

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
in der außeruniversitären Forschung
(Forschungs-KV)**

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2021



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der
außeruniversitären Forschung (Forschungs-KV)**

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2021



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 von KV-Gehältern, Ist-Gehältern und Zulagen nach § 20 um 1,5 Prozent.
- Erhöhung der Lehrlingstabelle 1 auf € 700, € 900, € 1.100 und € 1.500.
- Erhöhung der Lehrlingstabelle 2 um 3 %.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsübersicht

	Seite		Seite
Abschluss- und Geltungsbereichsbestimmungen		Besonders belastende Tätigkeiten	
§ 1 Vertragsparteien	6	§ 38 Bildschirmarbeit	25
§ 2 Diskriminierungsschutz	6	§ 39 Nachtschwerarbeit	25
§ 3 Geltungsbereich	6	Bildung	
§ 4 Geltungsdauer	7	§ 40 Aus- und Weiterbildung	25
§ 5 Anwendung des Angestelltengesetzes	7	§ 40a Bildungsangebot für erfahrene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – Life Long Learning	26
Arbeitszeit und Arbeitsruhe		Telearbeit / Mobiles Arbeiten	
§ 6 Normalarbeitszeit	7	§ 41 Zulässigkeitsvoraussetzungen	27
§ 7 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit	7	§ 42 Regelung durch Betriebsvereinbarung	27
§ 8 Teilzeitananspruch nach langer Krankheit	8	Recht am Arbeitsergebnis	
§ 9 Gleitende Arbeitszeit	8	§ 43 Diensterfindungen	28
§ 10 Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft	9	§ 44 Verbesserungsvorschläge	28
§ 10a Rufbereitschaft	9	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
§ 11 Sabbatical	9	§ 45 Anrechnung von Karenzzeiten	28
§ 12 Mehrarbeit, Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit	10	§ 46 Elternteilzeit	28
§ 13 Ruhezeiten	11	§ 47 Kinderbetreuung	7
§ 14 Arbeitsfreie Tage	11	§ 48 Papamonat	29
§ 15 Arbeitszeitbilanz	12	Verfall von Ansprüchen	
Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenkommunikation		§ 49 Präklusivfrist	29
§ 16 Entwicklungsgespräch	12	Schlichtung	
Entgelt		§ 50 Kollektivvertragsbeirat	29
§ 17 Gehaltsschema	12	Schluss- und Übergangsbestimmungen	
§ 18 Forschungsnahe Ausbildungsverhältnisse	16	§ 51 Erhöhung der SEG- und Schichtzulagen ...	30
§ 19 Lehrverhältnisse	17	§ 52 Mitgliedschaft zu FORSCHUNG AUSTRIA ab dem 1. 6. 2006	30
§ 20 SEG- und Schichtzulagen	17	§ 53 Außer-Kraft-Treten von Regelungen	30
§ 21 Sonderzahlungen	17	§ 54 Ermächtigungen für Betriebsvereinbarungen	31
§ 22 Sonderzahlungen bei Teilzeitarbeit	18	§ 55 Gleichstellung	31
§ 23 Ansprüche im Todesfall	18	§ 56 Karenzierte Dienstverhältnisse	31
§ 24 Barzahlungsgebot	19	Anhang	
Dienstverhinderungen		Auszug aus dem KV 2004	
§ 25 Familiäre Verpflichtungen – Lebensgemeinschaft	19	Schluss- und Übergangsbestimmungen	
§ 26 Prüfungsfreistellung	20	§ 46 Verteiloption	33
Dienstreisen		§ 47 Verhältnis zu anderen Rechtsquellen	33
§ 27 Begriff der Dienstreise	20	§ 48 Einstufung bestehender Arbeitsverhältnisse – Stichtag	34
§ 28 Anordnungsrecht	21	§ 49 Istgehälter – Erhöhungen	34
§ 29 Reiseaufwandsentschädigung	21	§ 50 Bestehende Dienstreiseregulungen	34
§ 30 Reisezeitenentschädigung	22	Ethik-Vertrag	
§ 31 Tod des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin	22	Einleitung	35
§ 32 Persönliche Gefährdung – höhere Gewalt	23	1 Ethisches Grundverständnis	35
§ 33 Abtretung von Ansprüchen	23	2 Forschung	36
§ 34 Auslandsdienstreisen	23	3 Die Ethik-Kommission	38
§ 35 Heimfahrten	24	Vereinbarung freie Dienstverhältnisse	40
§ 36 Verfall von Ansprüchen	24	<i>Impressum: letzte Umschlagseite</i>	
§ 37 Sondervereinbarungen – Betriebsvereinbarungen	24		

ABSCHLUSS- UND GELTUNGSBEREICHSBESTIMMUNGEN

§ 1 Vertragsparteien

Der Kollektivvertrag wird zwischen dem **Verein Forschung Austria – Gemeinnützige Vereinigung zur Förderung der außeruniversitären For-**

schung einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA**, andererseits vereinbart.

§ 2 Diskriminierungsschutz

(1) Der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der FORSCHUNG AUSTRIA versteht sich als Mittel zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der außeruniversitären Forschung und zur Vermeidung der Diskriminierung wegen des Alters, der Geschlechtszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, einer körperlichen Behinderung, der sozialen oder regionalen Herkunft, der ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit, der Religionszugehörigkeit oder der politischen Einstellung. Die Grundsät-

ze dieses Diskriminierungsschutzes werden in einem eigenen Ethikvertrag der Kollektivvertragspartner näher ausgeführt.

(2) Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, einen geschlechts- bzw. personengruppensensiblen Sprachgebrauch – sowohl mündlich als auch schriftlich – zu wahren.

§ 3 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich;

fachlich: für alle Betriebe der ordentlichen Mitglieder des Vereins Forschung Austria – Gemeinnützige Vereinigung zur Förderung der außeruniversitären Forschung;

persönlich: für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Unternehmen des fachlichen Geltungsbereiches.

(2) Sofern der Kollektivvertrag keine gegenteiligen Regelungen trifft, findet er keine Anwendung auf

1. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, für die das Bundesvertragsbedienstetengesetz 1948 gilt;
2. Mitglieder des Vorstandes oder der Geschäftsführung eines Mitgliedsunternehmens/einer Mitgliedsorganisation;
3. leitende Angestellte gem § 36 Abs 2 ArbVG;
4. Stipendiaten und Stipendiatinnen, die im Rahmen internationaler Studien- oder Austauschprogramme beschäftigt werden;

5. Diplomanden und Diplomandinnen, Dissertanten und Dissertantinnen sowie sonstige Personen, deren Tätigkeit überwiegend im Verfassen einer Arbeit besteht, die in schul-, ausbildungs-, studien- oder sonstigen berufsrechtlichen Vorschriften verpflichtend vorgesehen ist;

6. Pflichtpraktikanten und Pflichtpraktikantinnen, die zum Zweck der Aus- und Weiterbildung, insbesondere zur Absolvierung von Praktika, beschäftigt werden, sofern dies in schul-, ausbildungs-, studien- oder sonstigen berufsrechtlichen Vorschriften verpflichtend vorgesehen ist;

7. Ferialpraktikanten und Ferialpraktikantinnen, die zum Zweck der Aus- und Weiterbildung während der für sie schul- oder an den Hochschulen vorlesungsfreien Zeiten beschäftigt werden, ohne dass dies in schul-, ausbildungs-, studien- oder sonstigen berufsrechtlichen Vorschriften verpflichtend vorgesehen ist.

