

KOLLEKTIVVERTRAG

Rahmen-KV

**für Angestellte der Industrie
in der für die Angestellten der Gas- und
Wärmeversorgungsunternehmen
geltenden Fassung**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. NOVEMBER 2022

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- **Starke Gemeinschaft**
- **Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen**
- **Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen**
- **Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld**
- **Kostenloser Arbeitsrechtsschutz**
- **Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung**
- **Arbeitslosenunterstützung**
- **Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur**

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Industrie
in der für die Angestellten der Gas- und
Wärmeversorgungsunternehmen
geltenden Fassung**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. NOVEMBER 2022

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Erhöhung der **IST-Gehälter** um 5,4 % zuzüglich eines Fixbetrages von EUR 75,-
Teilzeitbeschäftigte erhalten den Fixbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit
- Erhöhung der **Mindestgehälter** in der Grundstufe um 7 %
- Neues Mindestgehalt: € 2.291,12
- Die **Lehrlingseinkommen** wurden überdurchschnittlich stark angehoben und bereits jetzt für die beiden kommenden Gehaltsrunden fixiert
- Erhöhung der **Zulagen**:
 - 2. Schicht um 24,93 %
 - 3. Schicht / Nachtarbeit um 9,75 %
- Erhöhung der übrigen kollektivvertraglichen Zulagen um 7 %.
Innerbetriebliche, höher geregelte namentlich im KV genannte Zulagen werden um 7,4 % erhöht
- Erhöhung der **Aufwandsentschädigungen** um durchschnittlich 7 %
- **Geltungsbeginn: 1. November 2022**

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

service@gpa.at, www.gpa.at, [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

Übersicht Verhandlungsergebnis 1. November 2022

1. Erhöhung der Mindestgehaltstabelle in der Grundstufe um 7,0 %.
Neues Mindestgehalt € 2.291,12 / Nachzulesen im Punkt III des IST-Vertrages (Seite [22](#)).
2. Erhöhung der Ist-Gehälter um 5,4 % zuzüglich eines Fixbetrages von € 75,-.
Teilzeitbeschäftigte erhalten den Fixbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.
Nachzulesen im Punkt II des IST-Vertrages (Seite [22](#)).
3. Erhöhung der Zulagen: 2. Schicht um 24,93 %; 3. Schicht / Nachtarbeit um 9,75 %; Erhöhung der übrigen kollektivvertraglichen Zulagen um + 7,0 %.
Innerbetriebliche, höher geregelte namentlich im KV genannte Zulagen werden um 7,4 % erhöht / Nachzulesen im Punkt VI des IST-Vertrages (Seite [23](#)) bzw im Kollektivvertrag für Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen § 7 Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes (Seite [13](#)) und § 11 Nacht- und Schichtarbeit (Seite [15](#)) bzw im Rahmenkollektivvertrag § 5a Zulage für die zweite Schicht (Seite [43](#)), § 6 Nachtarbeit (Seite [44](#)) bzw in der Übersicht der neuen Werte (Seite [107](#)).
Erhöhung der kollektivvertraglichen Aufwandsentschädigungen um durchschnittlich 7,0 % / Nachzulesen im Kollektivvertrag für Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen, § 6 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung (Seite [12](#)), § 8 Trennungskostenentschädigung (Seite [13](#)), § 10 Messegelder (Seite [15](#)) bzw in der Übersicht der neuen Werte (Seite [107](#)).
4. Die Lehrlingseinkommen wurden überdurchschnittlich stark angehoben und bereits jetzt für die beiden kommenden Gehaltsrunden fixiert / Nachzulesen im Punkt V des IST-Vertrages (Seite [23](#)), § 15 Abs 61a des Rahmenkollektivvertrages (Seite [60](#)) bzw in der Übersicht der neuen Werte (Seite [107](#)).

Geltungsbeginn: 1. November 2022

Es zählt sich aus Mitglied zu sein, denn nur gemeinsam sind wir stark!

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Kollektivvertrag für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen		VI. Erhöhung der Zulagen und Aufwandsentschädigungen	23
§ 1 Vertragschließende	10	VII. Regelungen zum Rahmenrecht	23
§ 2 Geltungsbereich	10	VIII. Geltungsbeginn	24
§ 3 Geltungsdauer	10	Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 28. Oktober 1996 über die Neugestaltung des Gehaltsystems	25
§ 4 Bestimmungen über die Anwendung des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie	11	Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie	
§ 5 Gehaltsordnung 2022 (Gehaltstabellen 2021–2008 ab Seite 100)	11	§ 1 Vertragschließende	30
§ 6 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung (Inland)	12	§ 2 Geltungsbereich	30
§ 7 Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes	13	§ 3 Geltungsdauer	30
§ 8 Trennungskostenentschädigung	13	§ 4 Normalarbeitszeit	31
§ 9 Heimfahrten (Inland)	14	§ 4a Mehrarbeit	38
§ 10 Messegelder	15	§ 4b Nachtarbeit	38
§ 11 Nacht- und Schichtarbeit	15	§ 4c Altersteilzeit	39
§ 12 Erreichbarkeit	15	§ 4d Pausen	40
§ 13 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe		§ 4e Gleitzeit	40
§ 14 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt		§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	41
<i>Beide treten mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>		§ 5a Zulage für die zweite Schicht	43
§ 15 Entsendung zu Auslandsdienstreisen	16	§ 5b Arbeiten an Sonn- bzw Feiertagen bei pandemiebedingtem besonderen Bedarf (§ 12a ARG)	43
Abs 1 Begriff der Auslandsdienstreisen	16	§ 5c Arbeiten an Sonn- bzw Feiertagen bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf (§ 12b ARG)	44
Abs 2 Reisevorbereitung	16	§ 6 Nachtarbeit	44
Abs 3 Schriftliche Aufzeichnungen	16	§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung	44
Abs 4 Beförderungsmittel und Fahrtkosten	17	§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit	45
Abs 5 Arbeitszeit und Wochenruhe	17	§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen	46
Abs 6 Aufwandsentschädigung	17	§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG	46
Abs 7 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit	19	§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)	47
Abs 8 Familienheimfahrt	19	§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstezeiten	47
Abs 9 Unfallversicherung	19	§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	47
Abs 10 Tod naher Angehöriger	19	§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall	48
Abs 11 Erkrankungen und Unfälle	19	§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstezeiten für die Bemessung der Abfertigung	48
Abs 12 Höhere Gewalt	19	§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	48
Abs 13 Bevorschussung und Reiseabrechnung	20	§ 12 14. Monatsgehalt	49
Abs 14 Abtretung von Ansprüchen	20	§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte	50
Abs 15 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel	20		
Abs 16 Schlichtungsverfahren	20		
§ 16 Verfall der Ansprüche	20		
§ 17 Schlichtungsverfahren	20		
§ 18 Günstigkeitsklausel	21		
Kollektivvertrag Ist-Abschluss und Gehaltsordnung 2022			
I. Geltungsbereich	22		
II. Erhöhung der Ist-Gehälter	22		
III. Mindestgrundgehälter	22		
IV. Überstundenpauschalien	23		
V. Lehrlinge	23		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	51	Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss	
§ 12c Urlaubsentgelt	51	§ 1 Geltungsbereich	88
§ 13 Behaltspflicht	51	§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit	88
§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen	51	§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde	89
§ 14 Diensterfindungen	52	§ 4 Allgemeine Bestimmungen	89
§ 14a Verbesserungsvorschläge	52	§ 5 Arbeitszeit	89
§ 14b Ausbildungskosten	52	§ 6 Geltungsbeginn	90
§ 15 Entlohnung	52	Zusatzkollektivverträge zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen	
§ 15a <i>Tritt mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>		Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen	
§ 16 <i>Tritt mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>		§ 1 Geltungsbereich	92
§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats	61	§ 2 Kilometergeld	92
§ 17 Gehälter der Meister	61	§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder	93
§ 18 <i>Tritt mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>		§ 4 Verfall der Ansprüche	93
§ 18a Praktikanten	61	§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel	93
§ 19 <i>Tritt mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>	62	§ 6 Schlichtungsverfahren	93
§ 19a Telearbeit	62	§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	94
§ 19b Brille für Bildschirmarbeit	62	Zusatzkollektivvertrag über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	
§ 19c Dienstjubiläen	62	Artikel I Geltungsbereich	95
§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen	64	Artikel II SEG-Zulagen	95
§ 21 Einstellungsbeschränkungen	64	§ 1 Anspruchsberechtigung	95
§ 22 Fachverbandsverhandlungen	64	§ 2 Definition	95
§ 23 Schlichtung v. Gesamtstreitigkeiten	65	§ 3 Höhe der Zulagen	96
§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel	65	§ 4 Pauschale	96
Übergangsrecht zu § 15 RKV idF 1. 11. 2005		§ 5 Arbeitsplatzbewertung	96
§ 1 Einstufung in Beschäftigungsgruppen	66	§ 6 Geltendmachung	97
§ 2 Vorrückungsstufen	66	§ 7 Paritätischer Ausschuss	97
§ 3 Übergangsbestimmungen des Kollektivvertrages 1997	69	Artikel III Einführungsvorschriften	97
§ 4 Lehrlinge	69	§ 1 Anrechnung	97
§ 5 Anpassung betrieblicher Regelungen	70	§ 2 Herausrechnung	97
§ 6 Dienstzettel	70	Artikel IV 13. und 14. Monatsgehalt	98
§ 7 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	70	Artikel V Geltungsbeginn	98
Übergangsdienstzettel	71	Einführungsbestimmungen zum KV vom 20. Oktober 1987	98
Protokoll (authentische Interpretation §§ 11 und 12 RKV)	73	Zusatzprotokoll	98
Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)	73	Zusatzinformation	
Aus- und Weiterbildung	74	Gehaltsordnung 2022	99
Pauschalentlohnungsvereinbarungen	74	Gehaltsordnungen 2021–2008 ab Seite	100
Sozialpartnererklärung zur Freiwilligkeit der Leistung von 11. und 12. bzw 51.–60. Arbeitsstunde .	75	Übersicht der neuen Werte	
Erläuterungen	76	ab 1. November 2022	107
Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG	81	EU-Auslandssätze (inkl Norwegen, Liechtenstein, Schweiz)	108
Muster für einen Dienstzettel gem § 15 Abs 9 RKV	83	Sachregister	109
Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit	85	<i>Impressum: letzte Umschlagseite</i>	
Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit	87		
Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)	87		

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Gas- und
Wärmeversorgungsunternehmen**

STAND 1. NOVEMBER 2022

§ 1 Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen und dem Österreichischen Gewerk-

schaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsunternehmen des Fachverbandes der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen, mit Ausnahme

- a) aller Gas- und Wärmeerzeugungs- und Verteilungsanlagen im Nebenbetrieb, die Bestandteile anderer industrieller Unternehmen sind und Gas bzw Wärme an Fremdbezieher abgeben und die gemeinsam mit dem Hauptbetrieb von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und innen, welche von der Ausna des Hauptbetriebes betreut werden;
- b) Gas- und Wärmeerzeugungs- und Verteilungsanlagen, die einer anderen kollektivvertraglichen Regelung unterliegen; doch können sich diese Unternehmen durch schriftliche Erklärung dem Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen gegenüber diesem Kollektivvertrag anschließen;
- c) Gemeindewerke, das sind alle Gasanlagen und Wärmeversorgungsunternehmen, deren Dienstverträge einer öffentlich-rechtlichen Regelung (Landesgesetzgebung) unterworfen sind, bzw alle Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen in denen eine Besoldung nach den Bestimmungen für öffentlich Bedienstete erfolgt bzw deren Bedienstete im Wesentlichen nach dem Schema für öffentlich Bedienstete entlohnt werden. Ist ein Unternehmen auch gleichzeitig Mitglied einer anderen innen, welche von der Ausnaorganisation, so ist in Zweifelsfällen seine Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten innen, welche von der Ausnaorganisationen und

Gewerkschaften festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) für Pflichtpraktikanten und Volontäre;

Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18a des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie.

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. November 1994** in Kraft.

(In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis zum **1. November 2022** eingearbeitet.)

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über Reisekosten- und Aufwandsentschädigung (§ 6), Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes (§ 7), Trennungskostenentschädigung (§ 8), Heimfahrten (§ 9), Messegeld (§ 10), Zulage für die zweite Schicht (§ 11), Erreichbarkeit (§ 12) und Entsendung zu Auslandsdienstreisen (§ 15) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 Bestimmungen über die Anwendung des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie

Auf die Angestellten im obigen Geltungsbereich (§ 2) findet folgender Kollektivvertrag in der jeweils geltenden Fassung Anwendung (siehe ab Seite [30](#)):

Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie mit folgenden Sonderregelungen:

Verwendungsgruppenschema

Die Bestimmungen hinsichtlich des Verwendungsgruppenschemas betreffend die Verwendungsgruppe III und IV treten mit 1. November 2005 außer Kraft.

1. Ergänzende Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigungsgruppen I/M III sowie M IV

Verwendungsgruppe M III

Tätigkeitsmerkmale:

Meister mit Anordnungs- und Aufsichtsbezugnis mit verantwortlicher Einflussnahme auf ein größeres Aufgabengebiet als jenes der Verwendungsgruppe M II.

Verwendungsgruppe M IV

Tätigkeitsmerkmale:

Obermeister mit selbstständiger und verantwortlicher fachlicher Führung mehrerer kleiner Abteilungen oder einer großen Betriebsabteilung, denen ein Meister der Gruppe M III oder mehrere der Gruppe M II unterstellt sind.

2. § 15 Punkt 40 des RKV für Angestellte der Industrie gilt mit der Maßgabe, dass das Verteilvolumen 100 % eines Vorrückungswertes nach 6, 9 und 12 BGJ beträgt.

§ 5 Gehaltsordnung 2022

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2022

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grundstufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	2.291,12	2.332,31	2.373,50				41,19	
B	2.291,12	2.332,68	2.374,24	2.395,02	2.415,80	2.436,58	41,56	20,78
C	2.445,76	2.490,18	2.534,60	2.556,84	2.579,08	2.601,32	44,42	22,24
D	2.677,12	2.733,06	2.789,00	2.816,96	2.844,92	2.872,88	55,94	27,96
E	3.028,54	3.091,86	3.155,18	3.186,84	3.218,50	3.250,16	63,32	31,66
F	3.414,38	3.507,56	3.600,74	3.647,34	3.693,94	3.740,54	93,18	46,60
G	3.963,91	4.108,33	4.252,75	4.324,97	4.397,19	4.469,41	144,42	72,22
H	4.346,01	4.504,35	4.662,69	4.741,88	4.821,07	4.900,26	158,34	79,19
I	5.455,83	5.654,64	5.853,45	5.952,85	6.052,25	6.151,65	198,81	99,40
I (M III - 15 %)	4.637,43	4.806,40	4.975,37	5.059,85	5.144,33	5.228,81	168,97	84,48
J	6.026,27	6.246,06	6.465,85	6.575,74	6.685,63	6.795,52	219,79	109,89
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	7.636,61	7.915,11	8.054,37	8.193,63	8.332,89		278,50	139,26

§ 6 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung (Inland)

Sonderregelungen

(1) Wenn der Angestellte eine Dienstreise zu unternehmen hat, so sind ihm die durch die Dienstreise verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten. Die Bestimmungen der Abs 5 bis 11 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs 4 über die „Fahrungsvergütung“.

Ebenso finden die Abs 5 bis 11 keine Anwendung auf Angestellte, die ihren Dienstort nicht nur vorübergehend verlassen, ausgenommen bei Baustellen- und Montagetätigkeiten. In diesen Fällen können Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkostenvergütungen und Wegzeitvergütungen durch Betriebsvereinbarung im Sinn des § 68 Abs 4 Z 5 EStG geregelt werden.

Begriff der Dienstreise

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienstort verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen. Dienstort im Sinn dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt.

Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26. 7. 1946, BGBl Nr 110/54.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

(Abs 1 und 2 idF ab 1. Jänner 2010)

Bemessung der Reisedauer

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

Fahrtvergütung

(4) Angestellte der Beschäftigungsgruppe A–F und M I und M II erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis 200 km Entfernung die Eisenbahn-Fahrtkosten II. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Ei-

senbahn-Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus ersetzt. Angestellte der Beschäftigungsgruppe G–K, M III und M IV erhalten einheitlich die Eisenbahn-Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus erstattet. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

(Abs 4 idF vom 1. 11. 2005)

Reiseaufwandsentschädigung

(5) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld. Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Beschäftigungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
	€	mindestens €	€
A–K, M I–M IV	62,97	37,35	100,32

(Werte gültig ab 1. November 2022)

(6) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigelegt, entfällt das Nachtgeld. Bei Fahrten im Schlafwagen oder bei kostenlos beigelegtem Quartier wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu € 2,18 erstattet. Bei aufeinander folgenden Nächtigungen im gleichen kostenlos beigelegten Quartier gebührt der Betrag von € 2,18 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um je € 0,36, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,63. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen kostenlos beigelegten Quartier ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von € 2,18, für jede weitere Nächtigung ein Betrag von € 0,36, höchstens jedoch € 3,63 zu erstatten.

(7) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt in einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung (Abs 5) um 25 %.

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

0 bis 3 Stunden	0,
mehr als 3 bis 6 Stunden	1/4 des Taggeldes,
mehr als 6 bis 8 Stunden	1/2 des Taggeldes,
mehr als 8 bis 12 Stunden	3/4 des Taggeldes,
mehr als 12 Stunden	das volle Taggeld.

Sonstige Aufwendungen

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

Entgelt für Reisezeit (zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung)

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt

ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 6 Abs 4, 3. Satz vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisezeiten.

(Abs 10 gilt ab 1. Jänner 1986)

Lenkzeitvergütung

(11) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Anforderung des Innen, welche von der Ausnahms das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Beschäftigungsgruppe I Grundstufe nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zB Vertreter, Angestellte mit ständiger Reise-tätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(Letzter Absatz idF 1. 11. 2005)

Überstunden auf Dienstreisen

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

§ 7 Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes

Bei Dienstverrichtungen am Dienstort außerhalb des ständigen Betriebes gilt folgende Regelung: Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden oder wenn sich die Abwesenheit über die Zeit von 11 Uhr bis 14 Uhr erstreckt und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Es-

sen einzunehmen, gebührt eine Außendienstzulage in der Höhe von mindestens € 13,03*. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt eine Außendienstzulage in der Höhe von mindestens € 32,55*.

(Werte gültig ab 1. November 2022)*

§ 8 Trennungskostenentschädigung

(1) Angestellte, die infolge Versetzung an einen anderen Dienstort gezwungen sind, einen getrennten Haushalt zu führen, erhalten zur Abgeltung des dadurch

entstehenden Mehraufwandes eine Trennungskostenentschädigung.

(2) Anspruchsberechtigt sind Angestellte, die mit ihrem Ehegatten, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- oder Stiefkindern) oder Geschwistern dauernd im gemeinsamen Haushalt lebten und die Mittel hiezu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen. Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die Anspruchsberechtigung auch für Angestellte, die mit einem(r) Lebensgefährten(in) mindestens seit einem Jahr im gemeinsamen Haushalt leben.

(3) Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist als gegeben anzunehmen, wenn dem Angestellten die tägliche Heimfahrt vom neuen Dienstort zum bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann.

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag mindestens € 27,03.

(Wert gültig ab 1. November 2022)

Wird ein angemessenes Quartier vom Dienstgeber unentgeltlich beigestellt, so verringern sich der Satz um 25 %. Für die ersten zwei Wochen nach erfolgter Versetzung gebührt statt obigem Satz die Reiseaufwandsentschädigung.

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

- a) während des Urlaubs;
- b) während einer Krankheit, wenn der Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
- c) während des Krankenhausaufenthaltes, ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;

d) während jenes Zeitraumes, den ein Angestellter unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;

e) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;

f) bei Dienstreisen an seinen ständigen Wohnort.

Bei nachweislich weiterlaufenden Quartierkosten gebührt jedoch auch in den Fällen a) bis f) ein Viertel der Trennungskostenentschädigung.

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

a) wenn dem Angestellten eine geeignete, seinen Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienstort oder so nahe hiervon angeboten wird, dass ihm die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann;

b) wenn der Angestellte während mehr als drei Monaten seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war;

c) wenn die sonstigen, nach den Bestimmungen dieses Paragraphen nötigen Voraussetzungen zur Zahlung der Trennungskostenentschädigung nicht mehr gegeben sind.

(7) Der Angestellte ist verpflichtet, jede Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung der Trennungskostenentschädigung unverzüglich zu melden. Widerrechtlich bezogene Trennungskostenentschädigungen sind zurückzuzahlen.

(8) Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Gehaltszahlung.

§ 9 Heimfahrten (Inland)

Anspruchsberechtigung

(1) Bei Dienstleistungen im österreichischen Bundesgebiet, die mehr als 150 km vom ständigen Dienstort entfernt geleistet werden, hat jeder dorthin entsandte Angestellte nach jeweils 3 Monaten ununterbrochener Abwesenheit vom ständigen Dienstort Anspruch auf eine Heimfahrt nach diesem Dienstort.

(2) Der Zeitpunkt des Antrittes der Heimfahrt ist zwischen Firmenleitung und dem Angestellten einvernehmlich festzulegen.

Freizeitanspruch, Fahrtkostenvergütung

(3) Für die Heimfahrt gebührt eine Freizeit von 4 Arbeitstagen. Die Zeit der Hin- und Rückreise wird in diese Freizeit eingerechnet.

(4) Für jede Heimfahrt werden für die Hin- und Rückfahrt die Kosten für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel erstattet; bei Fahrten mit der Eisenbahn der Fahrpreis 2. Klasse D-Zug unter Bedachtnahme auf bestehende Fahrpreismäßigungen für Rückfahrten.

Wird unmittelbar im Anschluss an die Heimfahrt ein Urlaub oder ein Karenzurlaub angetreten, wird insgesamt nur eine Hin- und Rückfahrt vom Montageort zum ständigen Dienstort vergütet.

(5) Für die gesamte Zeit der durch die Heimfahrt bedingten Abwesenheit vom Montageort (gerechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Arbeit bis zur Wiederaufnahme der Arbeit nach Rückkehr zu der Montagestelle) finden die Bestimmungen der §§ 6 (Reisekosten- und Aufwandsentschädigung), 7 (Beschäftigung

außerhalb des ständigen Betriebes) und 8 (Trennungskostenentschädigung) keine Anwendung.

Verfall der Wartezeit und des Heimfahrtsanspruches

(6) Die dreimonatige Wartezeit wird durch Gebührenurlaub, Karenzurlaub, Rückkehr infolge Erkrankung oder durch einen Wechsel des Montageortes, der mit einer Rückkehr zum ständigen Dienstort oder ständigen Wohnort verbunden ist, unterbrochen. Im Falle einer solchen Unterbrechung verfällt die bereits zurückgelegte Wartezeit ohne Ablöse. Sie beginnt mit dem Wiedereintreffen beziehungsweise Neueintreffen am Montageort neu zu laufen.

(7) Die Heimfahrt muss innerhalb von 2 Monaten nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch ohne jede Ablöse. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt infolge betrieblicher Notwendigkeit auf Veranlassung der

Betriebsleitung nicht ausgeführt wurde. In diesem Fall wird außerdem die über die 3 Monate hinausgehende Zeit als Wartezeit für einen neuerlichen Anspruch auf eine Heimfahrt angerechnet.

Dekadenarbeit*

(8) Bei Beschäftigung in Dekadenarbeit gemäß § 4 Absatz 6 Kollektivvertrag für Industrieangestellte vom 29.10.1985 idgF (Neuregelung der Arbeitszeit) hat der Angestellte nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung beziehungsweise einer Heimfahrt gemäß Absatz 1 Monatlich Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Dienstort und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Dienstort entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt beziehungsweise gewährt wird.

** (gilt ab 1. Jänner 1986)*

§ 10 Messegelder

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld). Das Messegeld beträgt pro Kalendertag € 29,77.

(Wert gültig ab 1. November 2022)

(2) Sonstige durch Messe-(Ausstellungs-)Dienst begründete Auslagen (zum Beispiel Repräsentationsspesen) sind gesondert zu vergüten.

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

(4) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 6.

§ 11 Nacht- und Schichtarbeit

(1) Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Vergütung.

(2) Ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des Betriebes geltenden Regelung. Sie beträgt jedoch mindestens

- a) für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr oder in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde € 2,770*)
- b) für jede in die betriebsübliche zweite Schicht fallende Arbeitsstunde € 0,837**)

**) Wert gilt ab 1. 11. 2022; ab 1. 11. 2023 € 3,016, ab 1. 11. 2024 € 3,262, ab 1. 11. 2025 € 3,508, ab 1. 11. 2026 € 3,754, ab 1. 11. 2027 € 4,000.*

****) Wert gilt ab 1. 11. 2022; ab 1. 11. 2023 € 1,004.*

§ 12 Erreichbarkeit

Wird der Angestellte während der Ruferreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so gilt diese als Überstundenleistung.

