundenen - überprüft und im Falle der Nichteinigung auf nationaler Ebene von den Gewerkschaftsorganisationen, die diesen Vertrag abschließen und von der *Federmecanica* oder der *Assistal* - für die daran Angeschlossenen untersucht.

## Art. 8 – Disziplinarmaßnahmen

Die Nichtbeachtung seitens des Arbeitnehmers der Bestimmungen, die in vorliegendem Vertrag beinhaltet sind, kann je nach Schweregrad des Vergehens die Anwendung folgender Maßnahmen hervorrufen:

- a) den mündlichen Verweis
- b) den schriftlichen Verweis
- c) eine Geldstrafe, die nicht höher als die Vergütung von drei Arbeitsstunden, auf dem tabellarischen vertraglichen Grundlohn berechnet, sein darf;
- d) die Suspendierung von der Arbeit und vom Lohn bis zu höchstens 3 Tagen;
- e) die Entlassung wegen Vergehen im Sinne des Art. 10.

Der Arbeitgeber kann keine Disziplinarstrafe gegen den Arbeitnehmer ergreifen, ohne ihm vorher die Anschuldigung bekannt gegeben zu haben und ihm ermöglicht zu haben, seine Verteidigung vorzubringen.

Mit Ausnahme des mündlichen Verweises, muss die Beanstandung schriftlich vorgebracht werden; die Disziplinarmaßnahmen dürfen nicht vor Ablauf von 5 Tagen angewandt werden; in der Zwischenzeit kann der Arbeitnehmer seine Rechtfertigung vorbringen.

Wird die Maßnahme in den 6 Tagen nach der Fälligkeit der Rechtfertigungsfrist nicht angewandt, so gilt die Rechtfertigung als angenommen.

Der Arbeitnehmer kann seine Rechtfertigung auch mündlich vorbringen, eventuell mit Beistand eines Vertreters seiner Fachgewerkschaft, eines betrieblichen Gewerkschaftsvertreters, oder bei Fehlen desselben unter Beistand eines Mitglieds des Betriebsrates.

Die Anwendung der Maßnahme muss begründet und schriftlich mitgeteilt werden.

Die Disziplinarmaßnahmen unter Buchstaben b), c) und d) können den Vertragsbestimmungen über Streitfälle entsprechend vom Arbeitnehmer auch durch die Gewerkschaft angefochten werden.

Die Entlassung wegen Vergehens laut Punkt A) und B) des Art. 10 kann gemäß der in Art. 7 des Gesetzes Nr. 604 vom 15.7.1966 - durch Art. 18 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.5.1970 bestätigt - angegebenen und vorgesehenen Verfahren angefochten werden.

Disziplinarmaßnahmen, die mehr als zwei Jahre zurückliegen, werden in keiner Weise berücksichtigt.

## GEMEINSAME ERKLÄRUNG

Die Vertragsparteien vereinbaren, eine paritätische Kommission einzurichten, um die einschlägigen Vertragsbestimmungen im Lichte der vom Gesetz Nr. 92 vom 28. Juni 2012 eingeführten Neuerungen zu überprüfen und so ggf. den Vertragsparteien Änderungen vorzuschlagen.

## Art. 9 – Schriftliche Verweise, Geldbußen und Suspendierung

Die Maßnahmen des schriftlichen Verweises, der Geldbuße oder der Suspendierung hat der Arbeitnehmer zu erwarten:

- a) wenn er nicht zur Arbeit erscheint oder seinen Arbeitsplatz ohne gerechtfertigten Grund verlässt oder seine Abwesenheit nicht am nächstfolgenden Tag des Beginns der Abwesenheit selbst rechtfertigt mit Ausnahme eines gerechtfertigten Hinderungsgrundes;
- b) wenn er ohne gerechtfertigten Grund den Beginn der Arbeit verzögert, unterbricht oder sie vorzeitig beendet;
- c) wenn er gegenüber dem Vorgesetzten einen geringfügigen Ungehorsam (Insubordination) ausübt;
- d) wenn er mit Nachlässigkeit oder mit bewusster Langsamkeit die ihm anvertraute Arbeit ausführt;
- e) wenn er aus Unachtsamkeit oder Nachlässigkeit das Material des Betriebes oder die Werkstoffe beschädigt;
- f) wenn er während der Arbeitszeit im Zustand offensichtlicher Trunkenheit angetroffen wird;
- g) wenn er außerhalb des Betriebes für dritte Personen Konkurrenzarbeiten verrichtet;
- h) wenn er das Rauchverbot nicht einhält dort, wo ein solches besteht und mit eigenem Plakat angezeigt ist;
- i) wenn er in der Betriebswerkstatt, außerhalb der Arbeitszeit und ohne Werkstoffe des Betriebes zu verwenden für sich selbst oder für dritte Personen Arbeiten von geringer Bedeutung verrichtet, unter Benützung der betriebseigenen Ausrüstungen;
- l) wenn er in irgendeiner Weise die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages übertritt oder sich

irgendeines Vergehens schuldig macht, welches die Disziplin, die Moral, die Hygiene und Sicherheit des Betriebes beeinträchtigt.

Der Verweis wird bei Vergehen geringfügiger Bedeutung angewandt; die Geldbuße und die Suspendierung für Vergehen schwerwiegender Art.

Der Betrag der Geldbußen, die keinen Schadenersatz darstellen, wird den bestehenden Fürsorge- und Unterstützungseinrichtungen des Betriebes überwiesen; sind solche soziale Einrichtungen nicht vorhanden, so wird der Betrag der Krankenkasse übermittelt.

#### Art. 10 – Entlassung wegen Vergehen

##### A) Entlassung mit Kündigungsfrist

Diese Maßnahme hat der Arbeiter zu erwarten, welcher gegen Disziplin und Arbeitsgeist verstößt; obgleich diese Vergehen schwerwiegender als die in Art. 9 angegebenen, sind, so entspricht ihr Schweregrad doch nicht den Sanktionen laut Buchstaben B).

Als Hinweis für solche Verfehlungen gelten beispielsweise:

- a) Ungehorsam gegenüber den Vorgesetzten;
- b) Schuldhaft Beschädigung von betriebseigenem Material oder Werkstoffen in spürbarem Ausmaße;
- c) Ausführung ohne Erlaubnis von Arbeiten im Betrieb für sich selbst oder für Dritte von geringfügiger Bedeutung und ohne Benützung von betriebseigenem Material;
- d) Schlägerei innerhalb des Betriebs jedoch außerhalb der Werkhallen;
- e) Verlassen des Arbeitsplatzes seitens jenes Personals, dem spezifische Obliegenheiten der Aufsicht, der Überwachung und der Kontrolle anvertraut sind, und zwar nicht in den unter Punkt e) des folgenden Buchstaben B) vorgesehenen Fällen;
- f) unentschuldigtes Fernbleiben über 4 aufeinander folgende Tage oder dreimaliges Fernbleiben innerhalb desselben Jahres, wenn dies unmittelbar nach Feiertagen oder nach dem Urlaub geschieht;
- g) rechtskräftige Verurteilung zu einer Haftstrafe durch ein Gericht für ein Vergehen, das mit dem Arbeitsverhältnis in keinem Zusammenhang zu stehen braucht, das aber dem moralischen Ansehen des Arbeitnehmers schadet;
- h) Rückfall in jedes der Vergehen nach Art. 9, wenn bereits zweimal eine Suspendierung laut Art. 9 verhängt wurde, unbeschadet der Bestimmungen im letzten Absatz von Art. 8.

##### B) Entlassung ohne Kündigungsfrist

Diese Maßnahme hat jener Arbeitnehmer zu erwarten, der dem Betrieb großen moralischen oder materiellen Schaden verursacht oder in Zusammenhang mit der Abwicklung seines Arbeitsverhältnisses Handlungen begeht, die laut Gesetz ein Delikt darstellen.

Als Hinweis für solche Verfehlungen gelten beispielsweise:

- a) Schwerwiegender Ungehorsam gegenüber Vorgesetzten;
- b) Diebstahl im Betrieb;
- c) Entwendung von Skizzen oder Zeichnungen der Maschinen, der Werkzeuge oder anderer Gegenstände oder von Dokumenten des Betriebes;
- d) mutwillige Beschädigung von Betriebs- und Werkmaterial;
- e) Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn dadurch die Unversehrtheit von Personen und die Sicherheit der Anlagen gefährdet werden kann, oder Ausübung anderer Handlungen, die dieselbe Gefährdung mit sich bringen können;
- f) Rauchen, falls dies die Unversehrtheit von Personen oder die Sicherheit der Anlagen gefährden kann;
- g) in der Werkstatt des Betriebes ohne Erlaubnis für sich oder für Dritte Arbeiten von nicht geringer Bedeutung und/oder mit Verwendung von Betriebsmaterial ausführen;
- h) Schlägerei in den Werkhallen des Betriebes.

#### Art. 11 – Nichtdisziplinarische Suspendierung aus Sicherheitsgründen

Im Falle einer Entlassung wegen Vergehens laut Punkt B) des Art. 10 (Entlassung ohne Kündigungsfrist), kann der Betrieb eine nichtdisziplinarische Suspendierung von höchstens 6 Tagen mit sofortiger Wirkung

anordnen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer schriftlich die für die Maßnahme erheblichen Vorfälle mitteilen und muss eine eventuelle Gegendarstellung überprüfen. Falls die Entlassung ausgesprochen wird, ist sie vom Zeitpunkt der angeordneten Suspendierung an wirksam.

**Titel VIII**  
**Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

*Art. 1 – Kündigungsfrist bei Entlassung und Kündigung*

Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit können von keinem der Partner aufgelöst werden ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, deren Dauer nach Dienstalter und Kategorie, welcher der Arbeitnehmer des vorliegenden Teiles 3 angehört, wie folgt festgelegt wird:

Dienstjahre	Kat. B2, B3 und A1	Kat. C2, C3 und B1	Kat. D1, D2 und C1
bis zu 5 Jahren	2 Monate	1 Monat+15 Tage	10 Tage
von 5 bis 10 Jahren	3 Monate	2 Monate	20 Tage
über 10 Jahre	4 Monate	2 Monate + 15 Tage	1 Monat

Die Auflösung gilt ab Erhalt der Kündigung oder der Entlassung und die Berechnung der Laufzeit der Kündigungsfrist beginnt mit dem darauffolgenden Tag.

Der Vertragspartner, der das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung obiger Kündigungsfrist löst, muss dem anderen eine Entschädigung in Höhe der Entlohnung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist gemäß nachfolgend angeführten Ausmaß entrichten.

Dienstjahre	Kat. B2, B3 und A1	Kat. C2, C3 und B1	Kat. D1, D2 und C1
bis zu 5 Jahren	2 Monatslöhne	1,5 Monatslöhne	0,33 Monatslöhne
von 5 bis 10 Jahren	3 Monatslöhne	2 Monate	0,67 Monatslöhne
über 10 Jahre	4 Monatslöhne	2,5 Monatslöhne	1 Monatslöhne

Im Falle einer Entlassung muss der Betrieb dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Entfernungserlaubnisse zur Suche einer neuen Beschäftigung geben; die Verteilung und die Dauer der Entfernungserlaubnisse werden von der Direktion in unter Beachtung der Erfordernisse des Betriebes festgesetzt.

Sowohl die Entlassung als auch die Kündigung müssen schriftlich mitgeteilt werden.

In Anwendung von Art. 4, Absatz 17 des Gesetzes vom 28. Juni 2012, Nr. 92 kann die Bestätigung der Kündigung und der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses – neben den Bestimmungen laut Interkonföderalem Abkommen vom 3. August 2012 - auf rechtsgültige Weise auch im Unternehmenssitz erfolgen, wenn dem Arbeitnehmer ein Mitglied der EGV Beistand leistet.

Die Ersatzauszahlung der Kündigungsfrist steht auf alle Fälle auch dem Arbeitnehmer zu, der bei der Entlassung vom Dienst suspendiert war.

*Art. 2 – Übergabe der Dokumente bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses*

Innerhalb des nächsten Tages nach der effektiven Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss der Betrieb dem Arbeitnehmer seine Dokumente mit allen ordnungsgemäßen Eintragungen und Nachtragungen zur Verfügung stellen. Der Arbeitnehmer wird darüber eine reguläre Empfangsbestätigung ausstellen.

Bei Aufrechterhaltung der Gesetzesbestimmungen muss der Betrieb, wenn er aus Gründen, die nicht von seinem Willen abhängen, nicht in er Lage sein sollte, dem Arbeitnehmer die Dokumente zu übergeben, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Erklärung geben, damit er die für ein neues Arbeitsverhältnis erforderlichen Dokumente beantragen kann.

### *Art. 3 – Dienstzeugnis*

Im Sinne des Artikels 2124 des BGB (codice civile) muss der Betrieb bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses - welches immer der Grund sei - dem Arbeitnehmer ein Dienstzeugnis ausstellen, auf dem die Dienstzeit im Betrieb und die ausgeführte Tätigkeit angegeben sind; dies gilt, wenn das Arbeitsbuch nicht vorgeschrieben ist.

### *Art. 4 – Abfertigung im Todesfalle*

Beim Tod des Arbeitnehmers werden die Kündigungsersatzschädigung laut Art. 1 vorliegenden Titels und die Abfertigung laut nachfolgendem Art. 5 gemäß den Verfügungen gehandhabt, die im Art. 2122 des BGB vorgesehen sind, und gemäß den durch das Urteil des Verfassungsgerichtshofes Nr. 8 vom 19 Januar 1972 vorgenommenen Abänderungen.

### *Art. 5 – Abfertigung*

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezahlt der Betrieb dem Arbeitnehmer eine Abfertigung, die gemäß Art. 2120 des Bürgerlichen Gesetzbuches und Gesetz Nr. 297 vom 29. Mai 1982 sowie laut Legislativdekret Nr.252 vom 5. Dezember 2005 und nachfolgenden Abänderungen berechnet wird; die Auszahlung der Abfertigung erfolgt 30 Tage nach Veröffentlichung des ISTAT-Index, der zur Aufwertung des Abfertigungsfonds dient.

## PROTOKOLLARISCHER ERKLÄRUNG

In Durchführung von Absatz 2 des Art. 2120 des Bürgerlichen Gesetzbuches vereinbaren die Vertragsparteien, dass die Entlohnung, einschließlich der entsprechenden Zuschläge, für Arbeitsleistungen, die über die normale Arbeitszeit hinaus erbracht werden, von der Berechnungsgrundlage für die Abfertigung ausgeschlossen ist.

Obige Abmachung stellt keine Beeinträchtigung für die zum gegenwärtigen Zeitpunkt eventuell laufenden Rechtsstreite dar.

## ÜBERGANGSBESTIMMUNG

1) In Anwendung der Bestimmung laut Absatz 2 des Art. 2120 des Bürgerlichen Gesetzbuches (Codice civile) vereinbaren die Vertragsparteien, dass ab 1. Januar 1998 und bis 31. Dezember 1999 das 13te Monatsgehalt (Weihnachtsgeld) von der Berechnungsgrundlage für die Abfertigung ausgeschlossen ist.

2) Für die Arbeitnehmer, bei denen die Sonderbestimmungen, Teil 1 zur Anwendung kamen, gelten für die Berechnung der bis zum 31. Mai 1982 erworbenen Abfertigung die Bestimmungen laut Art. 26, Sonderbestimmungen, Teil 1, des NKAV vom 16. Juli 1979. Für die Berechnung der bis zum 31. Dezember 1989 erworbenen Abfertigung gelten die Stundenangaben laut Art. 26, Sonderbestimmungen, Teil 1, des NKAV vom 18. Januar 1987, und für den Zeitraum 1.2.87 - 31.12.89 die Bestimmungen laut Protokollarischem Vermerk zu Art. 26 selbst.

3) Für die Arbeitnehmer, bei denen die Sonderbestimmungen, Teil 2 zur Anwendung kamen, gelten für die Berechnung der Abfertigung für das bis zum 31. Mai 1982 erworbene Dienstalder die Bestimmungen laut Art. 6, Teil 2, der Sonderbestimmungen des NKAV vom 16.7.1979. Bei der Berechnung der Abfertigung für den Zeitraum 1. Februar 1987 - 31. Dezember 1989 gelten die Verordnungen laut Protokollvermerk zu Art. 6, Sonderbestimmungen, Teil 2, des NKAV vom 18. Januar 1987.