(3) Ausgegliederte Betriebe und Spin-Offs der Betriebe der ordentlichen Mitglieder des Vereins Forschung Austria – Gemeinnützige Vereinigung zur Förderung der außeruniversitären Forschung, bei denen das ab-

gebende Unternehmen mehrheitlich beteiligt ist, verbleiben mittels abzuschließender Betriebsvereinbarung für die Dauer von mindestens 3 Jahren im Geltungsbereich des Kollektivvertrags für die Arbeitneh-

mer und Arbeitnehmerinnen in der außeruniversitären Forschung (Forschungs-KV).

(Abs 3 gilt ab 1. Jänner 2009)

§ 4 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. 1. 2021** in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Vertragsteilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 17), Entgelte für Stipendiaten und Stipendiatinnen sowie Praktikanten und Praktikantinnen (§ 18) und Lehrlingseinkommen (§ 19) können – unabhängig von Absatz 2 – mit einmonatiger Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Die Bestimmungen zur Aus- und Weiterbildung (§ 40) können – unabhängig von Absatz 2 – nach dem 31. 12. 2007 mit dreimonatiger Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Während einer Kündigungsfrist im Sinne der Absätze 2 bis 4 sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

(6) Als nächster Termin für den Abschluss eines Kollektivvertrages ist der 1. 1. 2022 vorgesehen.

§ 5 Anwendung des Angestelltengesetzes

Auf sämtliche diesem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitsverhältnisse findet das Angestelltengesetz Anwendung.

ARBEITSZEIT UND ARBEITSRUHE

§ 6 Normalarbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden und ist – sofern der Kollektivvertrag keine Ausnahmen vorsieht – auf maximal 5 Arbeitstage zu verteilen.

(2) Bezüglich der Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 9 AZG.

§ 7 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Stunden und in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen, in einzelnen Wochen auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt

werden, sofern innerhalb dieses Zeitraums 38,5 Stunden pro Woche im Durchschnitt nicht überschritten werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in einem solchen Fall nicht mehr als neun Stunden betragen.

(2) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf einen Einarbeitungszeitraum von bis zu 52 die Ausfallstage einschließenden Wochen vereinbart werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in einem solchen Fall nicht mehr als neun Stunden betragen.

(3) Die regelmäßige Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier Tage ist zulässig. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in einem solchen Fall auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden. Dies gilt sinngemäß auch für Teilzeitarbeit, sofern dadurch die Anzahl der Arbeitstage pro Arbeitswoche reduziert werden kann.

(4) Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise mit Schichtwechsel im Sinne des § 4a AZG kann die

tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, entweder am Wochenende (Beginn der Nachtschicht zum Samstag bis zum Ende der Nachtschicht zum Montag), wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, oder wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.

(5) Die Normalarbeitszeit kann bei Schichtarbeit entsprechend § 4a AZG (4) in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei Schichtarbeit im Sinne § 4a AZG bis auf zwölf Stunden unter der Bedingung ausgedehnt werden, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch eine/n ArbeitsmedizinerIn festgestellt wird.

(6) Die Einführung von Schichtarbeit und deren nähere Ausgestaltung kann durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

§ 8 Teilzeitananspruch nach langer Krankheit

(1) Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung für einen durchgehenden Zeitraum von mindestens 12 Wochen verhindert, ist auf ihren bzw. seinen Wunsch eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren, sofern der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin diesen Wunsch spätestens in der ersten Woche nach Wiederaufnahme der Arbeitsleistung gegenüber der Geschäftsführung oder Personalabteilung zum Ausdruck bringt.

(2) Der Anspruch auf Reduzierung des Arbeitszeitausmaßes beträgt maximal 50 Prozent des Arbeits-

zeitausmaßes welches vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bestand. Beginn, Lage und Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung sind zu vereinbaren, wobei insbesondere die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind.

(3) Der Anspruch auf Reduzierung des Arbeitszeitausmaßes ist auf 8 Wochen begrenzt. Danach erhöht sich das Arbeitszeitausmaß der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf das Ausmaß welches vor der Arbeitsunfähigkeit bestand, sofern nicht einvernehmlich anderes vereinbart wird.

(§ 8 gilt ab 1. Jänner 2015)

§ 9 Gleitende Arbeitszeit

(1) Wird gleitende Arbeitszeit gem § 4b AZG vereinbart, so darf die entsprechende Gleitzeitperiode maximal 52 Wochen betragen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf hierbei zehn Stunden nicht überschreiten.

(2) Der Zeitraum für die tägliche Gleitzeit (Gleitzeitrahmen) darf frühestens um 6.00 Uhr beginnen und muss spätestens um 21.00 Uhr enden.

(3) Bei einer Gleitzeitperiode von 52 Wochen können Zeitguthaben maximal im Ausmaß von 167 Stunden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden. Zeitschulden dürfen maximal das Ausmaß von 83,5 Stun-

den erreichen und können auch nur in diesem Ausmaß in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden. Im Falle kürzerer Gleitzeitperioden ist ebenso wie im Fall von Teilzeitarbeit das übertragbare Höchstausmaß an Zeitguthaben und Zeitschulden anteilmäßig zu kürzen.

(4) Übersteigt das Zeitguthaben des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin das maximal übertragbare Ausmaß, dann kann der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin in jedem Kalendervierteljahr den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin auffordern, innerhalb einer Frist von zwei Wochen einen Termin festzulegen, zu

dem er/sie einen vom Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin mit höchstens drei ganzen Tagen festzulegenden Zeitausgleich verbrauchen will. Nimmt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin das Recht zur Festlegung des Zeitpunktes nicht in Anspruch, so kann der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin den Zeitpunkt des Zeitausgleichs bestimmen. Der Zeitausgleich ist so anzuberaumen, dass er im laufenden Vierteljahr verbraucht wird.

(5) Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hat seinerseits/ihrerseits das Recht in jedem Kalendervierteljahr einen Zeitausgleich im Ausmaß von höchstens drei ganzen Tagen zu verbrauchen. Voraussetzung hiefür ist, dass ein entsprechendes Zeitguthaben

vorliegt und dass der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin spätestens zwei Wochen vor Antritt des Zeitausgleichs den Zeitpunkt desselben mitgeteilt hat.

(6) Für die Berechnung des ganztägigen Zeitausgleichs ist die fiktive Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin heranzuziehen.

(7) Für Gleitzeitregelungen mit einer kürzeren als dreimonatigen Gleitzeitperiode gelten die obigen Bestimmungen mit der Maßgabe, dass anstelle des Höchstausmaßes von drei ganzen Tagen ein ganzer Tag als Zeitausgleich beansprucht bzw angeordnet werden kann.

§ 10 Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf auf bis zu 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(2) Besteht die Arbeitszeit überwiegend aus Arbeitsbereitschaft und bestehen für den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin während der Arbeitszeit besonde-

re Erholungsmöglichkeiten, dann darf – bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 5a AZG – durch Betriebsvereinbarung maximal dreimal pro Woche eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 24 Stunden zugelassen werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf dabei in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen im Durchschnitt 60 Stunden, in einzelnen Wochen 72 Stunden nicht überschreiten.