Ruferreichbarkeit

(1) Ruferreichbarkeit liegt vor, wenn ein Angestellter außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Dienstgebers oder dessen Bevollmäch-

tigten in seiner Wohnung jederzeit erreichbar sein muss. Die Vergütung (Erreichbarkeitszulage) für die Ruferreichbarkeit beträgt, sofern die Erreichbarkeit an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr fällt, 45 %, sofern sie an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt, 15 % des auf eine Normalstunde entfallenden Entgeltes je Erreichbarkeitsstunde.

Allgemeine Erreichbarkeit

(2) Allgemeine Erreichbarkeit liegt vor, wenn ein Angestellter außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Dienstgebers oder dessen Bevollmächtigten innerhalb einer Entfernung von 4 Wegkilometern – von seiner Wohnung aus gerechnet – für allfällige Dienstleistungen erreichbar ist.

Er ist verpflichtet, seinen jeweiligen Aufenthaltsort in der vom Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten vorgeschriebenen Weise bekannt zu geben.

* Wenn im Rahmen von Erreichbarkeitsdiensten, die in Unternehmungen zur Aufrechterhaltung der Versorgungs- und Betriebssicherheit von unmittelbaren und mittelbaren Versorgungseinrichtungen und -anlagen eingerichtet sind, eine drahtlose Rufeinrichtung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, entfällt die Verpflichtung, den jeweiligen Aufenthaltsort bekannt zu geben und wird die obige Entfernungsregelung

auf 8 Kilometer ausgeweitet. Durch Betriebsvereinbarung kann davon abweichend eine andere Entfernungsregelung – jeweils von der Wohnung des Angestellten ausgehend – getroffen und/oder eine Zeitspanne bis zum Arbeitseinsatz definiert werden, wobei auf die geographischen und verkehrstechnischen Gegebenheiten sowie auf eine Gleichwertigkeit mit der kollektivvertraglichen Regelung Bedacht zu nehmen ist. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben in ihrem gesamten bisherigen Umfang als Betriebsvereinbarungen im obigen Sinne aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn bis spätestens 1. 11. 1998 der Dienstgeber und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der betrieblichen Regelung festlegen.

Die Vergütung (Erreichbarkeitszulage) für die allgemeine Erreichbarkeit beträgt, sofern die Erreichbarkeit an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr fällt, 30 %, sofern sie an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt, 10 % des auf die Normalstunde entfallenden Entgeltes.

Wird der Angestellte während der allgemeinen Erreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so ist diese als Überstundenleistung zu vergüten.

** (gilt ab 1. Juli 1998)*

§ 13 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 RKV enthalten).

§ 14 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt

Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 RKV enthalten).

§ 15 Entsendung zu Auslandsdienstreisen*)

Auslandsdienstreisen

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

Reisevorbereitung

(2) Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Auf-

wendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

Schriftliche Aufzeichnungen

(3) Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 15 Abs 6 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit Letztere von diesem Kollektivvertrag beziehungsweise einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des

**) (gilt ab 1. Jänner 1986)*

Dienstzettels (§ 15 Absatz 9 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

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

Beförderungsmittel und Fahrtkosten

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

b) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

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

Arbeitszeit und Wochenruhe

5) a) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Angestellten entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

b) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Angestellte entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der

Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

Aufwandsentschädigung (6)

a) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(Zweiter Absatz gilt ab 1. November 1990)

b) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.

c) Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1. 11. 2001 sowie in die Schweiz und Liechtenstein gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

Für die Schweiz und Liechtenstein gilt diese Bestimmung für Dienstreisen, die nach dem 1. 11. 2007 beginnen.

(Abs 6b und 6c gelten für Dienstreisen, die nach dem 1. 11. 2001 beginnen)

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Norwegen und in Länder, die nach dem 1. 11. 2001 Mitglied der Europäischen Union wurden, gilt:

Bei Reisen nach Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Norwegen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern sind die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten ab 1. 1. 2018 bis 31. 10. 2018 um € 3,00 anzuheben.

Ab 1. 11. 2018 sind bei Reisen in die o.a. Länder die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten pro 12-Monatszeitraum (1. 11. – 31. 10.) schrittweise um die auf das Inland anzuwendende Erhöhung der kollektivvertraglichen Aufwandsentschädigung sowie um jeweils € 3,00 anzuheben, bis der Wert des Tages- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb Österreichs erreicht ist.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Taggeld und das Nachtgeld um nicht mehr als 10% unterschritten werden.

(Letzter Abschnitt gilt ab 1. 11. 2017)

Hinweis: Siehe Übersicht EU-Auslandssätze, Seite 108

- d) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt beziehungsweise endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom beziehungsweise die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld – lit b) beziehungsweise c) – richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird beziehungsweise in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld – lit b) beziehungsweise c) – nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt. Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Diese Regelung gilt auch für jene Dienstreisen, bei denen gem Abs 3 die Taggelder für Inlandsdienstreisen gebühren. Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete, vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar. Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.
- e) Vom Taggeld entfallen 15 % auf das Frühstück, 30 % auf das Mittagessen und 25 % auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt beziehungsweise die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die

Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Falle die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen.

- f) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie zum Beispiel Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.
- g) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung beziehungsweise Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.
- h) Bis zum Grenzübertritt bzw. letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs 6d, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.
- (gilt ab 1. November 1990)*
Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammenzurechnen.
- (gilt ab 1. November 1997)*
- i) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß lit b) beziehungsweise c) jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

(7)

- a) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen des geltenden Kollektivvertrages betreffend die Inlandsdienstreisen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigungssätze (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen sind. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.
- b) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen des geltenden Kollektivvertrages über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

Familienheimfahrt

(8) Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 9 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung beziehungsweise eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise zum Beispiel bedingt durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 9 Monate hinausgehenden Monat 1/9 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

Versicherungen

(9)

- a) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,-, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versi-

cherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

- b) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

Tod naher Angehöriger

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

Erkrankungen und Unfälle

(11) Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG beziehungsweise das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen der unter Abs 10 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zum Beispiel Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

Höhere Gewalt

(12) Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (zum Beispiel durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beziehungsweise dessen bevollmächtigten Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte.

Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

Bevorschussung und Reiseabrechnung

(13) Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren. Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonates durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

Abtretung von Ansprüchen

(14) Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte beziehungsweise seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der Absätze 9, 11 und 12 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden beziehungsweise ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Absätze abzutreten.

Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(15)

a) Die Ansprüche nach Abs 6 und 7 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch ein Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt beziehungsweise eine

andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

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

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

Schlichtungsverfahren

(16) Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß Abs 15 lit c) hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 16 Verfall der Ansprüche

Die Abrechnung der Ansprüche der §§ 6 bis 12 und 15 aus diesem Kollektivvertrag hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen,

wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 6 weiteren Kalendermonaten erfolgt. Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31. 10. 2006 fällig bzw bekannt werden.

(§ 16 idF 1. November 2006)

§ 17 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschließenden

Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 18 Günstigkeitsklausel

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

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

(3) Der Kollektivvertrag für die Angestellten der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs gilt als derartige günstigere Regelung im Sinne dieses Paragraphen und tritt daher, falls er angewendet wird, in seiner Gesamtheit anstelle dieses Kollektivvertrages.

Wien, 4. Oktober 1994

FACHVERBAND DER GAS- UND WÄRMEVERSORGUNGSUNTERNEHMUNGEN

Der Vorsteher:
Gen. Dir.i.R. Dr. Bruno Zidek

Der Geschäftsführer:
Dkfm. Gerhard Janaczek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Vorsitzende:
Lore Hostasch

Der Zentralsekretär:
Hans Sallmutter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:
Ing. Martin Krassnitzer

Der leitende Sektionssekretär:
Ing. Walter Laichmann

Der Sekretär:
Karl Proyer

KOLLEKTIVVERTRAG

Ist-Abschluss 1. 11. 2022

abgeschlossen zwischen dem Fachverband
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbandes; für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen dem be-

teiligten Fachverband und der Gewerkschaft GPA festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 anzuwenden ist.

II. ERHÖHUNG DER IST-GEHÄLTER

1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung ab 1. November 2022 um 5,4 % zuzüglich eines Fixbetrages von € 75,- pro Monat zu erhöhen. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Fixbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2022.

Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, so sind sie entsprechend anzuheben.

2) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2022 auf den Angestellten

anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

3) Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2022 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehaltes.

4) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc bleiben unverändert.

III. MINDESTGRUNDGEHÄLTER

1) Die ab 1. November 2022 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Mindestgehaltstabelle.

2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung im Sinne des Art II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. November 2022 geltenden Mindestgrundgehalt bzw bei den Übergangsfällen

aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 bzw Einführung des Einheitlichen Entgeltsystems ab 1. November 2005 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

IV. ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften der Art II

oder III effektiv erhöht. Der Kollektivvertrag vom 17. 10. 1988 (Neuregelung der Mehrarbeit) ist zu beachten.

V.

§ 15 Lehrlinge wird wie folgt abgeändert:

„Lehrlingseinkommen (61)

a) Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. November 2022 im

Tabelle I	1. 11. 2022	1. 11. 2023	1. 11. 2024
1. Lehrjahr	€ 900,-	€ 1.000,-	€ 1.050,-
2. Lehrjahr	€ 1.090,-	€ 1.180,-	€ 1.270,-
3. Lehrjahr	€ 1.425,-	€ 1.525,-	€ 1.625,-
4. Lehrjahr*	€ 1.870,-	€ 1.990,-	€ 2.110,-

Tabelle II	1. 11. 2022	1. 11. 2023	1. 11. 2024
1. Lehrjahr	€ 1.118,34	€ 1.218,34	€ 1.268,34
2. Lehrjahr	€ 1.384,96	€ 1.474,96	€ 1.564,96
3. Lehrjahr	€ 1.696,81	€ 1.796,81	€ 1.896,81
4. Lehrjahr*	€ 1.963,62	€ 2.083,62	€ 2.203,62

** Gilt für Lehrlinge in Lehrberufen, in denen eine mehr als dreijährige Lehrzeit in den geltenden Ausbildungsvorschriften vorgesehen ist.*

VI. ERHÖHUNG DER ZULAGEN UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN

Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Nachtarbeitszulage und Schichtzulagen um 7,0% und der Aufwandsentschädigungen um durchschnittlich 7% ab 1. 11. 2022. Die innerbetrieblichen Zulagen werden, sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 7,4% ab 1. 11. 2022 erhöht.

Die kollektivvertragliche Nachtarbeitszulage sowie die Schichtzulagen werden wie folgt erhöht:

Zulage für die 2. Schicht gemäß § 5a:

- Ab 1. 11. 2022 auf € 0,837
- Ab 1. 11. 2023 auf € 1,004

Zulage für die 3. Schicht bzw die Nachtarbeitszulage gemäß § 6:

- Ab 1. 11. 2022 auf € 2,770
- Ab 1. 11. 2023 auf € 3,016
- Ab 1. 11. 2024 auf € 3,262
- Ab 1. 11. 2025 auf € 3,508
- Ab 1. 11. 2026 auf € 3,754
- Ab 1. 11. 2027 auf € 4,000

VII. REGELUNGEN ZUM RAHMENRECHT

1. Änderung im Ang.-KV in § 4 Abs 4b lit h:

Die Befristung bezüglich der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Minusstunden (180 statt zuvor 120 Stunden) wird auf den 31. 12. 2024 erstreckt.

2. Änderung im Ang.-KV in § 4 Abs 5:

Die Befristung bezüglich der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Minusstunden (180 statt zuvor 120 Stunden) wird auf den 31. 12. 2024 erstreckt.

3. Arbeiten an Sonn- bzw Feiertagen bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf (§ 12a ARG); Änderungen im Ang.-KV in § 5b:

Die Befristung der Regelung wird auf den 31. 12. 2024 erstreckt.

4. Innerhalb der mit KV-Abschluss vom November 2021 eingerichteten Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeitszeit“ wird die darin bestehende Sub-Arbeitsgruppe „Montage und auswärtiges Arbeiten“ beauftragt, einen gemeinsamen, möglichst einkommens- und kostenneutralen Vorschlag zur Vereinheitlichung der Dienstreisebestimmungen im Arbeiter-KV sowie im Angestellten-KV auszuarbeiten.

5. Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, zeitnah und gemeinsam beim Bundesministerium für Finanzen eine angemessene Anhebung und jährliche Valorisierung

- der Beträge im EStG für Inlandsdiäten (Tages- und Nächtigungsgelder),
 - der Beträge für Auslandsdiäten (Tages- und Nächtigungsgelder) lt. VO BGBl. II 483/1993 (idF BGBl. II Nr. 434/2001) aufgrund der Reisegebührevorschriften des Bundes (Gebührenstufe 3) sowie
 - der Beträge im EStG für Kilometergelder
- zu fordern.**

Anmerkung 10

Aufnahme von Verhandlungen betreffend die Weiterentwicklung des einheitlichen Entlohnungssystems

Seit Einführung des einheitlichen Entlohnungssystems im Jahr 2005 hat sich die Arbeitswelt verändert. Insbe-

sondere die Art und Weise, wie gearbeitet wird hat sich durch Digitalisierung/Industrie 4.0, demografischer Wandel, Wertewandel, neue Managementstrukturen und Dekarbonisierung stark gewandelt. Das einheitliche Entlohnungssystem ist hingegen unverändert geblieben. Ziel der Verhandlungen ist es, das Entlohnungssystem und dessen Wirkung/Anwendung zu evaluieren und allenfalls dahingehend weiterzuentwickeln, um den Anforderungen der Gegenwart und der unmittelbaren Zukunft zu entsprechen.

Die Kollektivvertragsparteien kommen daher überein, Gespräche bzw. Verhandlungen zur „Evaluierung und möglichen Weiterentwicklung des einheitlichen Entlohnungssystems“ baldmöglichst aufzunehmen.

VIII. GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab **1. November 2022** in Kraft.

Wien, am 14. November 2022

FACHVERBAND DER GAS- UND WÄRMEVERSORGUNGSUNTERNEHMUNGEN

Der Obmann:
DI Peter Weinelt

Der Geschäftsführer:
Mag. Michael Mock

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Der Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

WIRTSCHAFTSBEREICH ENERGIE

Der Verhandlungsführer:
Roland Boigner

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Christian Schuster

AUSZUG AUS DEM KV VOM 28. OKTOBER 1996

über die Neuregelung des Gehaltssystems

ARTIKEL III ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Diese Übergangsbestimmungen gelten für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Mai 1997 begonnen hat, solange sie nicht frühestens mit diesem Datum in eine höhere Verwendungsgruppe, unbeschadet Abs 6, 3. Absatz, umgestuft werden.

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Mai 1997 begonnen hat, sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen. Bei dieser Umreihung ist der seit Vollendung der letzten Vorrückung laufende Vorrückungstichtag weiter anzuwenden.

1) Für die Anwendung der entsprechenden Übergangsbestimmung sind die erreichten Verwendungsgruppenjahre zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages maßgeblich.

Unter Gehaltsordnung „alt“ und Biennalsprung „alt“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1. Mai 1997 zu verstehen.

Unter Gehaltsordnung „neu“ und Biennalsprung „neu“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung in der ab 1. Mai 1997 geltenden Höhe zu verstehen.

2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI

Angestellte der Verwendungsgruppe I sind in die Gehaltsordnung „neu“ umzustufen. Jene, die am 30. April 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 6 Jahren oder höher eingestuft sind, sind in die schillingmäßig nächsthöhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II „neu“ umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein schillingmäßig nächsthöheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II „neu“, bleibt das bisher erreichte Mindestgrundgehalt solange abgesichert, als die entsprechende Mindestgrundgehaltsposition „neu“ unter diesem Betrag liegt.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI sind in die der bisher erreichten Verwendungsgruppenjahrstufe entsprechenden Stufe der Gehaltsordnung „neu“ umzustufen.

3) Angestellte der Verwendungsgruppen II bis V, M I bis M III bzw M IV

a) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 12, 14, 16 (18) VGJ

befinden, sind in die Position nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

b) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 10 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die Position nach 8 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

c) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jenen nach 8 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

In den Verwendungsgruppen Meister I sowie Meister II o.F. und m.F. sind die in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren eingestufenen Angestellten in die entsprechende Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

d) Angestellte im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen.

a) Angestellte gemäß Absatz 3a nach 12, 14, 16 (18) VGJ „alt“

Diesen Angestellten wird das vor dem 1. Mai 1997 für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinne eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieses Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltsstufe nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ erhöht. Diese Mindestgarantie erhöht sich zum jeweiligen Anfallszeitpunkt um die Biennalsprünge im Sinne des Abs 5 lit a) dieses Artikels.

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997.

Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltsstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung „alt“ nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997).

b) Angestellte gemäß Absatz 3b (nach 10 VGJ „alt“) und 3c (nach 2 bis nach 8 VGJ „alt“)

Soweit das neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als das Mindestgrundgehalt „alt“, wird das individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Das individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt „neu“ plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt. Der „Umstellungsunterschiedsbetrag“ ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt „alt“ zum Stichtag 30. 4. 1997 und dem Mindestgrundgehalt „neu“ zum Stichtag 1. 5. 1997, der im weiteren unverändert bleibt.

Für Angestellte gemäß Absatz 3b erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 und 4 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres („neu“) um je einen Biennalsprung „alt“ Absatz 5a) letzter Satz.

Für Angestellte gemäß Absatz 3c erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres um einen Biennalsprung „neu“ (Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgrundgehaltsposition nach 8 Verwendungsgruppenjahren und jener nach 10 Verwendungsgruppenjahren).

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997.

5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe („echter Biennalsprung“).

a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3a)

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des § 13 des Kollektivvertrages für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1. Mai 1997 geltenden Regelung noch Anspruch gehabt hätten. Als Biennalsbetrag für diese Übergangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1. Mai 1997.

b) Angestellte gemäß Absatz 3b)

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, dass der Biennalsprung in die Stufe nach 10 Jahren in der Gehaltsordnung „neu“ auf die Biennalsprungsanzahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird.

Die Angestellten im Sinne der Absätze a) und b) sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 13 Abs 3 des Kollektivvertrages für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen (5 %-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 13 Abs 3 keine Anwendung.

c) Angestellte gemäß Absatz 3c)

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung „neu“ unter Anwendung der Grundsätze des § 13.

In den Fällen des Absatzes 3c), 2. Absatz, erhalten die entsprechend dieser Vorschrift mit 1. Mai 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 2 Verwendungsgruppenjahren eingestuft Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung.

6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1. Mai 1997) aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächliches Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt „alt“ entspricht, der laufende Vorrückungsstichtag aufgrund der bisherigen Einstufung beibehalten. Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechenden Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs 11 zweiter Absatz RKV).

Bei überzahlten Angestellten sind § 14 Abs 3 und 4 des Kollektivvertrages für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen anzuwenden. Den Angestellten, die mit 30. 4. 1997 das 10. Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleiben unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 13, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die sie beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätten, soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw Va hinausgehender Biennalsprung zusteht ist dieser ein Biennalsprung „alt“ Absatz 5 Z a) letzter Satz. Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 13 Abs 3 (5 %-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 13 Abs 3 keine Anwendung.

7) Fällt der Geltungsbeginn der Gehaltsordnung „neu“ mit einem Biennalsprung zusammen, dann ist der Biennalsprung aufgrund der Gehaltsordnung „alt“ zu ermitteln.

8) Wird ein(e) Angestellte(r), auf den (die) die Übergangsregelung dieses Artikels anzuwenden ist, in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft, gilt als bisher erreichtes Mindestgrundgehalt das sich aufgrund der Bestimmungen über die Mindestabsicherung gemäß Abs 4 ergebende Gehalt. Dieses Gehalt ist auch als Basis für das Ausmaß der Überzahlung maßgeblich.

9) Durch den Umstieg und die dementsprechende Einstufung in die Gehaltstabellen „neu“ gemäß Abs 2 und 3 bewirkte Erhöhungen von Mindestgrundgehältern lassen effektive Monatsgehälter unberührt, soweit die neuen Mindestgrundgehälter bzw Mindestgehaltsabsicherungen gemäß Abs 4 nicht unterschritten werden.

ARTIKEL IV

Betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit Änderungen des Rahmenkollektivvertrages (Artikel II, Abs 1) und der §§ 13 und 14 des Kollektivvertrages für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Mit In-Kraft-Treten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, dh infolge der Mindestgehaltserhöhungen aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neu eingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht.

Kommt es binnen 3 Monaten nach In-Kraft-Treten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des ersten Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher

nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt.

Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehaltsordnungen vorsehen, verkürzen sich um die Anzahl, die der Neuordnung gegenüber den bisherigen Mindestgehaltsordnungen entspricht, ausgenommen für jene Angestellten, die zum Zeitpunkt der Einführung der neuen Gehaltsordnung bereits in der Stufe nach 16 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft sind und nicht in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden. Für die übrigen Angestellten, sofern diese im Umstiegszeitpunkt in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 bis einschließlich nach 14 Jahren eingestuft sind, ist die Umstiegsregelung dieses Kollektivvertrages innerbetrieblich so zu adaptieren, dass sich eine mit der kollektivvertraglichen Umstiegsregelung gleichwertige, der betrieblich verkürzten Zeitvorrückung entsprechend, ergibt.

Als betriebliche Regelung im Sinn dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgangsweise, gegenüber allen oder einem Teil der Dienstnehmer ohne Rücksicht auf eine bestimmte formale Grundlage eingehalten wird, aus denen Ansprüche abgeleitet werden.

Über betriebliche Regelungen im obigen Sinne können Betriebsvereinbarungen gemäß ArbVG abgeschlossen werden.

ARTIKEL V UMSTELLUNGSDIENSTZETTEL

Die für die Umstellung im Sinn dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mit-

tels Dienstzettel (Umstiegsdienstzettel) bekannt zu geben.

ARTIKEL VI RECHTSSTREITIGKEITEN

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung der Verwendungsgruppenregelung, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neure-

gelung des Gehaltssystems zum 1. 5. 1997, der Umstiegsregelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Re-

gelungen ergeben, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe einge-

richtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

ARTIKEL VII GEHALTSORDNUNG

Die ab 1. Mai 1997 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der beigefügten Gehaltsordnung.

ARTIKEL VIII GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Mai 1997** in Kraft.

Wien, am 28. Oktober 1996

RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

**in der für die Angestellten der Gas- und
Wärmeversorgungsunternehmen geltenden
Fassung**

STAND 1. NOVEMBER 2022

§ 1 Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der **Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe**, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsunternehmungen gemäß § 2 und § 4 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen.

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung,

soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) Für Pflichtpraktikanten und Volontäre;

Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18a.

(gilt ab 1. November 1998)

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden. (Siehe Einstellungsbeschränkungen § 21, Z 1, 2, 3, Seite [64](#))

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis zum **1. November 2022** eingearbeitet.)

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum vom 1. November 1984 bis 31. Oktober 1991 zwischen den abschlussberechtigten Partnern vereinbart wurden.

(3) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 15 Abs 4) und Vereinbarungen, die gemäß § 22 Abs 1 lit d) und e) getroffen worden sind, können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Die Bestimmungen über die Höhe der Lehrlingseinkommen für Lehrlinge (§ 15 Abs 61) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(6) Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne der Abs 3 und 5 ist unternehmerseits die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, zuständig. Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne des Abs 4 sind unternehmerseits die einzelnen Fachverbände zuständig.

(7) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 Normalarbeitszeit*)

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die männlichen Arbeiter über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

(2) Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

(Siehe auch Anhang I: Kollektivvertrag „Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss“, Seite 88)

(2a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird. Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 4a nicht übersteigen bzw in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden. Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung. Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs 3 unberührt.

(§ 2a gilt ab 1. November 1994)

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn

der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden.

Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubs kein Anspruch auf Zeitausgleich. Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die aufseiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

(4) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befragen.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Absatzes 3 erfolgt.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltsteile (zB Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet. Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund

*) §§ 4 bis 5a aus dem Kollektivvertrag für Arbeitszeitverkürzung vom 29. Oktober 1985

sowie Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde. Das im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlte Gehalt hat der Arbeitnehmer zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

(4a) Erweiterte Bandbreite: *

a) Anstelle der Absätze 2a, 3 und 4 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Absatzes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann gleitende Arbeitszeit und Mehrarbeit gemäß § 4a nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Abs 5 ist unzulässig. Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist diese Regelung mit Zustimmung des Betriebsrates und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Für längere Durchrechnungszeiträume ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates und die Zusendung an die Kollektivvertragspartner notwendig. Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

** (Die Bestimmungen des § 4 Abs 4a sowie 11 vorletzter und letzter Satz treten mit 1. November 1997 in Kraft)
Siehe Protokollanmerkung vom 5. 11. 2008 auf Seite 78*

b) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite:

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 „Stunden in der Woche ist, möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

c) Zeitzuschläge:

Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 %.

Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei gleichem Gehalt vereinbart werden.

(Fassung gilt ab 1. 11. 2004)

d) Lage der Normalarbeitszeit:

Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird.

14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind. Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststehen, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Diese Stundenzahl kann bis zu 120 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

e) Verbrauch des Zeitguthabens:

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, so kann vereinbart werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen. Ist dies nicht vereinbart, hat der Arbeitnehmer das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen. Der Verbrauchszeitpunkt, der vom einseitigen Antrittsrecht nicht erfassten Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen.

f) Abgeltung bzw Übertragung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes:

Für Zeitguthaben aus am 1.11. 2004 laufenden Durchrechnungszeiträumen gilt lit f) in der bis zum 31. 10. 2004 gültigen Fassung.

Für ab dem 1. 11. 2004 beginnende Durchrechnungszeiträume gilt: Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständ-

dig erfolgt, können Zeitguthaben im Ausmaß bis zu 40 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Nicht übertragene Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) sind als Überstunden mit 50 % abzurechnen.

(Fassung gilt ab 1. 11. 2004)

g) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses:

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (lit f).

Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen. Die beiden vorangehenden Sätze treten mit 31. 10. 2004 außer Kraft.

Soweit bestehende Vereinbarungen über den 31. 10. 2004 hinaus eine solche Regelung vorsehen, bleibt diese bis zum Ende des laufenden Durchrechnungszeitraumes unberührt.

h) Sonstige Bestimmungen:

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern besteht, kann die erweiterte Bandbreite nur vereinbart werden, wenn eine gemäß lit a) abzuschließende Betriebsvereinbarung Regelungen über die allfällige Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in den betroffenen Bereichen und Bereichen, die damit in einem Arbeitszusammenhang stehen, enthält.

Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit oberer Bandbreite verkürzen nicht den Gesamtanspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe einer bzw zwei Arbeitswochen.

Wird im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die erweiterte Bandbreite eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben die Arbeitnehmer für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw betriebliche Übungen. Die (Betriebs-)Vereinbarung hat nachteilige Folgen der erweiterten Bandbreite im Privatbereich (zB familiäre Pflichten, Aus- und Weiterbildung) teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden.

Protokoll zum Kollektivvertrag

Erweiterte Bandbreite vom 7. 10. 1997

Die Vertragspartner halten fest, dass Regelungen, die unter Beachtung der vor der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Änderungen des Kollektivvertrages im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1986 (§§ 4 und 4a) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können.

Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (§ 4 Abs 2a, 3, 4 und 5) schließt nicht aus, dass im Sinne des § 4 Abs 2a eingearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchszeitpunkt im Vorhinein fix festgelegt ist. Die Vertragspartner stellen klar, dass Überstunden auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dann anfallen, wenn die für den Arbeitnehmer aufgrund der erweiterten Bandbreite geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

(4b) Zeitkontenmodell

a) Voraussetzungen

Bei ein- bzw zweischichtiger Arbeitsweise kann anstelle der Absätze 2a (ausgenommen erster Absatz) bis 4a ein Zeitkontenmodell im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes (bzw Ausgleichszeitraumes). Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß § 4a sowie Gleitzeit nicht angewendet werden. Das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen ist zulässig, doch sind alle nachstehenden Regelungen einzuhalten.

Die Durchrechnung der Normalarbeitszeit ist nur zulässig, wenn die Lage der gesamten Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum im Vorhinein vollständig festgelegt ist. Der Aufbau bzw Abbau von Zeitguthaben erfolgt in Form von Abweichungen von dieser Arbeitszeitverteilung bzw vom Schichtplan, die alle nachstehenden Bedingungen erfüllen müssen.

Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes können unter Einhaltung der Voraussetzungen des KJBG (insb § 11 Abs 2a bis 3) einbezogen werden.

Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in das Zeitkontenmodell miteinbezogen, bleiben die aus § 19d Abs 3 bis 3e AZG resultierenden Ansprüche unberührt.

In Betrieben mit Betriebsrat ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates notwendig. Bei erfolgreicher Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und an die Kollektivvertragspartner zu senden.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann das Zeitkontenmodell bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern festgelegt werden; bei einem darüber hinausgehenden Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen mit der Gewerkschaft GPA-djp. Soweit im Folgenden eine Betriebsvereinbarung bzw das Einvernehmen mit dem Betriebsrat notwendig ist, wird dies durch die Vereinbarung bzw das Einvernehmen mit der Gewerkschaft ersetzt.

Zeitguthaben, die nach den Regeln über den Zeitausgleich für Überstunden (§ 5) entstanden sind, können einvernehmlich auf einem der drei Zeitkonten (in der Regel dem Zeitkonto 2) des Zeitkontenmodells gutgeschrieben werden; für den Verbrauch und ihre Abgeltung gelten dann die Regelungen des Zeitkontenmodells.

Eine Betriebsvereinbarung über die Anwendung des Zeitkontenmodells soll als solche bezeichnet werden.

b) Allgemeine Bestimmungen

Zwecks Durchführung des Zeitkontenmodells sind nachstehende 3 Zeitkonten zu bilden:

- Das **Zeitkonto 1** dient der Aufzeichnung von Zeitguthaben und deren Abbau während des Durchrechnungszeitraumes.
- Das **Zeitkonto 2** dient der Aufzeichnung von Zeitzuschlägen.
- Das **Zeitkonto 3** dient als Ausgleichskonto für übertragene Zeitguthaben aus Zeitkonto 1 und für die Aufzeichnung von negativen Zeitsalden.

Dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin ist der jeweilige Zeitsaldo der einzelnen Zeitkonten 1, 2 und 3 monatlich schriftlich bekanntzugeben und jederzeit Einsicht in die Aufzeichnungen zu gewähren.

c) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit darf einschließlich der zusätzlichen Arbeit 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten und sie darf 32 Stunden nur unterschreiten, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen (Schichten) erfolgt.

Zusätzliche Arbeit im Sinne dieses Modells kann nicht für Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden sowie an Samstagen ab 14 Uhr (bzw Beginn der 2. Schicht) festgelegt werden.

Die Betriebsvereinbarung kann abweichend von vorstehendem Satz zulassen, dass Montag bis Freitag

- vor Beginn der Frühschicht und
- im Anschluss an die Spätschicht

für jeweils eine Stunde zusätzliche Arbeit festgelegt wird wenn dies auch im Interesse des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin gelegen ist. Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, darf an Samstagen keine zusätzliche Arbeit im Sinne des Zeitkontenmodells geleistet werden.

d) Abweichung vom Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit (Zeitkonto 1)

Die Betriebsvereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Zusätzliche Arbeit ist spätestens 2 Wochen vor Beginn der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall kann die Leistung der zusätzlichen Arbeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin abgelehnt werden.

Die Zahl der Guthabenstunden darf, unabhängig vom Stand der übrigen Zeitkonten, 167 nicht überschreiten. Die zusätzliche Arbeitszeit und der Verbrauch von Zeitguthaben ist auf diesem Zeitkonto aufzuzeichnen.

e) Zeitzuschläge (Zeitkonto 2)

Der Stand des Zeitguthabens am Zeitkonto 1 am Letzten des vorigen Kalendermonats bestimmt die Höhe der Zeitzuschläge für zusätzliche Arbeit, die im Folgemonat geleistet wird. Beträgt das Zeitguthaben

- 0 bis 60 Stunden, gebührt kein Zeitzuschlag,
- mehr als 60 bis 100 Stunden, gebührt für jede Stunde zusätzliche Arbeit ein Zeitzuschlag von 10 %,
- mehr als 100 Stunden, gebührt für jede Stunde zusätzliche Arbeit ein Zeitzuschlag von 20 %.

Diese Zeitzuschläge sind dem Zeitkonto 2 gutzuschreiben.

f) Verbrauch der Zeitguthaben

Der Verbrauch von Zeitguthaben kann nicht für Zeiträume vereinbart oder durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, für welche Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit besteht.

Für die Zeitkonten gelten folgende Verbrauchsregeln:

Zeitkonto 1:

Das Verfahren zur Festlegung des Verbrauchszeitraumes von Zeitguthaben ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Die Betriebsvereinbarung kann vorsehen, dass auch individuelle Vereinbarungen über den Verbrauchszeitraum zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig sind.

Zeitkonto 2:

Den Verbrauch der Zeitguthaben legt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin fest, doch hat er bzw sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw fünf Schichten einseitig festlegen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin und sofern dies betrieblich möglich ist und Zeitguthaben bestehen, ist Altersteilzeit iSd § 4c zu vereinbaren, um in diesem Rahmen deren Verbrauch zu ermöglichen.

Zeitkonto 3:

Der Verbrauch der Zeitguthaben erfolgt einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Abweichend davon kann bei konjunkturell bedingter Unterauslastung durch Betriebsvereinbarung ein bestimmtes Ausmaß des Verbrauchs der Zeitguthaben festgelegt werden.

Zeitguthaben im Zeitkonto 3 sind, soweit sie dafür ausreichen, in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen zu verbrauchen.

ArbeitnehmerInnen können einmal pro Kalenderjahr unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen den Zeitpunkt des Zeitausgleichs im Ausmaß bis zur Hälfte des Zeitguthabens, maximal aber für bis zu fünf Arbeitstage bzw Schichten einseitig festlegen. Die Betriebsvereinbarung kann einen anderen 52-Wochen-Zeitraum festlegen.

§ 19f AZG gilt mit der Maßgabe, dass anstelle dessen Verbrauchsregelungen (Abs 1), nicht jedoch hinsichtlich dessen Regelungen zur Abgeltung in Geld, die vorstehenden Regelungen treten; dies gilt auch für die Zeitzuschläge (Zeitkonto 2).

Innerhalb der einzelnen Zeitkonten gelten die ältesten Zeitguthaben als zuerst verbraucht.

g) Abgeltung bzw Übertragung von Zeitguthaben am Zeitkonto 1 bei Ende des Durchrechnungszeitraumes

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitguthaben im Ausmaß von bis zu 40 Stunden in den Ausgleichszeitraum (Zeitkonto 3) übertragen werden. Nicht übertragene Zeitguthaben sind als

Überstunden mit 50 % Zuschlag und auf Grundlage des Teilers 143 auszuzahlen oder auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin

- der Zeitraum des Zeitausgleichs im Verhältnis 1 : 1,67 zu vereinbaren oder
- die Stunden im Verhältnis 1 : 1,67 dem Zuschlagskonto (Zeitkonto 2) gutzuschreiben.

h) Ausgleichszeitraum für übertragene Zeitguthaben und negative Zeitsalden (Zeitkonto 3)

Gemäß lit g in den Ausgleichszeitraum übertragene Zeitguthaben sind jeweils binnen längstens drei Jahren nach dem Übertrag zu verbrauchen.

Bei gegebenem Bedarf kann darüber hinaus ein negativer Zeitsaldo im Ausmaß von bis zu 180 Stunden*) als Vorgriff auf künftig gutzuschreibende Zeitguthaben aufgebaut werden. Ein solcher Aufbau eines negativen Zeitsaldos kann nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen oder vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für Gruppen von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen einseitig angeordnet werden. Negative Zeitsalden verfallen nach Ablauf von zwei Kalenderjahren ab dem Ende jenes Kalenderjahres in dem sie entstanden sind. Die Betriebsvereinbarung kann einen anderen 52-Wochen-Zeitraum festlegen.

**) (idF ab 1. 11.2020, befristet bis 31. 12. 2024)*

i) Zeitguthaben bzw negative Zeitsalden bei Ende eines Arbeitsverhältnisses

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben (Zeitkonto 1) oder ein Guthaben an Ausgleichsstunden (Zeitkonto 3), erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin, bei dessen/deren Selbstkündigung und bei unberechtigtem vorzeitigen Austritt mit dem zuletzt gebührenden Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (lit g).

Besteht ein Guthaben am Zuschlagskonto (Zeitkonto 2) ist es mit dem zuletzt gebührenden Stundenverdienst auszuzahlen.

Ein negativer Zeitsaldo (Zeitkonto 3) ist mit einem allfälligen Zeitguthaben auf Zeitkonto 1 zu saldieren. Dabei ist abhängig von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie in Abs 1 geregelt, die Stundenzahl oder das 1,67-fache der Stundenzahl zugrunde zu legen. Verbleibende negative Zeitsalden hat der/die Arbeitnehmer/in nur im Falle der Entlassung aus seinem/ihrer Verschulden und des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

j) Montage- und Akkordabsicherung

Regelmäßig angefallene Montagezulagen sind mit ihrem Durchschnittsbetrag gleichzeitig mit dem Monatsgehalt auszubezahlen. Die Angemessenheit

des Durchschnittsbetrages ist mit Ende jedes Durchrechnungszeitraumes und bei wesentlicher Veränderung der Verhältnisse anhand der tatsächlich erbrachten Montagearbeiten zu überprüfen. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Für infolge des Zeitausgleichs gänzlich arbeitsfreie Tage ist die ausfallende Wegzeitvergütung mit dem Durchschnittswert der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen fortzuzahlen.

Bei leistungsbezogenen Entgelten (Akkord, Prämie usw) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch das Zeitkontenmodell möglichst vermeidet.

k) Sonstige Bedingungen für das Zeitkontenmodell

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über Grundsätze der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte besteht, kann das Zeitkontenmodell nur vereinbart werden, wenn eine gemäß lit a) abzuschließende Betriebsvereinbarung Regelungen über die allfällige Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte in den betroffenen Bereichen und jenen Bereichen, die damit in einem Arbeitszusammenhang stehen, enthält.

Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit mehr als 38,5 Stunden geleisteter Arbeit verkürzen nicht den Gesamtanspruch des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe ein bzw zwei Arbeitswochen.

Wird im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über das Zeitkontenmodell eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw betriebliche Übungen.

Die Betriebsvereinbarung hat nachteilige Folgen des Zeitkontenmodells im Privatbereich (zB familiäre Pflichten, Aus- und Weiterbildung) möglichst zu vermeiden.

(5) Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stun-

den nicht überschreitet. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befragen. Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann folgende Abweichung von den vorstehenden Bestimmungen vereinbart werden. Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und an die Kollektivvertragspartner zu senden.

(Letzter Absatz idF ab 1. November 2018)

Anstelle des in den vorstehenden Regelungen von Abs 5 erwähnten Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen gilt generell ein Ausgleichszeitraum von 52 Wochen. Gelingt in diesem Zeitraum kein vollständiger Ausgleich der durch Abweichungen iSd 3. Absatzes entstandenen Über- oder Unterschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit im vorangegangenen Schichtturnus, können Überschreitungen bis zu insgesamt 40 Stunden und Unterschreitungen bis zu 180 Stunden*) nochmals in einen letztmaligen Ausgleichszeitraum von 52 Wochen übertragen werden. Darüber hinausgehende Zeiten und danach noch immer nicht ausgeglichene Zeiten sind als Überstunden auszuzahlen bzw verfallen ersatzlos.

**) (idF ab 1. 11.2020, befristet bis 31. 12. 2024)*

Wurde von der vorstehenden Abweichungsmöglichkeit Gebrauch gemacht, ist auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin und sofern dies betrieblich möglich ist und Zeitguthaben bestehen, Altersteilzeit iSd § 4c zu vereinbaren, um in diesem Rahmen deren Verbrauch zu ermöglichen.

(Gilt ab 1. Juli 2016)

(Abs 5 idF ab 1. März 2019)

(5a) Zulassung der Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden bei Schichtarbeit

Nach § 4a Abs 4 Z 2 AZG wird für Betriebe mit Betriebsrat zugelassen, dass die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden unter der Bedingung ausgedehnt werden kann, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch eine/n Arbeitsmediziner/In festgestellt wird. Eine solche Ausdehnung bis auf

12 Stunden ist nur mit einer Betriebsvereinbarung möglich, in welcher auch begleitende Maßnahmen auf betrieblicher Ebene vorzusehen sind. Diese Betriebsvereinbarung ist nur mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien rechtswirksam.

(Abs 5a gilt ab 1. März 2019)

(5b) Zulassung der Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 56 Stunden bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit

Für Dienstnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder zwei Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 2 von 4 Wochenenden im Monat vollkommen arbeitsfrei sind.

(Abs 5b gilt ab 1. März 2019)

(6) Dekadenarbeit

Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden. Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinander folgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Innerhalb eines 4-wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Angestellte Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen. Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Angestellten als Festlegung der Normalarbeitszeit. Die entsprechenden Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages über die Festlegung der Normalarbeitszeit sind anzuwenden. Auf die Dekadenarbeit ist Abschnitt VII Punkt 6 des Kollektivvertrages für die Arbeiter sinngemäß anzuwenden. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltminderung eintreten.

(Fassung gilt ab 1. November 1994)

(7) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

(8) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs 1 bis 6 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs 7 in Frage kommen, gilt für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 9 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Eine Abweichung

(9) Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

(10)

a) Der 24. und 31. Dezember ist arbeitsfrei, bei Schichtarbeit ab Ende der Nachtschicht vom 23. auf 24. bzw. 30. auf 31. Dezember, spätestens jedoch ab 6 Uhr früh.

b) Für die am 24. und 31. Dezember entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.

c) Gilt für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen ein nach 12 Uhr liegender Arbeitschluss so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen, die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

(Abs 10 idF ab 1. November 2015)

(11) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen. Im Sinne des § 11 Abs 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

(Letzter Absatz idF ab 1. November 2007)

An diesen Tagen darf die Arbeitszeit durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden (§ 7 Abs 6 AZG).

(letzter Satz gilt ab 1. November 2004)

der durchschnittlichen Normalarbeitszeit ist möglich, wobei die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen darf. Der Zeitausgleich für diese Abweichung hat längstens in einem Zeitraum von 26 Wochen zu erfolgen. Die Ein-

führung derartiger Regelungen bzw der „gleitenden Arbeitszeit“ bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und

ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

(Der letzte Absatz gilt ab 1. November 2005)

§ 4a Mehrarbeit

(1) Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (zB bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 2 bis 6.

Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die aufgrund des § 5 Abs 3, 5, 6, 7 und 8 ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4a, sondern als Überstunde. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit über 9 Stunden durch das Gesetz zulässig ist.

(2) Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 30 % bzw ab 1. November 1989 von 50 %.

(3) Wird für die Mehrarbeit Zeitausgleich vereinbart, gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1. Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs 2 bis 6 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen.

Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 13 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen durchzuführen. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Angestellten – können abweichende Regelungen betreffend des Verbrauchs vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen festzulegen. Im Fall der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen; wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat übertragen werden. Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die aufseiten des Arbeitgebers liegen nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 30 % bzw ab 1. November 1989 von 50 % bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

(§ 4a in der Fassung ab 1. November 1988)

§ 4b Nachtarbeit

(1) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Angestellte auf deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz

für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

- Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den/die Angestellte(n) in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet,
- die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt der/des Angestellten lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
- oder der/die Angestellte einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann. Weitere gleich-

wertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die Angestellte zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

(3) Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Angestellten, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

(4) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Angestellte, die Nachtarbeit leisten und die frei werdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

(5) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Angestellte, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat den Angestellten allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(6) Abgesehen von den in § 97 Abs 1 Z 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw zur Milderung von Belastungen der Angestellten durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

Protokoll vom 18. 10. 2002

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass durch die Neuregelung des § 4b bestehende Betriebsvereinbarungen weder verfestigt noch in Frage gestellt werden. Sie empfehlen eine einvernehmliche Überarbeitung der am 31. 7. 2002 geltenden Betriebsvereinbarungen und ermächtigen dazu, sofern diese nicht bereits aufgrund ihrer eigenen Bestimmungen über die Geltungsdauer außer Kraft getreten sind.

§ 4c Altersteilzeit*)

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (idF BGBl I 101/2000 bzw 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. 12. 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. 3. 2001 vereinbart haben.

(Fassung gilt ab 1. 11. 2003)

(2)

a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1. 1. 2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage

ge vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pen-

*) (gilt ab 1. November 2000)

sionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gem § 19d Abs 3a AZG.
Diese Regelung tritt mit 1. 1. 2008 in Kraft.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

- b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitguthaben entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

Protokollanmerkung vom 24. 10. 2000 idF vom 20. 10. 2003

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4c aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden.

§ 4d Pausen

Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch im-

mer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

(§ 4d gilt ab 1. November 2018)

§ 4e Gleitzeit

Die Gleitzeitvereinbarung muss vorsehen, dass ein Zeitguthaben mindestens sechsmal pro Jahr ganztägig verbraucht werden kann. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer mit einer All-Inclusive-Vereinbarung. Jene Überstunden, die durch ein Überstundenpauschale abgedeckt sind, können nicht zur Konsumation von ganztägigem Zeitausgleich herangezogen werden. Vor dem 1. 9. 2018

bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unverändert aufrecht. Die Betriebsvereinbarung kann in besonders berücksichtigungswürdigen gerechtfertigten Fällen (zB Bindung an Öffnungszeiten, Einzelbesetzungen, etc) Ausnahmen vom Anspruch auf den ganztägigen Verbrauch von Zeitguthaben vorsehen.

(§ 4e gilt ab 1. November 2018)

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohn.

(1a) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 2 bis 6 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die, aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen, vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird.

(1b) Gleitzeit

Ordnet die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber im Rahmen gleitender Arbeitszeit (im Sinne von § 4b AZG (BGBl I Nr 53/2018)) Arbeitsstunden nach Ende der Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs 1 AZG an, so gelten ab dem Zeitpunkt der Anordnung diese Arbeitsstunden, welche die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs 1 AZG übersteigen, als Überstunden im Sinne von § 5 Abs 3.

(Abs 1b gilt ab 1. November 2018)

(2) Die Grundvergütung für die Mehrarbeit, die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und für Mehrarbeit ist 1/143 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

In die Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen.

Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

(3)

(3a) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

(3a idF ab 1. 11. 2019)

(3b) Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag und für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Abweichend davon gebührt an einem sonst arbeitsfreien Tag der 100%ige Zuschlag erst ab der 11. Arbeitsstunde an diesem Tag, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (zB Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc).

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

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit gemäß § 4a in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent.

Bei vereinbarter Gleitzeit gebührt ab 1. 11. 2019 bei einer Arbeitsleistung von mehr als 50 Stunden in einer Arbeitswoche nur dann ein Überstundenzuschlag von 100%, wenn für diese Arbeitsstunden eine Überstundenleistung über die 50. Wochenarbeitsstunde hinaus vom Arbeitgeber angeordnet wurde. Passive Reisezeiten außerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit gemäß § 4b Abs 3 Ziffer 4 AZG sind für die Feststellung, ab wann der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, nicht einzubeziehen.

(3b idF ab 1. 11. 2019)

(3c) Verbrauch von Zeitguthaben

Wurde die Abgeltung für Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin den Verbrauch der Zeitguthaben fest, doch hat er bzw sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeit-

punkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw fünf Schichten einseitig festlegen. Dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin ist der jeweilige Zeitsaldo monatlich schriftlich bekannt zu geben und jederzeit Einsicht in die Aufzeichnungen zu gewähren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht verbrauchte Zeitguthaben ausbezahlt.

(Abs 3c gilt ab 1. November 2018)

(4) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die Arbeiter des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die Arbeiter vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/143 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

Hinweis: Siehe Anmerkung 1, Seite 76

(7)

a) Wird am **24. Dezember** aus Betriebserfordernissen gearbeitet, so gebührt für jede bis 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit, geleistete Normalarbeitsstunde ein **Zuschlag von 50 %** ohne Grundvergütung (Basis: Teiler für die Vergütung einer Normalstunde).

b) Wird am **24. und 31. Dezember** gearbeitet, so gebührt für jede **nach 12 Uhr**, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit, geleistete Normalarbeitsstunde ein **Überstundenzuschlag von 100 %** ohne Grundvergütung.

c) Wird am **24. und 31. Dezember** über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 % Zuschlag.

(8) Wird der Angestellte nach dem Verlassen der Stelle seiner Tätigkeit (Betrieb usw) zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

(9) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(10) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.

(11) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs 2 als auch nach Abs 10 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(12) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.*

** Auf bestehende Pauschalien ist bezüglich der Mehrarbeit Artikel IV Ziffer 3 des Kollektivvertrages vom 29. 10. 1985 und Artikel II Abs 3 des Kollektivvertrages vom 17. 10. 1988 anzuwenden.*

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 6 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31. 10. 2006 fällig bzw bekannt werden.

Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

(14) Auf Verlangen des Betriebsrates ist ihm im Sinne des § 89 ArbVG monatlich eine schriftliche Aufstellung über die Anzahl

- der insgesamt geleisteten Überstunden,
- der geleisteten Überstunden pro Abteilung,
- der Arbeitnehmer/innen, die Überstunden geleistet haben,

- der Arbeitnehmer/innen, welche über zehn Stunden pro Tag bzw über fünfzig Stunden pro Woche gearbeitet haben sowie
- der Krankenstandstage

zu übermitteln. Der/Die Arbeitgeber/in hat diese Aufstellung binnen 14 Tagen ab dem Verlangen auszustellen.