4) Für die Arbeitnehmer, bei denen die Sonderbestimmungen, Teil 3 zur Anwendung kamen, gelten für die Berechnung der bis zum 31. Mai 1982 erworbene Abfertigung die Bestimmungen laut Art. 20, Sonderbestimmungen, Teil 3, des NKAV vom 16. Juli 1979. Für die Berechnung der Abfertigung für den Zeitraum vom 1. Februar 1987 bis zum 31. Dezember 1989 gelten die Verordnungen laut Protokollvermerk am Ende von Art. 20, Sonderbestimmungen, Teil 3, des NKAV vom 18. Januar 1987.

## ABKOMMEN ÜBER DIE ERRICHTUNG DER EINHEITLICHEN GEWERKSCHAFTSVERTRETUNGEN

In Ergänzung und Erläuterung der Bestimmungen des Einheitstextes vom 10. Jänner 2014, treffen Federmeccanica, Assitalia und FIM, FIOM, UILM die nachstehende Vereinbarung.

### 1. *Dauer*

Die Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen sind ab dem Zeitpunkt der Wahlen für drei Jahre im Amt. Nach Ablauf der drei Jahre erlöscht das Mandat automatisch.

### 2. *Zusammensetzung*

Für das gesamte Personal jeder Produktionseinheit gibt es eine einzige EGV, die sich aus Angestellten/mittleren Führungskräften und Arbeitern zusammensetzt, welche als Vertretung jeder der genannten Kategorien im Verhältnis der numerischen Stärke der zwei Gruppen gewählt werden.

Die Anzahl der Wahlberechtigten, geteilt durch die Anzahl der in der Produktionseinheit vorgesehenen Sitze, bestimmt die notwendige Mindestanzahl von Arbeitnehmern, seien es Angestellte/mittlere Führungskräfte oder Arbeiter, für die Beantragung, auch nur von einer einzigen Gewerkschaftsorganisation, der Einrichtung von doppelten Wahlkreisen.

In diesem Fall werden die Sitze den Arbeitern und den Angestellten/mittleren Führungskräften im Verhältnis zum jeweiligen Prozentanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten zugewiesen, unter Aufrundung der Bruchteile von 0,5 oder mehr. Vertreter eines Wahlkreises können von Mitgliedern des anderen Wahlkreises nicht gewählt werden.

Bei der Erstellung der Wahllisten wird eine angemessene Vertretung beider Geschlechter angestrebt, indem die Bestimmungen der Antidiskriminierungsgesetzgebung ausgewogen angewandt werden.

### 3. *Anzahl der Mitglieder*

Vorbehaltlich günstigerer Bedingungen auf Betriebsebene wird die Mindestanzahl der Mitglieder der EGV wie folgt festgelegt:

- a) 3 Mitglieder für die EGV., die in Produktionseinheiten mit bis zu 200 Beschäftigten eingerichtet wird;
- b) 3 Mitglieder für jeweils 300 Beschäftigte oder Bruchteile von 300 Beschäftigten in Produktionseinheiten mit bis zu 3000 Beschäftigten;
- c) 3 Mitglieder für jeweils 500 Beschäftigte oder Bruchteile von 500 Beschäftigten in größeren Produktionseinheiten, zusätzlich zur Anzahl laut Absatz b).

Die Mitgliederanzahl wird anhand der Anzahl der am ersten Tag des Monats vor Einleitung des Wahlverfahrens beschäftigten Arbeitnehmer festgelegt.

### 4. *Gewerkschaftsrechte*

In Bezugnahme auf die Bestimmungen des Punktes 4, 2. Teil, des E.T. 10.1.2014 behalten die Gewerkschaftsorganisationen, welche den ANKAV abschließen, die Rechte laut Art. 5, 2. Abschnitt, zusätzlich zu den Bestimmungen der Artikel 23 und 30 des Gesetzes 300/70; im Besonderen:

- a) die Stunden entlohnter Freistellung in den Produktionseinheiten mit bis zu 200 beschäftigten Arbeitnehmern, im Ausmaß des Stundenberges (der Gesamtstundenzahl), der sich aus einem Anteil von 30 Minuten jährlich pro Beschäftigten ergibt;
- b) die in erweiterter Form festgelegte Inhaberschaft der Freistellungen für die Gewerkschaftsleiter auf Provinz- und gesamtstaatlicher Ebene.

### 5. *Modalitäten für die Inanspruchnahme der Gewerkschaftsfreistellungen*

Bezüglich der zusätzlichen Rechte laut vorangehendem Punkt 4, Absatz a), wird ein Anteil von 70 % von den oben genannten berechtigten Gewerkschaftsorganisationen an die EGV übertragen.

Der Gesamtstundenberg, der für die EGV reserviert ist, wird anhand der Anzahl der jeweils für die einzelnen Organisationen, die Wahllisten vorgelegt haben, gewählten Mitglieder aufgeteilt.

Die Nutzung dieser bezahlten Freistellungen durch die EGV-Mitglieder hat im Rahmen der Tätigkeiten der EGV so zu erfolgen, dass der ordnungsgemäße Ablauf der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung insgesamt garantiert ist.

Die Gewerkschaftsorganisationen, die Wahllisten vorgelegt und Sitze erreicht haben, teilen dem Betrieb den Verantwortlichen mit, der unter ihren jeweiligen Vertretern in der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung für die Verwaltung des jeweils zustehenden Stundenberges designiert wurde.

Der den Gewerkschaftsorganisationen vorbehaltene Stundenberg kann für Tätigkeiten organisatorischer und assoziativer Art genutzt werden, einschließlich Dienstleistungen für Mitglieder und Arbeitnehmer, wobei die Tätigkeit auch von Arbeitnehmern durchgeführt werden können, die nicht in die EGV gewählt wurden, aber von der jeweiligen Organisation ausdrücklich angegeben werden. Der Verantwortliche für die Verwaltung dieses Stundenberges ist, sofern möglich, derselbe wie der Verantwortliche laut vorangehenden Absatz.

Es versteht sich, dass diesen Personen nicht die Rechte, Befugnisse und Schutzmaßnahmen zuerkannt werden, welche für die EGV-Mitglieder vorgesehen sind.

#### *6. Ersetzungen, Widerrufungen und Verfall*

Mitglieder, die wegen Rücktritt oder aus einem anderen berechtigten Grund ausgeschieden sind, können während der Amtszeit der EGV innerhalb der EGV ersetzt werden, vorausgesetzt, dass die Ersetzungen 50% der Gesamtzahl der EGV-Mitglieder nicht überschreiten. Bei Überschreitung der oben genannten Grenzen muss die EGV vollständig wiedergewählt werden.

Die Ersetzungen erfolgen innerhalb der jeweiligen Listen in der Reihenfolge der erzielten Vorzugsstimmen.

Die Änderung der Gewerkschaftszugehörigkeit oder die Beendigung der Gewerkschaftsmitgliedschaft eines EGV-Mitglieds führt zum Verlust des Amtes und zur Ersetzung durch den ersten Nichtgewählten der ursprünglichen Liste der Zugehörigkeit des ausgeschiedenen Mitglieds.

Die EGV verliert das erhaltene Mandat, wenn mehr als 50 % der wahlberechtigten Arbeitnehmer mittels zertifizierter Unterschriftensammlung einen entsprechenden Antrag vorlegen.

#### *7. Mitteilung der Mitglieder der EGV*

Nach Abschluss der allfälligen Rekurse werden die territorialen Gewerkschaftsorganisationen dem Betrieb schriftlich über die territoriale Vereinigung die Liste der eigenen EGV-Mitglieder auf der Grundlage der Wahlergebnisse mitteilen; auf dieselbe Weise werden auch die Namen der allfälligen Ersatzmitglieder mitgeteilt.

#### *8. Verfahren zu Wahlausschreibung*

Beginnend mit dem 30. Monat der Amtszeit der EGV und jedenfalls mindestens drei Monate vor dem Mandatsende der EGV werden die Gewerkschaftsorganisationen laut Punkt 1, 2. Abschnitt, E.T. 10.1.2014 gemeinsam oder getrennt, bzw. die scheidende EGV, die Wahlausschreibung innerhalb der laufenden Mandatsperiode vornehmen.

Dies erfolgt mittels schriftlicher Absichtserklärung, die den anderen vorhandenen Gewerkschaftsorganisationen mitgeteilt, am Gewerkschaftsbrett veröffentlicht und der Betriebsdirektion mitgeteilt wird.

Die Frist für die Einreichung der Wahllisten an die Wahlkommission dauert 15 Tage ab dem Datum der Veröffentlichung der oben genannten Mitteilung; die Frist endet um 14 Uhr des fünfzehnten Tages unter Ausschluss des Tages der Veröffentlichung am Gewerkschaftsbrett.

#### *9. Wahlkommission*

Die Wahlkommission wird anfänglich erstellt mit einem Vertreter bis zu 300 Beschäftigten und mit 2 Vertretern bei mehr als 300 Beschäftigten für jede der NKAV-unterzeichnenden

Gewerkschaftsorganisationen, sofern diese eigene Kandidatenlisten vorlegen; die Wahlkommission versteht sich als endgültig konstituiert und in Funktion, sobald die Frist zur Vorlage der Listen abgelaufen ist.

Die Kommission wird, wenn von anderen Gewerkschaftsorganisationen laut E.T. 10.1.2014 Wahllisten eingereicht werden, mit nicht mehr als 1 Vertreter bei bis zu 300 Beschäftigten und 2 Vertretern bei mehr als 300 Beschäftigten für jede Wahlliste ergänzt.

Die Mitglieder der Wahlkommission dürfen keinesfalls Kandidaten sein.

Die Wahlkommission wird im Einvernehmen mit der Betriebsdirektion alle für die Wahldurchführung nötigen Verfahren festlegen und die Durchführung überwachen, wobei die Anwendung der vorgesehenen Bestimmungen sichergestellt wird.

Der Ablauf der Wahl wird so gestaltet, dass allen Wahlberechtigten die Ausübung des Wahlrechts unter Beachtung der Produktionserfordernisse ermöglicht wird. Die Arbeitnehmer können die Stimmabgabe außerhalb oder während der Arbeitszeit mit Nutzung der Versammlungsstunden laut Art. 20, Gesetz 300/70 durchführen.

Die Wahlkommission trifft die Entscheidungen zu den Aufgaben ihrer Zuständigkeit mit einer Mehrheit von 50 % +1 der Mitglieder.

#### *10. Einreichung der Wahllisten*

Um einen ordnungsgemäßen und korrekten Ablauf der Wahlverfahren zu begünstigen, kann - sofern Wahllisten von Gewerkschaftsorganisationen laut Punkt 4), Buchstabe b), Zweiter Teil, Dritter Abschnitt, E.T. 10.1.2014 vorgelegt werden - die Unterschriftensammlung nicht früher als 4 Monate vor Ende der Amtszeit der EGV erfolgen, wie im dafür vorgesehenen Formblatt (Beilage), das von der EGV für die Unterschriftensammlung bereitgestellt wird, zertifiziert wird.

#### *11. Aktives und passives Wahlrecht*

Als Wähler gelten alle zum Zeitpunkt der Wahlen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die nicht in Probezeit sind. Diese sind verpflichtet, das Wahlrecht am Wahlsitz ihres Wahlkreises wahrzunehmen. Das aktive Wahlrecht haben die Arbeitnehmer, die von den Gewerkschaftsorganisationen mit Anrecht auf Einreichung von Wahllisten als Kandidaten aufgestellt werden.

Wenn die Wahlsitze in mehrere Wahlkreise aufgeteilt werden, kann jeder Arbeitnehmer nur auf der Liste seines Wahlkreises kandidieren.

#### *12. Anzahl der Kandidaten*

Die Anzahl der Kandidaten für jede Liste von Arbeitern, Angestellten und mittleren Führungskräften kann die Mitgliederzahl der EGV für den Wahlkreis um nicht mehr als 2/3 übersteigen, mit Aufrundung nach oben.

#### *13. Wahlkommission, Stimmzähler und Mitglieder des Wahlsitzes*

Die Mitglieder der Wahlkommission, die Stimmzähler und die Mitglieder des Wahlsitzes müssen ihre Aufgaben außerhalb der Arbeitszeit ausführen, sowie während der Arbeitszeit mit außerordentlicher Verwendung, auf Antrag, der bezahlten Freistellungen laut Art. 23, Gesetz 300/1970.

Es versteht sich, dass diesen Personen nicht die Rechte, Befugnisse und Schutzmaßnahmen zuerkannt werden, die den EGV-Mitgliedern zustehen.

#### *14. Stimmzähler*

Die Einreicher der einzelnen Wahllisten können einen Stimmzähler für jeden Wahlsitz ernennen, der unter den nicht kandidierenden Wahlberechtigten ausgewählt wird.

Die Ernennung der Stimmzähler muss schriftlich nicht später als 24 Stunden vor Wahlbeginn der Wahlkommission mitgeteilt werden.

#### *15. Aufgaben der Wahlkommission*

Die Wahlkommission entscheidet - sobald sie vollständig ergänzt wurde - sofort über allfällige Anfechtungen

bezüglich der regelrechten Einhaltung der vorgesehenen Bestimmungen bei den eingereichten Listen. Innerhalb von 5 Tagen nach Ablauf der Frist für die Einreichung der Listen wird die Wahlkommission mit der Betriebsleitung zwecks Durchführung der Wahlen Kontakt aufnehmen.

Wenn, trotz des Verbots laut Punkt 4, Dritter Abschnitt, E.T. 10.1.2014, ein Kandidat in mehr als einer Liste aufscheint, wird die Wahlkommission nach Ablauf der Frist für die Einreichung der Listen und vor der Veröffentlichung derselben gemäß folgendem Absatz den betroffenen Arbeitnehmer auffordern, für eine der Listen zu optieren; andernfalls wird er aus allen Listen gestrichen.

Die Kandidatenlisten werden den Arbeitnehmern von der Wahlkommission mitgeteilt, indem sie auf den dafür vorgesehenen und vom Betrieb bereitgestellten Anschlagtafeln mindestens 8 Tage vor Wahlbeginn veröffentlicht werden.

Allfällige Änderungen der Listen aufgrund der Optionen laut Absatz 2, sowie aufgrund der Entscheidungen der Wahlkommission zu Anfechtungen, sind innerhalb von drei Tagen ab Veröffentlichung möglich, ohne dass dies zu einer Verlängerung der Veröffentlichungsdauer an den Anschlagtafeln führt; die Berichtigungen werden an den Anschlagtafeln angeführt und die Anfechtungen werden jedenfalls im Wahlprotokoll festgehalten.

#### *16. Obliegenheiten des Betriebes*

Die Betriebsleitung wird der Wahlkommission eine auf den letzten Stand gebrachte Liste der Wahlberechtigten übergeben, getrennt nach Arbeitern und Angestellten, sowie gegebenenfalls nach Wahlkreisen.

#### *17. Wahlverfahren*

Bei den EGV-Wahlen wird das System laut folgendem Artikel 28 angewandt.

Die Wahlen finden auf der Grundlage der Wahllisten statt, die gemäß den vorangehenden Artikeln eingereicht wurden.

Jeder Arbeitnehmer wählt mit dem Wahlzettel des eigenen Wahlkreises.

#### *18. Geheime Stimmabgabe*

Bei den Wahlen erfolgt die Stimmabgabe geheim und direkt; sie kann nicht brieflich erfolgen.

#### *19. Wahlzettel*

Die Abstimmung erfolgt mittels einzigen Wahlzettels für jeden Wahlkreis, der alle Listen in der Reihenfolge ihrer Einreichung und gleichförmig enthält.

Bei gleichzeitig eingereichten Listen wird die Reihenfolge durch Auslosung bestimmt.

Die Wahlzettel müssen von mindestens 2 Mitglieder des Wahlsitzes unterschrieben sein; die Vorbereitungen und die Wahl muss die geheime und regelrechte Stimmabgabe garantieren, Der Wahlzettel muss jedem Wähler zum Zeitpunkt der Stimmabgabe vom Präsidenten des Wahlsitzes oder einem Mitglied der Wahlkommission überreicht werden.

Die Wahl der Liste erfolgt mittels Kreuzzeichen auf der Listenbenennung. Die Stimme ist ungültig, wenn der Wahlzettel nicht dem vorbereiteten Wahlzettel entspricht oder wenn er Schriftzüge oder entsprechende Erkennungszeichen enthält.