§ 10a Rufbereitschaft

Durch Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass Rufbereitschaft innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden kann.

(§ 10a gilt ab 1. Jänner 2018)

§ 11 Sabbatical

(1) Ein Sabbatical liegt vor, wenn aufgrund einer besonderen Verteilung der Arbeitszeit der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

(2) Das Sabbatical ist zwischen Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin zu vereinbaren.

(3) Zum Aufbau eines Sabbaticals darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines mehr als 52 Wochen betragenden Durchrechnungs-

zeitraums auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf dabei nicht mehr als zehn Stunden betragen.

(4) Der Durchrechnungszeitraum für ein Sabbatical darf fünf Jahre nicht übersteigen. Innerhalb dieses Zeitraums ist auch das angesparte Zeitguthaben zu konsumieren.

(5) Vor Antritt der vereinbarten Freizeit ist zwischen Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin zu vereinbaren, ob Stunden, die

über das für die vorgesehene Freizeitgewährung erforderliche Ausmaß hinaus eingearbeitet wurden, auch nach Ablauf der fünf Jahre konsumiert werden können oder abzugelten sind. Wird eine solche Vereinbarung nicht geschlossen, dann sind diese Stunden in Form von Überstunden abzugelten.

(6) Kommt es zu einer Ausdehnung der Normalarbeitszeit im Sinne des Absatzes 3, so gebührt dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin weiterhin das ihm/ihr nach diesem Kollektivvertrag monatlich zustehende Entgelt. Die Fälligkeit jenes Entgelts, das für die über die Normalarbeitszeit hinaus erbrachte Arbeitsleistung gebührt, tritt erst mit Antritt der vereinbarten Freizeit ein.

(7) Die vorliegende kollektivvertragliche Regelung des Sabbaticals ist durch freiwillige Betriebsvereinbarung zu konkretisieren. Dies gilt ebenso für Studien- und Fortbildungsabbaticals, sowie für zeitlich begrenzte Lehr- oder Forschungstätigkeiten an fremden Instituten bzw Einrichtungen, die im Einverständnis mit dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin erfolgen. Insbesondere folgende Punkte sollen darin einer Regelung zugeführt werden:

- a) persönlicher Geltungsbereich,
- b) fachlicher Geltungsbereich,

- c) zeitlicher Geltungsbereich,
- d) Teilnehmer- bzw Teilnehmerinnenauswahl,
- e) Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit,
- f) Ausmaß und Bewertung der angesparten Stunden bzw Ausmaß und Dauer der Entgelt- und Arbeitszeitreduktion,
- g) Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten,
- h) Anspruch auf das 13. und 14. Monatsgehalt,
- i) Wiedereingliederungsmaßnahmen nach dem Sabbatical,
- j) Rücktrittsmöglichkeiten des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin,
- k) Ausmaß der Vergütung der angesparten Stunden im Fall eines Rücktritts vom Sabbatical sowie bei Auflösung des Dienstverhältnisses,
- l) Kündigungsschutz nach dem Sabbatical,
- m) Bezug von Überstundenpauschalen.

(Abs 7 idF ab 1. Jänner 2009)

§ 12 Mehrarbeit, Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Mehrarbeit liegt vor, wenn die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit oder eine kürzere vereinbarte Wochenarbeitszeit bis zum Ausmaß der gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der nach Gesetz zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der sich aufgrund der Verteilung der Wochenarbeitszeit ergebenden täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden.

Sonntagsarbeit liegt vor, wenn Arbeitsleistungen am Sonntag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr erbracht werden. Feiertagsarbeit liegt vor, wenn Arbeitsleistungen an Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr erbracht werden.

(2) Die Vergütung einer Mehrarbeitsstunde, die Überstunden-Grundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstunden-Zuschläge (einschließlich der Überstundenzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit) sowie allfälliger Mehrarbeitszuschläge gem Absatz 3 beträgt 1/143 des Monatsgehalts (einschließlich sonstiger zeitbezogener Gehaltszuschläge). Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundla-

ge sind alle über die zwölf Monatsentlohnungen hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Werden Überstunden in Form einer Pauschale, die bei der Berechnung der Sonderzahlung zu berücksichtigen ist und damit 14 mal pro Jahr ausbezahlt wird, abgegolten, so kommt hiebei aus rechnerischer Sicht ein Teiler von 1/167 zur Anwendung. Für Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben der ungekürzten Monatsentlohnung für jede Arbeitsstunde 1/167 der Monatsentlohnung.

(3) Wird für Mehrarbeit zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen Normalarbeitszeit Zeitausgleich vereinbart und wird dieser Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen aus Gründen, die vom Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin zu vertreten sind, nicht verbraucht oder ausbezahlt, dann sind die Mehrarbeitsstunden zuzüglich eines Mehrarbeitszuschlages von 50 Prozent auszubezahlen. Der Zeitraum von 13 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung verkürzt oder verlängert werden. Wurde innerbetrieblich eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit gem

§ 4 AZG bzw eine Gleitzeitregelung eingeführt, dann kommt anstelle des 13-Wochen-Zeitraumes die jeweilige Durchrechnungs- bzw Gleitzeitperiode zur Anwendung.

(4) Für Überstunden, die in die Zeit von 6.00 Uhr bis 21.00 Uhr fallen und keine Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent oder die Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert auszurechnen.

Fallen die Überstunden in die Zeit von 21.00 Uhr bis 6.00 Uhr oder auf einen Sonn- oder Feiertag, so gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Wird der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin nach dem Verlassen seiner/ihrer Arbeitsstelle am selben Tag zur Arbeitsleistung zurückberufen, so sind diese Arbeitsleistungen/Arbeitsstunden in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten. Grundla-

ge für die Berechnung des Zuschlags ist 1/143 des Monatsgehalts (einschließlich sonstiger zeitbezogener Gehaltszuschläge). Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag bzw der für den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin günstigere Berechnungsteiler.

(5) Das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(6) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während des Zeitausgleiches, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Arbeitstage fallende Tage des Zeitausgleiches, an denen der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Zeitausgleichsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(Abs 6 gilt ab 1. Jänner 2018)

§ 13 Ruhezeiten

(1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit darf auf mindestens zehn Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Die tägliche Ruhezeit darf auf mindestens acht Stunden verkürzt werden, wenn neben dem Ausgleich innerhalb der nächsten zehn Kalendertage in ausreichendem Ausmaß Erholungsmöglichkeiten bestehen und einer Verkürzung keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegenstehen.

(2) Die wöchentliche Ruhezeit hat mindestens 36 Stunden zu betragen. Unterbrechungen der wöchentlichen Ruhezeit sind ausschließlich auf aus-

drückliche Anordnung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin hin zulässig.

(3) Werden während der wöchentlichen Ruhezeit Arbeiten durchgeführt, die kürzer als zwei Stunden andauern, so gebührt Überstundenentlohnung (mit einem Zuschlag von 100 Prozent) im Ausmaß von zwei Stunden. Damit sind auch sämtliche Wegzeiten zum bzw vom Arbeitsort abgegolten.