(Abs 14 gilt ab 1. November 2018)

§ 5a Zulage für die zweite Schicht

Angestellten, die zur Mehrschichtarbeit herangezogen werden, gebührt für die zweite Schicht eine Schichtzulage in der Höhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter des Betriebes vorgesehen ist, mindestens jedoch € 0,837 pro Stunde.

*) Wert gilt 1. 11. 2022; ab 1. 11. 2023 € 1,004.

Beträge, die ausdrücklich zur Abgeltung für die Arbeit in der zweiten Schicht gewährt werden, sind auf diese Zulagenregelung anrechenbar.

§ 5b Arbeiten an Sonn- bzw Feiertagen bei pandemiebedingtem besonderen Bedarf (§ 12a ARG)

1. Gemäß § 12a ARG sind Arbeitnehmer/innen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils, aufgrund von pandemiebedingten Problemen, insbesondere in der Lieferkette, der Verknappung von Vormaterialien, corona-bedingten notwendigen Aufholprozessen oder quarantäne- bzw krankheitsbedingten Ausfällen von Arbeitnehmern/innen sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist, an maximal 6 Wochen pro Kalenderjahr von der Wochenend- und Feiertagsruhe im Sinne des ARG ausgenommen.

2. Arbeitgeber/innen, welche von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen wollen, müssen dies beim zuständigen Fachverband sowie bei der Gewerkschaft GPA schriftlich beantragen. In diesem Antrag müssen das benötigte zeitliche Ausmaß der Ausnahmeregelung, die Beschreibung der Art der Tätigkeiten sowie die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die voraussichtlich benötigt werden und die Abteilungen (Geschäftsbereiche, Produktionsbereiche etc), in denen während der Wochenenden bzw Feiertage gearbeitet werden soll, angeführt werden. Darüber hinaus muss der drohende wirtschaftliche Nachteil, welcher ohne die Ausnahmeregelung entstehen würde, im Antrag dargelegt werden. In Betrieben mit Betriebsrat muss dem Antrag eine Zustimmungserklärung des zuständigen Betriebsrates beigefügt werden. Fehlt die Zustimmungserklärung des zuständigen Betriebsrates, wird der Antrag zur Verbesserung zurückgeschickt. Nach Einlangen des Antrages entscheiden die Kollektivvertragsparteien einvernehmlich und in Schriftform, ob dem Antrag zugestimmt wird oder nicht. Die Wochenend- bzw Feiertagsarbeit ist mit dem Datum der Einbringung zulässig, wenn innerhalb von 14 Tagen die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien erfolgt. Die Kollektivvertragsparteien haben das Recht, fehlende Informationen zur Entscheidung beim Antragssteller einzufordern. Wird einem Antrag schriftlich die

Zustimmung erteilt, so ist eine Kopie dieses Schriftstückes im Betrieb an für alle Arbeitnehmer/innen sichtbarer Stelle auszuhängen. Ohne diesen Aushang wird die Zustimmung nicht rechtswirksam.

3. Arbeitnehmer/innen können die Wochenend- bzw Feiertagsarbeit jederzeit ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Kündigungen wegen der Ablehnung der Wochenend- bzw Feiertagsarbeit sind unwirksam.

4. Für diese zusätzliche Wochenend- und Feiertagsarbeit gebührt eine 18-minütige bezahlte Pause pro Schicht.

5. Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden. Die Tages- und Wochenhöchstarbeitszeit ist strikt einzuhalten. Darüber hinaus sind die Bestimmungen des § 6 ARG (Ersatzruhe) zu beachten.

6. Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise kurzfristige Wochenendarbeit leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zuschlag von mindestens 50 %, an einem Sonntag von mindestens 150 %. Für Arbeiten an einem Feiertag iSv. § 5b gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150 % für jede Arbeitsstunde. Für die Berechnung der Zuschläge ist § 5 (2) sinngemäß anzuwenden.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist anstelle der Bezahlung ein Zeitausgleich zu gewähren. Dieser Zeitausgleich ist auf einem Zeitkonto festzuhalten. Der Verbrauch des Zeitausgleichs ist zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, so kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter Einhaltung

einer Frist von 14 Tagen den Verbrauch von Zeitguthaben bis zu drei Arbeitstagen einseitig festlegen. § 5 (9) ist anzuwenden.

7. § 5b gilt befristet bis 31. 12. 2024.

(§ 5b gilt ab 1. 11.2021 und ist befristet bis 31. 12. 2024)

§ 5c Arbeiten an Sonn- bzw. Feiertagen bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf (§ 12b ARG)

1. Gemäß § 12b ARG können Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, wenn ein besonderer und vorübergehender Arbeitsbedarf besteht, **maximal viermal pro Jahr** von der Wochenend- und Feiertagsruhe im Sinne des ARG ausgenommen werden.

2. Arbeitnehmer/innen können die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit jederzeit ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Kündigungen wegen der Ablehnung der Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit sind unwirksam.

3. Für diese zusätzliche Wochenend- und Feiertagsarbeit gebührt eine 18-minütige bezahlte Pause pro Schicht.

4. Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt werden. Die Tages- und Wochenhöchst Arbeitszeit ist strikt einzuhalten. Darüber

hinaus sind die Bestimmungen des § 6 ARG (Ersatzruhe) zu beachten.

Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise Wochenendarbeit iSd § 12b ARG leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zuschlag von mindestens 50 %, an einem Sonntag von mindestens 150 %. Für Arbeiten an einem Feiertag iSd § 5c gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150 % für jede Arbeitsstunde. Für die Berechnung der Zuschläge ist § 5 Abs 2 sinngemäß anzuwenden. **Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist anstelle der Bezahlung ein Zeitausgleich zu gewähren (1 zu 1,5 bzw 1 zu 2,5).** Dieser Zeitausgleich ist auf einem Zeitkonto festzuhalten. Der Verbrauch des Zeitausgleichs ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, so kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen den Verbrauch von Zeitguthaben, bis zu drei Arbeitstagen, einseitig festlegen. § 5 Ziffer 9 ist anzuwenden.

(§ 5c idF ab 1. November 2021)

§ 6 Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und

6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, mindestens jedoch € 2,770*).

*) Wert gilt ab 1. 11. 2022; ab 1. 11. 2023 € 3,016, ab 1. 11. 2024 € 3,262, ab 1. 11. 2025 € 3,508, ab 1. 11. 2026 € 3,754, ab 1. 11. 2027 € 4,000.

§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG 3 Tage
- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage

- c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin 1 Tag
- d) bei Eheschließung von Geschwistern , Kindern oder eines Stief- oder Adoptivkindes bzw des Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG 1 Tag
- e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) oder des eingetragenen Partners bzw der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG 3 Tage

- f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- g) beim Tod eines Elternteiles bzw eines Kindes 3 Tage
- h) beim Tod eines Stief- oder Adoptivkindes nur, sofern sie mit dem/der Arbeitnehmer/in in Hausgemeinschaft lebten 3 Tage
- i) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern oder anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Stiefelternteiles oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners bzw der eingetragenen Partnerin, auch wenn mit dem/der Arbeitnehmer/in keine Hausgemeinschaft bestanden hat 1 Tag
- j) für das erstmalige Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A) die für die Ablegung der Prüfung notwendige Zeit.

(2) In den Fällen des Abs 1 lit a) bis c) ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

(3) Im Falle des Abs 1 lit d) gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag des Angestellten fällt. Dies gilt sinngemäß auch für den Anspruch gem lit j).

(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs 1 lit e) bis i) zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Dienstnehmer im Falle der lit i) keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit e) bis h) sind dem Dienstnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

(5) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt bei den in Abs 1 lit e) bis i) genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages.

*Hinweis: Siehe Anmerkung 2, Seite 76
(§ 7 idF ab 1. November 2018)*

§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule beziehungsweise nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

(2) Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

(3) Bezahlte Prüfungsvorbereitung

Zur Prüfungsvorbereitung auf die Berufs-Reifeprüfung („Berufsmatura“), HTL- oder HAK-Matura sowie zur Prüfungsvorbereitung für das erstmalige Antreten zur Lehrabschluss-Prüfung bei ausnahmsweiser Zulassung gemäß § 23 Abs 5 lit a) BAG, ist eine Woche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Der Anspruch beträgt, gleichgültig ob die Prüfung in einer oder in Teilprüfungen abgelegt wird, insgesamt eine Woche. Die Freizeit zur Prüfungsvorbereitung

kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden; die für die Ablegung einer (Teil-)Prüfung erforderliche Zeit (inkl Fahrzeit) ist auf den Freistellungsanspruch nicht anrechenbar. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist das Einvernehmen herzustellen. Kann dieses nicht erzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw der letzten Teilprüfung.

(Abs 3 idF ab 1. November 2008)

(4) Unbezahlte Studienfreizeit

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Hochschule bzw einer Fachhochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung („Berufsmatura“) oder Studienberechtigungsprüfung ist ArbeitnehmerInnen auf ihr Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. In Anspruch genommene Freistellungen gem Abs (3) sind auf diesen Anspruch anrechenbar. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

(Abs 4 idF ab 1. November 2008)

§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen

(1) Hinsichtlich der Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen gelten die Bestimmungen des § 23a Abs 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen: Anstelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Bei Ermittlung der Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen

gen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes.

(Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs 1 des Angestelltengesetzes aufgrund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

(4) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG

(1) Über die Bestimmungen des Angestelltengesetzes hinaus besteht der Anspruch auf Abfertigung auch für jene Fälle, in denen Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23a Abs 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5-jährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer 10-jährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermines aufgekündigt wird, den der Dienstgeber aufgrund des Dienstvertrages

oder mangels einer Vereinbarung aufgrund des § 20 Abs 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs 1 des Angestelltengesetzes aufgrund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG) *

** Siehe auch § 15 Abs 17 (Anrechnung als Beschäftigungsgruppenjahr, Seite 55) sowie § 19c Abs 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen, Seite 63.)*

(1) Innerhalb des Arbeitsverhältnisses zurückgelegte Karenzen (Karenzurlaube) iSd MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgelt-Anspruches, des Krankengeld-Zuschusses, die Urlaubsdauer und für die Bemessung der Abfertigung (einschl. der Voraussetzung einer fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs 3, 4 AngG), bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen im obigen Sinn einzurechnen sind.

Abweichend davon gilt für den Anspruch und die Höhe der Abfertigung „alt“ (einschl. der Voraussetzung einer fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs 3, 4 AngG): Karenzen, die vor dem 1. 11. 2008 geendet haben, werden nur bis zu insgesamt 10 Monaten angerechnet.

Abweichend davon gilt für alle übrigen, im ersten Absatz genannten Ansprüche: Karenzen, die vor dem 1. 11. 2006 geendet haben, werden dann über 10 Monate hinaus (bis zu 22 Monaten) angerechnet, wenn sie für das zweite bzw folgende Lebensjahr(e) eines Kindes in Anspruch genommen wurden.

Abweichend davon, gilt für alle übrigen im Abs 1 und 2 genannten Ansprüche:

Elternkarenzen, die nach dem 1. 11. 2016 geendet haben, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche, zur Gänze angerechnet.

(Abs 1 idF 1. November 2016)

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

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

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

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31. 5. 2004 enden.

§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten

(1) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches gemäß § 8 Abs 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

(2) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltdienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen. Die Anrechnung gilt für Kündigungen, die ab 1. 12. 1998 ausgesprochen werden.

§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“*)

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes / Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen

für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1. 7. 2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMVG unterliegen nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer/innen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

(Der letzte Absatz gilt ab 1. November 2003)

*) (gilt ab 1. November 2002)

§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der Angestellte im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehaltes zu leisten.

(3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw ein Anspruch nach Abs 5 oder 6, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

Hinweis: Siehe Anmerkung 3, Seite [76](#)

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten

das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs 1 lit b) oder c) Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht; die Bestimmung des § 9d 2. Absatz gilt auch für die Anspruchsberechtigung gemäß § 2 Abs 1 lit c) Familienlastenausgleichsgesetz ab 1. 11. 2007. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(Abs 5 idF ab 1. November 2007)

(6) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 5 zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf 70 % der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

Für die Berücksichtigung von Zeiten als ArbeiterIn oder Lehrling beim selben Dienstgeber gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes vom 23. 2. 1979, BGBl Nr 107/79, sowie die darin enthaltene Abänderung des Angestelltengesetzes. Der § 10a in der bis zum 31. 10. 1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch

aufgrund §§ 9, 9a und 9b Abs 2 dieses Kollektivvertrages zusteht oder die Anwendung des § 10a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.

Hinweis: Siehe Anmerkung 4, Seite [76](#)

§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)*

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszuzahlen.

Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachts-

**) Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [73](#)*

remuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (-fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 16 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.)*

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des im No-

vember ausbezahlten Lehrlingseinkommens. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 15 Abs 25 zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 12 14. Monatsgehalt*)

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal in einem Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe des monatlichen Lehrlingseinkommens. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil des monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.)*

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingseinkommen, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen. Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung des Lehrlingseinkommens im Monat der Auszahlung zu berechnen. Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und

setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs 1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingseinkommen) gebührenden Lehrlingseinkommens, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

(4) Das 14. Monatsgehalt ist bei Antritt eines gesetzlichen Urlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehaltes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Angestellten an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten ha-

**) Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [73](#)*

ben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(6) Soweit Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendungen leisten, können diese auf das nach obigen Bestimmungen zu gewährende 14. Monatsgehalt angerechnet werden.

(7) Auf der Produktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausgezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen im Sinne des Abs 6.

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 15 Abs 25 zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss (14. Gehalt) in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte (Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes Abfertigung bei Übertritt von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung)

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass anstelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) Für Angestellte im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen.

Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem Angestellten innerhalb von 5 Jahren (bis 31. Oktober 1990: innerhalb von 3 Jahren) vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbe-

schäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

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

Berechnungsbeispiel siehe Anmerkung 5, Seite 77

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

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

Absatz 3 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Absatz 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

Absatz 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1989.

Die Ausdehnung auf 5 Jahre im Absatz 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1990.

(4) Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

Vergütungen im Sinne des § 6 des Rahmenkollektivvertrages (zum Beispiel Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige aufgrund von Zusatzkollektivverträgen für die Angestellten gewährten Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten aufgrund eines Kollektivvertrages oder einer aufgrund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Be-

rechnungsgrundlagen des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen.

Soweit in den Fachkollektivverträgen nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltteile mit dem Durchschnitt der letzten 3 Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarungen können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

§ 12c Urlaubsentgelt

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstundendurchschnittes auszuscheiden. Um die ausgedie-

nen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages (1. November 1991) in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

§ 13 Behaltepflicht

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch sechs Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

(2) Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger

Kündigungsfrist zum Ende der in Abs 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Landesexekutive der Gewerkschaft der Privatangestellten kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen

Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw besteht nicht von vornherein Klarheit da-

rüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen

Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem (der) Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über

das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen.

§ 13a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 10. 1995 beginnen.

§ 14 Diensterrfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietetung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterrfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des österreichischen Patentgesetzes.

Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietetung an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Errfindung ver-

pflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Errfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Errfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 14a Verbesserungsvorschläge

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

§ 14b Ausbildungskosten

Über Vereinbarungen betreffend die Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Aufforderung zu informieren.

§ 15 Entlohnung (Dauerrecht idF ab 1. November 2005)

Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird bestimmt durch

- die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
- die Anzahl der erworbenen bzw anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.

(2) Zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe (siehe Gehaltsordnung) erhöht sich das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweils vorgesehenen Vorrückungswert, soweit im Folgenden nicht anderes geregelt ist.

(3) Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Gehälter bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen nach den in Absatz 41 (Seite 58) genannten Kriterien erhöht.

(4) Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in einer eigenen Gehaltsordnung festgelegt.

(5) Alle Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

(6) Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.

(7) Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten, und darüber hinaus
- wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-) Ausbildung,

– wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.

(8) Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

(9) Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Gehaltes sowie allfällige Änderungen sind den ArbeitnehmerInnen mittels Dienstzettels mitzuteilen.

Hinweis: Siehe Anmerkung 7, Seite 78

(10) Gegenstandslos.

Beschäftigungsgruppendefinitionen

(11) Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung.
ArbeitnehmerInnen, die sehr einfache schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Beschäftigungsgruppe B

ArbeitnehmerInnen mit einer Zweckausbildung, die einfache, schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten. Auch ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung in Produktion, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach arbeitsspezifischen Anweisungen verrichten, für die typischerweise eine längere Zweckausbildung erforderlich ist.

Beschäftigungsgruppe D

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen verrichten, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung oder fachlich gleichwertigen Schulausbildung erforderlich ist. ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw technologisch

ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.*) Gleiches gilt für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen**). Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 12 Monate das Mindestentgelt der BsSchGr. D um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

**) Protokollanmerkung: Eine Einstufung in die BG D aufgrund des zweiten Absatzes steht auch bei Abschluss einer integrativen Berufsausbildung zu, sofern nachweislich wesentliche Teile des Lehrberufes erlernt wurden und diese für Teile der Tätigkeit von Bedeutung sind.*

***) Protokollanmerkung: BMS muss einschlägig oder verwandt zur Berufsausbildung sein.*

Beschäftigungsgruppe E

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen selbstständig ausführen für die typischerweise über die in BsSchGr. D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind.

Ferner AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen*), wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn von Bedeutung ist. Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestentgelt der BsSchGr. E um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

**) Protokollanmerkung: BHS muss einschlägig oder verwandt zur Berufsausbildung sein.*

Beschäftigungsgruppe F

ArbeitnehmerInnen, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen, für die typischerweise entweder über die in Beschäftigungsgruppe D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildungen oder große Fachkenntnisse, oder zumindest eine abgeschlossene BHS mit einschlägiger (entsprechender) für die ausgeübte Tätigkeit notwendige Berufserfahrung erforderlich sind.

Beschäftigungsgruppe G

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem*) Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von mehreren ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens 2 der BG F angehören müssen, beauftragt sind.

Ferner AN, die inhaltlich so anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig ausführen, dass dafür einschlägige praktische und theoretische Fachkenntnisse über die abgeschlossene Berufsausbildung (gewerbliche Lehrabschlussprüfung) hinaus und praktische Erfahrung durch langjährige Berufspraxis in BG F Voraussetzung sind.

**) Protokollanmerkung: Definition im Sinne von sowohl widerkehrender als auch bezüglich des zeitlichen Anteils an der Gesamttätigkeit erheblicher Wahrnehmung der Aufgabenstellung. Das Kriterium des Überwiegens bezogen auf die gesamte Tätigkeit muss nicht gegeben sein.*

Eine Einstufung in die BG G nach dem letzten Absatz kommt nur in Betracht, wenn nicht aufgrund der Art der Tätigkeit eine Einstufung gemäß dem ersten Absatz zusteht.

Beschäftigungsgruppe H

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern. Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem*) Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 4 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der Bschr. G und 2 ArbeitnehmerInnen der Bschr. F befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe I

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum verrichten oder bei vergleichbarer Aufgabenstellung Ergebnisverantwortung für ihren Bereich tragen.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem*) Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 6 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der Bschr. H und entweder 2 ArbeitnehmerInnen der Bschr. G oder 4 ArbeitnehmerInnen der Bschr. F befinden müssen, beauftragt sind.

**) Protokollanmerkung: Definition im Sinne von sowohl widerkehrender als auch bezüglich des zeitlichen Anteils an der Gesamttätigkeit erheblicher Wahrnehmung der Aufgabenstellung. Das Kriterium des Überwiegens bezogen auf die gesamte Tätigkeit muss nicht gegeben sein.*

Beschäftigungsgruppe J

ArbeitnehmerInnen in leitender Stellung oder mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 10 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 3 ArbeitnehmerInnen der Bschr. I oder mindestens 1 ArbeitnehmerIn der Bschr. I und 4 ArbeitnehmerInnen der Bschr. H befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe K

ArbeitnehmerInnen in leitenden, das Unternehmen entscheidend beeinflussenden Stellungen; ferner ArbeitnehmerInnen mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurzbezeichn.	BG
Hilfsmeister, Hilfssteiger*	M I	F
Meister ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister mit – abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; – oder facheinschlägigem viersemestrigen Werkmeisterkurs mit mindestens acht Wochenstunden Kursdauer; – oder facheinschlägiger Meister- bzw Konzessionsprüfung.	M II m	H
Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw technologisch ähnlichen Beruf.		
Obermeister	M III	I (- 5 %)
Meister, Steiger*, für Bergwerke und eisenerzeugende Industrie und Gas/Wärme	M III	I (-15 %)
Obermeister, Obersteiger* (Bergwerke, Gas/Wärme)	M IV	I

** siehe ZKV Bergwerke und eisenerzeugende Industrie*

(12) Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen.

Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendi-

gung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der Arbeitnehmer die Lehrabschlussprüfung beim ersten Antreten, ist die Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.

(13) Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestgehälter der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Die Mindestgehälter der zu Grunde liegenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe dürfen zu keinem Zeitpunkt unterschritten werden. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Für die der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordneten innerbetrieblichen Beschäftigungsgruppen gilt: Unterschreiten Ist-Gehaltserhöhungen aufgrund der Anwendung innerbetrieblicher Beschäftigungsgruppen (Vorrückungen oder Umstufungen) innerhalb des kollektivvertraglich vorgesehenen Vorrückungszeitraumes den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, ist das Gehalt zum Vorrückungszeitpunkt um die Differenz zu erhöhen.

Übersteigen innerbetriebliche Ist-Gehaltserhöhungen (auch aufgrund einer Umstufung in eine höhere, der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordnete betriebliche Beschäftigungsgruppe) den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, entfällt die nächste Vorrückung und der verbleibende Differenzbetrag ist auf die Höhe der darauf folgenden im KollV vorgesehenen Vorrückung anrechenbar.

Beschäftigungsgruppenjahre

(14) Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer im Unternehmen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe eingestuft ist, sowie anrechenbare Vordienstzeiten. Zeiten der Einstufung in einer höheren Beschäftigungsgruppe sind auch für die Einstufung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe anzurechnen.

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil in den Geltungsbereich dieses KV, sind unmittelbar vor dem KV-Wechsel in diesem zurückgelegte Beschäftigungszeiten nach den Regeln des Punkt 18 (Vordienstzeiten) zu berücksichtigen. Abweichendes kann durch BV mit Zustimmung der KV-Partner, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den KV-Parteien festgelegt werden.

(15) Dienstzeiten als Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme in das Meisterverhältnis zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die der Arbeitnehmer erstmals als Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens fünf Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

Dies gilt sinngemäß auch, wenn ein Meister von der Beschäftigungsgruppe F in die Beschäftigungsgruppe G oder H umgestuft wird.

(16) Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind in jenem Ausmaß anzurechnen, welches § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz für die Berücksichtigung eines österreichischen Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes vorsieht.

(17) Elternkarenzen (Karenzurlaube) im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden:

- Elternkarenzen, die **am 1. 11. 2011** oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 16 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.
- Elternkarenzen, die **vor dem 1. 11. 2011** begonnen haben, werden im Höchstausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten angerechnet.
- Elternkarenzen, die **nach dem 31.10.2017** enden, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.

Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden für Elternkarenzen, die bis zum 31. 10. 2016 enden, höchstens 16 Monate je Kind bzw. für Elternkarenzen, die bis zum 31. 10. 2011 enden, höchstens 10 Monate insgesamt angerechnet. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Elternkarenzen nach Mehrlingsgeburten.

(Abs 17 idF ab 1. November 2017)

Anrechnung von Vordienstzeiten

(18) Beschäftigungszeiten (nicht aber Lehrzeiten) bei anderen in- oder ausländischen Unternehmen bzw. im öffentlichen Dienst sind anzurechnen, wenn die dort erfüllte Aufgabe der Tätigkeitsbeschreibung der jeweiligen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe entsprochen hat.

Es dürfen höchstens fünf Jahre Vordienstzeiten als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

(19) Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und innerhalb von vier

Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (zB Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestgehalt

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

(20) Mindestgehaltstabelle

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2022

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grundstufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	2.291,12	2.332,31	2.373,50				41,19	
B	2.291,12	2.332,68	2.374,24	2.395,02	2.415,80	2.436,58	41,56	20,78
C	2.445,76	2.490,18	2.534,60	2.556,84	2.579,08	2.601,32	44,42	22,24
D	2.677,12	2.733,06	2.789,00	2.816,96	2.844,92	2.872,88	55,94	27,96
E	3.028,54	3.091,86	3.155,18	3.186,84	3.218,50	3.250,16	63,32	31,66
F	3.414,38	3.507,56	3.600,74	3.647,34	3.693,94	3.740,54	93,18	46,60
G	3.963,91	4.108,33	4.252,75	4.324,97	4.397,19	4.469,41	144,42	72,22
H	4.346,01	4.504,35	4.662,69	4.741,88	4.821,07	4.900,26	158,34	79,19
I	5.455,83	5.654,64	5.853,45	5.952,85	6.052,25	6.151,65	198,81	99,40
I (M III - 15 %)	4.637,43	4.806,40	4.975,37	5.059,85	5.144,33	5.228,81	168,97	84,48
J	6.026,27	6.246,06	6.465,85	6.575,74	6.685,63	6.795,52	219,79	109,89
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	7.636,61	7.915,11	8.054,37	8.193,63	8.332,89		278,50	139,26

(21) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind das Mindestgehalt und die Vorrückungswerte durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu vervielfachen.