#### *20. Vorzugsstimmen*

Der Wahlberechtigte kann unter den Kandidaten der gewählten Liste eine einzige Vorzugsstimme abgeben. Die Vorzugsstimme wird vom Wahlberechtigten durch ein Kreuzzeichen neben dem Namen des bevorzugten Kandidaten ausgedrückt.

Die Angabe einer Vorzugsstimme für eine Liste ist auch dann gültig, wenn die Liste nicht ausdrücklich gewählt wird.

Wenn mehr als eine Vorzugsstimme für dieselbe Liste abgegeben wird, gilt nur die Wahl der Liste; die abgegebenen Vorzugsstimmen werden annulliert.

Die Wahl mehrerer Listen oder die Abgabe von Vorzugsstimmen für mehrere Listen macht den Wahlzettel

ungültig.

Wenn eine Liste gewählt wird und Vorzugsstimmen für mehrere Listen abgegeben werden, gilt nur die Wahl der Liste, während die Vorzugsstimmen annulliert werden.

#### *21. Wahlverfahren*

Der Ort, die Tage und die Uhrzeiten der Wahl werden von der Wahlkommission festgelegt, nach Vereinbarung mit der Betriebsleitung, sodass allen Wahlberechtigten die Ausübung des Wahlrechts ermöglicht wird.

Die Höchstdauer der Wahl beträgt 72 aufeinanderfolgende Stunden.

Falls die Betriebsanlagen und die Anzahl der Wahlberechtigten dies erforderlich macht, können mehrere Wahlorte festgelegt werden, wobei allerdings übermäßige Aufteilungen zu vermeiden sind, auch um in jeder Hinsicht die geheime Wahl sicherzustellen. Ort, Tage und Uhrzeiten der Stimmabgabe sind allen Arbeitnehmern durch Veröffentlichung an den Anschlagtafeln mindestens 8 Tage vor Wahlbeginn mitzuteilen

#### *22. Zusammensetzung des Wahlsitzes*

Der Wahlsitz besteht aus den Stimmzählern laut Artikel 14 der vorliegenden Vereinbarung und aus einem Präsidenten, der von der Wahlkommission unter den Wahlkommission-Mitgliedern bestimmt wird.

#### *23. Einrichtung des Wahlsitzes*

Die Wahlkommission wird für jeden Wahlsitz eine Wahlurne bereitstellen, die für eine regelrechte Stimmabgabe geeignet ist, geschlossen und versiegelt bis zur offiziellen Öffnung der Urne für den Beginn der Stimmabgabe.

Der Wahlsitz muss außerdem über eine vollständige Liste der Wahlberechtigten des Wahlsitzes verfügen und so organisiert sein, dass die geheime Stimmabgabe sichergestellt wird.

#### *24. Identifizierung der Wahlberechtigten*

Die Wahlberechtigten müssen, um zur Stimmabgabe zugelassen zu werden, dem Präsidenten des Wahlsitzes einen Personalausweis vorlegen. Andernfalls müssen die Wahlberechtigten von mindestens zwei Stimmzählern des Wahlsitzes erkannt werden.

Dieser Umstand muss im Protokoll des Wahlablaufes festgehalten werden.

#### *25. Aufgaben des Präsidenten*

Der Präsident veranlasst den Wahlberechtigten, in der Liste laut vorangehendem Artikel 16 neben seinem Namen seine Unterschrift anzubringen.

#### *26. Gültigkeit der Wahlen*

Die Wahlen sind gültig bei einer Wahlbeteiligung von mindestens 50 % +1 der Wahlberechtigten.

Nach Verkündung der Gültigkeit der Wahlen kann mit der Stimmzählung begonnen werden. Falls das notwendige Quorum nicht erreicht wird, werden die Wahlen innerhalb der folgenden 15 Tage neu ausgerufen, wobei die Auszählung der Stimmen unabhängig von der Wahlbeteiligung durchgeführt werden wird.

#### *27. Auszählung der Stimmen*

An der Auszählung der Stimmen können die Wahlberechtigten teilnehmen. Nach erfolgter Auszählung wird vom Präsidenten des Wahlsitzes das Protokoll der Stimmzählung erstellt, in dem auch allfällige Anfechtungen vermerkt werden; das Protokoll wird mit dem Wahlmaterial (Stimmzettel, Verzeichnisse, usw.) der Wahlkommission übergeben, welche die zusammenfassenden Berechnungen durchführen und dazu ein eigenes Protokoll erstellen wird.

Die Wahlkommission wird nach Abschluss der Arbeiten laut vorangehendem Absatz das gesamte vom Wahlsitz übermittelte Material (ausgenommen die Protokolle) in einem einzigen Paket versiegeln; das versiegelte Paket wird nach der endgültigen Bestätigung der EGV gemäß Übereinkunft zwischen

Wahlkommission und Betriebsleitung verwahrt, um dessen Unversehrtheit für mindestens drei Monate zu garantieren.

#### *28. Aufteilung der Wahlsitze*

Die Zusammensetzung der EGV gemäß E.T. 10.1.2014 wird im Verhältnis der erzielten Stimmen festgelegt. Die Anzahl der jeder Liste zustehenden Sitze hängt davon ab, wie oft der Wahlquotient in der Anzahl der erzielten Stimmen enthalten ist. Als Wahlquotient versteht sich das Verhältnis zwischen den gültigen Stimmen und der Anzahl der für den Wahlkreis vorgesehenen Sitze.

Die aufgrund fehlender voller Wahlquotienten nicht zugewiesenen Sitze werden den Listen mit der größten Anzahl von Reststimmen zugewiesen, auch wenn die Liste keinen vollen Wahlquotient erreicht hat. Bei gleicher Reststimmenanzahl mehrerer Listen wird der Sitz der Liste zugewiesen, die keinen Sitz erreicht hat. Sollten bei gleicher Reststimmenanzahl alle Listen schon einen Sitz erreicht haben, wird durch Los entschieden.

Bei gleichen Vorzugsstimmen zweier oder mehrerer Kandidaten einer Liste wird der Sitz nach der Reihenfolge in der Kandidatenliste zugewiesen.

#### *29. Protokolle und Anfechtungen*

Die Wahlkommission nimmt auf der Grundlage der Wahlergebnisse und der oben genannten Kriterien die Zuweisung der Sitze vor.

Die Wahlkommission erstellt das Protokoll, unterschrieben von den Mitgliedern, zum Wahlablauf und veröffentlicht ihre Entscheidungen sofort mittels Veröffentlichung an den Anschlagtafeln.

Werden innerhalb der ersten 5 Tage Anfechtungen vorgelegt, wird die Wahlkommission normalerweise diese innerhalb 24 Stunden prüfen und im oben genannten Protokoll ihre Schlussfolgerungen einfügen.

Nach Abschluss dieser Prozeduren verkündet die Wahlkommission die Gewählten.

Eine Kopie des Protokolls der Wahlkommission und der Protokolle der Wahlsitze wird allen Vertretern der Gewerkschaftsorganisationen, die Wahllisten eingereicht haben, innerhalb 48 Stunden nach Abschluss der Operationen laut vorangehendem Absatz zugestellt.

Die Wahlkommission übermittelt eine Kopie an die Betriebsleitung und an das Territoriale Arbeitsamt (DTL). Den Gewerkschaftsorganisationen, die Listen eingereicht haben, obliegt es, anhand der Wahlergebnisse dem Betrieb über die territorialen Vereinigungen die Liste der eigenen EGV-Mitglieder mitzuteilen.

#### *30. Nationales Garantie-Komitee FIM-FIOM-UILM*

Gegen die Entscheidungen der Wahlkommission bezüglich der Wahllisten Fim, Fiom und Uil kann in erster Instanz Einspruch erhoben werden, der innerhalb von 5 Tagen dem gesamtstaatlichen Garantie-Komitee zu übermitteln ist; das Komitee wird umgehend einberufen und das Ergebnis schriftlich formulieren. Die Entscheidungen werden einstimmig getroffen und den Interessierten mitgeteilt; diese Entscheidungen sind für die territorialen Strukturen verbindlich und ersetzen sowohl den Rekurs an das Provinziale Garantenkomitee wie auch den Rechtsweg. Falls das Komitee keine einstimmige Entscheidung fällt, wird das Ergebnis schriftlich formuliert und kann innerhalb von 5 Tagen beim Provinzialen Garantenkomitee Einspruch vorgelegt werden.

Die vorhergehend getroffenen Entscheidungen werden verwendet, um darauffolgende Interpretationsschwierigkeiten zu klären.

Die Gewerkschaftsorganisationen, welche an den Neuwahlen teilnehmen, übernehmen die vorhergehenden Interpretationsentscheidungen des Gesamtstaatlichen Garantie-Komitees.

Die gesamtstaatlichen Sekretariate sind Garanten des Abkommens und der vollständigen Einhaltung der vorliegenden Vereinbarung durch die eigenen Strukturen.

Das Gesamtstaatliche Garantie-Komitee besteht aus einem Mitglied für jede der Organisationen Fim, Fiom, Uilm, welche die vorliegende Vereinbarung unterzeichnen.

#### *31. Provinziales Garantenkomitee*

Gegen die Entscheidungen der Wahlkommission kann innerhalb von 10 Tagen beim Provinzialen Garantenkomitee Einspruch erhoben werden. Das Komitee besteht auf territorialer Ebene aus einem Mitglied

für jede Gewerkschaftsorganisation, die Wahllisten vorgelegt hat und vom Einspruch betroffen ist, aus einem Vertreter des zuständigen lokalen Industriellenverbandes; den Vorsitz übernimmt der Direktor des Arbeitsinspektorates oder eine von ihm delegierte Person.

Das vorliegende Abkommen tritt mit 1. September 2017 in Kraft.

Rom, den 5. Juli 2017

**FORMBLATT FÜR DIE EINSAMMLUNG DER ZERTIFIZIERTEN UNTERSCHRIFTEN ZUR  
VORLAGE DER LISTEN FÜR DIE WAHL DER EGV**

Die Gewerkschaftsorganisation..... beginnt am.....mit  
der Sammlung der Unterschriften für die Vorlage einer eigenen Liste bei den EGV-Wahlen laut Punkt 4,  
Buchstabe b), Sektion 3 des Einheitstextes vom 10. Jänner 2014.

Nr.	Vor- und Nachname	Ausweispapiere	Unterschrift
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			

Unterschrift des amtierenden EGV

Blatt Nr. \_\_\_\_\_

## ABKOMMEN ZUR WAHL DER SICHERHEITSSPRECHER (Ssp-RLS)

*Art. 1 Begründung*

In allen Produktionseinheiten wird der/die Vertreter/Vertreterin der Arbeitnehmer für die Sicherheit, die Sicherheitssprecherin /der Sicherheitssprecher gewählt.

*Art. 2 Dauer*

Die Sicherheitssprecher bleiben 3 Jahre im Amt; bei Verfall der EGV üben die Sicherheitssprecher ihr Amt bis zur neuen Wahl aus.

*Art. 3 Aufgaben*

Die Aufgaben werden in Art. 50 des Legislativdekrets Nr. 81 vom 9. April 2008 und nachfolgenden Abänderungen sowie vom NKA V festgelegt.

*Art. 4 Anzahl der Mitglieder*

In den Produktionseinheiten bis zu 15 Beschäftigten:

- 1 Ssp gewählt aus den Reihen der Beschäftigten.

In den Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten beträgt die Zahl der zu wählenden Sicherheitssprecher mindestens:

- 1 Ssp von 16 bis 200 Beschäftigten;
- 3 Ssp von 201 bis 1000 Beschäftigten;
- 6 Ssp mit mehr 1000 Beschäftigten.

In den Produktionseinheiten mit 201 bis 300 Beschäftigten, sofern die EGV aus 3 Mitgliedern besteht, werden die Ssp gemäß folgendem Verfahren ermittelt: mindesten zwei Ssp unter den Mitgliedern der EGV, dazu kommt ein weiterer Ssp, der nicht der EGV zugehört, der mit dem gleichen Verfahren gewählt wird.

Wenn die EGV aus mehr Mitgliedern besteht als vom Einheitstext vom 14. Jänner 2014 vorgesehen werden die Ssp unter den EGV-Mitgliedern ermittelt.

*Art. 5 Gesamtstundenzahl (Stundenberg)*

Zur Erledigung der in Art. 50 des Legislativdekrets Nr. 81 vom 9. April 2008 und nachfolgenden Abänderungen vorgesehenen Aufgaben betragen die Freistellungen für die Ssp mindestens:

bis zu 5 Beschäftigten	12 h
von 6 bis 15 Beschäftigten	30 h
von 16 bis 49 Beschäftigten	40 h
von 50 bis 100 Beschäftigten	50 h
von 101 bis 300 Beschäftigten	70 h
von 301 bis 1000 Beschäftigten	72 h
über 1000 Beschäftigten	76 h

Zur Erledigung der an den Punkten b), c), d), g), i) und l) des zitierten Art. 50 wird vorher genannte Gesamtstundenzahl nicht genutzt.

*Art. 6 Kandidaten*

Die Höchstzahl der Kandidaten ist die Summe der Kandidaten für jede Wahlliste der verschiedenen für die EGV bestehenden Wahlkreise.

*Art. 7 Wahlen*

Die Wahlen der EGV und der Ssp erfolgen nach dem gleichen Verfahren bei Einhaltung zweier grundlegender Bedingungen:

Für die EGV können mehrere Wahlkreise vorgesehen werden, für die Ssp gibt es einen einzigen Wahlkreis und dafür muss ein eigener Stimmzettel vorbereitet werden;

um zum Ssp gewählt werden zu können muss man zum EGV gewählt worden sein, mit Ausnahme der Fälle des zusätzlichen Ssp in den Unternehmen mit 201 bis 300 Beschäftigten, wo drei EGV gewählt werden, oder in jenen, wo es keine Form von Vertretung gibt.

Sollte noch keine EGV bestehen (und bis zur Bildung derselben) wird/werden der/die Sicherheitssprecher aus den Reihen der Beschäftigten gewählt gemäß der vorgenannten Verfahren für Produktionseinheiten mit weniger als 16 Beschäftigten.

#### *Art. 8 Stimmzählung*

Bei der Stimmzählung werden zuerst die für die EGV-Wahl abgegebenen Stimmen ausgezählt und die Gewählten der einzelnen Listen bestimmt und dann erfolgt die Auszählung der Stimmen für die Ssp.

Wird seitens der an der EGV-Wahl beteiligten Gewerkschaften eine einzige Liste vorgelegt, so werden die Ssp auf der Grundlage der erhaltenen Vorzugsstimmen ausgerufen. Andernfalls werden, mit Anwendung des verhältnismäßigen Stimmenanteils auf der Ssp-Wahlliste, für jede Liste die Kandidaten mit den meisten Vorzugsstimmen als zum Ssp gewählt erklärt bzw. wird bei Mangel oder Gleichheit der Vorzugsstimmen die Reihenfolge der Namen berücksichtigt unter der Voraussetzung, dass diese schon zum Mitglied der EGV gewählt wurden, es sei denn, es gelten die Bestimmungen des vorherigen Art.7, Buchstabe b).

#### *Art. 9 Ablösung*

Scheidet man als Mitglied der EGV aus, so geht auch das Amt des Ssp verloren. Die Ablösung erfolgt innerhalb der gleichen Liste, wobei unter den im Amt stehenden Mitgliedern der EGV jene ermittelt werden, die als Kandidaten an den Ssp-Wahlen teilgenommen haben; dabei wird die Rangordnung der Vorzugsstimmen berücksichtigt.

#### *Abschlussbestimmung*

Soweit in vorliegender Regelung nicht festgesetzt, gelten die Bestimmungen für die Wahl der EGV.