Werden während der wöchentlichen Ruhezeit Arbeiten durchgeführt, die länger als zwei Stunden andauern, so gebührt Überstundenentlohnung (mit einem Zuschlag von 100 Prozent) im Ausmaß der tatsächlichen Arbeitszeit.

Wegzeiten sind in diesem Zusammenhang wie Normalarbeitszeit zu entlohnen. Ein Anspruch auf Ersatzruhe entsteht im Ausmaß der tatsächlichen Arbeitszeit.

§ 14 Arbeitsfreie Tage

(1) Der 24. Dezember und der 31. Dezember sind arbeitsfrei. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen an diesen Tagen nur beschäftigt werden, wenn

a) Feiertagsarbeit aufgrund der Ausnahmebestimmungen der §§ 10 bis 11 ARG zulässig wäre oder

b) die Durchführung der Arbeiten aufgrund der wissenschaftlichen oder technologischen Aufgabenstel-

lung jedenfalls notwendig ist oder wenn die Unterbrechung von Arbeiten mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden wäre.

(2) Für ausnahmsweise erbrachte Arbeiten am 24. und 31. Dezember gebührt neben der ungekürzten Monatsentlohnung für jede Arbeitsstunde ein Zuschlag von 50 Prozent oder ein entsprechender Zeit-

ausgleich. Im Übrigen kommen die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Feiertagsarbeit auf Ar-

beiten an arbeitsfreien Tagen im Sinn des Absatzes 1 zur Anwendung.

§ 15 Arbeitszeitbilanz

Als Steuerungs- und Kontrollinstrument für das Arbeitszeitmanagement ist für jeden Arbeitnehmer bzw für jede Arbeitnehmerin eine Arbeitszeitbilanz aufzustellen, die Auskunft über die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit im Vergleich zur Sollarbeitszeit gibt. Die Ar-

beitszeitbilanz ist quartalsweise an den Betriebsrat zu übermitteln. Eine weitergehende Regelung der Arbeitszeitbilanz durch Betriebsvereinbarung ist zulässig.

MITARBEITER- UND MITARBEITERINNENKOMMUNIKATION

§ 16 Entwicklungsgespräch

(1) Mit jedem Arbeitnehmer bzw mit jeder Arbeitnehmerin ist einmal jährlich, frühestens zwei Monate vor dem Stichtag und spätestens am Stichtag im Sinne des § 17 Abs 6, ein Entwicklungsgespräch zu führen (jährliches Entwicklungsgespräch). Auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin sowie auch auf Verlangen des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin sind in begründeten Fällen weitere Entwicklungsgespräche anzuberaumen (interimistische Entwicklungsgespräche).

(2) Anstelle der individuellen Stichtage gemäß § 17 Abs 6 können zur Abwicklung der Entwicklungsgespräche zwei oder mehr fixe Stichtage pro Kalenderjahr für sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. In diesem Fall ist das Entwicklungsgespräch frühestens vier Monate vor dem Stichtag und spätestens am Stichtag durchzuführen.

(3) Findet ein Entwicklungsgespräch trotz schriftlicher Urgenz des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bzw. des Betriebsrats bei der Geschäftsführung

innerhalb von 3 Monaten ab Tag der Urgenz nicht statt, sind alle Qualitätspunkte zu vergeben.

(Abs 3 gilt ab 1. Jänner 2018; die nachfolg. Abs 4 und 5 wurden mit 1. 1. 2018 nachnumeriert)

(4) Inhalt des jährlichen Entwicklungsgesprächs hat jedenfalls zu sein

- a)** Auswertung der Ergebniserreichung,
- b)** Erhebung der Umsetzung der Qualitätskriterien,
- c)** Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen,
- d)** Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bereits seit 5 Jahren oder länger in der obersten Stufe einer Beschäftigungsgruppe eingestuft sind, nach Ablauf des 5-Jahreszeitraumes gem § 17 Abs 8: Bildungsmaßnahme gem § 40a des Kollektivvertrages.

(lit d gilt ab 1. Jänner 2021)

(5) Im Zuge des jährlichen Entwicklungsgesprächs ist auch zu erörtern, ob während einer Karenz oder sonstigen Freistellung Qualitätspunkte erworben wurden oder werden.

ENTGELT

§ 17 Gehaltsschema

(1) Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist mindestens ein monatliches Gehalt entsprechend den im nachfolgenden Gehaltsschema vorgesehenen

Beschäftigungsgruppen und Entwicklungsstufen zu bezahlen. Das Gehaltsschema ist arbeitsqualitätsorientiert und unterscheidet zwischen Entwicklungsstu-

fen, die allein aufgrund der in der Zeit erworbenen Erfahrung erreicht werden können, und qualifizierten Entwicklungsstufen, die nur bei Erfüllung von Qualitätskriterien (Qualitätspunkten) erreicht werden können.

nen. Die Erfüllung von Qualitätskriterien führt bei sämtlichen Entwicklungsstufen zur Beschleunigung der Gehaltsentwicklung.

Entwicklungsstufen	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	1.750,00	1.910,00	2.225,00	2.607,00	3.177,00	3.813,00	4.446,00	5.240,00	6.191,00
2	1.813,00	2.002,00	2.321,00	2.702,00	3.304,00	3.971,00	4.607,00	5.400,00	7.119,00
3	1.877,00	2.100,00	2.415,00	2.796,00	3.433,00	4.130,00	4.765,00	5.658,00	7.739,00
4	1.941,00	2.195,00	2.512,00	2.988,00	3.621,00	4.383,00	5.081,00	6.026,00	
5		2.384,00	2.702,00	3.240,00	3.877,00	4.668,00	5.556,00		

(2) Die Beschäftigungsgruppen sind im Folgenden durch verbindliche Einstufungskriterien beschrieben. Die angeführten Berufsbilder haben nur beispielhaften Charakter. Für die Einreihung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin in eine Beschäftigungsgruppe sind primär seine/ihre Tätigkeiten (allgemeine Kriterien) maßgebend. Subsidiär sind die hierfür notwendigen Kenntnisse und die fachspezifischen Ausrichtungen (fachlichen Kriterien) sowie die Führungs- und Koordinationsaufgaben des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin heranzuziehen.