(22) Die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe findet am Ersten jenes Kalendermonats statt, in dem der Arbeitnehmer die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren tatsächlich erreicht.

Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Mindestgehaltstabelle mit dem Zeitpunkt einer Vorrückung zusammen, ist der Vorrückungswert der neuen Mindestgehaltstabelle heranzuziehen.

Anrechnungen auf das Mindestgehalt

(23) Regelmäßige Überzahlungen des Mindestgehaltes sowie Sozialzulagen (wie zB Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) gelten als Bestandteil des Monatsgehaltes und sind auf den Mindestgehalt anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Eisen- und Metallerzeugende und -verar-

beitende Industrie) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (zB SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiterzuschlag), sind nicht Bestandteil des Monatsgehaltes und sind daher auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.

(24) Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatsgehälter, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestgehälter zuzüglich des zweifachen Dezembermindestgehaltes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

(25) Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß § 11) und der Urlaubszuschuss (gemäß § 12) um mehr als das Dezembergehalt überschritten werden.

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

(26) § 15 Abs 2 gilt hinsichtlich der Erhöhung der Ist-Gehälter nicht für:

- Provisionsvertreter,
- jene Arbeitnehmer, die vor der Vorrückung selbst gekündigt haben, es sei denn, es handelt sich um eine Kündigung, bei der ein Anspruch auf Abfertigung im Sinne des Angestelltengesetzes entsteht.

(27) Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Gehälter aufgrund einer Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind Arbeitnehmer gemäß Abs 26 abzuziehen. Von der verbleibenden Personenzahl können jeweils bis zu 5 % ausgenommen werden (5 %-Klausel). Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.

In Betrieben mit bis zu fünf Arbeitnehmern kann jeweils für zwei aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Ist-Vorrückung gemäß Abs 2 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern zwei Arbeitnehmer.

An Stelle der Kalenderjahre können mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – auch andere Zeiträume festgelegt werden.

Bei der Auswahl jener Arbeitnehmer, die von der Vorrückung ausgenommen werden, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die zweimalige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, können keine Arbeitnehmer ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder betroffener Arbeitnehmer ist eine Beratung durchzuführen.

Betriebsvereinbarungen, die vor dem 1. 11. 2004 abgeschlossen wurden und weitere Ausnahmen vorsehen, bleiben unberührt.

(28) Durch Betriebsvereinbarung können in wirtschaftlich begründeten Fällen weitere Ausnahmen oder ein Aufschub von der ist-gehalts-wirksamen Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

(29) Wird von den Ausnahmeregelungen des Abs 27 und/oder 28 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestgehaltes vorzunehmen.

(30) Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Gehaltes eines Arbeitnehmers vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu zwei unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf

- die erste und zweite,
- die zweite und dritte,
- die dritte und vierte,
- nur die vierte oder
- nur die fünfte

Vorrückung vereinbart werden. Ist der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen (Abs 38 bis 60) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Liegt bei der Einstellung einer Arbeitnehmerin bzw eines Arbeitnehmers eine Berufstätigkeit von mehr als 30 Jahren bzw 25 Jahren bei Abschluss eines Universitätsstudiums vor, kann eine Anrechnung der Erhöhung des Ist-Gehaltes auf bis zu 3 Vorrückungen vereinbart werden.

(Letzter Satz gilt ab 1. November 2018)

Umstufung

Vorrückungsstufe

(31) Liegt das bisherige Mindestgehalt unter dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

(32) Liegt das bisherige Mindestgehalt über dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer

- a) in die Grundstufe eingereiht werden;
- b) in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden.

Das Ist-Gehalt darf nicht niedriger sein als jenes, welches bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestgehälter gebührt hätte.

(33) Liegt das bisherige Ist-Gehalt über dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe nach zwei Beschäfti-

gruppensjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Gehalt ändert sich dadurch nicht.

(34) Liegt das bisherige Ist-Gehalt über dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe nach vier Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach vier Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden; in diesem Fall erhöht sich im Zeitpunkt der Umstufung der Gehalt zumindest im Ausmaß des halben Vorrückungsbetrages "Nach 4 BGJ".

(35) In den Fällen der Abs 33 und 34 sind anlässlich der Umstufung und bis zu sechs Monate danach abgeschlossene Anrechnungsvereinbarungen (Abs 30) nichtig.

(36) Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise bei der Anwendung der Absätze 31 bis 34 festgelegt werden.

Beginn des neuen Beschäftigungsgruppenjahres

(37) Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt

- bei Umstufung aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe "nach 2 oder 4 BG-Jahren": Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem sechsten bzw neunten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung. Gleiches gilt bei Umstufung von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B nach dem 4. BG-Jahr.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung ist zunächst die Vorrückung durchzuführen und sodann die Umstufung vorzunehmen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

(38) Einmal jährlich ist ein kollektivvertragliches Verteilungsvolumen zu ermitteln und ausschließlich für individuelle Gehaltserhöhungen zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen

auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.

(39) Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter und des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens für Arbeiter und Angestellte eingeführt werden.

Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen

(40) Ermittlung des Verteilungsvolumens

Jährlich ist ein Verteilungsvolumen entsprechend der Anzahl aller im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Jahres gebührenden Vorrückungen in die Stufen nach 6, 9 und 12 BGJ laut KV zu bilden. Entscheidend ist jener Termin, an dem eine Erhöhung des Mindestgrundgehaltes eintritt, auch wenn damit keine Erhöhung des Ist-Gehaltes verbunden ist.

Die Anzahl dieser Vorrückungen jeder BG ist mit 75 Prozent (in den BG G–J 5/6) der jeweiligen Vorrückungswerte zum 1. Juli zu vervielfachen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der aliquote Vorrückungswert zu Grunde zu legen. Das Verteilungsvolumen beträgt die Summe aus diesen Beträgen. Ab dem 1. 1. 2014 beträgt das Verteilungsvolumen 100 Prozent dieser Vorrückungswerte.

Achtung: Abweichend von dieser Bestimmung beträgt der Prozentsatz im 3. Satz schon ab Geltungsbeginn des Verteilungsvolumens 100 % für den Fachverband Gas & Wärme (Siehe auch § 4 Abs 2 auf Seite [31](#)).

Auswahl- und Aufteilungskriterien

(41) Die Auswahl der Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

- a) Leistung (zB Quantität, Qualität, soziale Kompetenz und Führungskompetenz);
- b) Verbesserung der Gehaltsstruktur, insbesondere in Hinblick auf die Nichtdiskriminierung der Geschlechter, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;
- c) es müssen mindestens halb so viele Arbeitnehmer aus dem Verteilungsvolumen eine Erhöhung ihrer Gehälter erhalten, als Vorrückungen iS des Abs 40 anfallen;
- d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Gehaltes aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen erhalten hat.

(42) Bei der Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer

ist das Gehalt eines Arbeitnehmers höchstens um 3 % zu erhöhen. Die auf die einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Erhöhungen müssen zueinander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

(43) Gegenstandslos

(44) Durch Betriebsvereinbarung können ergänzend weitere Auswahl- und/oder Aufteilungsbestimmungen geschaffen und/oder die obigen Bestimmungen vertieft werden.

Information der Arbeitnehmer

(45) Jedem ausgewählten Arbeitnehmer ist die Erhöhung schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen stammt. Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens

(46) Der Arbeitgeber hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens jeweils bis 30. Juni jedes Kalenderjahres abzuschließen.

(47) Die Gehälter der im Zuge des Verfahrens ausgewählten Arbeitnehmer sind jeweils zum 1. Juli des laufenden Kalenderjahres zu erhöhen.

(48) In Betrieben mit Betriebsrat ist die Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens bis spätestens 2. Mai dem Betriebsrat mitzuteilen. Bis 30. Juni des betreffenden Jahres ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die ausgewählten Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Gehälter anzuführen sind.

(49) In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste der ausgewählten Arbeitnehmer mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter der einzelnen Arbeitnehmer zu erstellen und zu Kontrollzwecken aufzubewahren. Die Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens sowie die Zahl der ausgewählten Arbeitnehmer ist den Arbeitnehmern (zB durch Aushang) mitzuteilen.

(50) Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer bis 30. Juni d.J. aus, ist der entsprechende Teil des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens spätestens bis 31. Juli desselben Jahres an andere Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

(51) Wird bis 30. Juni keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine rechtzeitige Einigung vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat be-

zweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß den Abs 53 und 54 einzuleiten. In Betrieben ohne Betriebsrat ist auf Verlangen einer Kollektivvertragspartei, die den begründeten Verdacht hat, dass die Bestimmungen zur Ermittlung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens bzw die Auswahl- oder die Aufteilungskriterien verletzt wurden, eine Vermittlung einzuleiten.

(52) Durch Betriebsvereinbarung kann der Beginn des Verfahrens vorverlegt werden. Der weitere Verfahrensablauf ist entsprechend anzupassen.

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

(53) Die Vermittlung hat durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien zu erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles zu verpflichten, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

(54) Der Arbeitgeber bzw der Betriebsrat hat die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (zB Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens, Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter der einzelnen Arbeitnehmer) zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl der betreffenden Arbeitnehmer zu nennen.

(55) Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittler auf den Arbeitgeber ein, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

(56) Wurde nicht das gesamte kollektivvertragliche Verteilungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Gehälter allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

b) Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten, es sei denn die zu geringe Ausschüttung ist auf leichte Fahrlässigkeit zurückzuführen, wobei rechtliche Fehlbeurteilungen nur dann leicht fahrlässig sind, wenn sie auf einer übereinstimmenden Auskunft beider KollV-Partner beruhen. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist so dann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt Beschäf-

tigten, nicht [auch nicht nachträglich gemäß lit a)] ausgewählten Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 31. 12. des Jahres auszuzahlen.

Anpassung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

(57) Verändert sich die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 1. 1. und 30. 6. eines Jahres um mehr als 20 %, kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen an die geänderten Verhältnisse angepasst werden.

Eintritt eines Unternehmens oder Betriebs- (teil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages

(58) In neu dem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmen oder Betriebsteilen ist spätestens zum dem Eintritt in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages zweitfolgenden 1. Juli das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen auszuschütten. Für die Ermittlung des Leistungsvolumens sind alle seit dem Eintritt in den Geltungsbereich des KollV stattfindenden Vorrückungen (Abs 40) heranzuziehen.

Verringerung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

(59) Liegen zwingende wirtschaftliche Gründe vor, kann das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen des betreffenden Jahres entsprechend der wirtschaftlichen Notwendigkeit – erforderlichenfalls bis auf Null – reduziert und/oder die Durchführung der Erhöhungen aufgeschoben werden.

(60) In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit – an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Lehrlinge

Lehrlingseinkommen

(61)

a) Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab **1. November 2022** im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 900,00	€ 1.118,34
2. Lehrjahr	€ 1.090,00	€ 1.384,96
3. Lehrjahr	€ 1.425,00	€ 1.696,81
4. Lehrjahr*	€ 1.870,00	€ 1.963,62

** Gilt für Lehrlinge in Lehrberufen, in denen eine mehr als dreijährige Lehrzeit in den geltenden Ausbildungsvorschriften vorgesehen ist.*

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

Prämie für Lehrabschlussprüfung

Lehrlinge haben aus Anlass der bestandenen Lehrabschlussprüfung Anspruch auf eine einmalige Prämie in der Höhe von € 150,-. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

(Letzter Absatz gilt ab 1. November 2010)

b) Zeiten, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, gelten als zurückgelegte Lehrzeit im Sinne obiger Einstufung (bei Anrechnung von zum Beispiel 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

c) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt. (Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 beginnen).

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

(Letzter Absatz ab 1. November 2016)

d) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem § 8b Abs 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

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

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie

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

§ 15 Abs 61 c) gilt sinngemäß für ArbeitnehmerInnen, die eine integrative Berufsausbildung absolvieren.

(Lit d) idF ab 1. November 2006)

§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 enthalten).

§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 enthalten).

§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu; Gleiches

gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

(gilt ab 1. November 1999)

§ 17 Gehälter der Meister

Die Gehälter von Meistern, Obermeistern und Montageleitern, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, müssen den Mindestlohn des am höchsten eingestuft, ihnen unterstellten Arbeiters in einem bestimmten Ausmaß übersteigen, und zwar bei einem

- Meister oder Montageleiter um 10 %,
- Obermeister um 15 %.

Die Gehälter der Meister, Obermeister und Montageleiter müssen mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Arbeiter erreichen.

(§ 17 idF vom 1. November 2005)

§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 enthalten).

§ 18a Praktikanten*)

(1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs 2 lit b) (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr (Tabelle I bzw II).

(2) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatli-

*) (§ 18a gilt ab 1. November 1998)

cher Bezug ein Betrag in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

(3) Absolvierenden von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle I, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle II.

§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter

Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 enthalten).

§ 19a Telearbeit

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines (einer) Angestellten in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist.

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten

ist. Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Insofern keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen.

Hinweis: Siehe Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit, Seite [85](#)

§ 19b Brille für Bildschirmarbeit

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom

Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragenen Leistungen hinausgehen.

Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

Diese Regelung gilt für ab dem 1. Jänner 1991 anzuschaffende Brillen.

§ 19c Dienstjubiläen

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 25-jährigen Dienstjubiläum... 1 Monatsgehalt
zum 35-jährigen Dienstjubiläum... 2 Monatsgehälter
zum 45-jährigen Dienstjubiläum... 3 Monatsgehälter
als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten

Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsgehältern.

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

(2a) Auf Wunsch des Dienstnehmers bzw der Dienstnehmerin und sofern dies betrieblich möglich ist, kön-

nen alternativ zum Geldanspruch alle Dienstjubiläen, soweit sie im aufrechten Dienstverhältnis fällig werden, ab dem Fälligkeitszeitpunkt in Zeitguthaben umgewandelt werden. Dabei gilt, dass für vollzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen ein Monatsgehalt 22 Arbeitstagen bzw 22 Schichten entspricht. Arbeiten vollzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen auf Grund einer Vereinbarung regelmäßig weniger als fünf Tage in einer Kalenderwoche, so sind die Freizeittage entsprechend (regelmäßige Arbeitstage $\times$ 4,33 Kalenderwochen) anzupassen. Der Anspruch für teilzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum).

(2aa) Übergangsregelung: Wird ein Jubiläumsgeld zwischen dem 1. 11. 2019 und dem 31. 3. 2020 fällig, so kann der/die DienstnehmerIn eine Umwandlung beanspruchen. Die tatsächliche Umwandlung von Geld in Zeit kann jedoch erst mit 1. 4. 2020 in Anspruch genommen werden.

Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Dienstgeber und DienstnehmerIn festzuhalten. Die Umwandlung von Geldansprüchen (infolge des 35- oder 45-jährigen Dienstjubiläums) kann auch teilweise in Zeitguthaben erfolgen (zB ein Monatsgehalt in Zeit und ein Monatsgehalt in Geld). Die Umwandlung hat aber stets ganze Monatsentgelte zu beinhalten. Die Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen hat bis 31. 1. 2020 zu erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

(2b) Den Verbrauch der Zeitguthaben legt der Dienstnehmer bzw die Dienstnehmerin fest, doch hat er bzw sie sich um das Einvernehmen mit dem Dienstgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen.

(2c) Bestehende Zeitguthaben sind am Ende des Dienstverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses aktuellen Monatsgehaltes auszuzahlen, soweit die Zeitguthaben noch nicht aufgebraucht wurden. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers bzw der Dienstnehmerin beendet, so gebühren nicht verbrauchte Zeitguthaben den gesetzlichen Erben. Sind solche anspruchsberechtigte Personen nicht vorhanden, so fällt der Auszahlungsbetrag in die Verlassenschaft.

Darüber hinausgehende Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen erfolgen.

Übergangsbestimmung:

Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1. 11. 1992 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

(3)

a) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.

b) Sofern im Folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestelltendienstzeit ergibt.

c) Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1.11.1995 und 1.11.1998, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31.3.1999 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde.

d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1.11.1995, besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.

e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages, kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumsstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.

f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(4) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9b Abs 1 werden für Dienstjubiläen die nach dem 31. 10. 2006 anfallen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Die Anrechnung von Karenzen für erste Lebensjahre von Kindern über (insgesamt) 10 Monate hinaus gilt für solche Karenzen, die nach dem 1. 11. 2006 enden. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 10. 2006 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet

wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

Elternkarenzen, die nach dem 1. 11. 2016 geendet haben, werden für Dienstjubiläen zur Gänze angerechnet.

(§ 19c idF ab 1. November 2019)

§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger

sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. (§ 3 Abs 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes.)

(2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

§ 21 Einstellungsbeschränkungen

(1) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.

(2) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.

(3) Im Übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten		kein Volontär
Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten		1 Volontär
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten		2 Volontäre
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten		3 % der Angestelltenzahl

§ 22 Fachverbandsverhandlungen

(1) Um den in den einzelnen Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Fachverbände und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessektion Industrie und der Zentrale der Sektion Industrie und Gewerbe des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

- a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen. Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen drei Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.
- b) Interpretationen der Verwendungsgruppen/Beschäftigungsgruppen.
- c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.

d) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen/Beschäftigungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.

e) Regelung des Verwendungsgruppenschemas/Beschäftigungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Mindestgehälter der Gruppe „Meister“.

f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

(2) Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit d) und e) genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sektion Industrie der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Vorarlberg beziehungsweise deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch – abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs 6 letzter Satz – für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich auf Antrag jedes Kollektivvertragspartners ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschlie-

ßenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten mit Ausnahme der in Abs 2 genannten Kollektivverträge bisher geltende kollektivvertragliche Regelungen außer Kraft.

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen

(2) Sämtliche am 31. Oktober 1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs 3, die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft.

13. Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Kilometergeld.

15. Der Zusatzkollektivvertrag vom 8. Juli 1976 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.

16. Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die Nummerierung ergibt sich aus einer Gesamtauflistung aller Rahmen-KV-Branchen.

Wien, am 1. November 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Präsident: Abg z NR Ing. Leopold Maderthaner	Der Generalsekretär: DDr. Karl Kehrer
SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Obmann: Dkfm. R. Engelbert Wenckheim	Der Syndikus: Dr. Friedrich Placek
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Die Vorsitzende: Eleonora Hostasch	Der Zentralsekretär: Hans Sallmutter
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Der Vorsitzende: Erwin Reichhardt	Der leitende Sektionssekretär: Ing. Walter Laichmann

ANHANG A

ÜBERGANGSRECHT

zu § 15 des Rahmenkollektivvertrages
in der Fassung vom 1. 11. 2005

§ 1 Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

(1) Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 11. 2005 begonnen haben, sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Verwendungsgruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (zB Verwendungsgruppe IV = Beschäftigungsgruppe G).

Überleitungstabelle

Verwendungsgruppen →		Beschäftigungsgruppen
Angestellte	Meister*	
VG I		BG A
VG I		BG B
VG II		BG C
VG II		BG D
VG III		BG E
VG III	M I	BG F
VG IV	M II o	BG G
VG IVa	M II m	BG H
VG V	M III / M IV	BG I
VG Va		BG J
VG VI		BG K

* siehe auch Sonderregelungen in einzelnen Fachverbänden
Protokollanmerkung: Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass einzelvertragliche Besserstel-

lungen gegenüber dem Kollektivvertrag in der Fassung vom 1. 11. 2004 hinsichtlich der Einstufung in die Verwendungsgruppen unberührt bleiben und bei der Anwendung der Überleitungstabelle zugrunde zu legen sind.

„Geteilte“ Verwendungsgruppen

(2) Angestellte in den geteilten Verwendungsgruppen I, II und III sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten und – wo vorgesehen – einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung in die Beschäftigungsgruppen einzustufen.

Einstufung und Mitwirkung des Betriebsrates

Diese Einstufung ist bis 30. 11. 2005 mit Wirkung vom 1. 11. 2005, in Betrieben mit Betriebsrat unter Mitwirkung des Betriebsrates, vorzunehmen.

(3) Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung über die Einstufung einer oder mehrerer Gruppen von Angestellten erzielt, haben die Kollektivvertragsparteien auf Wunsch des Arbeitgebers bzw des Betriebsrates ein Vermittlungsverfahren durchzuführen.

(4) In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen, wenn eine der Kollektivvertragsparteien begründet vermutet, dass die Einstufungen einer oder mehrerer Gruppen von Angestellten falsch vorgenommen wird.

§ 2 Vorrückungsstufen

Einreihung am 1. 11. 2005

Vorrückung

(1) Für Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 11. 2005 begonnen haben, gilt: Erfolgt die Einstufung in die neue Beschäftigungsgruppe gemäß der Überleitungstabelle (§ 1 Abs 1), richtet sich der Anspruch auf die fixierten Biennien des Übergangsrech-

tes (§ 2 Abs 2) sowie auf die Vorrückungen des EES-Dauerrechtes (§ 15 RKV) nach der Vorrückungstabelle. Ausgangspunkt für den Termin der fixierten Biennien bzw der Vorrückung ist der letzte Vorrückungsschichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1. 11. 2005.

Vorrückungstabelle

Verwendungsgruppen-Jahre (VG-Jahre) am 31. 10. 2005	Übergangsrecht	EES-Dauerrecht
	Fixiertes Biennium	Vorrückungswert nach 6/9/12 BG-J
	Jahre nach dem letzten Vorrückungss- tichtag vor dem 1. 11. 2005	
1. u 2. VG-Jahr	2, 4, 6	9, 12
n. 2 VG-Jahren	2, 4, 6	8*
n. 4 VG-Jahren	2, 4, 6	0
n. 6 VG-Jahren	2, 4	0
n. 8 VG-Jahren	2	0
n. 10 VG-Jahren	0	0

**) Die IST-Wirksamkeit dieser Vorrückung beträgt das 1,25-fache dieses Wertes.*

Abweichend von den Bestimmungen über das Verteilungsvolumen erfolgt für die in obiger Tabelle vorgesehenen Vorrückungen nach 8, 9 bzw 12 Jahren keine Dotierung des Verteilvolumens.

Einstufung während der Anwendung der Vorrückungstabelle

Vorrückungen, die am 1. 11. 2005 stattfinden, gelten als erste Vorrückung (fixiertes Biennium) des Übergangsrechts.

Die zeitliche Folge der Vorrückungen und deren Höhe ergeben sich ausschließlich aus obiger Vorrückungstabelle. Für die Einstufung in die Mindestgehaltstabelle gilt:

Angestellte, die zum 31. 10. 2005 im ersten und zweiten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt der ersten Vorrückung im EES Dauerrecht (vierte Vorrückung gem obiger Tabelle) in die Position nach dem neunten Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

Angestellte, die zum 31. 10. 2005 in die Position nach dem zweiten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt der ersten Vorrückung im EES Dauerrecht (vierte Vorrückung gem obiger Tabelle) in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

Angestellte, die zum 31. 10. 2005 in die Position nach dem vierten, sechsten oder achten Verwendungs-

gruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt des letzten fixierten Bienniums in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft. Angestellte, die zum 31. 10. 2005 in die Position nach dem zehnten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit 1. 11. 2005 ohne neu hinzukommende Vorrückung in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

Fixiertes Biennium

(2) Das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Angestellten (Ausnahme: Angestellte gem § 2 Abs 2 ZKV) ist zu den in der Vorrückungstabelle vorgesehenen Zeitpunkten um das für das Übergangsrecht betraglich fixierte Biennium zu erhöhen:

Verwendungsgruppe	fixierte Biennien in €
I	60,76
II	69,50
III	93,96
IV	122,85
IVa	135,04
V	176,79
Va	194,50
VI	363,58
M I	72,11
M II o F	134,70
M II m F	105,36
M III	154,42
M IV	177,46

Individuelles Mindestgehalt

(3) Das zum 31. 10. 2005 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertragserhöhung vom 1. 11. 2005 darf nicht unterschritten werden. Dieser Betrag erhöht sich nur zu den in der Vorrückungstabelle (§ 2 Abs 1) vorgesehenen Zeitpunkten um allfällige fixierte Biennien (§ 2 Abs 2).