Vorliegendes Abkommen gilt ab 1. September 1017

Rom, den 5. Juli 2017

## LEITLINIEN ZUR BEKANNTMACHUNG DER ERGEBNISPRÄMIE

In der Meinung, dass die kollektivvertraglichen Verhandlungen, wenn diese unter Einhaltung der gemeinsam erstellten Regeln durchgeführt werden, im Rahmen der gewerkschaftlichen Beziehungen einen Wert darstellen, und bei Verfolgung des gemeinsamen Zieles, das auf zwei Ebenen gründenden Verhandlungsmodells zu festigen wie es mit Protokoll vom 23. Juli 1993 – ergänzt mit Interkonföderalem Abkommen vom 15. April 2009 - eingeführt wurde,

vereinbaren die Vertragspartner

- nützliche Instrumente bereitzustellen, um - bei besonderer Beachtung der kleineren Unternehmen - die Bekanntmachung und Verbreitung der Betriebsverhandlungen mit wirtschaftlichen Inhalten zu fördern, die sich auf erreichte Betriebsergebnisse beziehen;
- ein Verfahren zu ermitteln und festzulegen, um die Bestimmungen vorliegenden Abkommens in Betrieben einzuführen, wo keine Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV) bestehen.

Diese Leitlinien sollen ein hilfreiches Instrument sein, um die Errichtung, Einführung sowie Verbreitung von Anreizsystemen für Arbeitnehmer zu erleichtern, die auf zielgebundenem variablem Lohn basieren, um so die für die Ergebnisprämien vorgesehene Befreiung von Steuer- und Sozialbeitragspflicht zu ermöglichen.

Die Leitlinien sind für die Vertragsparteien nicht verpflichtend noch ersetzen oder übernehmen sie die Rolle der betrieblichen Verhandlungsträger, sie stellen einzig ein hilfreiches Werkzeug dar, um das System "Ergebnisprämie" in Unternehmen bekannt zu machen, die ein solches zwar noch nicht besitzen, aber es einführen möchten.

Neben dem schon erwähnten, für die Festlegung des Abkommensvorschlags nützlichen Verfahren stellen die Leitlinien den abgesprochenen Entwurf eines Modellabkommens zur Verfügung und - in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Art. 12, Titel IV, Abschnitt 4 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrags - liefern sie auch die, mit Bezug auf die unterschiedlichen Betriebsarten formulierten Leistungsindikatoren (Indikatoren der Performance).

Unternehmen, die ein variables, zielgebundenes Lohnsystem erstellen und einführen möchten, können den Entwurf des Modellabkommens sowie die Leistungsindikatoren übernehmen und/oder diese hinsichtlich der besonderen Betriebserfordernisse anpassen.

## ENTWURF EINES MODELLABKOMMENS

*Am..... wurde zwischen dem Unternehmen..... mit Beistand des territorial zuständigen Verbandsvertretung von..... und der Gewerkschaftsverbände....., zuständig für das Gebiet von.....*

*folgendes Abkommen getroffen:*

*Für den betreffenden Dreijahreszeitraum (Triennium) ..... wird eine jährliche Ergebnisprämie eingeführt mit dem Zweck, die Beteiligung der Beschäftigten bei der Umsetzung der Zielvereinbarungen zu erhöhen und an dieselben, einen Anteil der sich möglicherweise ergebenden wirtschaftlichen Vorteile zu verteilen.*

*Die Prämie betrifft hinsichtlich jeder Wirkung das Auszahlungsjahr, während die dazu verwendeten Parameter sich auf die Ergebnisse des vorausgegangenen Geschäftsjahrs beziehen.*

*Die Höhe der Prämie und die Entwicklung der Variablen, die für die Bemessung als Bezug genommen wurden, werden den Beschäftigten in der Regel innerhalb des Monats Mai von der Unternehmensleitung mitgeteilt und über die territoriale Verbandsvertretung den Gewerkschaftsverbänden, die das Abkommen unterzeichnet haben, schriftlich oder, falls verlangt, im Rahmen eines eigenen Treffens vorgestellt.*

*Falls gebührend, erfolgt die Auszahlung der Prämie jährlich mit der Lohnauszahlung des Monats Juli.*

*Die Prämie steht allen, zum Datum der Auszahlung beschäftigten Arbeitnehmern zu.*

*Die Arbeitnehmer, die das ganze Bezugsjahr über im Dienst waren, steht der volle Betrag zu und wer unterm Jahr aufgenommen wurde erhält einen entsprechenden Verhältnisanteil. Übersteigt der Bruchteil eines Monats die 15 Tage, so gilt er als voller Monat.*

*Bei Arbeitnehmern, die mit dem Vertrag der höheren Lehre (apprendistato professionalizzante) eingestellt wurden, wird die Prämie ab Beginn der dritten Periode laut Art. 8 des geltenden „Gesamtstaatlichen Vertrags zur Regelung der höheren Lehre in der Metallindustrie und im Anlagenbau“ berechnet.*

*Den Arbeitnehmern mit Teilzeit-Vertrag wird diese Prämie im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit zuerkannt.*

*Bei Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag, die zum Zeitpunkt der Auszahlung bzw. der Ergebnismitteilung im Dienst waren, wird das Ausmaß der Prämie in direktem Verhältnis zur gesamten, im Bezugsjahr geleisteten Dienstzeit berechnet, selbst wenn es sich um die Aufeinanderfolge mehrerer befristeter Verträge handelt. Übersteigt der Bruchteil eines Monats die 15 Tage, so gilt er als voller Monat.*

*Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis wegen Renteneintritt vor dem Termin der Prämienauszahlung aber nach dem 31. Dezember des Bezugsjahres aufgelöst wird, wird eine Prämie ausgezahlt, die aufgrund der zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verfügbaren Daten berechnet wird.*

*Die Vertragsparteien nehmen zur Kenntnis, dass es ihre Absicht war, den Gesamtbetrag auf*

*jährlicher Grundlage zu bestimmen und darin alle Auswirkungen auf die indirekten Entlohnungsbestandteile mitzuerfassen, die ja schon bei der Bemessung der Prämie selbst berücksichtigt worden waren.*

*Im Sinne des 2. Absatzes von Art. 2120 des BGB (Codice civile) vereinbaren die Vertragsparteien außerdem, dass vorliegende Prämie von der Bemessungsgrundlage für die Abfertigung ausgenommen bleibt.*

*Die Prämie wird wie nachfolgend festgelegt unter der Bedingung ausgezahlt, dass das von..... gemessene Bilanzergebnis positive Werte aufweist.*

*Werte und Parameter der Ergebnisprämie (Hinweise für die Festsetzung der Ergebnisprämie, siehe Punkt 1)*

*Kriterien für die individuelle Zuerkennung der Ergebnisprämie (Hinweise für die Festsetzung der Ergebnisprämie, siehe Punkt 2)*

*Die Vertragsparteien nehmen zur Kenntnis, dass die oben festgelegte Ergebnisprämie solche Merkmale aufweist, dass die vom geltenden Gesetz vorgesehenen Beitrags- und Steuererleichterungen zur Anwendung kommen können.*

*Für die Vertragsparteien sind mit vorliegendem Abkommen - für die Dauer der Anwendung desselben – die Verhandlungen auf zweiter Ebene erschöpft und erledigt.*

## **HINWEISE FÜR DIE FESTLEGUNG DER ERGEBNISPRÄMIE**

### *1. Art des Unternehmens und verwendbare Indikatoren*

Zur Vorbereitung der Ergebnisprämie können vielfache Indikatoren und Parameter in Betracht gezogen werden und die entsprechende Auswahl muss in Abhängigkeit der zu erreichenden Ziele erfolgen.

Die nachfolgend angeführten Hinweise beanspruchen deshalb keine Vollständigkeit, sondern sollen nur den Zweck erfüllen, Anregungen zu geben, die – mit besonderem Bezug auf die kleineren Unternehmen - eine Festlegung der Ergebnisprämie erleichtern sollen.

Dadurch soll natürlich den einzelnen Unternehmen keineswegs die Möglichkeit genommen werden, eine Ergebnisprämie mit Hilfe von Parametern zu erstellen, die sich von den hier angeführten unterscheiden und den Zielsetzungen des Unternehmens eher entsprechen.

Einige Indikatoren, besonders jene, die sich von den Betriebsbilanzen ableiten lassen, können von allen Unternehmen verwendet werden, während andere stärker an die Besonderheiten der einzelnen Unternehmen gekoppelt sind.

#### *A) Allen Unternehmen gemeinsame Indikatoren*

- Operatives Bruttoergebnis /Wertschöpfung*
- Wertschöpfung / Beschäftigte*

Beide Indikatoren können aus der Ertragsbilanz (Gewinn- und Verlustrechnung) abgeleitet werden. Der erste Indikator gibt die Rentabilität an und mit ihm wird das operative Bruttoergebnis mit dem, in einem bestimmten Zeitraum produzierten Reichtum verglichen (Wertschöpfung); er eignet sich als Absolutwert eingesetzt zu werden und muss in einem solchen Fall mit einem "Zielwert" ins Verhältnis gesetzt (parametrisiert) werden.

Der zweite Indikator verweist auf die Produktivität und ermöglicht es, auf einfache Weise, die tatsächliche Entwicklung des durchschnittlich von jedem Beschäftigten produzierten Einkommens (Ertrag) näherungsweise zu bewerten, da - im Vergleich zum Umsatz und zum Wert der Produktion - die Wertschöpfung weniger von der Entwicklung der Preise für Rohstoffe und Bestandteile beeinflusst wird.

Er kann als Absolutwert eingesetzt werden, oder es kann auf wirksamere Weise auf die Veränderungsrate zum Vorjahr Bezug genommen werden.

## *B) Indikatoren mit Orientierungswert für einige Unternehmensarten*

### *B.1. Auftragsfertigung*

In diesem Fall gewinnt die Einhaltung der Liefertermine und der vorgegebenen Qualitätsziele eine besondere Bedeutung und dafür können zielführend folgende Indikatoren verwendet werden:

- Einhaltung der Auftragszeiten
- Entwicklungszeiten des neuen Produktes
- nicht übereinstimmender Wert der Produktion / Wert der Produktion.

### *B.2. Serienfertigung*

In diesem Fall gewinnen die Auslastung der Anlagen, die Arbeitsproduktivität und die Produktqualität an Bedeutung. Dafür können zielführend folgende Indikatoren verwendet werden:

- Anzahl der Produktionsstunden / Stundenanzahl der Anlagenverfügbarkeit
- Produktionsvolumen / Beschäftigte
- Ausschussvolumen / Volumen der Gesamtproduktion.

### *B.3. Anlagenbau, Instandhaltung und Dienstleistungen*

In diesem Fall gewinnen die Übereinstimmung der Lieferung / Leistung mit den Kundenforderungen, die Qualität und Effizienz der Instandhaltungstätigkeiten, die Einhaltung der Fertigstellungs- und Übergabezeiten der Anlagen. Dafür können zielführend folgende Indikatoren verwendet werden:

- Kundenzufriedenheit / Anzahl der Reklamationen
- Rückläufigkeit der Reparatur- und Wartungseingriffe
- Erlangung von Qualitäts- und Umweltzertifikationen
- Einhaltung der Liefer- bzw. Übergabezeiten der Anlagen

## *2. Kriterien der individuellen Zuerkennung der Ergebnisprämie*

Die Ergebnisprämie wird individuell ausgezahlt, und zwar in Abhängigkeit des von jedem zur Ergebnisbringung geleisteten Beitrags gemessen in Arbeitsanwesenheit.

Die Ergebnisprämie kann aufgrund der Einstufungsebene neu bemessen werden.

### *Verfahren zur Bestimmung des Abkommens in Unternehmen ohne Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen (EGV)*

In Unternehmen ohne EGV kommt bei der Bestimmung des Abkommens auf zweiter Ebene (Betriebsabkommen) zur Einführung der Ergebnisprämie folgendes Verfahren zur Anwendung:

- das Unternehmen schickt den Vorschlag der Ergebnisprämie an den territorialen Unternehmerverband, dem es angeschlossen (bei dem es Mitglied) ist, oder dem es entsprechenden Auftrag erteilt hat;
- der Unternehmerverband wird bei den territorialen Gewerkschaftsverbänden vorsprechen, um den Vorschlag zur Ergebnisprämie zu erläutern, denselben zu besprechen und gegenüberzustellen/abzugleichen und dann das Abkommen zur Einführung der Ergebnisprämie abzuschließen;
- territorial können die Vertragsparteien, falls sich die Voraussetzungen ergeben, eigene Kommissionen errichten, die sich in regelmäßigen Abständen treffen, um die Tätigkeiten laut obenstehendem Punkt auszuführen.
- Das Unternehmen teilt für jedes Jahr, in dem das Abkommen gilt, und innerhalb der festgesetzten Fristen, den eigenen Beschäftigten die Ergebnisse der Prämie mit und stellt - über den Unternehmerverband - den territorialen Gewerkschaftsverbänden in schriftlicher Form oder, falls verlangt, anlässlich eines Treffens, die aufgrund der erreichten Ergebnisse durchgeführte Bemessung der Ergebnisprämie vor.

NATIONALER GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSAUSSCHUSS  
VEREINBARUNGSPROTOKOLL

Der Nationale Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit, der gemäß Artikel 4, Abschnitt 1 des NKV vom 26. November 2016 eingesetzt wurde, um die Kultur der Sicherheit und Prävention am Arbeitsplatz zu verbreiten und das Ziel der kontinuierlichen Verbesserung als gemeinsame Werte von Unternehmen, Arbeitnehmern und Parteien auf allen Ebenen zu festigen, hat ein erstes Aktionsprogramm zur Förderung der Anwendung der zahlreichen innovativen Elemente des NKV festgelegt.

Die erste Aktion, die durchgeführt wurde, betraf die öffentliche Initiative, die am 8. Juni in Florenz in einem Unternehmen, BHGE-Nuovo Pignone, organisiert wurde. Sie markierte den Beginn eines gemeinsamen Weges des Wissens und der eingehenden Untersuchung von Beispielen "guter Praktiken" in den verschiedenen Unternehmensrealitäten, um die Entwicklung eines positiven Prozesses der Verbreitung der Kultur der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Bei dieser Gelegenheit unterzeichnete die Kommission eine Absichtserklärung mit dem INAIL, die es ermöglichen wird, das Phänomen der Unfälle und Berufskrankheiten im Metall- und Maschinenbausektor und die Installation von Ausrüstungen, die für eine wirksame Ausübung ihrer Aufgaben erforderlich sind, kennen zu lernen.

Der Nationale Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit hat daher, auch unter Berücksichtigung der bereits gemachten positiven Erfahrungen, die diesem Protokoll beigefügten Leitlinien geteilt.

Die Leitlinien sollen als Leitfaden und Orientierungshilfe dienen, um insbesondere Folgendes zu fördern:

- die Erprobung der so genannten Ausbildungs-Breaks als innovative Methode der Sicherheitsausbildung der Arbeitnehmer gemäß Artikel 1, vierter Abschnitt, Buchstabe C, letzter Absatz, Titel V des NKV (Anhang 1)
- die Entwicklung gemeinsamer Sicherheitssprecher/LDAS-Ausbildungsprojekte in Anwendung der Bestimmungen von Artikel 4, Abschnitt 1 des NKV (Anhang 2).

Der Nationale Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit wird eine regelmäßige Überwachungs- und Überprüfungsaktion zur Umsetzung der Leitlinien gemäß den Anhängen 1 und 2 einleiten, die im Lichte der Erfahrungen, die sich in den Gebieten und Unternehmen entwickeln werden, aktualisiert werden.

Der Nationale Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit verpflichtet sich außerdem, ihre Aktivitäten im Sinne des NKV fortzusetzen und sich dabei auf folgende Bereiche zu konzentrieren:

- Systeme und Methoden zur Meldung und Erkennung von "Beinah-Unfällen" und unsicherem Verhalten sowie die Ausarbeitung von Leitlinien zur Förderung ihrer Verbreitung als Instrument zur Entwicklung einer Kultur der Prävention und kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz
- Initiativen sowie Ausbildungs- und Auffrischungsprojekte für Sicherheitssprecher, die darauf abzielen, ihre Kompetenz in Bezug auf den Metall- und Anlagenbausektor zu verbessern und zu erhöhen, um eine zunehmend qualifizierte Rolle aller Präventionsakteure zu unterstützen;
- Analyse der Daten über Unfälle und Berufskrankheiten in Anwendung der mit dem Inail unterzeichneten Vereinbarung, um die Ursachen und Risikofaktoren zu ermitteln, die im Zusammenhang mit den spezifischen Merkmalen der verschiedenen Tätigkeiten, die zu dieser Kategorie gehören, am häufigsten auftreten;
- Festlegung spezifischer Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Unfallanstalt INAIL zur Verbreitung der Sicherheitskultur am Arbeitsplatz in Bezug auf die Besonderheiten der Kategorie.