A

Allgemeine Kriterien

Einfache, schematische Tätigkeiten nach Anleitung

Beschäftigungsbeispiele

Reinigungskräfte, Geländepflege, Boten- und Kopierdienste

B

Allgemeine Kriterien

Einfache Tätigkeiten mit geringer selbstständiger Arbeitsgestaltung

Fachliche Kriterien

Einschlägige Kenntnisse, abgeschlossene Lehre/ nicht fachspezifische Verwendung

Beschäftigungsbeispiele

Portiere, technische und kaufmännische Hilfskräfte, Laborhilfskräfte, Postdienst, Telefonvermittlung

C

Allgemeine Kriterien

Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anleitungen; selbstständige Erledigung sich wiederholender Aufgaben

Fachliche Kriterien

Spezielle Fachkenntnisse; fachspezifische Verwendung/Eintritt: abgeschlossene Lehre, Fachschule

Führung und/oder Koordination

Koordination und organisatorische Verantwortung,

Führungsverantwortung

Beschäftigungsbeispiele

Chefportiere, Bürokräfte, Laboranten und Laborantinnen, technische Zeichner und Zeichnerinnen, Mechaniker und Mechanikerinnen, Elektriker und Elektrikerinnen, Tierpfleger und -pflegerinnen, Haustechniker und -technikerinnen

D

Allgemeine Kriterien

Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum; selbstständige Erledigung unterschiedlicher oder sich verändernder Aufgaben

Fachliche Kriterien

Spezialistentum und fachliche Problemlösungsfähigkeit; fachspezifische Verwendung/Eintritt: HTL, HAK

Führung und/oder Koordination

Hohe Koordination und organisatorische Verantwortung,

Führungsverantwortung

Beschäftigungsbeispiele

Sekretäre und Sekretärinnen, Fachkraft mit Zusatzqualifikationen, Anlagentechniker und -technikerinnen, Labor- und Messtechniker bzw. -technikerinnen, Programmierer und Programmiererinnen, IT-Helpdesk, Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen

E

Allgemeine Kriterien

Schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum

Fachliche Kriterien

Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Spezialkenntnisse, Publikations- und Vortragstätigkeit, Betreuung von Diplomanden und Diplomandinnen und FH-Praktikanten und Praktikantinnen,

Wissenschaftliches Arbeiten; fachspezifische Verwendung/Eintritt: FH, Uni

Führung und/oder Koordination

Führungsverantwortung, Projektleitung kleiner wissenschaftlicher/technischer Projekte, Leitung kleiner Projekte im Rahmen von Management- und Supportprozessen, gelegentliche Akquisitionstätigkeit

Beschäftigungsbeispiele

Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Forscherinnen und Forscher in Aufbau und Qualifizierungsphase), Personaladministrator bzw -administratorin, Controller bzw Controllerin, Einkäufer bzw Einkäuferin, Entwicklungstechniker bzw -technikerin, Netzwerkadministrator bzw -administratorin

F

Allgemeine Kriterien

Schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum

Fachliche Kriterien

Besondere wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Spezialkenntnisse, Einbindung in nationale Netzwerke, Programme und Gremien, Betreuung von Dissertanten und Dissertantinnen und Post Docs

Führung und/oder Koordination

Projektleitung in mittleren Projekten, Führungsverantwortung, regelmäßige Akquisitionstätigkeit

Beschäftigungsbeispiele

Fortgeschrittene Forscherinnen und Forscher mit Expertenwissen, Marketingspezialisten und -spezialistinnen, PR-Spezialisten und -spezialistinnen, Sicherheitstechniker und -technikerinnen (Fachkraft), Systemanalytiker und -analytikerinnen, Datenbankadministrator bzw -administratorin

G

Allgemeine Kriterien

Sehr schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum; selbstständiger Aufgabenbereich

Fachliche Kriterien

Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit, wesentlicher Einfluss und permanente Einbindung in nationale Netzwerke, Programme und Gremien

Führung und/oder Koordination

**Leitung großer Projekte
Prozessverantwortung
– Führungsverantwortung
– Ausgeprägte Akquisitionstätigkeit**

Beschäftigungsbeispiele

Erfahrene Forscherinnen und Forscher mit hoher wirtschaftlicher oder/und thematischer Verantwortung, Qualitätsmanager bzw -managerin, Personalentwickler bzw -entwicklerin, IT-Manager bzw -Managerin, Prozessmanager bzw -managerin, Stabsfunktionen, Leiter und Leiterinnen kleiner Organisationseinheiten

H

Allgemeine Kriterien

Sehr schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hoher Verantwortung und sehr hohem Entscheidungsspielraum

Fachliche Kriterien

**Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit mit unternehmensweiter Auswirkung
Einbindung in internationale Netzwerke, Programme und Gremien
Langfristige Ausrichtung wesentlicher Forschungsbereiche**

Führung und/oder Koordination

Leitung von Programmen, Führungsverantwortung für größere Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengruppen mit hoher Qualifizierung, Leitung umfangreicher Projekt- und Geschäftsprozesse

Beschäftigungsbeispiele

Leiter und Leiterinnen mittlerer Organisationseinheiten, Leiter und Leiterinnen von großen Forschungsprogrammen

I

Allgemeine Kriterien

Leitende, das Unternehmen maßgeblich beeinflussende Tätigkeiten; Budget-, Ergebnis-, Planungs- und Strategieverantwortung

Führung und/oder Koordination

**Führungsverantwortung für große Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengruppen mit hoher Qualifizierung; Führung großer Unternehmenseinheiten
Programmverantwortung**

Beschäftigungsbeispiele

Leiter und Leiterinnen großer Organisationseinheiten

(3) Im Fall eines Wechsels von einer Beschäftigungsgruppe in eine höhere erfolgt die Einreihung in der der

bisher erworbenen Erfahrung entsprechenden Entwicklungsstufe der neuen Beschäftigungsgruppe. Eine Umreihung in eine qualifizierte Entwicklungsstufe im Sinn des Absatzes 5 ist unzulässig. Über dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt gebührende Entgelte sind zumindest im Ausmaß von 50 Prozent aufrechtzuerhalten. Erfolgt der Wechsel in eine höhere Beschäftigungsgruppe nach dem 31. 12. 2006, dann sind die Überzahlungen zu 60 Prozent beizubehalten. Durch den Wechsel der Beschäftigungsgruppe darf jedoch das vor der Umreihung für die regelmäßige Arbeitsleistung gebührende Entgelt nicht geschmälert werden.

(4) Die erstmalige Einreihung eines Arbeitnehmers bzw einer Arbeitnehmerin in eine Entwicklungsstufe einer Beschäftigungsgruppe hat entsprechend seinen bisherigen Kenntnissen und seiner bisherigen Erfahrung zu erfolgen. Die Einreihung in eine qualifizierte Entwicklungsstufe im Sinne des Absatzes 5 ist unzulässig.

Wechsel der Entwicklungskennzahlen nach Beschäftigungsgruppen

Entwicklungsstufe	A	B	C	D	E	F	G	H	I
von I nach II	8	8	8	8	8	8	8	15	32
von II nach III	10	10	10	15	15	15	15	20	32
von III nach IV	15	15	15	20	20	20	20	32	
von IV nach V		25	25	30	30	30	30		

(5) Ein Vorrücken in die nächste Entwicklungsstufe einer Beschäftigungsgruppe erfolgt nach einem Punktesystem, demzufolge der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin Punkte einerseits für seine/ihre erworbene Berufserfahrung (Erfahrungspunkte) und andererseits für die Erreichung von Qualitätskriterien (Qualitätspunkte) erhält. Erreicht die Summe dieser Punkte die Entwicklungskennzahl einer höheren Entwicklungsstufe entsprechend der nachfolgenden Tabelle, dann rückt der betreffende Arbeitnehmer bzw die betreffende Arbeitnehmerin zum nächsten Stichtag in diese vor. Für einen Wechsel in die Stufen B V, C V, D IV und D V, E IV und E V, F IV und F V, G IV und G V, H III und H IV sowie I II und I III (qualifizierte Entwicklungsstufen) ist jedenfalls auch das Vorliegen von Qualitätspunkten erforderlich.