Individuelle Mindestgrundgehaltstabelle 2005

gemäß § 2 Abs 3 Übergangsrecht Angestellte zum EES für die Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der

Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

gültig ab 1. November 2005

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachver-

bänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Erhöhung der Istgehälter um 3,1 %

in €

Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III	M IV
1. u 2.	1.371,25	1.505,96	1.814,27	2.375,68	2.613,57	3.363,57	3.699,75	4.728,84	2.134,75	2.456,43	2.602,32	2.841,99	3.188,66
n. 2.	1.432,01	1.575,46	1.908,23	2.498,53	2.748,61	3.540,36	3.894,25	5.092,42	2.134,75	2.456,43	2.602,32	2.996,41	3.366,12
n. 4.	1.492,77	1.644,96	2.002,19	2.621,38	2.883,65	3.717,15	4.088,75	5.456,00	2.206,86	2.591,13	2.707,68	3.150,83	3.543,58'
n. 6.		1.714,46	2.096,15	2.744,23	3.018,69	3.893,94	4.283,25	5.819,58	2.278,97	2.725,83	2.813,04	3.305,25	3.721,04
n. 8.		1.783,96	2.190,11	2.867,08	3.153,73	4.070,73	4.477,75	6.183,16	2.351,08	2.860,53	2.918,40	3.459,67	3.898,50
n. 10.		1.853,46	2.284,07	2.989,93	3.288,77	4.247,52	4.672,25		2.423,19	2.995,23	3.023,76	3.614,09	4.075,96
BS	60,76	69,50	93,96	122,85	135,04	176,79	194,50	363,58	72,11	134,70	105,36	154,42	177,46

Gebührendes Mindestgehalt

Vor Absolvierung der ersten Vorrückung nach dem EES Dauerrecht hat der Angestellte Anspruch auf das, sich aus der Anwendung der obigen Tabelle ergebende Mindestgehalt. Nach Absolvierung der ersten Vorrückung nach dem EES Dauerrecht richtet sich der Mindestgehaltsanspruch unbeschadet des effektiven Monatsgehaltes nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestgehaltsordnung. Für Angestellte im Sinn des Abs 1, vorletzter und letzter Absatz, gilt das jeweilige Mindestgehalt nach der aktuellen Gehaltsordnung ab jenem Zeitpunkt, in dem dieses den entsprechenden Wert des individuellen Mindestgehaltes übersteigt. Wird ein Angestellter nach dem 1. 11. 2005 jedoch vor der ersten Vorrückung nach dem EES Dauerrecht in eine höhere Beschäftigungsgruppe befördert, gilt Abs 7.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI

(4) Abweichend von Abs 1 erhalten Angestellte der VG VI, die am 31. 10. 2005 in der Verwendungsgruppe VI "nach 6 VG-Jahren" waren und in die Beschäftigungsgruppe K eingestuft werden, ein fixiertes Biennium zwei Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1. 11. 2005 und werden mit Erhalt dessen in die Position nach 9 BGJ eingestuft.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI, die am 31. 10. 2005 in die Stufe "nach 8 VG- Jahren" eingestuft sind, erhalten kein fixiertes Biennium und keine Vorrückungen und werden mit 1. 11. 2005 in die Position nach neun BGJ eingestuft.

Protokollanmerkung: Die Regelung des Absatzes 4 ist so zu verstehen, dass gegenüber der Anzahl der Vorrückungen in der Mindestgehaltsordnung vor dem 1. 11. 2005 durch die Einführung des neuen Systems keine Änderung erfolgt. Damit ist die Vorrückungstabelle in Absatz 1 in der Beschäftigungsgruppe K so anzuwenden, dass die jeweils letzte Vorrückung in jeder Vorrückungsstufe entfällt.

Ausnahmen von fixierten Biennien

(5) Für fixierte Biennien kann von den Ausnahmebestimmungen gemäß § 15 Abs 27 RKV Gebrauch gemacht werden, wenn dies der bisherigen betrieblichen Übung im betreffenden Unternehmen entspricht (zB Ausnahmen für bestimmte Verwendungsgruppen, Ausnahmen für Angestellte mit einer über einen bestimmten Wert hinausgehenden Überzahlung etc).

(6) Durch Betriebsvereinbarung kann analog den Bestimmungen des § 15 Abs 28 RKV (EES-Dauerrecht) in wirtschaftlich begründeten Fällen ein Aufschub (jedoch keine Ausnahme) von fixierten Biennien festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Durch das Aufschieben von fixierten Biennien darf das individuelle Mindestgehalt gemäß § 2 Abs 3 nicht unterschritten werden.

Erstmalige Umstufung nach dem 31. 10. 2005

(7) Für die erstmalige Umstufung nach dem 31. 10. 2005 werden Angestellte, die zum Zeitpunkt der Um-

stufung Anspruch auf zwei oder drei fixierte Biennien haben, in die Grundstufe der höheren Beschäftigungsgruppe eingereiht. Die erste Vorrückung in der höheren Beschäftigungsgruppe erfolgt in Höhe des bisherigen fixierten Bienniums. Gleichzeitig mit Erhalt dieses fixierten Bienniums ist der Angestellte in die Position nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren einzureihen. Mit erfolgter Einreihung ergibt sich der Mindestgehaltsanspruch aus der zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestgehaltsordnung. Die Gehaltssicherung gem § 15 Abs 32 im Dauerrecht gilt nicht.

Angestellte, die noch Anspruch auf ein fixiertes Biennium haben, erhalten, sofern sie gem § 15 Abs 33 höher als in die Grundstufe eingestuft werden, als erste Vorrückung in der höheren Beschäftigungsgruppe ein fixiertes Biennium der bisherigen Verwendungsgruppe. Gleichzeitig mit Erhalt dieses fixierten Bienniums ist der Angestellte in die Position nach vier Beschäftigungsgruppenjahren einzureihen. Mit erfolgter Einreihung ergibt sich der Mindestgehaltsanspruch aus der zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestgehaltsordnung. Die Gehaltssicherung gem § 15 Abs 32 im Dauerrecht gilt nicht.

Mit erfolgter erstmaliger Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe ist dem Angestellten mitzuteilen, in welche Vorrückungsstufe dieser mit der nächsten Vorrückung voraussichtlich vorrücken wird. Eine Umstufung gem § 15 Abs 34 ist ausgeschlossen. Die vorstehenden Regelungen gelten sinngemäß auch für Ersteinstufungen im EES (§ 1) am 1. 11. 2005 in höhere Beschäftigungsgruppen als in der Überleitungstabelle vorgesehen.

Sonderregelung für Umstufungen von Beschäftigungsgruppe E nach F: Für solche Umstufungen von Angestellten, die am 31. 10. 2005 bereits beschäftigt waren und nach dem 1. 11. 2005 von Beschäftigungsgruppe E in Beschäftigungsgruppe F umgestuft werden, gilt Folgendes: eine solche Umstufung darf ohne Rücksicht auf die erfüllten Tätigkeitsmerkmale frühestens nach Erhalt des letzten fixierten Bienniums in der Beschäftigungsgruppe E vorgenommen werden. Mit der Umstufung ist der Angestellte in die gegenüber dem zuletzt erreichten individuellen Mindestgehalt nächsthöheren Vorrückungsstufe (Mindestgehaltsposition) in F einzustufen.

Erfolgt die Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1. 11. 2005 der Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung.

Angestellte der Verwendungsgruppe I in Beschäftigungsgruppe A oder B

In die Beschäftigungsgruppen A oder B eingestufte Angestellte aus der Verwendungsgruppe I, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. 11. 2005 begonnen haben, sind spätestens am 1. 11. 2006 in die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe C umzustufen. Sie unterliegen sodann ausschließlich den Bestimmungen des § 15 RKV (dem EES-Dauerrecht). Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1. 11. 2005.

§ 3 Übergangsbestimmungen des Kollektivvertrages 1997

(1) Für Angestellte, deren Gehaltsansprüche den Übergangsbestimmungen in Artikel V des Kollektivvertrages vom 28. 10. 1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems 1997 (Kollektivvertrag 1997) unterliegen, gelten diese Übergangsbestimmungen weiter. Für die in Artikel V Abs 1 des Kollektivvertrages 1997 angeführten Begriffe "Gehaltsordnung neu" und "Biennalsprung neu" kommen die Gehaltsordnung und der Biennalsprung gemäß der Tabelle in § 2 Abs 3 (Individuelles Mindestgehalt) zur Anwendung.

(2) Mittels Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die offenen Ansprüche von Angestellten aus Artikel V des Kollektivvertrages 1997 durch eine vorgezogene Erhöhung des Ist-Grundgehaltes abgegolten werden. Pro Jahr, um welches offene Ansprüche vorgezogen werden, sind die sich gemäß § 3 Abs 1 ergebenden Werte um 7 % abzuzinsen. Die Abzinsung ist durch Aliquotierung monatsgenau vorzunehmen.

§ 4 Lehrlinge

Bei Angestellten, die am 30. 10. 2005 als Lehrlinge beschäftigt sind, gelten im anschließenden Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des EES-Dauerrechts.

§ 5 Anpassung betrieblicher Regelungen

(1) Betriebliche Regelungen bleiben – soweit innerbetrieblich nichts anderes bestimmt wird – vom Inkrafttreten des Einheitlichen Entlohnungssystems unberührt. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, derartige Regelungen bei Bedarf an die Bestimmungen des Einheitlichen Entlohnungssystems anzupassen.

(2) Betriebliche Regelungen im Sinne dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Ar-

beitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

(3) Die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen betreffend Anrechnung auf Vorrückungen gelten für Anrechnungsvereinbarungen ab 1.11. 2005 und lassen vor diesem Zeitpunkt vereinbarte Anrechnungen unberührt.

§ 6 Dienstzettel

Mittels eines Dienstzettels sind alle Angestellten, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 11. 2005 begonnen haben, bis spätestens 30. 11. 2005 darüber zu informie-

ren, welche Eckdaten sich aus diesem Kollektivvertrag für sie ergeben.

(Hinweis: Das Muster des Dienstzettels befindet sich auf Seite [71](#))

§ 7 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

(1) Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

ÜBERGANGS-DIENSTZETTEL FÜR ANGESTELLTE

ArbeitgeberIn (Name, Anschrift):

.....

ArbeitnehmerIn (Name, Anschrift):

.....

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Bisherige Einstufung

Verwendungsgruppe

nach Verwendungsgruppenjahren

bisheriger Vorrückungstichtag

Einstufung am 1. 11. 2005

Beschäftigungsgruppe

Vorrückungstichtag

Monatliches Mindestgehalt*

(laut Mindestgehaltstabelle gemäß § 15 Abs 20 RKV) €

Individuelles Mindestgehalt*

(laut Tabelle gemäß § 2 Abs 3 EES-Übergangsrecht) €

Ist-Gehalt €

Übergangsrecht*

voraussichtlich „fixiertes Biennium“ am

in Höhe von

€

€

€

voraussichtlich erste Vorrückung nach EES Dauerrecht am

Übergangsrecht 1997*)

Aus dem Übergangsrecht 1997 allenfalls noch zustehende Gehaltsabsicherungen

am

in Höhe von

€

*) Es sind nur jene Werte auszufüllen, die auf die/den Angestellte/n tatsächlich zutreffen.

PROTOKOLL

Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde)

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Son-

derzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltsatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

18. September 1995

BILDUNGSKARENZ

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

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

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

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

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

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

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Wien, am 19. Oktober 1998

Sektion Industrie
der Wirtschaftskammer Österreich

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)

(1) Die Sozialpartner betrachten („All-in-Vereinbarungen“) Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

(2) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

(3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und

geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über den Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

(4) Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

Wien, am 18. Oktober 2002

**Fachverband der Gießereiindustrie
Fachverband der NE-Metallindustrie
Fachverband der Fahrzeugindustrie
Fachverband der Metallwarenindustrie
Fachverband der Maschinen- und Stahlbauindustrie**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

AUS- UND WEITERBILDUNG

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu Aus- und Weiterbildung für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbezie-

hung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.

Wien, am 28. Oktober 2003

**Sparte Industrie
der Wirtschaftskammer Österreich**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZU § 7 ABS 6 AZG (idF BGBl I 2018/53)

Sozialpartnererklärung zur Freiwilligkeit der Leistung von 11. und 12. bzw 51.–60. Arbeitsstunde

Die Kollektivvertragspartner bekennen sich vollinhaltlich zum freiwilligen Ablehnungsrecht bzw zum Benachteiligungsverbot des § 7 Abs 6 AZG für alle Überstunden im Rahmen der §§ 7 und 8 ab einer Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden. Die Kollektivvertragspartner erklären aus diesem Grund gemeinsam, dass kein Mitarbeiter direkt oder indirekt zu Leistung dieser Überstunden verpflichtet oder gar gezwungen werden soll. Das freiwillige Ablehnungsrecht gemäß § 7 Abs 6 AZG soll daher von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Betrieben des Fachverbandes der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen frei von Angst und Druck ausgeübt werden können.

Wien, im November 2018

Zur Überprüfung und Kontrolle, ob das freiwillige Ablehnungsrecht des § 7 Abs 6 AZG von den Arbeitnehmern/Innen auch tatsächlich völlig angstfrei und ohne jeglichen Druck durch den/die Arbeitgeber/in ausgeübt werden kann, richten die Kollektivvertragspartner eine gemeinsame, paritätisch zu besetzende Monitoring-Kommission ein, deren ausdrückliche Aufgabe die Kontrolle und sozialpartnerschaftliche Klärung von allfälligen unerwünschten unfreiwilligen Überstundenleistungen ist. Zu diesem Zwecke kann die Monitoring-Kommission auch Empfehlungen an die Betriebe und Mitarbeiter der Betriebe des Fachverbandes der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen aussprechen.

Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

ERLÄUTERUNGEN

ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS 6

Gesetzliche Feiertage:

Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz 1983, BGBl Nr 144/83, § 7 Abs 2 und 3.

§ 7 Abs 2: Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:

- 1. Jänner (Neujahr),
- 6. Jänner (Heilige Drei Könige),
- Ostermontag,
- 1. Mai (Staatsfeiertag),
- Christi Himmelfahrt,
- Pfingstmontag,
- Fronleichnam,
- 15. August (Mariä Himmelfahrt),
- 26. Oktober (Nationalfeiertag),
- 1. November (Allerheiligen),
- 8. Dezember (Mariä Empfängnis),
- 25. Dezember (Weihnachten),
- 26. Dezember (Stephanstag).

§ 7 Abs 3: Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag. Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören. Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954: Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

ANMERKUNG 2 ZU § 7

Auszug aus dem Angestelltengesetz vom 11. Mai 1921, BGBl Nr 292, § 8 Abs 3:

Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person

betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

ANMERKUNG 3 ZU § 10 ABS 4

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 10 Abs 1 bis 3 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Weiterzahlung des Gehaltes und der nach § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes beziehungsweise § 10 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages bestimmten Abfertigung wählen.

Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

3 Dienstjahren	1	Monatsentgelt,
5 Dienstjahren	1 1/2	Monatsentgelte,
10 Dienstjahren	2	Monatsentgelte,
15 Dienstjahren	3	Monatsentgelte,
20 Dienstjahren	4 1/2	Monatsentgelte,
25 Dienstjahren	6	Monatsentgelte.

ANMERKUNG 4 ZU § 10a

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf

eine Abfertigung aufgrund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf

die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der/die ArbeiterIn Anspruch hat.

(3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltendienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.

(4) Die nach Ziffer 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen beziehungsweise Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Ziffer 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine ent-

sprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs 4 und 6 und 23a Abs 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages sind auf die Gesamtabfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

(7) Eine Berücksichtigung der ArbeiterInnenvordienstzeiten entfällt, wenn der/die ArbeiterIn beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

ANMERKUNG 5 ZU § 12a ABS 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung

Annahmen:

Dauer des gesamten Dienstverhältnisses: 16 Jahre
davon Vollzeit: 14 Jahre
Teilzeit: 2 Jahre
Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit: 38,5 Stunden
Teilzeitbeschäftigung: 20 Stunden pro Woche
Letztes Monatsgehalt: € 726,73

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsanspruches:
6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
14 Jahre = 87,5 %
2 Jahre = 12,5 %
3. Übertragung der Anteile nach Pkt 2 auf die Anzahl Abfertigungsmonate nach Pkt 1:
87,5 % = 5,25 Monatsentgelte
12,5 % = 0,75 Monatsentgelte
4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:

€ 726,73 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5
= € 1.398,95 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 1.632,11
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:
€ 726,73 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 847,85

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Pkt 3:

€ 1.632,11 x 5,25
+ € 847,85 x 0,75
= € 9.204,47

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (zB Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen.

Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag vom nach Pkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.398,95) abzuziehen.

ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS 9

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung

oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 15 Abs 9 RKV (Muster siehe Ziffer 2, Seite [83](#)) dienen kann.

Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

ANMERKUNG ZU § 4 (4a) RKV VOM 5. 11. 2008:

In einzelnen Betrieben, die in von den Kollektivvertragsparteien einvernehmlich bestimmten Geschäftsfeldern mit typischerweise mehrjährigen, regelmäßig wiederkehrenden Konjunkturzyklen tätig sind, kann ein mehr als einjähriger Durchrechnungszeitraum vorgesehen werden, um zu erproben, ob damit Be-

schäftigung in Phasen geringerer Auslastung gesichert werden kann. Eine solche Regelung kann nur durch Betriebsvereinbarung getroffen werden und bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien. Gleiches gilt für Betriebe mit absehbaren Beschäftigungsproblemen.

ANMERKUNG ZU § 4 (4b) RKV VOM 1. 6. 2016:

Bestehende Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung aufgrund kollektivvertraglicher Bestimmungen des § 4 bleiben durch die Bestimmungen des § 4 (4b) unberührt. Bestehende Zeitguthaben aus kollektivver-

tragskonformen Vereinbarungen können durch Betriebsvereinbarung (Vereinbarung mit der GPA-djp) in das Zeitkontenmodell übertragen werden.

ANMERKUNG 8 ZU § 5a UND § 6 VOM 6.11.2021 UND 8.11.2021:

Anpassungsklausel für innerbetriebliche Regelungen:

Durch Betriebsvereinbarung kann von der kollektivvertraglich vorgesehenen Etappenerhöhung der Zulagen für die 2. und 3. Schicht (bzw. subsidiär von der Nachtarbeitszulage) mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien betraglich bzw. zeitlich bezüglich der Fälligkeit der jeweiligen Etappenerhöhung abgewichen werden, wenn die kollektivvertragliche Erhöhung der Schicht- bzw. Nachtarbeitszulagen aufgrund innerbetrieblicher Regelungen zu unerwarteten und erheblichen Personalkosteneffekten oder insgesamt zu einer Gefährdung des Standortes des Betriebes führen. Ebenso kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien von den kollektivvertraglichen Schicht- bzw. Nachtarbeitszula-

gen betraglich abgewichen werden, wenn erhebliche schichtbedingte innerbetriebliche Überzahlungen der Grundgehälter von Schichtarbeiternehmer/innen und/oder Arbeitnehmer/innen, deren Normalarbeitszeit üblicherweise zumindest teilweise in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr liegt, vorliegen oder durch andere betriebliche Gestaltungsinstrumente (wie zB Prämien für Schichtarbeit, Zulagen für die Frühschicht, etc.) ähnliche Überzahlungseffekte bei Schichtarbeiternehmer/innen bestehen. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, kann einzelvertraglich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien ebenfalls Abweichendes bei den Schichtzulagen bzw. der Nachtarbeitszulage vereinbart werden.

ANMERKUNG 9 VOM 10. 11. 2021:

Gemeinsame Erklärung zu überlassenen Arbeitskräften

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen der Gas- und Wärmeversorger große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist. Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen

und gesetzlichen Vorschriften einhalten. Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und sollte keine Lösung auf betrieblicher Ebene erreicht werden, nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

Einrichtung Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeitszeit“

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, auf Expertenebene bis spätestens Ende Februar 2022 eine Arbeitsgruppe einzurichten, die sich ergebnisoffen mit den Themen Arbeitszeitgestaltung (unter Berücksichtigung der im Kollektivvertrag sowie im Arbeitszeitgesetz bereits bestehenden Arbeitszeitmodellen, wie zB der erweiterten Bandbreite, dem Zeitkontenmodell, Schichtarbeit, Gleitzeit, 4-Tage-Woche, etc.) und Lebensphasen-orientierten Arbeitszeitmodellen mit besonderer Bezugnahme auf das Modell der kollektivvertraglichen Freizeitoption, Elemente der Zeitsouveränität für Arbeitnehmer/innen, kürzere Arbeitszeiten für physisch und psychisch besonders belastende Arbeit sowie alters- und praxisgerechter Arbeitszeitverteilung (Lebensarbeitszeitkonten, Aspekte der Gesundheit und Aufrechterhaltung der Leistungsfähig-

keit von ArbeitnehmerInnen, Solidaritätsprämienmodells, etc.) beschäftigen soll und der Steuerungsgruppe (bestehend aus den jeweiligen KV-Verhandlungsleitern) zeitlich im Vorfeld der Kollektivvertragsverhandlungen im Herbst 2022 einen gemeinsamen sozialpartnerschaftlichen Endbericht vorlegen muss.

Innerhalb der mit KV-Abschluss vom November 2021 eingerichteten Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeitszeit“ wird die darin bestehende Sub-Arbeitsgruppe „Montage und auswärtiges Arbeiten“ beauftragt, einen gemeinsamen, möglichst einkommens- und kostenneutralen Vorschlag zur Vereinheitlichung der Dienstreisebestimmungen im Arbeiter-KV sowie im Angestellten-KV auszuarbeiten.

November 2022

ANMERKUNG 10 VOM 4. NOVEMBER 2022:

Aufnahme von Verhandlungen betreffend die Weiterentwicklung des einheitlichen Entlohnungssystems

Seit Einführung des einheitlichen Entlohnungssystems im Jahr 2005 hat sich die Arbeitswelt verändert. Insbesondere die Art und Weise, wie gearbeitet wird hat sich durch Digitalisierung/Industrie 4.0, demografischer Wandel, Wertewandel, neue Managementstrukturen und Dekarbonisierung stark gewandelt. Das einheitliche Entlohnungssystem ist hingegen unverändert ge-

blieben. Ziel der Verhandlungen ist es, das Entlohnungssystem und dessen Wirkung/Anwendung zu evaluieren und allenfalls dahingehend weiterzuentwickeln, um den Anforderungen der Gegenwart und der unmittelbaren Zukunft zu entsprechen.

Die Kollektivvertragsparteien kommen daher überein, Gespräche bzw. Verhandlungen zur „Evaluierung und möglichen Weiterentwicklung des einheitlichen Entlohnungssystems“ baldmöglichst aufzunehmen.

DIENTSZETTEL

gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):
.....
.....
2. ArbeitnehmerIn:
Herr/Frau: geb. am:
Anschrift:
3. Beginn des Dienstverhältnisses:
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs 2 AngG*
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis..... befristet.*
4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des anzuwendenden Kollektivvertrages.*
Kündigungsfrist / -termin: *
5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:
.....
6. Vorgesehene Verwendung:
.....
.....
7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, Gehaltsordnung für die Industrie.
Beschäftigungsgruppe
Angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre
8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt* (Fixum)* beträgt
Fälligkeit der Auszahlung:
Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen* / Betriebsvereinbarungen* / aufgrund Vereinbarung*
Provisionsregelung / Prämie*

9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw kollektivvertraglichen Regelungen. Ergänzende Regelungen: *
10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt Stunden.*
- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).*)
- Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der Industrie.
11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:
- Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes.
- Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.
- Allfällige Unterschriften:
-
- , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs 9 RKV

DIENTSZETTEL

Herrn

Frau

Gemäß § 15 Abs 9 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die
Beschäftigungsgruppe eingereiht.

Aufgrund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Beschäftigungsgruppenjahre ab gerechnet.

Das Mindestgehalt beträgt €

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

....., am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrages

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber)
und Herrn/Frau (Arbeitnehmer)

wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19 des Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.

b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

.....
.....

Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

.....

Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind, und im Übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

.....
.....

4. Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

.....
.....

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung des Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung:

- a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:

.....
.....

- b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....
.....

6. Haftung:

Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:
.....
.....

ANMERKUNGEN: Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.

EMPFEHLUNG BETREFFEND BILDSCHIRMARBEIT

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissen-

schaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

(3) Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

Wien, am 19. Oktober 1989

Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

EMPFEHLUNG BETREFFEND FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a AMFG)

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Un-

terstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999

Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

ANHANG I

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

ERWEITERTE ÖFFNUNGSZEITEN – LADENSCHLUSS

Gültig ab 1. November 1991 (idF vom 4. November 2004)

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003,

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Ge-

werkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Absatzes 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 21.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

(Abs 1 idF ab 1. November 2004)

(2) Die Zeitgutschrift im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- | | |
|--|-------|
| a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr | 70 % |
| b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr | 100 % |
| c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr. | 50 % |

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

(Lit c idF ab 1. November 2004)

(3) Die Bezahlung im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr 70 %
- b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
- c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr 50 %

(Lit c idF ab 1. November 2004)

des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Absätze 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Absätze 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Absätze 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband

geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 %, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. September 1988 – aufgrund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gem § 2 Abs 2 lit b) bzw Bezahlung gem § 2 Abs 3 lit b) zu, sofern die Regelung jener Verordnung entspricht, die aufgrund des Art I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl Nr 397/1991 (§ 6 Abs 3) bis zum Inkraft-Treten des ÖZG 2003 in Geltung war.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zu-

sammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13.00 Uhr bzw ab 13.00 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1 : 1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

§ 5 Arbeitszeit

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich ei-

ner weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes

von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet.

Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft.

Wien, am 31. Oktober 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Präsident:	Der Generalsekretär:
Abg z NR	
Ing. Leopold Maderthaner	DDr. Karl Kehrer
SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Obmann:	Der Syndikus:
Dkfm. R. Engelbert Wenckheim	Dr. Friedrich Placek
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Die Vorsitzende:	Der Zentralsekretär:
Eleonora Hostasch	Hans Sallmutter
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Der Vorsitzende:	Der leitende Sektionssekretär:
Erwin Reichhardt	Ing. Walter Laichmann

ZUSATZ- KOLLEKTIVVERTRÄGE

zum

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Gas- und
Wärmeversorgungsunternehmen

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen.

Abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, für den Fachverband der

Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des obigen Fachverbandes. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden

und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

c) persönlich:

für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2 Kilometergeld

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

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

(3) Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1. November 2005 wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,376
darüber	€ 0,354

Das Kilometergeld beträgt jedoch ab 1. Juli 2008 bis einschließlich 31. Dezember 2009 (lt BGBl 86/2008 vom 26. 6. 2008):

bis 15.000 km	€ 0,420
darüber	€ 0,395

(Werte gültig ab 1. Juli 2008)

Diese Sätze gelten auch über den 31. 12. 2009 hinaus, sofern die Reisegebührenvorschrift weiterhin ein Kilometergeld von 42 Cent vorsieht und entsprechend der darin vorgesehenen Geltungsdauer.

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

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

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages

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

§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs 1 ist ein Fahrten-

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

buch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

§ 4 Verfall der Ansprüche

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

innerhalb von 6 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt. Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31. 10. 2006 fällig bzw bekannt werden.

(§ 4 idF 1. November 2006)

§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

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

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

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

§ 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes*) ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu be-

fassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

*) Richtig: Arbeits- und Sozialgerichtes

§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem **1. November 1983** in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletz-

ten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 7. November 1983

**Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft
Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft,
und zwar zwischen dem Fachverband der
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen
einerseits

und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe,
andererseits

über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

Der Zusatzkollektivvertrag gilt

a) räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des obigen Fachverbandes.
Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden

und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

c) persönlich:

für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer, soweit es sich um Angestellte im Sinne des Artikels II, § 1, handelt.

ARTIKEL II SEG-ZULAGEN

§ 1 Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind Angestellte im Sinne des § 17 des Rahmenkollektivvertrages (Meister, Steiger bzw. Aufseher), weiters technische Angestellte in Produktionsanlagen, Werkstätten, auf Montagestellen für industrielle, gewerbliche und bauliche Anlagen sowie in Laboratorien und Prüfanstalten, die regelmäßig mehr als 1/3 ihrer monatlichen Normalarbeitszeit in diesen Bereichen tätig sind, soweit der Arbeitgeber

des Angestellten gemäß dem für sein Unternehmen (seinen Betrieb) geltenden Arbeiterkollektivvertrag seinen Arbeitern bei Beschäftigung in diesen Bereichen SEG-Zulagen zu bezahlen hat bzw. hätte.

[[gilt ab 1. März 1988. (In der Fassung des KV vom 20. Oktober 1987; siehe die Einführungsbestimmungen zum KV vom 20. Oktober 1987 auf Seite [98](#).)]]

§ 2 Definition

(1) Schmutzzulage:

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Angestellten zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage.

(2) Erschwerniszulage:

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage.

(3) Gefahrenzulage:

Für Arbeiten, die infolge schädlicher Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von

Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine

Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Angestellten mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage.

§ 3 Höhe der Zulagen

(1) Für die Feststellung der allgemein üblichen Arbeitsbedingungen (im Sinne des § 2) sind die allgemein üblichen Arbeitsbedingungen der Arbeiter heranzuziehen. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden, soweit die übrigen Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages einen Zulagenanspruch begründen, nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

(2) Die Zulagen gebühren überdies nur, wenn die Arbeit unter Belastung im Sinne des § 2 am Arbeitstag länger als zwei Stunden andauert.

(3) Soweit aufgrund der vorangegangenen Bestimmungen ein Anspruch auf eine Zulage besteht, gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage in der Mindesthöhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter vorgesehen ist.

(4) Die Höhe der Zulage richtet sich nach der bei gleicher Belastung im Betrieb geltenden Arbeiterregelung, sofern diese die Mindesthöhe nach Abs 3 erreicht. Ist der Grad der Belastung des Angestellten geringer als die des Arbeiters unter der gleichen Belas-

tungsart, entsteht nur ein entsprechend verringerter bzw wenn die Verringerung des Belastungsgrades einen Zulagenwert ergibt, der unter der kollektivvertraglichen Mindesthöhe läge, überhaupt kein Anspruch.

(5) Ist die Zulage für die Arbeiter nicht in festen Beträgen erstellt (sondern zum Beispiel in Prozenten vom Lohn), haben die Angestellten einen Anspruch in der Höhe der in feste Beträge (Euro und Cent) umgerechneten Arbeiterregelung, wobei die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden sind. Diese Umrechnung ist so vorzunehmen, dass die durchschnittliche Zulagenhöhe der unter der gleichen Belastung arbeitenden Arbeitergruppe für jede Belastungsart festgestellt wird. Der so ermittelte Durchschnitt bildet die Zulage für die Angestellten, die unter der gleichen Belastung arbeiten.

(6) Über den Personenkreis der Anspruchsberechtigten, über die Zeitdauer und den Grad der Belastung sowie über die Art der Umrechnung im Sinne des Abs 5 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 4 Pauschale

(1) Die Abgeltung der Belastung im Sinne des § 2 kann in Form einer Pauschalierung vorgenommen werden. Bei dieser Pauschalierung ist von den regelmäßigen oder in regelmäßigen Abständen wiederkehrenden Arbeitsbelastungen auszugehen. Zur erstmaligen Feststellung des Pauschales ist eine Belastungsbeurteilung vorzunehmen, für die hilfsweise die durchschnittliche Belastung bzw der durchschnittliche Zulagenverdienst des letzten Jahres vor Festsetzung des Pauschales heranzuziehen ist. Bei wesentlichen und dauernden Änderungen der Belastung während dieses Zeitraumes, etwa aufgrund einer neuen Verwendung, ist der Zeitraum ab dieser Veränderung zu berücksichtigen.

(2) Das Pauschale ist neu zu errechnen, wenn sich die regelmäßige Belastung ändert, es sei denn, bei Berechnung des Pauschales wurde von vornherein auf die am betreffenden Arbeitsplatz bestehenden unterschiedlichen Belastungen Bedacht genommen. Fällt die Belastung nicht nur vorübergehend weg, entfällt das Pauschale.

(3) Innerbetrieblich können für die Durchrechnung andere Durchrechnungszeiträume, etwa drei Kalendermonate vereinbart werden.

§ 5 Arbeitsplatzbewertung

(1) Die §§ 1 bis 4 kommen nicht zur Anwendung, wenn im Betrieb für die Angestellten ein Arbeitsplatzbewertungssystem besteht, in dem die Belastungen im Sinne des § 2 bereits abgegolten sind.

(2) Besteht nur bei den Arbeitern ein Arbeitsplatzbewertungssystem, in dem die Belastung für SEG berücksichtigt ist, kann durch Betriebsvereinbarung die Übertragung der aufgrund des Bewertungssystems

ermittelten Geldsätze für SEG auf die Angestellten vereinbart werden. Liegt keine derartige Betriebsverein-

barung vor, ist die Zulagenhöhe der Angestellten im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages zu ermitteln.

§ 6 Geltendmachung

Die Angestellten haben ihren Anspruch aufgrund einer Zeitaufstellung geltend zu machen bzw nachzuweisen, aus der die Art der Belastung und die genaue Zeitdauer hervorgehen muss. Der Anspruch verfällt, wenn er nicht binnen 6 Monaten nach Beendigung des Monats, in dem die Belastung eingetreten ist, in

Form einer Zeitaufstellung nachgewiesen wird. Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31. 10. 2006 fällig bzw bekannt werden.

(§ 6 idF 1. November 2006)

§ 7 Paritätischer Ausschuss

Kommt es aus diesem Zusatzkollektivvertrag zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist vor Anrufung des Einigungsamtes oder Arbeitsgerichtes*) ein paritätischer, aus je drei Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammengesetz-

ter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Zusatzkollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen ist.

**) Richtig: Arbeits- und Sozialgericht*

ARTIKEL III EINFÜHRUNGSVORSCHRIFTEN

§ 1 Anrechnung

(1) SEG-Zulagen, die bereits vor In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages bezahlt wurden, sind auf Zulagen im Sinne dieser Bestimmungen anzurechnen. Dies gilt auch für Zulagen oder sonstige neben dem Monatsgehalt gewährte Entgeltsteile, die nicht ausdrücklich als SEG-Zulagen bezeichnet werden, jedoch

ihrem Wesen nach Schmutz, Erschwernis, Gefahren abgelten. Diese Entgeltsteile sind den in Art II, §§ 2 und 3, angeführten Zulagen zuzuordnen.

(2) Über die Zuordnung gemäß Abs 1 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 2 Herausrechnung

(1) Besteht bei In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages ein Anspruch auf Zulagen, sind diese aus dem vor dem In-Kraft-Treten bezahlten Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen und dieses entsprechend zu kürzen. Diese Herausrechnung ist nicht nur insoweit vorzunehmen, als mündlich oder schriftlich vereinbart wurde, dass die Belastungen für SEG im Entgelt für die Normalarbeitszeit berücksichtigt sind, sondern auch dann, wenn aus den Umständen des Einzelfalles abzuleiten ist, dass in diesem Entgelt die Belastungen für SEG berücksichtigt sind.

(2) Liegt keine derartige Vereinbarung über die Berücksichtigung der Belastungen im Normalentgelt vor, ist die Feststellung im Sinne des Abs 1 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

(3) Die Herausrechnung ist vom Arbeitgeber spätestens innerhalb eines Monats nach In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages gegenüber dem Angestellten schriftlich (allenfalls durch Dienstzettel) geltend zu machen. Wird vom Angestellten gegen die Herausrechnung Einspruch erhoben, sind innerbetriebliche Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung zu führen, wobei die Kollektivvertragspartner beigezogen werden können. Kommt es auch hiebei zu keiner Einigung oder Betriebsvereinbarung, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes der paritätische Ausschuss gemäß Art II, § 7, dieses Zusatzkollektivvertrages anzurufen.

ARTIKEL IV 13. UND 14. MONATSGEHALT

Bei Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes im Sinne des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie in der jeweiligen Fassung sind die Zulagen im Sinne dieses Kollektivvertrages mit dem Durch-

schnitt der letzten drei Monate zu berücksichtigen. Innerbetrieblich können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

ARTIKEL V GELTUNGSBEGINN

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am **1. Oktober 1976** in Kraft.

Wien, 8. Juli 1976

**Fachverband der Gas- und
Wärmeversorgungsunternehmen**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

EINFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN ZUM KV VOM 20. OKTOBER 1987

Art III § 2 ist auf den durch die Änderung des Art II § 1 bewirkten zusätzlichen Umfang an Anspruchsberechtigten mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Zusatzkollektivvertrages als für die Frist für die Geltendmachung der He-

rausrechnung maßgeblich der Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages (1. März 1988) gilt. Dasselbe gilt sinngemäß für die Anwendung der Regelung im Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen vom 8. Juli 1976.

ZUSATZPROTOKOLL

zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen

vom 8. Juli 1976, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der

Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits.

Insoweit keine ausdrückliche schriftliche oder mündliche Vereinbarung über die Abgeltung der Belastungen im Normalentgelt bestanden hat und es innerhalb von drei Monaten nach In-Kraft-Treten des Zusatzkollektivvertrages zu keiner betrieblichen Einigung über die Herausrechnung im Sinne des Art III, § 2, und zu keinem arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt, ist die Hälfte der aufgrund der Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages zustehenden Zulagen aus dem Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen.

Wien, 8. Juli 1976

Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

ZUSATZINFORMATION

Um einen Rückblick auf vergangene KV-Erhöhungen und die Mindestgrundgehaltsansprüche zu ermöglichen, sind in diesen Zusatzinformationen die Erhöhungen der Ist-Gehälter sowie die jeweiligen Ge-

haltsordnungen der letzten Jahre zusammengefasst; vorangestellt ist außerdem nochmals die Gehaltsordnung 2022.

Mindestgehaltsordnung 2022

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2022

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	2.291,12	2.332,31	2.373,50				41,19	
B	2.291,12	2.332,68	2.374,24	2.395,02	2.415,80	2.436,58	41,56	20,78
C	2.445,76	2.490,18	2.534,60	2.556,84	2.579,08	2.601,32	44,42	22,24
D	2.677,12	2.733,06	2.789,00	2.816,96	2.844,92	2.872,88	55,94	27,96
E	3.028,54	3.091,86	3.155,18	3.186,84	3.218,50	3.250,16	63,32	31,66
F	3.414,38	3.507,56	3.600,74	3.647,34	3.693,94	3.740,54	93,18	46,60
G	3.963,91	4.108,33	4.252,75	4.324,97	4.397,19	4.469,41	144,42	72,22
H	4.346,01	4.504,35	4.662,69	4.741,88	4.821,07	4.900,26	158,34	79,19
I	5.455,83	5.654,64	5.853,45	5.952,85	6.052,25	6.151,65	198,81	99,40
I (M III - 15 %)	4.637,43	4.806,40	4.975,37	5.059,85	5.144,33	5.228,81	168,97	84,48
J	6.026,27	6.246,06	6.465,85	6.575,74	6.685,63	6.795,52	219,79	109,89
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	7.636,61	7.915,11	8.054,37	8.193,63	8.332,89		278,50	139,26

Mindestgehaltsordnung 2021

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2021

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	2.141,23	2.182,42	2.223,61				41,19	
B	2.141,23	2.182,79	2.224,35	2.245,13	2.265,91	2.286,69	41,56	20,78
C	2.285,76	2.330,18	2.374,60	2.396,84	2.419,08	2.441,32	44,42	22,24
D	2.501,98	2.557,92	2.613,86	2.641,82	2.669,78	2.697,74	55,94	27,96
E	2.830,41	2.893,73	2.957,05	2.988,71	3.020,37	3.052,03	63,32	31,66
F	3.191,01	3.284,19	3.377,37	3.423,97	3.470,57	3.517,17	93,18	46,60
G	3.704,59	3.849,01	3.993,43	4.065,65	4.137,87	4.210,09	144,42	72,22
H	4.061,69	4.220,03	4.378,37	4.457,56	4.536,75	4.615,94	158,34	79,19
I	5.098,91	5.297,72	5.496,53	5.595,93	5.695,33	5.794,73	198,81	99,40
I (M III-15%)	4.334,05	4.503,02	4.671,99	4.756,47	4.840,95	4.925,43	168,97	84,48
J	5.632,03	5.851,82	6.071,61	6.181,50	6.291,39	6.401,28	219,79	109,89
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	7.137,02	7.415,52	7.554,78	7.694,04	7.833,30		278,50	139,26

Mindestgehaltsordnung 2020

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2020

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter sowie der Mindest-Löhne und -Gehälter 1,45 %

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	2.078,86	2.118,85	2.158,84				39,99	
B	2.078,86	2.119,21	2.159,56	2.179,73	2.199,90	2.220,07	40,35	20,17
C	2.219,18	2.262,31	2.305,44	2.327,03	2.348,62	2.370,21	43,13	21,59
D	2.429,11	2.483,42	2.537,73	2.564,88	2.592,03	2.619,18	54,31	27,15
E	2.747,97	2.809,45	2.870,93	2.901,67	2.932,41	2.963,15	61,48	30,74
F	3.098,07	3.188,54	3.279,01	3.324,25	3.369,49	3.414,73	90,47	45,24
G	3.596,69	3.736,90	3.877,11	3.947,23	4.017,35	4.087,47	140,21	70,12
H	3.943,39	4.097,12	4.250,85	4.327,73	4.404,61	4.481,49	153,73	76,88
I	4.950,40	5.143,42	5.336,44	5.432,94	5.529,44	5.625,94	193,02	96,50
I (M III - 15 %)	4.207,82	4.371,87	4.535,92	4.617,94	4.699,96	4.781,98	164,05	82,02
J	5.467,99	5.681,38	5.894,77	6.001,46	6.108,15	6.214,84	213,39	106,69
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	6.929,15	7.199,54	7.334,74	7.469,94	7.605,14		270,39	135,20

Mindestgehaltsordnung 2019

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2019

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter sowie der Mindest-Löhne und -Gehälter:

BG A–C 2,8 %; BG D–H 2,7 %; BG I–K 2,6 %

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	2.049,15	2.088,57	2.127,99				39,42	
B	2.049,15	2.088,92	2.128,69	2.148,57	2.168,45	2.188,33	39,77	19,88
C	2.187,46	2.229,97	2.272,48	2.293,76	2.315,04	2.336,32	42,51	21,28
D	2.394,39	2.447,92	2.501,45	2.528,21	2.554,97	2.581,73	53,53	26,76
E	2.708,69	2.769,29	2.829,89	2.860,19	2.890,49	2.920,79	60,60	30,30
F	3.053,79	3.142,97	3.232,15	3.276,74	3.321,33	3.365,92	89,18	44,59
G	3.545,28	3.683,49	3.821,70	3.890,82	3.959,94	4.029,06	138,21	69,12
H	3.887,03	4.038,56	4.190,09	4.265,87	4.341,65	4.417,43	151,53	75,78
I	4.879,65	5.069,91	5.260,17	5.355,29	5.450,41	5.545,53	190,26	95,12
I (M III -15 %)	4.147,68	4.309,39	4.471,10	4.551,95	4.632,80	4.713,65	161,71	80,85
J	5.389,84	5.600,18	5.810,52	5.915,69	6.020,86	6.126,03	210,34	105,17
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	6.830,11	7.096,64	7.229,91	7.363,18	7.496,45		266,53	133,27

Mindestgehaltsordnung 2018

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2018

Erhöhung der KV-Mindest-Löhne und -Gehälter:

BG A–B 3,6 %, BG C–F 3,5 %, BG G 3,4 %, BG H 3,2 %, BG I 3,1 %, BG J–K 3,0 %,

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter im selben Ausmaß jedoch mindestens um € 80,- pro Monat

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.993,34	2.031,69	2.070,04				38,35	
B	1.993,34	2.032,03	2.070,72	2.090,06	2.109,40	2.128,74	38,69	19,34
C	2.127,88	2.169,23	2.210,58	2.231,28	2.251,98	2.272,68	41,35	20,70
D	2.331,44	2.383,56	2.435,68	2.461,74	2.487,80	2.513,86	52,12	26,06
E	2.637,48	2.696,49	2.755,50	2.785,00	2.814,50	2.844,00	59,01	29,50
F	2.973,51	3.060,35	3.147,19	3.190,61	3.234,03	3.277,45	86,84	43,42
G	3.452,07	3.586,65	3.721,23	3.788,53	3.855,83	3.923,13	134,58	67,30
H	3.784,84	3.932,39	4.079,94	4.153,73	4.227,52	4.301,31	147,55	73,79
I	4.755,99	4.941,43	5.126,87	5.219,58	5.312,29	5.405,00	185,44	92,71
I (M III-15%)	4.042,57	4.200,18	4.357,79	4.436,59	4.515,39	4.594,19	157,61	78,80
J	5.253,26	5.458,27	5.663,28	5.765,78	5.868,28	5.970,78	205,01	102,50
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	6.657,03	6.916,81	7.046,70	7.176,59	7.306,48		259,78	129,89

Mindestgehaltsordnung 2017

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2017

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter und der
KV-Mindest-Löhne und -Gehälter um 3,0 %

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.924,07	1.961,09	1.998,11				37,02	
B	1.924,07	1.961,42	1.998,77	2.017,44	2.036,11	2.054,78	37,35	18,67
C	2.055,92	2.095,87	2.135,82	2.155,82	2.175,82	2.195,82	39,95	20,00
D	2.252,60	2.302,96	2.353,32	2.378,50	2.403,68	2.428,86	50,36	25,18
E	2.548,29	2.605,30	2.662,31	2.690,81	2.719,31	2.747,81	57,01	28,50
F	2.872,96	2.956,86	3.040,76	3.082,71	3.124,66	3.166,61	83,90	41,95
G	3.338,56	3.468,71	3.598,86	3.663,95	3.729,04	3.794,13	130,15	65,09
H	3.667,48	3.810,45	3.953,42	4.024,92	4.096,42	4.167,92	142,97	71,50
I	4.612,99	4.792,85	4.972,71	5.062,63	5.152,55	5.242,47	179,86	89,92
I (M III -15 %)	3.921,02	4.073,89	4.226,76	4.303,19	4.379,62	4.456,05	152,87	76,43
J	5.100,25	5.299,29	5.498,33	5.597,84	5.697,35	5.796,86	199,04	99,51
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	6.463,14	6.715,35	6.841,46	6.967,57	7.093,68		252,21	126,11

Mindestgehaltsordnung 2016

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2016

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter: BG A 2,00 %, BG B–F 1,75 %, BG G–H 1,50 %, BG I–K 1,20 %

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.855,34	1.891,28	1.927,22				35,94	
B	1.868,03	1.904,29	1.940,55	1.958,68	1.976,81	1.994,94	36,26	18,13
C	1.996,04	2.034,83	2.073,62	2.093,04	2.112,46	2.131,88	38,79	19,42
D	2.186,99	2.235,88	2.284,77	2.309,22	2.333,67	2.358,12	48,89	24,45
E	2.474,07	2.529,42	2.584,77	2.612,44	2.640,11	2.667,78	55,35	27,67
F	2.789,28	2.870,74	2.952,20	2.992,93	3.033,66	3.074,39	81,46	40,73
G	3.241,32	3.367,68	3.494,04	3.557,23	3.620,42	3.683,61	126,36	63,19
H	3.560,66	3.699,47	3.838,28	3.907,70	3.977,12	4.046,54	138,81	69,42
I	4.478,63	4.653,25	4.827,87	4.915,17	5.002,47	5.089,77	174,62	87,30
I (M III -15 %)	3.806,82	3.955,24	4.103,66	4.177,86	4.252,06	4.326,26	148,42	74,20
J	4.951,70	5.144,94	5.338,18	5.434,79	5.531,40	5.628,01	193,24	96,61
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	6.274,89	6.519,75	6.642,19	6.764,63	6.887,07		244,86	122,44

Mindestgehaltsordnung 2015

für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2015

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter und der
KV-Mindest-Löhne und -Gehälter um 1,5 %

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.818,96	1.854,20	1.889,44				35,24	
B	1.835,90	1.871,54	1.907,18	1.925,00	1.942,82	1.960,64	35,64	17,82
C	1.961,71	1.999,83	2.037,95	2.057,04	2.076,13	2.095,22	38,12	19,09
D	2.149,38	2.197,43	2.245,48	2.269,51	2.293,54	2.317,57	48,05	24,03
E	2.431,52	2.485,92	2.540,32	2.567,51	2.594,70	2.621,89	54,40	27,19
F	2.741,31	2.821,37	2.901,43	2.941,46	2.981,49	3.021,52	80,06	40,03
G	3.193,42	3.317,91	3.442,40	3.504,66	3.566,92	3.629,18	124,49	62,26
H	3.508,04	3.644,80	3.781,56	3.849,95	3.918,34	3.986,73	136,76	68,39
I	4.425,52	4.598,07	4.770,62	4.856,88	4.943,14	5.029,40	172,55	86,26
I (M III -15 %)	3.761,68	3.908,34	4.055,00	4.128,32	4.201,64	4.274,96	146,66	73,32
J	4.892,98	5.083,93	5.274,88	5.370,34	5.465,80	5.561,26	190,95	95,46
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	6.200,48	6.442,44	6.563,43	6.684,42	6.805,41		241,96	120,99