Rom, 8. Oktober 2018

## AUSBILDUNGS-BREAKS

(Art. 1, Buchstabe C) letzter Absatz, Sektion Vier – Titel V, NKV 26. November 2016)

### 1. *Ausbildungs-Breaks*

Die Ausbildungs-Breaks sind eine innovative Methode zur Ausbildung von Arbeitnehmern, die nicht in einem traditionellen Klassenzimmer oder mittels e-Learning stattfinden, sondern direkt an den Orten, an denen die Arbeit stattfindet, in Abteilungen oder an Arbeitsplätzen.

Eine Ausbildung, die auf der aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer an der kontinuierlichen Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beruht.

Die Schulungspausen werden entsprechend den technisch-organisatorischen Erfordernissen in die Arbeitszeit gelegt und zielen darauf ab, die Wirksamkeit der Sicherheitsschulung der Arbeitnehmer zu verbessern, indem sie das Lernniveau erhöhen, sie über die mit ihrer Tätigkeit, dem Arbeitsplatz, den verwendeten Geräten/Stoffen und den Präventionstechniken verbundenen Risiken auf den neuesten Stand bringen und ein hohes Maß an Risikowahrnehmung aufrechterhalten.

Der Ausbilder führt mit Unterstützung des Vorgesetzten und des Sicherheitssprechers kurze Schulungen (15-30 Minuten) für kleine Gruppen von Arbeitnehmern zu einzelnen Aspekten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit durch, wobei er sich auf die mit der Tätigkeit verbundenen Risiken, den Arbeitsplatz, die verwendeten Geräte/Stoffe und die entsprechenden betrieblichen Sicherheitsverfahren bezieht.

Die "Ausbildungs-Breaks" ersetzen nicht die Ausbildung, sondern sollen sie verstärken und ergänzen und können für die Auffrischung der Ausbildung von Arbeitnehmern (innerhalb der in Artikel 9 der Vereinbarung Staat-Regionen vom 21. Dezember 2011 in Anwendung von Artikel 37 des G.v.D. Nr. 81/2008 vorgesehenen Fünfjahresfrist von 6 Stunden) gelten, wenn sie von Ausbildern durchgeführt werden, die über die gesetzlichen Anforderungen verfügen (Dekret vom 6. März 2013).

In Unternehmen, die nicht über interne Ausbilder verfügen, die die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, und die nicht beabsichtigen, auf externe Fachkräfte zurückzugreifen, können auch "Ausbildungs-Breaks" aktiviert werden; in diesem Fall wird die Ausbildungspause auf die gleiche Weise wie unten dargestellt durchgeführt, aber obwohl eine Anmeldung empfohlen wird, gilt sie nicht als "Auffrischkurs gemäß Gesetzesdekret 81/2008 und nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen".

Ausbildungs-Breaks sind nicht im Sinne der in Artikel 37 des Gesetzesdekrets Nr. 81/08 vorgesehenen Grundausbildung (allgemeine und spezifische Ausbildung) der Arbeitnehmer gültig.

Die Durchführung der Ausbildung in Form von Ausbildungs-Breaks wird in Absprache mit der Sicherheitssprecher beschlossen. Der Vorgesetzte wird über den Inhalt und den Zeitplan der Breaks für die Bezugsgruppe der Arbeitnehmer informiert. Die Methoden zur Aktivierung und Durchführung der Trainingspausen werden den Arbeitnehmern von den Aufsichtspersonen, LDAS und Sicherheitssprecher, auch gemeinsam, erläutert.

#### 1.1. *Ausbildungs-Breaks zur Auffrischung der Kenntnisse gemäß G.v.D. Nr. 81/2008*

Der LDAS plant die Fortbildung der Arbeitnehmer (Art. 33, G.v.D. Nr. 81/2008) und konsultiert den Sicherheitssprecher im Voraus zur Organisation von Auffrischungsschulungen für Arbeitnehmer in Form von Ausbildungs-Breaks (Art. 50, 1, Buchstabe d, G.v.D. Nr. 81/2008) und zu Vorschlägen für Präventionsmaßnahmen, die auf diese Weise durchgeführt werden sollen (Art. 50, 1, Buchstabe m, G.v.D. Nr. 81/2008). Der Ausbilder/Dozent muss die gesetzlichen Anforderungen erfüllen (Dekret vom 6. März 2013). Das Gesetz sieht vor, dass die Ausarbeitung von Ausbildungen (und Auffrischungsschulungen) für

Arbeitnehmer Gegenstand eines Antrags auf Zusammenarbeit mit dem zuständigen öffentlichen Auftraggeber ist.

Ausbildungs-Breaks können gemäß folgendem Schema gestaltet und geplant werden, das in einzelnen Unternehmen ergänzt und/oder geändert werden kann:

- Analyse interner Dokumente (DVR, DUVRI, PSC, POS usw.), des früheren Schulungsprogramms (ex Art. 37 der GvD 81/2008), der Arbeitsverfahren und der Berichte über "Beinah-Unfälle" und unsicheres Verhalten (sowie aller damit verbundenen Berichte) gemäß den im Unternehmen geltenden Verfahren
- Definition der Ziele
- Prüfung des Verständnisses der italienischen Sprache im Falle der Anwesenheit ausländischer Arbeitnehmer
- Vorbereitung und eventuelle Durchführung von Eingangs- und Ausgangstests (Lernkontrolle)
- Ausarbeitung von didaktischem Material: Blätter zu einzelnen Themen (z. B. Muskel-/Skelettkrankheiten, die im DVR als Risiko identifiziert wurden, Verwendung von PSA, Notfallverfahren, Sicherheitsblätter, "Interview"-Schemata mit Arbeitnehmern für Verbesserungsaspekte usw.), mit möglichem Einsatz von fotografischen Hilfsmitteln, Filmen usw.
- Aufteilung der Arbeitnehmer in kleine Gruppen (maximal 5-10 Personen), die gleichartige Aufgaben ausführen (auch in Bezug auf den Arbeitsplatz, die verwendeten Geräte/Stoffe)
- Planung von Ausbildungs-Breaks (Unterbrechung der Arbeit für ca. 15-30 Minuten in der Regel zu Beginn oder am Ende einer Schicht) unter Beteiligung des Vorgesetzten und der Sicherheitssprecher
- Langzeitbeobachtung der Wirksamkeit von Schulungspausen auf das Verhalten der Arbeitnehmer

Der Ausbilder (auch der LDAS) kann mit Unterstützung des Vorgesetzten und der Sicherheitssprecher einige Schritte befolgen, die hier vorgeschlagen werden:

- Er/sie begibt sich in die Abteilung oder an den Arbeitsplatz in der Nähe des Arbeitsplatzes und führt den möglichen Eingangstest für die ausgewählte Gruppe durch, um zu überprüfen, ob sich die Teilnehmer an die Grundausbildung erinnern (maximal 4-5 Fragen).
- Nach der Überprüfung der Ergebnisse gibt er den Arbeitnehmern ein "Break-Formular" (das entsprechend den Prioritäten zu erstellen ist, die sich aus der Prüfung des DVR ergeben haben, z. B. Verwendung der ggf. bereitgestellten PSA, Vorgehensweise bei der Handhabung von Lasten oder wiederholten Bewegungen usw.), fährt mit einer kurzen Zusammenfassung des Inhalts fort, gefolgt von einer oder mehreren Übungen
- Die Pause berücksichtigt alle im DUVRI oder PSC aufgeführten Interferenzrisiken im Falle der Anwesenheit von Auftrag nehmenden Firmen oder Selbstständigen innerhalb der Abteilung/des Bereichs/des Büros usw., auf die Bezug genommen wird, und fördert die maximale Beteiligung aller von den genannten Risiken betroffenen Arbeitnehmer
- Am Ende wird eine kurze Diskussion/Debatte über das Thema der Schulungspause und über alle in diesem Zusammenhang gemeldeten Beinah-Unfälle oder unsicheren Verhaltensweisen geführt.
- Am Ende wird der mögliche Lernkontrolltest (Exit-Test) durchgeführt
- Der Ausbilder (auch der LDAS) und der Vorgesetzte und der Sicherheitssprecher vergleichen schließlich die Ergebnisse der Eingangs- und Ausgangstests
- Der Ausbilder (auch der LDAS), der Vorgesetzte und der Sicherheitssprecher überprüfen regelmäßig die Wirksamkeit der Ausbildungs-Breaks mit besonderem Augenmerk auf das tatsächliche Verhalten der Arbeitnehmer und bereiten erforderlichenfalls Korrekturmaßnahmen vor.
- Die Ausbildungs-Breaks werden regelmäßig durchgeführt (Kontinuität) und intern aufgezeichnet; wenn sie die genannten gesetzlichen Anforderungen erfüllen, wird eine Bescheinigung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen erstellt (mit den geleisteten Stunden, um die fünfjährige Gesamtstundenzahl zu vervollständigen)

### *1.2. Ausbildungs-Breaks, die nicht als Aktualisierung gemäß G.v.D. Nr. 81/2008 gültig sind*

Ausbildungs-Breaks ohne verpflichtende Aktualisierungsgültigkeit können in gleicher Weise durchgeführt werden aber in diesem Fall:

- ist es nicht notwendig, dass der Ausbilder die gesetzlichen Anforderungen erfüllt
- ist es nicht notwendig, die paritätische Landeskommission (OPP) um Zusammenarbeit zu bitten.

- ist es nicht möglich, eine Bescheinigung im Sinne des G.v.D. Nr. 81/2008 auszustellen. Es ist ratsam, die Breaks in einer anderen Form zu registrieren

## MÖGLICHE VORTEILE

Die Stärkung der Rolle und die aktive Mitarbeit der LDAS, der Vorgesetzten bei der Einführung von Ausbildungs-Breaks können bestimmte Vorteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen, wie beispielsweise:

- Erleichterung der Gruppenarbeit
- Stärkere Konzentration auf das Risikothema der Schulungsmaßnahme in Bezug auf die Aufgabe des Arbeitnehmers, den Arbeitsplatz, die verwendete Ausrüstung usw., da der Ort der Schulungsmaßnahme genau dort ist, wo die Arbeit ausgeführt wird
- Aktive Beteiligung/Diskussion der Arbeitnehmer
- Hohe Aufmerksamkeit der Teilnehmer bei kurzen Sitzungen und größere Bereitschaft, Fragen zu stellen
- Konkretheit: in direktem Kontakt mit dem Risiko/hohe Wahrnehmung/Motivation
- Vorschlag für mögliche alternative Lösungen
- Teilen von Emotionen
- Vergnügen für die Arbeitnehmer. Günstiges Klima für diese Art der nicht-formalen, aber effektiven Ausbildung
- Meldung von Beinah-Unfällen und unsicherem Verhalten
- Lösung möglicher Probleme ohne Sanktionierung von Verhaltensweisen, sondern durch Stärkung der Präventionskultur
- Die Ausbildung ist kontinuierlich und erstreckt sich über einen längeren Zeitraum
- Beaufsichtigung durch den LDAS
- Aktive Rolle des Vorgesetzten (Einbeziehung und Befähigung)
- Aktive Beteiligung der Sicherheitssprecher (Beobachtungen, Vorschläge)
- Zusammenarbeit mit der paritätischen Landeskommission (OPP)
- Nützlich für die Aktualisierung des Risikobewertungsdokuments

Anhang 7.2.

## GEMEINSAME AUSBILDUNGSRICHTLINIEN VON LDAS/SICHERHEITSSPRECHERN (Art. 4, Abschnitt Eins, NAKV 26 November 2016)

### 2. Gemeinsame LDAS/Sicherheitssprecher-Ausbildung

#### *Allgemeines Ziel*

Der nationale Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit beabsichtigt, den paritätischen Landeseinrichtungen Leitlinien und Anweisungen für gemeinsame LDAS/Sicherheitssprecher-Ausbildungsprojekte zu geben.

Der Vorschlag zielt darauf ab, durch ein partizipatives und gemeinsames System die Beziehungen, die Kommunikation und die Zusammenarbeit zwischen Sicherheitssprecher und LDAS zu stärken, um die Kultur des Arbeitsschutzes zu verbessern und ein wirksames Präventions- und Schutzsystem im Unternehmen zu entwickeln.

#### *Spezifische Ziele*

Überprüfung einer effektiven Methode des gegenseitigen Abgleichs und der Konsultation zwischen Sicherheitssprecher und LDAS über die Handhabung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (z.B. auch mit Bezug auf das Dokument zur Risikobewertung) oder POS (Titel IV, GvD Nr. 81/08).

Die Sicherheitssprecher mit nützlichen Instrumenten ausstatten, um aktiv an der Risikobewertung teilzunehmen. Analyse der Verfahren und Methoden, die in den Arbeitszyklen, an den Arbeitsplätzen und im Dokument zur Risikobewertung Anwendung finden.

Verwaltung der geplanten Sitzungen zwischen Sicherheitssprecher und LDAS zur Vertiefung von Themen im Zusammenhang mit spezifischen Risiken, wie z. B. Muskel-Skelett-Erkrankungen, bestimmte Maschinen und Geräte, Arbeiten und Aufgaben, wiederkehrende Gefahrensituationen, Arbeitsverfahren und -

organisation, Erkennungs- und Analysesysteme für "Beinahe-Unfälle" und unsichere Verhaltensweisen usw., die im Risikobewertungsdokument analysiert wurden oder verbessert werden sollen.  
Handeln im Einklang mit den Möglichkeiten und Beschränkungen, die durch die Gesetzgebung und nationale und/oder betriebliche Kollektivverträge festgelegt sind.

#### *Danksagungen und Vorträge*

- Die Ausbildung gilt als Auffrischung der Sicherheitssprecher und LDAS:

Um als Auffrischung gültig zu sein, muss die gemeinsame Ausbildung in der gleichen Art und Weise durchgeführt werden, wie sie in der Vereinbarung Staat-Regionen vom 7. Juli 2016 für LDAS, Art. 37 G.v.D. 81/08, mit Verweisen auf die kollektiven Verträge (sofern vorhanden) für Sicherheitssprecher definiert ist (für die Ausbildung von Sicherheitssprecher müssen die zuständigen paritätischen Landeskommission aktiviert werden).

Die Ausbildungsmodule werden von Ausbildern durchgeführt, die die Anforderungen des interministeriellen Dekrets vom 6. März 2013 über die "Qualifikationskriterien für die Figur des Ausbilders für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Artikel 6, Absatz 8, Buchstabe m-bis) des GvD Nr. 81/2008 in seiner geänderten und ergänzten Fassung erfüllen.

#### BEISPIEL FÜR ZWEI ARTEN VON GEMEINSAMEN AUSBILDUNGSGÄNGEN - ÜBERBETRIEBLICHE KURSE

DIE FOLGENDE AUFZÄHLUNG IST BEISPIELHAFT UND STELLT EINE ERSTE LISTE VON THEMEN DAR, DIE FÜR DIE GEMEINSAME AUSBILDUNG VORGESCHLAGEN WERDEN SOLLEN UND DIE FÜR DEN SPÄTEREN VORSCHLAG DURCH THEMEN ERGÄNZT WERDEN MÜSSEN, DIE ENG MIT DEN BESONDERHEITEN DES MASCHINEN- UND ANLAGENBAUS VERBUNDEN SIND.

KURS 1 - FÜR BETRIEBLICHE SICHERHEITSSPRECHER/LDAS - UNTERNEHMEN MIT MEHR ALS 200 MITARBEITERN

8-STÜNDIGER KURS MIT ZWEI 4-STÜNDIGEN AUSBILDUNGSMODULEN

##### *Modul 1*

Das System der Beziehungen und der Kommunikation

- Das System der Beziehungen: Sicherheitssprecher, LDAS - Arbeitgeber, Betriebsarzt, Arbeitnehmer, öffentliche Einrichtungen, Selbstständige, Auftragnehmer, etc.
- Grundzüge der Kommunikationsmethoden, -techniken und -instrumente
- Merkmale und Ziele, die die Beziehungen beeinflussen
- Rolle der Kommunikation in verschiedenen Arbeitssituationen und entsprechend den Sicherheitssprecher/LDAS-Rollen
- Identifizierung von Konsens- und Widerspruchspunkten bei der Suche nach gemeinsamen Positionen
- Das Kommunikationsnetz im Unternehmen
- Leitung der Arbeitssitzungen und des regelmäßigen Treffens
- Abschluss der Sitzung und Planung von Aktivitäten
- Aktivitäten nach der Sitzung
- Fragen im Zusammenhang mit der subjektiven Wahrnehmung von Risiken

##### *Modul 2*

Die Rolle von Information und Ausbildung

- Informationsquellen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Methoden zur korrekten Information im Unternehmen (Sitzungen, spezielle Arbeitsgruppen, Konferenzen, Informationsseminare usw.)
- Informationsmittel für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Rundschreiben, Plakate, Broschüren, audiovisuelle Medien, Aushänge, Nachrichten, Netzsysteme usw.).