(6) Stichtag ist der dem Eintrittsdatum des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin entsprechende Tag im jeweiligen Kalenderjahr. Fällt der Stichtag nicht auf den Ersten eines Kalendermonats, so gebührt ein aufgrund einer Vorrückung zustehendes höheres Ent-

gelt bereits für den gesamten Monat, in den der Stichtag fällt.

Wechselt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin in eine höhere Beschäftigungsgruppe, dann gilt der dem Datum des Wechsels entsprechende Tag im jeweiligen Kalenderjahr als neuer Stichtag.

(7) Einem Vorrücken in eine höhere Entwicklungsstufe zum jeweiligen Stichtag hat ein Entwicklungsgespräch gemäß § 16 vorauszugehen.

(8) Eine Zusammenrechnung sämtlicher Erfahrungs- und Qualitätspunkte erfolgt nur innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren. Das Punktekonto des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin wird zum Stichtag nach den fünf Jahren ebenso wie im Fall einer Vorrückung in die nächste Entwicklungsstufe oder eines Wechsels in eine höhere Beschäftigungsgruppe auf Null gesetzt. Mit einem Wechsel der Entwicklungsstufe oder Beschäftigungsgruppe beginnt der Fünfjahreszeitraum neu zu laufen. Der Fortlauf des Fünfjahreszeitraums wird durch Freistellungen und Karenzen, die gesetzlich vorgesehen sind, gehemmt.

In diesen Fällen ändert sich entsprechend der Dauer der Unterbrechungszeiten der Stichtag des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin auch für die Zukunft.

(9) Für jedes im Unternehmen verbrachte Dienstjahr erhält der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin drei Erfahrungspunkte.

(10) Werden Qualitätskriterien entsprechend der nachfolgenden Übersicht erfüllt, ist vom Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin jeweils ein Qualitätspunkt pro Jahr zu vergeben. Eine teilweise Erfüllung und somit die Vergabe von Bruchteilen von Punkten ist nicht zulässig.

• Arbeitsqualität

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin erfüllt seine/ihre Arbeit mit so hoher Qualität, dass Nachbesserungen nur selten erforderlich sind. Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin beteiligt sich aktiv an Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Hinblick auf Produkte oder Arbeitsvorgänge sowie an Maßnahmen zur Arbeitssicherheit 1

• Aufgabenmobilität

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin übernimmt immer wieder innerhalb oder außerhalb seiner/ihrer Organisationseinheit oder im Rahmen eines Projekts über seine/ihre Aufgabenstellung hinausgehende unterschiedliche Aufgaben derselben Beschäftigungsgruppe.

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hat die Vertretung (immer wieder aber nicht überwiegend) für Tätigkeiten einer höheren Beschäftigungsgruppe übernommen 1

• Innovation

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hat In-

novationsmöglichkeiten und -potenziale gefunden und realisierbare Verbesserungsvorschläge gemacht, die Arbeitsbedingungen, Arbeitsabläufe, Fragen der Arbeitsorganisation oder technische Systeme zur Unterstützung der Arbeit betreffen bzw diese auch, wenn betrieblich möglich, selbst umgesetzt.

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hat neue Ideen oder alternative Lösungswege für die Produkt- oder Prozessgestaltung entwickelt, die in der Organisationseinheit oder vom Unternehmen oder in einem Projekt aktiv weiterverfolgt werden 1

• **Kommunikation und Kooperation**

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hat seiner/ihrer Beschäftigungsgruppe entsprechende Aufgaben, die Kommunikationsfähigkeit erfordern. Diese Kommunikationsfähigkeit setzt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin immer wieder nach innen und außen bei Verhandlungen, Akquisitionen, Repräsentationen, Konfliktlösungen, Moderationen oder Kooperationen erfolgreich ein 1

• **Spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten**

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hat Aufgaben, die besondere manuelle Geschicklichkeit, Sorgfalt und Aufmerksamkeit verlangen. Die persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin werden zur Verbesserung der Qualität der Arbeit eigeninitiativ eingesetzt und genutzt 1

• **Weiterbildung**

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hat an betrieblichen Zielsetzungen orientierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen absolviert. Die erworbene Qualifikation und Erfahrung kann direkt in der Tätigkeit umgesetzt werden bzw ist umgesetzt worden und/oder ist für eine im Betrieb vorhandene Entwicklungsperspektive von Bedeutung 1

• **Wissens- und Kompetenzvermittlung**

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin übernimmt innerhalb einer Organisationseinheit oder eines Projekts immer wieder Coaching- und/oder

Einschulungsfunktionen.

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin übernimmt aufgrund seiner/ihrer fachlichen und sozialen Kompetenz immer wieder die Funktion eines internen Ansprechpartners bzw einer internen Ansprechpartnerin 1

(11) Die Beurteilung, ob und welche Qualitätskriterien erreicht wurden, obliegt dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin und ist Teil des Entwicklungsgesprächs gem § 16. Diese Beurteilung einschließlich des zum Zeitpunkt der Beurteilung erreichten Standes der Erfahrungs- und Qualitätspunkte ist dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin schriftlich mitzuteilen.

Kommt es hinsichtlich der Erfüllung einzelner Qualitätskriterien sowie hinsichtlich der Gesamtbeurteilung zu Auffassungsdivergenzen zwischen Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin, so ist einem weiteren Entwicklungsgespräch der Betriebsrat beizuziehen. Wird binnen acht Wochen nach dem ersten in dieser Sache geführten Entwicklungsgespräch keine Einigung erzielt, dann kann jede der Parteien den gemäß § 50 zu errichtenden Kollektivvertragsbeirat anrufen.

(12) Der am Ende eines jeden Kalendervierteljahres vom einzelnen Arbeitnehmer bzw von der einzelnen Arbeitnehmerin erreichte Stand an Qualitätspunkten ist dem Betriebsrat nach Ende des Quartals bekannt zu geben. Darüber hinaus ist dem Betriebsrat die Summe sämtlicher im Kalenderjahr vergebenen Qualitätspunkte bezogen auf die einzelnen Qualitätskriterien nach Jahresende mitzuteilen.

(13) Bestehende über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegende Entgelte (Überzahlungen) bleiben bei einem Wechsel in eine andere Entwicklungsstufe aufrecht.

(14) Die Vergabe von Erfahrungs- und Qualitätspunkten kann, soweit es für den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin günstiger ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 18 Forschungsnahe Ausbildungsverhältnisse

Die Vergütung 1 (für AN gem § 3 Abs 2 Z 4–5 KV) in Höhe von bisher € 766,- wird mit 1. 1. 2008 auf den Satz des Lehrlingseinkommens im 4. LJ. erhöht. Künftige Erhöhungen richten sich ebenfalls nach dem Lehrlingseinkommen für das 4. Lehrjahr.

Die Vergütung 2 (für AN gem § 3 Abs 2 Z 6–7 KV) in Höhe von bisher € 766,- wird mit 1. 1. 2008 auf den

Satz des Lehrlingseinkommens des 3. Lehrjahres angehoben. Künftige Erhöhungen richten sich ebenfalls nach dem Lehrlingseinkommen für das 3. Lehrjahr.

In allen übrigen Fällen gilt eine Vergütung in der jeweils aktuellen Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr.