Mindestgehaltsordnung 2014

Gültig ab 1. November 2014

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter und der
KV-Mindest-Löhne und -Gehälter um 2,1 %

in €

Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.792,08	1.826,80	1.861,52				34,72	
B	1.808,77	1.843,88	1.878,99	1.896,55	1.914,11	1.931,67	35,11	17,56
C	1.932,72	1.970,28	2.007,84	2.026,65	2.045,46	2.064,27	37,56	18,81
D	2.117,62	2.164,96	2.212,30	2.235,97	2.259,64	2.283,31	47,34	23,67
E	2.395,59	2.449,19	2.502,79	2.529,58	2.556,37	2.583,16	53,60	26,79
F	2.700,80	2.779,68	2.858,56	2.898,00	2.937,44	2.976,88	78,88	39,44
G	3.146,23	3.268,88	3.391,53	3.452,87	3.514,21	3.575,55	122,65	61,34
H	3.456,20	3.590,94	3.725,68	3.793,06	3.860,44	3.927,82	134,74	67,38
I	4.360,12	4.530,12	4.700,12	4.785,11	4.870,10	4.955,09	170,00	84,99
I (M III-15%)	3.706,09	3.850,58	3.995,07	4.067,31	4.139,55	4.211,79	144,49	72,24
J	4.820,67	5.008,80	5.196,93	5.290,98	5.385,03	5.479,08	188,13	94,05
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	6.108,85	6.347,23	6.466,43	6.585,63	6.704,83		238,38	119,20

Mindestgehaltsordnung 2013

gültig ab 1. November 2013

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter sowie der KV-Mindest-Löhne und -Gehälter:

BG A 3,2 %; BG B 3,0 %; BG C 2,9 %; BG D 2,85 %; BG E 2,8 %; BG F 2,7 %; BG G–I 2,6 %; BG J–K 2,5 %

in €

BG	Grundstufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.755,22	1.789,23	1.823,24				34,01	
B	1.771,57	1.805,96	1.840,35	1.857,55	1.874,75	1.891,95	34,39	17,20
C	1.892,97	1.929,76	1.966,55	1.984,97	2.003,39	2.021,81	36,79	18,42
D	2.074,06	2.120,43	2.166,80	2.189,98	2.213,16	2.236,34	46,37	23,18
E	2.346,32	2.398,82	2.451,32	2.477,56	2.503,80	2.530,04	52,50	26,24
F	2.645,25	2.722,51	2.799,77	2.838,40	2.877,03	2.915,66	77,26	38,63
G	3.081,52	3.201,65	3.321,78	3.381,86	3.441,94	3.502,02	120,13	60,08
H	3.385,11	3.517,08	3.649,05	3.715,04	3.781,03	3.847,02	131,97	65,99
I	4.270,44	4.436,94	4.603,44	4.686,68	4.769,92	4.853,16	166,50	83,24
I (M III -15 %)	3.629,86	3.771,38	3.912,90	3.983,65	4.054,40	4.125,15	141,52	70,75
J	4.721,52	4.905,78	5.090,04	5.182,16	5.274,28	5.366,40	184,26	92,12
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	5.983,20	6.216,68	6.333,43	6.450,18	6.566,93		233,48	116,75

Mindestgehaltsordnung 2012

gültig ab 1. November 2012

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter: BG A–G 3,3 %; BG H–I 3,1 %; BG J–K 3,0 %

Erhöhung der KV-Mindest-Löhne und -Gehälter: BG A–G 3,4 %; BG H–K 3,3 %

in €

BG	Grundstufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.700,79	1.734,80	1.768,81				34,01	
B	1.719,97	1.754,36	1.788,75	1.805,95	1.823,15	1.840,35	34,39	17,20
C	1.839,62	1.876,41	1.913,20	1.931,62	1.950,04	1.968,46	36,79	18,42
D	2.016,59	2.062,96	2.109,33	2.132,51	2.155,69	2.178,87	46,37	23,18
E	2.282,41	2.334,91	2.387,41	2.413,65	2.439,89	2.466,13	52,50	26,24
F	2.575,71	2.652,97	2.730,23	2.768,86	2.807,49	2.846,12	77,26	38,63
G	3.003,43	3.123,56	3.243,69	3.303,77	3.363,85	3.423,93	120,13	60,08
H	3.299,33	3.431,30	3.563,27	3.629,26	3.695,25	3.761,24	131,97	65,99
I	4.162,22	4.328,72	4.495,22	4.578,46	4.661,70	4.744,94	166,50	83,24
I (M III -15 %)	3.537,88	3.679,40	3.820,92	3.891,67	3.962,42	4.033,17	141,52	70,75
J	4.606,36	4.790,62	4.974,88	5.067,00	5.159,12	5.251,24	184,26	92,12
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	5.837,27	6.070,75	6.187,50	6.304,25	6.421,00		233,48	116,75

Mindestgehaltsordnung 2011

gültig ab 1. November 2011

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter: BG A–B 4,4 %; BG C–D 4,3 %; BG E–F 4,2 %;
BG G 4,0 %; BG H–K 3,8 %, mindestens jedoch um € 80,- pro Monat

Erhöhung der KV-Mindest-Löhne und -Gehälter:
BG A–B 4,4 %; BG C–D 4,3 %; BG E–F 4,2 %; BG G 4,0 %; BG H–K 3,8 %

in €

BG	Grundstufe	nach					Vorrückungswerte	
		2 Jahren	4 Jahren	6 Jahren	9 Jahren	12 Jahren	2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.644,86	1.677,75	1.710,64				32,89	
B	1.663,41	1.696,67	1.729,93	1.746,56	1.763,19	1.779,82	33,26	16,63
C	1.779,13	1.814,71	1.850,29	1.868,10	1.885,91	1.903,72	35,58	17,81
D	1.950,28	1.995,13	2.039,98	2.062,40	2.084,82	2.107,24	44,85	22,42
E	2.207,36	2.258,13	2.308,90	2.334,28	2.359,66	2.385,04	50,77	25,38
F	2.491,02	2.565,74	2.640,46	2.677,82	2.715,18	2.752,54	74,72	37,36
G	2.904,67	3.020,85	3.137,03	3.195,13	3.253,23	3.311,33	116,18	58,10
H	3.193,93	3.321,68	3.449,43	3.513,31	3.577,19	3.641,07	127,75	63,88
I	4.029,25	4.190,43	4.351,61	4.432,19	4.512,77	4.593,35	161,18	80,58
I (M III - 15 %)	3.424,86	3.561,86	3.698,86	3.767,35	3.835,84	3.904,33	137,00	68,49
J	4.459,21	4.637,58	4.815,95	4.905,13	4.994,31	5.083,49	178,37	89,18
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	5.650,79	5.876,81	5.989,83	6.102,85	6.215,87		226,02	113,02

Mindestgehaltsordnung 2010

Gültig ab 1. November 2010

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter um 2,3 %
Erhöhung der KV-Mindest-Löhne und -Gehälter um 2,5 %

in €

BG	Grundstufe	nach					Vorrückungswerte	
		2 Jahren	4 Jahren	6 Jahren	9 Jahren	12 Jahren	2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.575,54	1.607,04	1.638,54				31,50	
B	1.593,30	1.625,16	1.657,02	1.672,95	1.688,88	1.704,81	31,86	15,93
C	1.705,78	1.739,89	1.774,00	1.791,08	1.808,16	1.825,24	34,11	17,08
D	1.869,88	1.912,88	1.955,88	1.977,38	1.998,88	2.020,38	43,00	21,50
E	2.118,39	2.167,11	2.215,83	2.240,19	2.264,55	2.288,91	48,72	24,36
F	2.390,61	2.462,32	2.534,03	2.569,88	2.605,73	2.641,58	71,71	35,85
G	2.792,95	2.904,66	3.016,37	3.072,24	3.128,11	3.183,98	111,71	55,87
H	3.077,00	3.200,07	3.323,14	3.384,68	3.446,22	3.507,76	123,07	61,54
I	3.881,74	4.037,02	4.192,30	4.269,93	4.347,56	4.425,19	155,28	77,63
I (M III-15 %)	3.299,48	3.431,46	3.563,44	3.629,42	3.695,40	3.761,38	131,98	65,98
J	4.295,96	4.467,80	4.639,64	4.725,56	4.811,48	4.897,40	171,84	85,92
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	5.443,92	5.661,67	5.770,55	5.879,43	5.988,31		217,75	108,88

Mindestgehaltsordnung 2009

Gültig ab 1. November 2009

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter um 1,45 %
Erhöhung der KV-Mindest-Löhne und -Gehälter um 1,5 %

in €

BG	Grundstufe	nach					Vorrückungswerte	
		2 Jahren	4 Jahren	6 Jahren	9 Jahren	12 Jahren	2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.537,11	1.567,84	1.598,57				30,73	
B	1.554,44	1.585,52	1.616,60	1.632,14	1.647,68	1.663,22	31,08	15,54
C	1.664,18	1.697,46	1.730,74	1.747,40	1.764,06	1.780,72	33,28	16,66
D	1.824,27	1.866,22	1.908,17	1.929,15	1.950,13	1.971,11	41,95	20,98
E	2.066,72	2.114,25	2.161,78	2.185,55	2.209,32	2.233,09	47,53	23,77
F	2.332,30	2.402,26	2.472,22	2.507,20	2.542,18	2.577,16	69,96	34,98
G	2.724,83	2.833,82	2.942,81	2.997,32	3.051,83	3.106,34	108,99	54,51
H	3.001,95	3.122,02	3.242,09	3.302,13	3.362,17	3.422,21	120,07	60,04
I	3.787,06	3.938,55	4.090,04	4.165,78	4.241,52	4.317,26	151,49	75,74
I (M III -15 %)	3.219,00	3.347,76	3.476,52	3.540,89	3.605,26	3.669,63	128,76	64,37
J	4.191,18	4.358,83	4.526,48	4.610,30	4.694,12	4.777,94	167,65	83,82
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	5.311,14	5.523,58	5.629,80	5.736,02	5.842,24		212,44	106,22

Mindestgehaltsordnung 2008

Gültig ab 1. November 2008

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter in den unteren Beschäftigungsgruppen (BG A–C) um 3,9 %, ab BG D um 3,8 %

Erhöhung der KV-Mindest-Löhne und -Gehälter in den unteren Beschäftigungsgruppen (BG A – C) um 3,9 %, ab BG D um 3,8 %

in €

BG	Grundstufe	nach					Vorrückungswerte	
		2 Jahren	4 Jahren	6 Jahren	9 Jahren	12 Jahren	2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.514,39	1.544,67	1.574,95				30,28	
B	1.531,47	1.562,09	1.592,71	1.608,02	1.623,33	1.638,64	30,62	15,31
C	1.639,59	1.672,38	1.705,17	1.721,58	1.737,99	1.754,40	32,79	16,41
D	1.797,31	1.838,64	1.879,97	1.900,64	1.921,31	1.941,98	41,33	20,67
E	2.036,18	2.083,01	2.129,84	2.153,26	2.176,68	2.200,10	46,83	23,42
F	2.297,83	2.366,76	2.435,69	2.470,15	2.504,61	2.539,07	68,93	34,46
G	2.684,56	2.791,94	2.899,32	2.953,02	3.006,72	3.060,42	107,38	53,70
H	2.957,59	3.075,89	3.194,19	3.253,34	3.312,49	3.371,64	118,30	59,15
I	3.731,09	3.880,34	4.029,59	4.104,21	4.178,83	4.253,45	149,25	74,62
I (M III -15 %)	3.171,43	3.298,29	3.425,15	3.488,57	3.551,99	3.615,41	126,86	63,42
J	4.129,24	4.294,41	4.459,58	4.542,16	4.624,74	4.707,32	165,17	82,58
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	5.232,65	5.441,95	5.546,60	5.651,25	5.755,90		209,30	104,65

ÜBERSICHT DER NEUEN WERTE AB 1. NOVEMBER 2022

Gehaltsordnung gültig ab 1. November 2022

in €

BG	Grund- stufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	2.291,12	2.332,31	2.373,50				41,19	
B	2.291,12	2.332,68	2.374,24	2.395,02	2.415,80	2.436,58	41,56	20,78
C	2.445,76	2.490,18	2.534,60	2.556,84	2.579,08	2.601,32	44,42	22,24
D	2.677,12	2.733,06	2.789,00	2.816,96	2.844,92	2.872,88	55,94	27,96
E	3.028,54	3.091,86	3.155,18	3.186,84	3.218,50	3.250,16	63,32	31,66
F	3.414,38	3.507,56	3.600,74	3.647,34	3.693,94	3.740,54	93,18	46,60
G	3.963,91	4.108,33	4.252,75	4.324,97	4.397,19	4.469,41	144,42	72,22
H	4.346,01	4.504,35	4.662,69	4.741,88	4.821,07	4.900,26	158,34	79,19
I	5.455,83	5.654,64	5.853,45	5.952,85	6.052,25	6.151,65	198,81	99,40
I (M III - 15 %)	4.637,43	4.806,40	4.975,37	5.059,85	5.144,33	5.228,81	168,97	84,48
J	6.026,27	6.246,06	6.465,85	6.575,74	6.685,63	6.795,52	219,79	109,89
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	7.636,61	7.915,11	8.054,37	8.193,63	8.332,89		278,50	139,26

Lehrlingseinkommen ab 1. November 2022

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 900,00	€ 1.118,34
2. Lehrjahr	€ 1.090,00	€ 1.384,96
3. Lehrjahr	€ 1.425,00	€ 1.696,81
4. Lehrjahr*	€ 1.870,00	€ 1.963,62

* Gilt für Lehrlinge in Lehrberufen, in denen eine mehr als dreijährige Lehrzeit in den geltenden Ausbildungsvorschriften vorgesehen ist.

Reiseaufwandsentschädigung

	Taggeld	Nachtgeld	volle Reise aufwands- entschädi- gung (Tag- und Nacht- geld)
Angestellte der Beschäftigungsgruppe		mindestens	
	€	€	€
A–K, M I–M IV	62,97	37,35	100,32

Trennungskostenentschädigung

mindestens € 27,03

Außendienstzulage (§ 7 KV)

bei Abwesenheit über die Zeit von 11 Uhr bis 14 Uhr € 13,03
bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden € 32,55

Messegeld

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag € 29,77.

Nacht- und Schichtarbeit (§ 11 (2) Gas-KV)

Zulage für die 2. Schicht
(§ 5a Rahmenrecht) € 0,837*)
Zulage für die 3. Schicht
(Nachtschicht, § 6 Rahmenrecht) € 2,770**)

*) gilt ab 1. 11. 2022; ab 1. 11. 2023 € 1,004.

**) gilt ab 1. 11. 2022; ab 1. 11. 2023 € 3,016, ab 1. 11. 2024 € 3,262, ab 1. 11. 2025 € 3,508, ab 1. 11. 2026 € 3,754, ab 1. 11. 2027 € 4,000

ÜBERSICHT DER EU-AUSLANDSSÄTZE AB 1. 11. 2022 – 31. 10. 2023

Land	Beitrittsdatum	1. 11. 2021 – 31. 10. 2022		1. 11. 2022 – 31. 10. 2023	
		Taggeld in €	Nächtigungsgeld in €	Taggeld in €	Nächtigungsgeld in €
Belgien Brüssel	1. 1. 1958	58,85 58,85	34,91 34,91	62,97 62,97	37,35 37,35
Bulgarien*	1. 1. 2007	49,19	34,91	55,63	37,35
Dänemark	1. 1. 1973	58,85	41,40	62,97	41,40
Deutschland Grenzorte	1. 1. 1958	58,85 58,85	34,91 34,91	62,97 62,97	37,35 37,35
Estland*	1. 5. 2004	55,48	34,91	62,36	37,35
Finnland	1. 1. 1995	58,85	41,40	62,97	41,40
Frankreich Paris und Straßburg	1. 1. 1958	58,85 58,85	34,91 34,91	62,97 62,97	37,35 37,35
Griechenland	1. 1. 1981	58,85	34,91	62,97	37,35
Großbritannien und Nordirland London	1. 1. 1973	58,85 58,85	36,40 41,40	62,97 62,97	37,35 41,40
Irland	1. 1. 1973	58,85	34,91	62,97	37,35
Italien Rom und Mailand Grenzorte	1. 1. 1958	58,85 58,85 58,85	34,91 36,40 34,91	62,97 62,97 62,97	37,35 37,35 37,35
Kroatien*	1. 7. 2013	49,19	34,91	55,63	37,35
Lettland*	1. 5. 2004	55,48	34,91	62,36	37,35
Litauen*	1. 5. 2004	55,48	34,91	62,36	37,35
Luxemburg	1. 1. 1958	58,85	34,91	62,97	37,35
Malta*	1. 5. 2004	48,23	34,91	54,61	37,35
Niederlande	1.1.1958	58,85	34,91	62,97	37,35
Polen*	1. 5. 2004	51,04	34,91	57,61	37,35
Portugal	1. 1. 1986	58,85	34,91	62,97	37,35
Rumänien*	1. 1. 2007	55,48	34,91	62,36	37,35
Schweden	1. 1. 1995	58,85	41,40	62,97	41,40
Slowakei* Pressburg (Bratislava)	1. 5. 2004	45,83 49,19	32,85 34,91	52,04 55,63	37,35 37,35
Slowenien* Grenzorte	1. 5. 2004	49,19 45,83	34,91 32,85	55,63 52,04	37,35 37,35
Spanien	1. 1. 1986	58,85	34,91	62,97	37,35
Tschechien* Grenzorte	1. 5. 2004	49,19 45,83	34,91 32,85	55,63 52,04	37,35 37,35
Ungarn* Budapest* Grenzorte	1. 5. 2004	44,42 49,19 44,42	34,91 34,91 34,91	50,53 55,63 50,53	37,35 37,35 37,35
Zypern*	1. 5. 2004	46,60	34,91	52,87	37,35
Liechtenstein		58,85	34,91	62,97	37,35
Norwegen*		58,85	41,40	62,97	41,40
Schweiz Grenzorte		58,85 58,85	34,91 34,91	62,97 62,97	37,35 37,35

* Bei Reisen nach Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Norwegen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern sind die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten ab 1. 1. 2018 bis 31. 10. 2018 um EUR 3,- anzuheben. Ab 1. 11. 2018 sind bei Reisen in die o.a. Länder die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten pro 12-Monatszeitraum (1. 11. – 31. 10.) schrittweise um die auf das Inland anzuwendende Erhöhung der kollektivvertraglichen Aufwandsentschädigung sowie um jeweils EUR 3,- anzuheben, bis der Wert des Tages- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb Österreichs erreicht ist. Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Taggeld und das Nachtgeld um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.

SACHREGISTER

A		
Abfertigung		
bei Alterspension	46	
bei Altersteilzeit	39	
bei Austritt nach Entbindung	47	
bei vorzeitiger Alterspension	46	
Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten	48, 76	
im Todesfall	48, 76	
Teilzeitbeschäftigte	50, 77	
Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	47	
All-in-Vereinbarungen (Pauschalentlohnungsvereinbarungen)	74	
Altersteilzeit	39	
Anrechnung		
von ArbeiterInnenvordienstzeiten	47	
von Mittelschulstudien	45	
ArbeiterInnenvordienstzeiten		
Anrechnung bei Abfertigung	48, 76	
bei Krankengeldanspruch	47	
Arbeitsunfall	18	
Arbeitszeit		
am 24. und 31. Dezember	37	
an Feiertagen	42	
Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen	31	
für Jugendliche	32	
mehrschichtige oder kontinuierliche Arbeitsweise	36	
wöchentliche Normalarbeitszeit	31	
Aus- und Weiterbildung	74, 86	
Ausbildungskosten	52	
B		
Befristete Dienstverhältnisse	51	
Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes	13	
Beschäftigungsgruppen	11, 52	
Anrechnung von Vordienstzeiten	55	
Beschäftigungsgruppendefinitionen	53	
Beschäftigungsgruppenjahre	55	
Betriebsvereinbarungen und Sondervereinbarungen	16–17, 20, 31, 36, 39, 47, 49–52, 55, 57–60, 62, 64, 68–70, 73, 81–82, 86, 93, 96–97	
Betriebszugehörigkeit	53	
Biennalsprung	25–26, 69	
Bildschirmarbeit	62, 87	
Bildungskarenz	73	
Brille für Bildschirmarbeit	62	
D		
Diensterfindungen	52	
Dienstjubiläen	47, 62–63	
Dienstverhinderung	18, 31	
Freizeit bei Dienstverhinderung	44, 76	
Dienstzettel	16, 27, 38, 53, 62, 70, 97	
für Telearbeit	85	
Muster gemäß § 2 AVRAG	78, 81	
Übergangsdienstzettel für Angestellte	71, 83	
E		
Eheschließung	44–45	
Einstellungsbeschränkungen	64	
Elternkarenz	15, 47, 55, 63	
Entgelt	11, 13, 16–17, 20, 22, 27, 31, 37, 39–40, 42, 44, 50–51, 53, 55, 73, 77, 81, 97–100	
Entgeltfortzahlung	33, 48	
Entlohnung	52	
F		
Fachverbandsverhandlungen	64	
Familienheimfahrt	19	
Feiertage (gesetzliche)	76	
Frühwarnsystem	87	
G		
Gehaltsordnung	11, 56, 99–100	
Geltungsbeginn	24, 28, 90, 94, 98	
Geltungsbereich	10, 22, 30, 88, 92, 95	
Geltungsdauer	10, 30, 94	
Gleitzeit	40	
Günstigkeitsklausel und Aufhebung von Vorschriften	20–21, 65, 93	
H		
Heimaufenthalte	45	
I		
integrative Berufsausbildung	61	
Ist-Gehaltserhöhung	55	
K		
Karenzurlaub (Elternkarenz)	14–15, 47, 55, 63	
Kilometergeld	92	
Krankenurlaube	45	
Kündigung	32–33, 46–47, 81	
L		
Lehrlinge	23, 37, 49, 60–61, 69, 89, 107	
Behaltspflicht	51	
Lehrlingseinkommen	23, 60, 107	
M		
Mehrarbeit	15, 23, 31–32, 38, 41–42, 74, 85, 88	
Mindestgehaltstabelle	56	
Mindestgrundgehälter	22, 52, 62	
Mindestgehaltstabelle	11, 99–100	
Mindestgrundgehälter bei Teilzeitbeschäftigung	61	
N		
Nachtarbeitszulage	38, 44	
Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin	44	
P		
Praktikanten		
Ferialpraktikanten	61	
Pflichtpraktikanten	30, 61	
Volontäre	10, 30, 64	
Prüfungsvorbereitung – Freizeit	45	

R			
Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigungen			
Aufwandsentschädigung	12, 17		
Auslandsdienstreisen	16–19		
Fahrtvergütung	12		
Heimfahrten (Inland)	14		
Lenkzeitvergütung	13		
Messegelder	15		
Reisedauer	12		
Reisezeitvergütung	13		
sonstige Reiseaufwendungen	13		
Tag- und Übernachtungsgeld	12		
Überstundenvergütung für Reisezeit	13		
Vergütung für Reisezeiten	19		
Versicherungen	19–20		
Ruferreichbarkeit	15		
S			
Schichtplan	36		
Schichtzulage (Nachtarbeit)	43		
Schichtzulage für die zweite und dritte Schicht	44		
Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	65		
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG)	51, 95		
Sondervereinbarungen, siehe Betriebsvereinbarun- gen			
Sonntagsarbeit	42		
Studienzeiten-Anrechnung für Urlaub	45		
T			
Teilzeitbeschäftigte			
Abfertigung	50, 77		
Mindestgrundgehalt	56, 61		
		Teilzeitbeschäftigung – 13. und 14. Gehalt	50
		Telearbeit	62, 85–86
		Todesfall	
		Abfertigung, Gehaltszahlung	48, 76
		Freizeit	44–45
		Trennungskostenentschädigung	13–14
		U	
		Übergangsbestimmungen 1996	25
		Übersicht der EU-Auslandssätze	108
		Überstunden 13, 16, 19, 31–33, 37, 39, 41–42, 51, 89	
		Überstundenpauschalien	23, 42
		Umstufung	27, 55, 57–58, 68
		Urlaub	14, 38, 40
		Anrechnung von Studienzeiten	45
		Urlaubsentgelt	51
		Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt)	49, 51, 56
		V	
		Verbesserungsvorschläge	52
		Verbrauch von Zeitguthaben	41
		Verfall von Ansprüchen	20, 93, 97
		Verteilungsvolumen	11, 52, 57–60, 67
		Volontäre	10, 30, 64
		Vorrückung	16, 25–27, 52, 55–58, 60, 66–71
		W	
		Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt) .	48–51, 56
		Wohnungswechsel	44
		Z	
		Zeitausgleich	31–33, 36–38
		Zeitkontenmodell	33
		Zeitvorrückung, siehe Vorrückung	

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben in dieser Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr.

Eine Haftung des Verlages oder des Verfassers ist ausgeschlossen.

NOTIZEN

NOTIZEN

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

☐ IG PROFESSIONAL ☐ IG FLEX ☐ IG SOCIAL ☐ IG IT ☐ IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

☐ Frau ☐ Herr ☐ Divers ☐ Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at