- Von der Risikobewertung bis zur Erstellung von betrieblichen Informations- und Ausbildungsplänen
- Übung im Unternehmen zu einigen zuvor definierten Fällen und Diskussion von Verbesserungsvorschlägen

## KURS 2 - FÜR SICHERHEITSPRECHER UND LDAS VERSCHIEDENER BETRIEBE - UNTERNEHMEN MIT WENIGER ALS 200 MITARBEITERN

### 4-STÜNDIGER KURS MIT EINEM EINZIGEN SCHULUNGSMODUL

#### Einzelnes Modul

##### Das System der Beziehungen und der Kommunikation

- Das System der Beziehungen: Sicherheitssprecher, LDAS - Arbeitgeber, Betriebsarzt, Arbeitnehmer, öffentliche Einrichtungen, Selbstständige, Auftragnehmer, etc.
- Grundzüge der Kommunikationsmethoden, -techniken und -instrumente
- Methoden zur korrekten Information im Unternehmen (Sitzungen, spezielle Arbeitsgruppen, Konferenzen, Informationsseminare usw.) und Instrumente (Rundschreiben, Plakate, Broschüren, audiovisuelle Medien, Aushänge, Nachrichten, Netzsysteme usw.).
- Merkmale und Ziele, die die Beziehungen beeinflussen
- Die Rolle der Kommunikation in verschiedenen Arbeitssituationen
- Identifizierung von Konsens- und Widerspruchspunkten bei der Suche nach gemeinsamen Positionen
- Das Kommunikationsnetz im Unternehmen
- Verwaltung der Arbeitssitzungen und der regelmäßigen Treffen
- Abschluss des Treffens und Planung von Aktivitäten
- Aktivitäten nach der Sitzung
- Fragen im Zusammenhang mit der subjektiven Wahrnehmung von Risiken

# NATIONALER VERTRAG ZUR REGELUNG DER BERUFSSPEZIALISIERENDEN LEHRE IN DER METALLINDUSTRIE UND IM ANLAGENBAU

## *Prämisse*

In Anbetracht des Ausbildungszwecks dieser Einrichtung und der Bedeutung der Kompetenzen der Personen für die Beschäftigungsfähigkeit und die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit sehen die Parteien die berufsspezialisierende Lehre als den bevorzugten Weg für den Eintritt von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt an, da sie eine stabile und hochwertige Beschäftigung fördert.

## *Art. 1 - Allgemeine Bestimmungen*

Die berufsspezialisierende Lehre ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das im Sinne von Art. 44, Absatz 1 des Legislativdekrets 81/2015 der Berufsbildung und der Beschäftigung von Jugendlichen und dem Erwerb einer beruflichen Qualifikation zu Vertragszwecken dient.

Mit einem Lehrvertrag können Jugendliche ab achtzehn Jahren und bis höchstens neunundzwanzig Jahre eingestellt werden, vorbehaltlich der gesetzlich vorgesehenen Abweichungen.

Zu den erreichbaren Kategorien zählen nicht die Einstufungsebenen D1 und A1.

Die Einstellung über einen Lehrvertrag untersteht den geltenden Gesetzesbestimmungen.

Für Lehrverträge, die ab dem 1. Juni 2021 abgeschlossen werden, wird der Arbeitnehmer in die Ebene eingestuft, die der zu erreichenden Berufsqualifikation entspricht, mit Anwendung des entsprechenden Vergütungs-Prozentsatzes im Einklang mit dem am Ende der Lehrzeit zu absolvierenden Ausbildungsweg, wie in Artikel 8 geregelt.

Der Lehrling darf nicht mit Akkordlohn vergütet werden.

Was nicht von den Gesetzesbestimmungen und vorliegendem Vertrag geregelt wird, dafür sind für die Lehrlinge die Bestimmungen des geltenden NKAV verbindlich.

## ÜBERGANGSREGEL

Die vor dem 1. Juni 2021 eingestellte Lehrlinge werden - unbeschadet der Anwendung der Klauseln bezüglich der Einstufung und der entsprechenden Vergütung, die in dem gemäß NKAV vom 26. November 2016 unterzeichneten Lehrvertrag festgelegt wurden - ab dem 1. Juni 2021 automatisch in die Kategorie D1 eingestuft, wenn die Einstufungszeit in der 1. Kategorie noch nicht abgeschlossen ist.

## *Art. 2 - Vertragsdauer*

Die Mindestdauer des Lehrvertrags beträgt sechs Monate. Die Höchstdauer des Lehrvertrags beträgt hingegen 36 Monate. Für die Arbeitnehmer, die im Besitz eines Diploms der EQ-Stufe 4, eines höheren technischen Diploms des ITS (EQ-Stufe 5) oder eines Dokortitels (EQ-Stufen 6 und 7) sind, der mit der zu erwerbenden beruflichen Qualifikation zusammenhängt, wird diese Dauer um sechs Monate verkürzt.

Für Berufsbilder, die in der deklaratorischen Liste der Ebene D2 angeführt sind, und die zur Serienfertigung an Fließbändern oder einfachen Montagelinien eingesetzt werden, beträgt die Dauer 24 Monate, wenn es sich um kurze, einfache und sich wiederholende Tätigkeiten handelt, die sich auf jeden Fall nicht in die dritte Kategorie einordnen lassen.

## *Art. 3 - Anerkennung und Aufwertung vorheriger Lehrzeiten*

Die im Rahmen der Berufslehre oder der Lehre zum Erwerb der Qualifikation und des Berufsdiploms für mindestens 12 Monate, auch bei mehreren Arbeitgebern geleisteten Lehrzeiten werden hinsichtlich der Gesamtdauer der Lehrdauer anerkannt, sofern keine Unterbrechungen von über einem Jahr dazwischen liegen und sofern sie sich auf die gleiche Tätigkeit beziehen. In diesem Fall wird der Lehrvertrag um sechs Monate verkürzt, unbeschadet des Erfordernisses, die im vorstehenden Artikel genannte Qualifikation zu besitzen.

Zu diesem Zweck ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Falle der Auflösung des Vertragsverhältnisses vor Vertragsende die Lehrzeit entsprechend den geltenden Gesetzen in das Ausbildungsheft einzutragen.

Dieses Dokument ist vom Arbeitnehmer bei der Einstellung vorzulegen, um die Anerkennung der zuvor für die gleiche Berufsqualifikation in anderen Betrieben geleisteten Lehrzeit und Ausbildungsstunden zu erhalten.

#### Art. 4 - Ausbildung

Der Ausbildungsweg der Berufslehre ist in die Arbeitstätigkeit eingebaut und wird, Personen bezogen, an die Grund- bzw. Ausgangskennnisse des Lehrlings und an die zu erlangenden fachtechnischen und fachberuflichen Kompetenzen (die als Bezug geltenden beruflichen Standards) ausgerichtet.

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die als Bezug geltenden beruflichen Standards jene sind, die sich aus den exemplarischen Mustern der Ausbildungsberufe ableiten lassen wie sie von der Nationalen Kommission für Berufsbildung und Lehre am 28. März 2006 festgelegt wurden (in Anlage zu diesem Vertrag) oder solche, die sich aus spezifischen, gegebenenfalls im Betrieb bestehenden Berufsbildern ergeben.

Die Vertragsparteien sehen beispielhaft folgende mit Betrieb und Beruf verbundene Themenbereiche: Kenntnis der Produkte und Dienstleistungen der Branche und des Betriebs; Kenntnis der Arbeitsorganisation im Unternehmen und Rolle des Lehrlings im Unternehmen; Kenntnis und Anwendung der fachlichen und wissenschaftlichen Grundlagen des Berufs; Kenntnis und Nutzung der Arbeitstechniken und -methoden; Kenntnis und Nutzung der Arbeitsinstrumente und Technologien; Kenntnis und Nutzung der persönlichen Sicherheitsvorrichtungen und Umweltschutzmaßnahmen; Kenntnis der Produkt-, Prozessinnovationen und der Innovationen des Umfelds.

##### *Individueller Ausbildungsplan und Ausbildungsstunden*

Die Parteien des individuellen Arbeitsvertrags legen im individuellen Ausbildungsplan (IAP), dessen Vordruck dieser Regelung beiliegt, den Ausbildungsgang fest, der in Übereinstimmung mit den als Bezug geltenden beruflichen Standards, die sich auf die vertraglich zu erreichende Qualifikation beziehen, gestaltet wird und auf die vom auszubildenden Arbeitnehmer besessenen Kenntnissen und Fähigkeiten abgestimmt ist.

Die Berufslehre umfasst im jährlichen Durchschnitt nicht weniger als 80 Ausbildungsstunden, welche auch die im Staat-Regionen-Abkommen vom 21. Dezember 2011 vorgesehene theoretische Einführung in die spezifischen mit der Tätigkeit verbundenen Risiken beinhaltet; diese Ausbildung kann auch im Prozess der Arbeit (on the job) oder in Form der Beistelllehre erfolgen. Laut Absatz 3 von Art. 44 des GvD 81/2015 kann die Berufslehre durch das öffentliche Bildungsangebot, falls ein solches besteht, zwecks Erwerbes von Grund- und Schlüsselkompetenzen ergänzt werden.

Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses kann der Individuelle Ausbildungsplan (IAP) infolge einstimmiger Bewertung des Lehrlings, des Betriebs und des betrieblichen Ausbilders/Tutors abgeändert werden. Die erfolgte Ausbildung und die gegebenenfalls im Sinne des Vertrags erworbene Qualifikation werden im Ausbildungsheft des Bürgers (libretto formativo) verzeichnet und festgehalten. Bis zum vollständigen Wirksamwerden des Ausbildungsheftes tragen die Parteien des individuellen Arbeitsvertrags Sorge, dass die Ausbildungstätigkeit mit Hilfe des in Anlage zu dieser Regelung stehenden Vordrucks bescheinigt wird.

##### *Tutor bzw. Betrieblicher Referent (betriebliche Ansprechperson)*

Zur Einführung eines Lehrvertrages muss es einen Tutor bzw. eine betriebliche Ansprechperson geben, der im individuellen Ausbildungsplan (IAP) namentlich angeführt sein muss und über die angemessene Berufsqualifikation und Erfahrung verfügt.

Der Tutor bzw. der betriebliche Referent gestaltet die Aufnahme des Lehrlings im Arbeitskontext und fördert und unterstützt die Eingliederung und Integration desselben in den Betrieb; er trägt zur Ausarbeitung des Ausbildungsplans bei, überprüft die Lernfortschritte und bescheinigt, auch hinsichtlich Artikel 7, Abs. 1, des Gesetz vertretenden Dekrets 167/2011, den Ausbildungsgang durch Ausfüllen des Erhebungsbogens über die Ausbildungstätigkeit, der diesem Vertrag in der Anlage beiliegt. Dieser Bogen muss zum Nachweis der Kenntnisnahme auch vom Lehrling unterschrieben werden.

Tutor kann auch der Unternehmer selbst sein.

#### Art. 5 - Paritätische Einrichtungen

Die Nationale Kommission für Berufsausbildung gemäß Art. 6, Punkt 6.1, Sektion 1 des Nationalen Kollektivvertrags hat hinsichtlich des Lehrvertrages folgende Aufgaben:

- neue Musterprogramme für Ausbildungsprofile zu den bereits mit diesem Vertrag verbundenen hinzufügen, auch durch Formen der Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen auf der Grundlage spezifischer, im Unternehmen vorhandener Profile, im Einklang mit der Entwicklung von Industrie 4.0;
- Evaluierung der Einrichtung einer E-Learning-Plattform, auch durch die Aktivierung geeigneter Finanzmittel, um den Unternehmen die Möglichkeit zu geben, ein aktualisiertes Instrument zu bereichsübergreifenden Themen zu nutzen, wenn es kein öffentliches Schulungsangebot gibt.

Die territorialen Kommissionen für die Berufsausbildung gemäß Art. 6, Punkt 6.2, Sektion 1 haben folgende Aufgaben:

- a) Ausarbeitung oder Aktualisierung von Ausbildungsprofilen, die den von der Nationalen Kommission ausgearbeiteten und diesem Vertrag anliegenden entsprechen, auf der Grundlage des im Gebiet ermittelten Bedarfs;
- b) Monitoring der Nutzung der Berufslehre im jeweiligen Gebiet, auch mit Bezug auf die Nutzung des von den Regionen bzw. Autonomen Provinzen gestalteten Bildungsangebots.

#### *Art. 6 - Einstellung*

Im Einstellungsschreiben werden neben den Angaben gemäß Art. 1, Sektion 4, Titel I des Nationalen Kollektivvertrags die den Gegenstand des Lehrvertrages bildende berufliche Befähigung, die entsprechende Einstufungsebene, der Verlauf der Vergütung gemäß nachstehendem Art. 8 und die Kategorie, in welche die Zuweisung erfolgt, angegeben.

Dem Einstellungsschreiben wird der individuelle Ausbildungsplan beigelegt.

#### *Art. 7 - Probezeit*

Für die Einstellung des Lehrlings auf Probe ist die Schriftform erforderlich. Die Probezeit entspricht der Regelprobezeit wie sie im geltenden Nationalen Kollektivvertrag für die Einstufungsebene vorgesehen ist, die der zu erreichenden beruflichen Qualifikation entspricht.

Während der Probezeit kann jeder Vertragspartner ohne Kündigungsfrist und entschädigungslos vom Vertrag zurücktreten; die tatsächlich geleisteten Arbeitstage werden bezahlt.

Sollte die Probezeit durch Krankheit oder Unfall unterbrochen werden, kann der Lehrling die Probezeit vollständig ableisten, wenn er in der Lage ist, die Arbeit innerhalb einer Anzahl von Tagen, die der Hälfte der Probezeit entspricht, wieder aufzunehmen.

#### *Art. 8 – Einstufung und Entlohnung*

Arbeitnehmer, die ab dem 1. Juni 2021 im Rahmen des Lehrvertrags eingestellt werden, werden in die Einstufungsebene eingestuft, die der zu erreichenden beruflichen Qualifikation entspricht.

Die Vergütung entspricht der vertraglichen Mindestvergütung der Einstufungsebene, die der zu erwerbenden Berufsqualifikation entspricht, und wird entsprechend dem am Ende der Lehre zu absolvierenden Ausbildungsweg zu den in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Prozentsätzen und entsprechenden Anwendungszeiträumen angepasst, unbeschadet unterschiedlicher Absprachen zwischen den vertragsschließenden Parteien.

Gesamtdauer Monate	Erster Abschnitt		Zweiter Abschnitt		Dritter Abschnitt	
	Monate	Prozentsatz	Monate	Prozentsatz	Monate	Prozentsatz
36	12	85%	12	90%	12	95%
30	10	85%	10	90%	10	95%
24	8	85%	8	90%	8	95%

Sollte die Gesamtdauer des Ausbildungsvertrags kürzer sein als in der Tabelle angegeben, so wird die Dauer der einzelnen Zeitabschnitte proportional angepasst, unbeschadet des relativen Prozentsatzes der für die drei Zeitabschnitte geltenden Vergütung.

Der Stundenlohn wird auf der Grundlage des Teilers 173 festgelegt.

#### *Art. 9 - Dreizehnter Monatslohn*

Das Unternehmen zahlt dem Lehrling zu Weihnachten einen 13. Monatslohn, dessen Bemessung auf der Grundlage von 173 Stunden der tatsächlichen Gesamtvergütung erfolgt.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres, hat der Lehrling Anspruch auf so viele Zwölftel des Betrags der Weihnachtsgratifikation, wie er Monate im Betrieb gearbeitet hat.

Der Monatsbruchteil über 15 Tage wird diesbezüglich als ganzer Monat gerechnet.

#### *Art. 10 - Krankheit und Unfall*

Bei Krankheit oder Unfall des Lehrlings, der nicht in Probezeit steht, gelten hinsichtlich der Beibehaltung des Arbeitsplatzes und der wirtschaftlichen Behandlung die Bestimmungen gemäß Art. 1 und 2, Sektion 4, Titel VI.