§ 19 Lehrverhältnisse

(1) Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinn des Berufsausbildungsgesetzes beträgt im

	ohne Reifeprüfung oder abge- schlossener Lehraus- bildung	mit *)
1. Lehrjahr	€ 700,00	€ 721,00
2. Lehrjahr	€ 900,00	€ 927,00
3. Lehrjahr	€ 1.100,00	€ 1.133,00
4. Lehrjahr	€ 1.500,00	€ 1.545,00

**) die Tabelle „mit Reifeprüfung oder abgeschlossener Lehrausbildung“ gilt ab 1. 1. 2020 für jene Lehrlinge, die bei Beginn des Lehrverhältnisses bereits eine Reifeprüfung oder abgeschlossene Lehrausbildung haben.*

Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, die Kosten für die Unterbringung und Verpflegung ihrer Lehrlinge (Internatskosten) während des Berufsschulbesuchs zu tragen.

(2) Während der Weiterverwendungspflicht im Sinne des § 18 BAG besteht Anspruch auf Freizeit für die Postensuche im Ausmaß von 5 Tagen. Dieser Anspruch erlischt, sobald ein Dienstverhältnis in Anschluss an die Weiterverwendungspflicht vertraglich fixiert ist.

§ 20 SEG- und Schichtzulagen

(1) Durch Betriebsvereinbarung können Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen geregelt werden, die gewährt werden, weil die vom Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin zu leistenden Arbeiten überwiegend unter Umständen erfolgen, die

- a) in erheblichem Maß zwangsläufig eine Verschmutzung des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin und seiner/ihrer Kleidung bewirken,
- b) im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen oder

c) infolge der schädlichen Einwirkungen 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 Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin mit sich bringen.

(2) Durch Betriebsvereinbarung können auch Zulagen geregelt werden, die aus Anlass der Erbringung von Schichtarbeit gewährt werden.

§ 21 Sonderzahlungen

(1) Jedem Arbeitnehmer bzw jeder Arbeitnehmerin steht spätestens mit dem Gehalt für Juni eine Urlaubsremuneration und spätestens mit dem Gehalt für November eine Weihnachtsremuneration zu. Die Sonderzahlungen sind in einem zu leisten und dürfen nicht aliquotiert in das laufende Entgelt eingerechnet werden.

(2) Die Urlaubsremuneration gebührt in Höhe des für Juni, die Weihnachtsremuneration in Höhe des für November zustehenden Gehalts. In das für die Berechnung der Sonderzahlungen maßgebliche laufende Gehalt sind einzubeziehen:

- a) ein kollektivvertraglich bzw arbeitsvertraglich vereinbartes höheres Grundgehalt;
- b) Überstundenpauschalen;

c) arbeitsplatzbezogene oder tätigkeitsbezogene Zulagen und Zuschläge – sofern es sich nicht um Aufwandsentschädigungen handelt -, die pro Stunde ausbezahlt werden, entsprechend dem Durchschnitt der letzten drei Monate.

Nicht einzubeziehen sind:

- a) Aufwandsentschädigungen;
- b) sonstige monatliche Pauschalentgelte (insb Beträge, die Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit pauschal abgelten);
- c) Überstunden- oder Mehrarbeitsabgeltung, unabhängig davon, ob die Über- oder Mehrarbeitsstunden regelmäßig anfallen;

- d)** arbeitsplatzbezogene oder tätigkeitsbezogene Zulagen, die auf den gesamten Monat bezogen und ausbezahlt werden;
- e)** sonstige Zulagen;
- f)** Zuschläge für Sonn-, Feiertags- bzw. Nachtarbeit;
- g)** Gewinn-, Umsatz- und sonstige Beteiligungen, die sich an wirtschaftlichen Kennzahlen des Unternehmens orientieren;
- h)** Naturalentgelte;
- i)** einmalige Leistungen oder Engelte, die zwar periodisch, nicht aber monatlich fällig werden (Prämien, Bonifikationen).

(3) Lehrlingen gebührt zu den gleichen Terminen als Urlaubs- bzw. Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des im Monat Juni bzw. November ausbezahlten Lehrlingseinkommens. Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzen sich die Sonderzahlungen aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Juni- bzw. Novembergehaltes zusammen.

(4) Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gemäß § 3 Abs 2 Z 4–7 ist Abs 3 zur Gänze sinngemäß anzuwenden.

Hinweis: Abs 4 gilt für ab dem 1. 6. 2005 neu eintretende Arbeitnehmer/innen

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil der Urlaubsremuneration gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration. Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die bereits eine oder beide Sonderzahlungen erhalten haben, 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 bzw. vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zurückzubezahlen.

§ 22 Sonderzahlungen bei Teilzeitarbeit

(1) Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die während des Kalenderjahres von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzen sich die Urlaubs- und Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen.

(2) Wurde die Urlaubsremuneration bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, so ist eine Nachberechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei eine eventuelle Differenz nachgezahlt wird bzw. ein zu viel erhaltener Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

§ 23 Ansprüche im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gelöst und hat das Dienstverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Todes länger als fünf Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemo-

nats das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Zeitpunkt des Todes restlichen Monatsteil zu leisten.

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Absatzes 1 sind auch die aliquoten Teile der zustehenden Sonderzahlungen zu leisten.

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

(4) Die nachfolgenden Absätze 5 bis 7 gelten nur für Arbeitsverhältnisse, für die das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz – unabhängig ob unmittelbar kraft Gesetzes oder kraft Vereinbarung – nicht zur Anwendung kommt.

(5) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach den Absätzen 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw ein Anspruch nach den Absätzen 6 oder 7, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

(6) Sind unter den gesetzlichen Erben und Erbinnen, zu deren Erhaltung der Erblasser bzw die Erblasserin gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin 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 und Erbinnen das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einer Ausbildung stehen und gemäß § 2 lit b) Fami-

lienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben und Erbinnen, zu deren Erhaltung der Erblasser bzw die Erblasserin im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe bzw dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(7) Ist ein Ehegatte bzw eine Ehegattin, jedoch kein minderjähriger Angehöriger bzw keine minderjährige Angehörige im Sinne des Absatzes 6, zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf 70 Prozent der vollen Abfertigung.

Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der überlebende Ehegatte bzw die überlebende Ehegattin zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin drei Jahre gedauert hat.

§ 24 Barzahlungsgebot

Sämtliche kollektivvertraglichen Mindestansprüche sind in Barem auszuzahlen oder dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin auf ein von ihm/ihr bekannt

gegebenes Konto zu überweisen. Naturalentgelte dürfen auf diese Mindestansprüche nicht angerechnet werden.

DIENSTVERHINDERUNGEN

§ 25 Familiäre Verpflichtungen – Lebensgemeinschaft

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin Freizeit ohne Schmälerung seines/ihres monatlichen Entgelts in folgendem Ausmaß zu gewähren:

1. bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage,
2. bei Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushalts 2 Arbeitstage,
3. bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin 1 Arbeitstag,
4. bei Eheschließung von Geschwistern und Kindern 1 Arbeitstag,
5. bei Tod des Ehegatten bzw der Ehegattin 3 Arbeitstage,
6. bei Tod des Lebensgefährten bzw der Lebensgefährtin, wenn er/sie mit der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage,
7. bei Tod eines Elternteils 3 Arbeitstage,
8. bei Tod eines Kindes, das mit dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage,
9. bei Tod eines Kindes, das mit dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin nicht im gemeinsamen Haushalt lebte, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern . 1 Arbeitstag.