#### *Art. 11 - Verlängerung der Lehrzeit*

Wenn die Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Kindbett die dreißig Tage übersteigt, so wird der Lehrvertrag um die Dauer der Abwesenheit verlängert. Wenn Abwesenheiten über dreißig Tage aus anderen als den oben angeführten Gründen eintreten, so bestimmen die Partner des individuellen Arbeitsvertrags die Möglichkeit einer Verlängerung.

#### *Art. 12 – Zusatzrente, Ergänzende Gesundheitsfürsorge - Welfare*

Für die Arbeitnehmer, die Gegenstand vorliegenden Vertrags sind, kommen die Bestimmungen laut den Artikeln 15, 16, 17, Sektion 4, Titel IV zur Anwendung.

#### *Art. 13 – Rücktritt oder Erteilung der Berufsqualifikation*

Aufgrund der Eigentümlichkeit des Lehrvertrags, nämlich einen doppelten Rechtsgrund zu enthalten (*contratto a causa mista*) endet die Ausbildungszeit bei Abschluss der Lehrzeit; die Parteien des individuellen Arbeitsvertrags können vom Vertrag zurücktreten, indem sie im Sinne des Artikels 2118 des Bürgerlichen Gesetzbuches eine Kündigungsfrist von 15 Tagen einhalten, dessen Laufzeit mit Abschluss des Lehrvertrags beginnt. Während der Kündigungsfrist gelten die Regelungen des Lehrvertrags. Wird die Möglichkeit des Rücktritts nicht genutzt, so läuft die der Vertrag als normales, unbefristetes, abhängiges Arbeitsverhältnis weiter mit Erteilung der Berufsqualifikation, die Gegenstand des Lehrvertrags war.

Für den Arbeitnehmer, der im Dienst behalten wird, wird die Lehrzeit auf das Dienstalter angerechnet; dies sowohl zwecks der gesetzlich vorgesehenen Einrichtungen als auch aller anderen vom Nationalen Kollektivvertrag eingeführten und geregelten Einrichtungen, mit Ausnahme der periodischen Dienstalterszuschläge. Für Arbeitnehmer, die im Besitz eines Oberschulabschlusses sind, der mit der vertraglich zu erwerbenden Qualifikation zusammenhängt, und im Dienst behalten werden, wird die Lehrzeit hinsichtlich der beruflichen Mobilität gemäß Artikel 1, Buchst. B), Punkt IV, Sektion 4, Titel II, im Ausmaß von 12 Monaten angerechnet.

#### *Art. 14 - Laufzeit*

Diese Regelung ist Bestandteil des Nationalen Kollektivvertrags und unterliegt dessen Gültigkeit.

# NATIONALER VERTRAG ZUR REGELUNG DER LEHRE ZUM ERWERB EINER QUALIFIKATION UND EINES BERUFSBILDUNGSDIPLOMS SOWIE EINES OBERSCHULDIPLOMS UND DES NACHWEISES DER HÖHEREN TECHNISCHEN SPEZIALISIERUNG

## *Prämisse*

Die Vertragsparteien betrachten die Lehre laut Art. 43 des Legislativdekrets Nr. 81/2015, als Lehre der ersten Stufe oder traditionelle Lehre bezeichnet, als ein nützliches Instrument zur Integration von Bildungssystem und Arbeitswelt, das zur Steigerung der Beschäftigbarkeit der Jugendlichen und zu ihrer leichteren und verbesserten Eingliederung in den Arbeitsmarkt beitragen kann.

Die vertragsschließenden Parteien nehmen zur Kenntnis, dass die Auffassung der Lehre als Weg zum Erwerb einer Berufsqualifikation (Fachabschluss der Berufsschule), eines staatlichen Fachdiploms, des Maturadiploms und der Bescheinigung der höheren technischen Spezialisierung laut Art. 43 des GvD Nr. 81/2015 die Grundlage und die konkrete Umsetzungsrichtung für nachstehende Regelung bildet.

## *Art. 1. – Allgemeine Bestimmungen.*

Mit diesem Lehrvertrag der ersten Stufe (traditionelle Lehre) können Jugendliche zwischen vollendetem 15. und vollendetem 25. Lebensjahr angestellt werden.

In Betrachtung des doppelten Status, einmal Schüler bzw. Student und dann auch Lehrling (Arbeitnehmer), bezieht sich die vereinbarte vorliegende Regelung ausschließlich auf die Tätigkeiten, die Ausbildungstätigkeiten inbegriffen, im Betrieb.

Sofern nicht in dieser Regelung berücksichtigt, gelten für Lehrlinge, soweit vereinbar, die Bestimmungen des derzeitigen NKAV.

## *Art. 2. – Dauer.*

Unbeschadet der regionalen Bestimmungen wird die Vertragsdauer in Abhängigkeit von der zu erwerbenden Berufsqualifikation oder des Diploms festgesetzt und darf jedenfalls nicht kürzer als sechs Monate und nicht länger als:

- a) drei Jahre für den Erwerb der staatlichen Berufsqualifikation der Fachlehranstalt und jener der regionalen Berufsbildung bzw. Landesberufsbildung;
- b) vier Jahre für den Erwerb des Diploms der staatlichen Fachlehranstalt und der Berufsbildung;
- c) vier Jahre für den Erwerb des Diploms einer Fachoberschule;
- d) zwei Jahre für den Besuch des maturaführenden Lehrgangs zur staatlichen Abschlussprüfung laut Art. 15, Absatz 6 des GvD Nr. 226/2005;
- e) ein Jahr für den Erwerb des Diploms der staatlichen Fachlehranstalt und der Berufsbildung für jene - die bezogen auf die entsprechende Berufsausrichtung - schon im Besitz des staatlichen Berufsqualifikation und jener der regionalen Berufsbildung bzw. Landesberufsbildung sind;
- f) ein Jahr für den Erwerb des Nachweises der höheren technischen Spezialisierung.

Mit Bezug auf die in der Sammlung laut Art. 41, Absatz 3 des GvD Nr. 81/2015 enthaltenen Berufsqualifikationen können die Arbeitgeber den Lehrvertrag für jene Jugendliche mit Berufsqualifikation und mit Oberschulabschluss bis zu einem Jahr verlängern, die den Ausbildungsweg zum Erwerb der Berufsqualifikation, des Berufsdiploms mit Erfolg abgeschlossen haben; Zweck und Nutzen dieser Verlängerung ist die Festigung und der Erwerb zusätzlicher beruflicher und fachtechnischer Kompetenzen, die auch dem Erwerb des Nachweises höherer technischer Spezialisierung und - nach dem einjährigen, maturaführenden Lehrgang zur staatlichen Abschlussprüfung laut Art. 15, Absatz 6 des GvD Nr. 226/2005 – des beruflichen Maturadiploms dienen.

Der Lehrvertrag kann auch bis zu einem Jahr verlängert werden, falls am Ende der vorgenannten Ausbildungswege der Lehrling die Berufsqualifikation, das Diplom, den Nachweis der höheren technischen Spezialisierung oder am Abschluss des maturaführenden Lehrgangs das berufliche Maturadiplom nicht erworben hat.

## *Art. 3. – Der Individuelle Ausbildungsplan (IAP) und die betriebsinterne und externe Bildung.*

Die didaktische Organisation der Ausbildungswege der Lehre gliedert sich in Abschnitte von betriebsinterner und externer Bildung. Die Ausbildungswege werden zwischen der Bildungsinstitution und dem Arbeitgeber vereinbart und auf der Grundlage des von beiden abgeschlossenen Protokolls umgesetzt. Die internen und externen Bildungstätigkeiten ergänzen sich, um die Lernziele der in der Bildungsordnung vorgesehenen Ausbildungswege zu erreichen.

Der Individuelle Ausbildungsplan (IAP) wird von der Bildungsinstitution mit Einbeziehung des Arbeitgebers gemäß dem Interministeriellen Dekret zu den Bildungsstandards vom 12. Oktober 2015 verfasst (siehe Anlage zu vorliegender Regelung) und legt Inhalt und Dauer der Lehrausbildung fest.

Die Gliederung der internen und externen Ausbildungsabschnitte erfolgt unter Berücksichtigung der Ausbildungs- und Berufserfordernisse des Betriebs und der technischen und beruflichen Fachkompetenzen, die mit den Lerninhalten der Bildungsordnung verknüpft sind und im Betrieb erworben werden können.

Hinsichtlich der Begrenzung der Dauer der internen und externen Ausbildung und sofern hier nicht diesbezüglich festgesetzt wird ausdrücklich auf Art.5 des zitierten Interministeriellen Dekrets verwiesen.

#### Art. 4. – Probezeit.

Die Probeanstellung des Lehrlings muss mit einem schriftlichen Dokument erfolgen. Die Probezeit beträgt 160 Anwesenheitsstunden im Betrieb.

Während dieser Zeit kann jeder Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entschädigung für fristlose Kündigung vom Vertrag zurücktreten und es werden die Stunden bzw. Tage der Anwesenheit im Betrieb entlohnt.

#### Art. 5. – Einstufung und Entlohnung.

Einzig für die Festlegung der Bezugsentlohnung des mit Vertrag laut Art. 43 des Legislativdekrets Nr.81/2015 angestellten Lehrlings wird herkömmlicherweise die Kategorie D2 des Einstufungssystems des NKA V herangezogen.

Für die zu Lasten des Arbeitgebers gehenden Ausbildungsstunden wird dem Lehrling – im Sinne der Bestimmungen des Art. 43 des Legislativdekrets Nr.81/2015 - eine Entlohnung in Höhe von 10% des tabellarischen Grundlohns laut obigem Absatz zuerkannt.

Für die Stunden, die vom Lehrling über den sogenannten „Stundenplan der Bildungsordnung“ hinaus geleistet wurden, kommen die nachfolgend angeführten Prozentsätze des tabellarischen Grundlohns der Kategorie D2 zur Anwendung:

Lehre für den Erwerb von:	Schuljahr	Stundenentlohnung für die Arbeit im Betrieb
staatlichen Berufsqualifikation und Qualifikation regionalen Berufsbildung (Landesberufsbildung)	Zweites	55%
	Drittes	60%
Diplom der staatlichen Fachlehranstalt und der Berufsbildung oder der Oberschule (Sekundarstufe II)	Zweites	55%
	Drittes	60%
	Viertes	65%
<i>(ausschließlich für die fünfjährigen, staatlichen Bildungswege)</i>	Fünftes	70%
Diplom der staatlichen Fachlehranstalt und der Berufsbildung für jene, die - bezogen auf die entsprechende Berufsausrichtung - schon im Besitz der staatlichen Berufsqualifikation (Fachlehranstalt-IeFP) und jener der regionalen Berufsbildung bzw. Landesberufsbildung sind	Einmaliges	65%
Maturaführender Lehrgang zur staatlichen Abschlussprüfung	Erstes Jahr	65%
	Zweites	70%
Nachweis der höheren technischen Spezialisierung	Einmaliges	70%

Die Lehrlinge laut vorliegendem Artikel können zu den gleichen Bedingungen, die für alle Beschäftigten gelten, die gegebenenfalls vom Betrieb bereitgestellten Dienste nutzen wie beispielsweise den Mensa- und Transportdienst.

#### *Art. 6. – Urlaub.*

Der Lehrling hat Anrecht auf 4 Wochen Urlaub (30 Arbeitstage bis zum vollendeten 16. Lebensjahr) und auf 40 Stunden bezahlter Freistellungen.

Die Entlohnung der Urlaubstage entspricht der Entlohnung für die gearbeiteten Stunden.

In der Regel wird der Urlaub in Übereinstimmung mit der Unterbrechung der Unterrichtstätigkeiten gemäß Schulkalender der Bildungsanstalt genossen.

#### *Art. 7. – Rücktritt.*

Die Frist zur Ausübung des Rücktritts wird im individuellen Vertrag, in Übereinstimmung mit der im Vertrag mit der Bildungsanstalt vorgesehenen und mit Bezug auf die Übermittlung des Ergebnisses der Abschlussprüfung festgelegt.

Unbeschadet der Möglichkeit, den Vertrag laut Art. 2 bis zu einem Jahr zu verlängern, können die Parteien des individuellen Vertrags vom Vertrag im Sinne des Artikels 2118 des BGB (codice civile) zurücktreten, indem sie eine Kündigungsfrist von 15 Tagen einhalten, deren Laufzeit mit dem Ende des Vertrags selbst beginnt. Während der Kündigungsfrist gilt weiterhin die Regelung zum Lehrvertrag. Wird die Möglichkeit des Rücktritts nicht genutzt, wird das normale, unbefristete, abhängige Arbeitsverhältnis fortgeführt.

Dem Arbeitnehmer, der mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt wird, wird die Lehrzeit hinsichtlich des Dienstalters im Ausmaß von 50% bei allen Vertragseinrichtungen berechnet.

#### *Art. 8. – Umwandlung des Vertrags in berufsspezialisierende Lehre.*

Nach Erwerb der staatlichen Berufsqualifikation oder jener der regionalen Berufsbildung (Landesberufsbildung) im des Legislativdekretes Nr. 226/2006 oder des Oberschuldiploms oder des Nachweises der höheren technischen Spezialisierung kann der Lehrvertrag ersten Grades (traditionelle Lehre) - zwecks Erlangung der dem Vertrag dienlichen beruflichen Qualifikation – in einen Vertrag der berufsspezialisierenden Lehre umgewandelt werden. Diese Umwandlung sieht keine Probezeit vor.

Zur Festlegung der Höchstdauer des Vertrags zur berufsspezialisierenden Lehre werden die in Artikel 2 vorgesehenen Zeiten um 12 Monate verkürzt (einschließlich der 6-monatigen Verkürzung, die für den Besitz des im selben Artikel genannten Studientitels vorgesehen ist).

Das herkömmliche Dienstalter laut letztem Absatz des vorhergehenden Art. 7 wird bei Weiterbeschäftigung nach Ende der berufsspezialisierenden Lehre anerkannt.

#### PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in Absprache mit den jeweiligen Bünden, die Unterredung mit den zuständigen Ministerien zu suchen, damit bei der Berechnung der für die Gültigkeit des Schuljahres notwendigen Mindestkursbesuchszeit auch die Abwesenheiten wegen Arbeitsunfall einbezogen werden

#### *Art. 9 - Laufzeit.*

Vorliegende Regelung mit Wirkung ab 1. September 2017 ist wesentlicher Bestandteil des geltenden NKAV, dessen Los sie teilt.

# NATIONALER VERTRAG ZUR REGELUNG DER LEHRE ZUR HÖHEREN BERUFSBILDUNG UND FORSCHUNG

## *Prämisse*

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung der Lehre zur höheren Berufsbildung und Forschung für die Ausbildung hochqualifizierter Fachkräfte, die ausgehend von einer Theorie und Arbeit bezogenen Bildungsweg imstande sind, in den Unternehmen die Entwicklung innovativer Ideen und Projekte zu fördern.

## *Art. 1. – Allgemeine Bestimmungen.*

Mit Lehrvertrag für den Erwerb akademischer Studientitel und solcher der Höheren Bildung (tertiärer Bildungsbereich), inbegriffen Forschungsdokorate (Ph.D., Doktoratsstudium), Diplome höherer technischer Bildungsanstalten gemäß Art. 7 des Dekrets des Ministerpräsidenten vom 25. Jänner 2005 können für Forschungstätigkeiten Personen im Alter zwischen 18 und 29 Jahren angestellt werden, die im Besitz eines Oberschuldiploms sind oder eines beruflichen Fachdiploms sind, das über integrierte Bildungswege an Fachlehranstalten erworben wurde und von einem Nachweis höherer technischer Spezialisierung oder durch die, am Schluss des einjährigen maturaführenden Lehrgangs erlangte Matura in der Berufsbildung ergänzt wird.

In Betrachtung des doppelten Status, einmal Schüler bzw. Student und dann auch Lehrling (Arbeitnehmer), bezieht sich die vereinbarte vorliegende Regelung ausschließlich auf die Tätigkeiten, die Ausbildungstätigkeiten inbegriffen, im Betrieb.

Sofern nicht in vorliegender Regelung betrachtet gelten für die Lehrlinge, im Rahmen des Vereinbaren, die Bestimmungen des geltenden NKAV.

## *Art. 2. – Dauer.*

Die Dauer der Lehrzeit zur Höheren Berufsbildung und Forschung wird durch Art. 45, Absätze 4 und 5 des Legislativdekrets Nr. 81/2015 geregelt.

## *Art. 3. – Der Individuelle Ausbildungsplan (IAP) und die betriebsinterne und externe Bildung.*

Die didaktische Organisation der Ausbildungswege der Lehre gliedert sich in Abschnitte von betriebsinterner und externer Bildung. Die Ausbildungswege werden zwischen der Bildungsinstitution und dem Arbeitgeber vereinbart und auf der Grundlage des von beiden abgeschlossenen Protokolls umgesetzt. Die internen und externen Bildungstätigkeiten ergänzen sich, um die Lernziele der in der Bildungsordnung vorgesehenen Ausbildungswege zu erreichen.

Der Individuelle Ausbildungsplan (IAP) wird von der Bildungsinstitution mit Einbeziehung des Arbeitgebers gemäß dem Interministeriellen Dekret zu den Bildungsstandards vom 12. Oktober 2015 verfasst (siehe Anlage zu vorliegender Regelung) und legt Inhalt und Dauer der Lehrausbildung fest.

Die Gliederung der internen und externen Ausbildungsabschnitte erfolgt unter Berücksichtigung der Ausbildungs- und Berufserfordernisse des Betriebs sowie der technischen und beruflichen Fachkompetenzen, die mit den Lerninhalten der Bildungsordnung verknüpft sind und im Betrieb erworben werden können.

Hinsichtlich der Begrenzung der Dauer der internen und externen Ausbildung und soweit diesbezüglich hier nicht festgelegt, wird ausdrücklich auf Art.5 des zitierten Interministeriellen Dekrets verwiesen.

## *Art. 4. - Probezeit.*

Die Probeanstellung des Lehrlings muss mit einem schriftlichen Dokument erfolgen. Die Dauer der Probezeit entspricht der üblichen Dauer, die im geltenden NKV für die Einstufungsebene vorgesehen ist, die der zu erwerbenden beruflichen Qualifikation entspricht.

Während dieser Zeit kann jeder Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entschädigung für fristlose Kündigung vom Vertrag zurücktreten und es werden die Stunden bzw. Tage der Anwesenheit im Betrieb entlohnt.

#### *Art. 5. – Einstufung und Entlohnung.*

Unbeschadet der Bestimmungen laut Art.43, Absatz 3 des Legislativdekrets Nr.81/2015 wird der ab 1. Juni 2021 mit Vertrag für die Lehre zur höheren Berufsbildung und Forschung angestellte Lehrling in die Ebene eingestuft, die der zu erreichenden beruflichen Qualifikation entspricht, und die Vergütung der Einstufungsebene wird entsprechend dem Ausbildungsweg nach folgenden Prozentsätzen anerkannt:

A) für Bildungswege, die länger als ein Jahr dauern:

- für die erste Hälfte der Lehrzeit: 85% des Mindestlohnes der jeweiligen Einstufungsebene;
- für die zweite Hälfte der Lehrzeit: 90% des Mindestlohnes der jeweiligen Einstufungsebene.

B) für Bildungswege, die kürzer als ein Jahr sind:

- für die ganze Lehrzeit 90% des Mindestlohnes der jeweiligen Einstufungsebene.

Die Lehrlinge laut vorliegendem Artikel können zu den gleichen Bedingungen, die für alle Beschäftigten gelten, die gegebenenfalls vom Betrieb bereitgestellten Dienste nutzen wie beispielsweise den Mensa- und Transportdienst.

#### *Art. 6 – Zusatzrente, Ergänzende Gesundheitsfürsorge - Welfare*

Für die Arbeitnehmer, die Gegenstand vorliegenden Vertrags sind, kommen die Bestimmungen laut den Artikeln 15, 16, 17, Sektion 4, Titel IV zur Anwendung.

#### *Art. 7. – Rücktritt.*

Die Frist zur Ausübung des Rücktritts wird im individuellen Vertrag, in Übereinstimmung mit der im Vertrag mit der Bildungs- oder Forschungsanstalt vorgesehenen und mit Bezug auf die Übermittlung des erlangten Studientitels festgelegt.

Unbeschadet der Möglichkeit, den Vertrag laut Art. 2 bis zu einem Jahr zu verlängern, können die Parteien des individuellen Vertrags vom Vertrag im Sinne des Artikels 2118 des BGB (codice civile) zurücktreten, indem sie eine Kündigungsfrist von 15 Tagen einhalten, deren Laufzeit mit dem Ende des Vertrags selbst beginnt. Während der Kündigungsfrist gilt weiterhin die Regelung zum Lehrvertrag. Wird die Möglichkeit des Rücktritts nicht genutzt, wird das normale, unbefristete, abhängige Arbeitsverhältnis fortgeführt.

Dem Arbeitnehmer, der weiterbeschäftigt wird, wird die Lehrzeit beim Dienstalder nicht nur hinsichtlich der gesetzlich vorgesehenen Einrichtungen angerechnet, sondern auch hinsichtlich aller vom NKAV eingeführten und geregelten Einrichtungen. Hinsichtlich der Erreichung der periodischen Dienstalderzuschläge wird die Lehrzeit im Ausmaß von 65% angerechnet.

#### *Art. 8. - Laufzeit.*

Vorliegende Regelung, mit Wirkung ab 1. September 2017, ist wesentlicher Bestandteil des geltenden NKAV, dessen Los sie teilt.

# INHALTSVERZEICHNIS

ZUR EINFÜHRUNG .....	2
VORWORT .....	3
GELTUNGSBEREICH DES VERTRAGS .....	5
NATIONALE PARITÄTISCHE KOMMISSION ZUR UNTERSUCHUNG EINZELNER GEWERBEBEREICHE.....	9

## SEKTION 1

### DAS SYSTEM DER GEWERKSCHAFTLICHEN BEZIEHUNGEN

Das System der gewerkschaftlichen Beziehungen .....	10
• Art. 1 – Paritätische nationale Beobachtungsstelle zur Metallindustrie.....	10
• Art. 2 – Paritätische territoriale Beobachtungsstellen zur Metallindustrie .....	11
• Art. 3 – Beratungskomitee zur Beteiligung (Partezipation).....	12
• Art. 4 – Gesamtstaatliche Kommission für Gesundheit und Arbeitssicherheit .....	12
• Art. 5 – Gesamtstaatliche Kommission zur aktiven Beschäftigungspolitik .....	13
• Art. 6 – Berufsbildung .....	13
Gemeinsame Erklärung - Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen im Bildungsweg	16
• Art. 7 – Chancengerechtigkeit/Gleichstellung .....	17
• Art. 8 – Nationale Kommission zur Integration von ausländischen Arbeitnehmern/innen (Migranten).....	19
• Art. 9 – Information und Beratung im Betrieb .....	19
• Art. 10 – Initiativen zur Einbeziehung und Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen	21
• Art. 11 – Information und Beratung der Arbeitnehmer in EU-weit wirkenden und vertretenen Unternehmen .....	22
• Art. 12 – Betriebsinterne Sozialeinrichtungen .....	23

## SEKTION 2

### GEWERKSCHAFTSRECHTE

VORBEMERKUNG .....	24
• Art. 1 – Versammlung .....	24
• Art. 2 – Anschlagrecht .....	24
• Art. 3 – Räumlichkeiten.....	25
• Art. 4 – Informatikausstattung .....	25
• Art. 5 – Freistellung für Gewerkschaftsarbeit und Wahlämter .....	25
• Art. 6 – Schutz der Mitglieder der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung .....	26
• Art. 7 – Einhebung der Gewerkschaftsbeiträge (*).....	26
• Art. 8 – Anschlag des Vertrags.....	27

**SEKTION 3**  
**SYSTEM DER VERTRAGLICHEN REGELUNGEN**

• Art. 1 – Untrennbarkeit der Vertragsbestimmungen und günstigere Bedingungen.....	28
• Art. 2 – Laufzeit des Vertrages .....	28
• Art. 3 – Verfahren für die Erneuerung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages .....	28
• Art. 4 – Verfahren zur Erneuerung der Betriebsabkommen.....	28
• Art. 5. – Vereinbarungen zur Abänderung des NKAV .....	29
• Art. 6 – Verteilung des Vertrages .....	29
Schlussbestimmung.....	29

**SEKTION 4**  
**REGELUNG DES INDIVIDUELLEN ARBEITSVERHÄLTNISSES**

TITEL I  
**BEGINN, ART, ORT DER ARBEITSLEISTUNG UND ÄNDERUNGEN DES  
 ARBEITSVERTRAGES**

• Art. 1 – Anstellung.....	30
• Art. 2 – Probezeit.....	30
• Art. 3 – Dokumente, Wohnsitz und Wohnort.....	31
• Art. 4 – Art der Arbeitsverträge .....	31
• Art. 5 – Lehrlingswesen.....	36
• Art. 6 – Arbeit von minderjährigen Jugendlichen und von Personen mit Anrecht auf Pflichteinstellung.....	36
• Art. 7 – Außendienst.....	37
• Art. 8 – Versetzungen .....	40
• Art. 9 – Werkverträge/Arbeitsvergabe .....	40
• Art. 10 – Öffentliche Dienstleistungsarbeiten.....	40
• Art. 11 – Besitzwechsel, Umwandlung und Übertragung des Betriebes .....	42

TITEL II  
**EINSTUFUNG DES PERSONALS UND  
 SPEZIFISCHE TYPOLOGIEN VON ARBEITNEHMERN**

• Art. 1 – Einstufung der Arbeitnehmer .....	43
• Art. 2 – Maßnahmen mit Versuchscharakter.....	54
• Art. 3 – Zeitweiliger Wechsel der Arbeitsaufgaben.....	55
• Art. 4 – Neue Arbeitsaufgaben .....	55
• Art. 5 – Häufung von Arbeitsaufgaben .....	55
• Art. 6 – Arbeitnehmer mit nur zeitweiligen Arbeitsaufgaben oder im einfachen Wach- und Wartedienst.....	56
• Art. 7 – Indirekt produktive Arbeiten in den Eisenhüttenwerken .....	57
• Art. 8 – Änderungen des Mannschaftspersonals Hochöfen und Walzstraßen in den Eisenhüttenwerken.....	58
• Art. 9 – Ersetzung des Mannschaftspersonals in den Eisenhüttenwerken .....	58

• Art. 10 – Nationale Kommission zur beruflichen Einstufung.....	59
Beispiele für Tätigkeits(berufs)bilder .....	60

### TITEL III ARBEITSZEIT

• Art. 1 – Arbeitsbeginn und Arbeitsende.....	102
• Art. 2 – Zeitweilige Verkürzung der Arbeitszeit .....	102
• Art. 3 – Aussetzung der Arbeit und Arbeitsunterbrechung .....	102
• Art. 4 – Einbringung verlorener Arbeitsstunden .....	102
• Art. 5 – Arbeitszeit.....	102
• Art. 6 – Bereitschaftsdienst.....	107
• Art. 7 – Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit .....	109
• Art. 8 – Wöchentlicher Ruhetag .....	112
• Art. 9 – Feiertage .....	112
• Art. 10 – Urlaub.....	113
• Art. 11 – Leitlinien für die Anwendung der solidarischen Zeitbank.....	114

### TITEL IV ENTLOHNUNG UND ANDERE WIRTSCHAFTLICHE VERTRAGSEINRICHTUNGEN

• Art. 1 – Lohnformen.....	116
• Art. 2 – Regelung der Akkordarbeit.....	116
• Art. 3 – Monatliche Entlohnung .....	119
• Art. 4 – Lohnzahlung.....	119
• Art. 5 – Tabellarische Grundlöhne und Bestimmung der Stundenentlohnung.....	119
• Art. 6 – Dienstalterszuschläge .....	120
• Art. 7 – Dreizehnter Monatslohn .....	123
• Art. 8 – Betriebsmensa und Mensazulage.....	123
• Art. 9 – Höhenzulage und Untertagzulage.....	123
• Art. 10 – Zulage für ungünstigen Arbeitsort.....	123
• Art. 11 – Kassa - Zulage und Kautions .....	123
• Art. 12 – Betriebsergebnisprämie .....	124
• Art. 13 – Ausgleichsvergütung .....	125
• Art. 14 – Beschwerden über die Entlohnung .....	125
• Art. 15 – Zusatzrentenfonds .....	126
• Art. 16 – Zusatzfonds zur Gesundheitsfürsorge.....	127
• Art. 17 – Welfare .....	128
Tabellen der vertraglichen Grundlöhne.....	133

### TITEL V ARBEITSUMWELT

• Art. 1 – Arbeitsumwelt - Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit .....	135
• Art. 2 – Arbeitskleidung .....	138

TITEL VI  
ABWESENHEITEN, FREISTELLUNGEN UND  
SCHUTZREGELUNGEN

• Art. 1 – Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten .....	140
• Art. 2 – Behandlung bei Krankheit oder Unfall außerhalb der Arbeit .....	141
• Art. 3 – Heiratsurlaub .....	144
• Art. 4 – Behandlung bei Schwangerschaft und Kindbett .....	144
• Art. 5 – Elternurlaub .....	144
• Art. 6 – Militärdienst, freiwilliger Zivildienst und Dienst in der Entwicklungshilfe .....	146
• Art. 7 – Berufliche Weiterbildung .....	146
• Art. 8 – Recht auf Bildung .....	156
• Art. 9 – Bildungsurlaub .....	159
• Art. 10 – Urlaub/Freistellungen wegen besonderer Ereignisse und Gründe und ex Art. 33 Ges.104/92 .....	159
• Art. 11 – Wartestand und Urlaub wegen besonderer Ereignisse und Gründen .....	160
• Art. 12 – Maßnahmen für Frauen, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind ...	161
• Art. 13 – Beibehaltung des Arbeitsplatzes im Falle der Teilnahme an Programmen zur Therapie und Wiedereingliederung in Fällen nachgewiesener Drogenabhängigkeit	161
• Art. 14 – Abwesenheiten und Entfernungsurlaubnis .....	162
• Art. 15 – Dienstalster der Arbeitnehmer .....	162

TITEL VII  
BEZIEHUNGEN IM BETRIEB

• Art. 1 – Beziehungen im Betrieb .....	163
• Art. 2 – Nationale Paritätische Untersuchungskommission zur Anwendung betrieblicher elektronischer Datenerfassungssysteme und zum Schutz der Privacy	164
• Art. 3 – Verbote .....	164
• Art. 4 – Verkauf von Büchern und Zeitschriften .....	164
• Art. 5 – Inventar- und Kontrollvisiten .....	164
• Art. 6 – Sonderbestimmungen .....	164
• Art. 7 – Beschwerden und Streitfälle .....	164
• Art. 8 – Disziplinarmaßnahmen .....	165
• Art. 9 – Schriftliche Verweise, Geldbußen und Suspendierung .....	165
• Art. 10 – Entlassung wegen Vergehen .....	166
• Art. 11 – Nichtdisziplinarische Suspendierung aus Sicherheitsgründen .....	166

TITEL VIII  
AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

• Art. 1 – Kündigungsfrist bei Entlassung und Kündigung .....	168
• Art. 2 – Übergabe der Dokumente bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	168
• Art. 3 – Dienstzeugnis .....	169
• Art. 4 – Abfertigung im Todesfälle .....	169
• Art. 5 – Abfertigung .....	169

<b>Anlage 3</b>	
Abkommen vom 5. Juli 2017 über die Errichtung der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen	170
<b>Anlage 4</b>	
Abkommen vom 5. Juli 2017 zur Wahl der Sicherheitssprecher (Ssp-RLS).....	178
<b>Anlage 6</b>	
Leitlinien zur Bekanntmachung der Ergebnisprämie. ....	180
<b>Anlage 7</b>	
Vereinbarungsprotokoll vom 8. Oktober 2018 Nationaler Gesundheits- und Sicherheitsausschuss	185
Nationaler Vertrag zur Regelung der berufsspezialisierenden Lehre in der Metallindustrie und im Anlagenbau.....	191
Nationaler Vertrag zur Regelung der Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms sowie eines Oberschuldiploms und des Nachweises der höheren technischen Spezialisierung.....	195
Nationaler Vertrag zur Regelung der Lehre zur höheren Berufsbildung und Forschung....	198