10. bei erstem Schultag (1. Klasse Volksschule) des im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes, sowie des leiblichen Kindes bzw Adoptivkindes auch wenn es nicht im gemeinsamen Haushalt lebt... 1 Arbeitstag
(Pkt 10 gilt ab 1. Jänner 2015 bzw ab 1. Jänner 2019)

(2) In den Fällen der Z 1 bis Z 3 ist der Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis zu gewähren.

(3) Im Falle der Z 4 gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies arbeits-

freien Tag des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin fällt.

(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall ist der Z 5 bis 9 zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt somit der Begräbnistag auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin im Fall der Z 9 keine gesonderte Freizeit. In den Fällen der Z 5 bis 8 sind dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin nur noch die restlichen Arbeitstage des oben genannten Freizeitanspruches zu gewähren, die jedoch in Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

§ 26 Prüfungsfreistellung

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, an einer Fachhochschule oder an einer Universität, einschließlich einer dazu allfälligen notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz, ist dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehme-

rin auf sein/ihr Verlangen bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche zu gewähren. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

DIENSTREISEN

§ 27 Begriff der Dienstreise

(1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin seinen/ihren Dienstort ver einzelt, häufig oder regelmäßig verlässt, um an einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines/ihrer Arbeitgebers bzw seiner/ihrer Arbeitgeberin auszuführen, ohne dass es dadurch zu einer dauernden Veränderung des Dienstortes kommt.

(2) Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet, in dem die ständige Arbeitsstätte des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin liegt. Für Wien gelten die Bezirke 1 bis 23 als Gemeindegebiet. Unabhängig von den Gemeindegrenzen gilt auch das Tätigkeitsgebiet innerhalb eines Umkreises von acht Kilometern ab der Betriebsstätte als Dienstort, sofern

Ziel der Dienstreise eine unternehmenseigene Betriebsstätte (Außenstelle, Institut, Zweigstelle etc) oder ein mit dem Unternehmen des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin konzernmäßig verbundenes Unternehmen ist.

(3) Eine Dienstreise beginnt, wenn sie von der Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte.

In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr zur Wohnung.

§ 28 Anordnungsrecht

Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin ist berechtigt den Antrittsort, die Reisemittel und die Reiseroute der Dienstreise festzulegen.

§ 29 Reiseaufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus

- a) Taggeld,
- b) Nachtgeld,
- c) Ersatz der Fahrtkosten,
- d) sonstigen Aufwendungen.

(2) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Taggeld gebührt in der Höhe von € 46,-*. Je Mahlzeit, die nicht vom Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin zu bezahlen ist, sondern auf Kosten des Unternehmens, der Eigentümervorteiler und Eigentümervorteilerinnen, Partner und Partnerinnen, Kunden und Kundinnen oder dergleichen eingenommen wird, wird das Taggeld anteilmäßig gekürzt. Für das Frühstück werden 10 Prozent, das Mittagessen 30 Prozent und das Abendessen 30 Prozent angesetzt.

Dauert eine Dienstreise weniger als 24 Stunden kommen folgende Bruchteile zum Ansatz:

Dienstreisen mit einer Dauer von 0 bis zu 3 Stunden	kein Taggeld
Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als 3 bis zu 6 Stunden	1/4 des Taggeldes
Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als 6 bis zu 9 Stunden	1/2 des Taggeldes
Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als 9 bis zu 12 Stunden	3/4 des Taggeldes
Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als 12 Stunden	das volle Taggeld

Dauert eine Dienstreise länger als 24 Stunden, so gebührt für jeden vollen Kalendertag (0.00 Uhr bis 24.00 Uhr) das volle Taggeld. Für die darüber hinausgehende Reisezeit gebührt der entsprechende Bruchteil des Taggeldes entsprechend der zusätzlichen Abwesenheit.

(3) Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftskosten bzw bei angeordneten Nachtfahrten (Fahrten während der Nacht, wenn wenigstens drei

Fahrtstunden in den Zeitraum 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr fallen) für den anfallenden Mehraufwand und gebührt in Höhe von € 29,-*. Unvermeidliche Mehrkosten für Übernachtungen werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Wird das Quartier oder der Schlafwagen kostenlos beigestellt oder erfolgt ein Nachtflug, entfällt das Nachtgeld. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet.

(4) Umfasst eine Dienstreise eine Dauer von mehr als 28 Tagen ununterbrochenen Aufenthalts, so vermindert sich die gebührende Reiseaufwandsentschädigung ab dem 29. Kalendertag um 20 Prozent.

(5) Erteilt der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin vor Antritt der Dienstreise die Zustimmung zur Verwendung des Privat-Pkw des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin, dann gebührt dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin ein Kilometergeld. Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benutzung entstehenden Aufwandes.

Die Höhe des Kilometergeldes beträgt bis zu 15.000 im Kalenderjahr gefahrenen Kilometern € 0,38, für darüber hinaus gefahrene Kilometer € 0,36. Künftige Erhöhungen der amtlichen Kilometergeldsätze werden zum Stichtag des Inkrafttretens der neuen Kilometergeldsätze übernommen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr anstelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin getragen (zB Treibstoff, Versicherung, Reparatur), dann ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrzeugvereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld iS dieser Bestimmung kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden.

Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieser Bestimmung bedingt daher keinerlei Haftung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin entstehen.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin hat der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zB Monat) zu erstellen. Über die dienstlich gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder

Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres, zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin vereinbart wurde.

(6) Sonstige mit der Dienstreise in Zusammenhang stehende notwendige Auslagen und Aufwendungen, die der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin zum Erreichen des Zweckes der Dienstreise machen muss, werden der tatsächlichen Höhe nach gegen Beleg vergütet.

§ 30 Reisezeitenentschädigung

(1) Soweit der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin das Beförderungsmittel selbst lenkt, gilt hinsichtlich der außerhalb der kollektivvertraglichen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit erbrachten Lenkzeiten folgende Regelung:

Für jede begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde gebührt 1/5 des vollen Tag- und Nachtgeldes.

Für Lenkzeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Samstagen nach 13:00 Uhr gebührt 1/3 des vollen Tag- und Nachtgeldes. Vergütet werden hierbei nur ganze Viertelstunden. Diese Abgeltung der Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit inkludiert Mehr- und Überstundenzuschläge. Eine gesonderte darüber hinausgehende Vergütung als Überstunde oder Mehrstunde erfolgt nicht.

(2) Soweit die effektive Reisezeit als Beifahrer bzw Beifahrerin (das ist die Zeit der unmittelbaren Reise-

bewegung in einem Beförderungsmittel, einschließlich der notwendigen Wartezeiten beim Umsteigen) nicht in die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin fällt, gebührt für jede begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde 1/7 des vollen Tag- und Nachtgeldes. Für Reisestunden an Sonn- und Feiertagen sowie an Samstagen nach 13:00 Uhr gebührt 1/5 des vollen Tag- und Nachtgeldes. Es werden nur volle Viertelstunden vergütet. Diese Abgeltung der Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit inkludiert bereits den Überstundenzuschlag. Eine gesonderte darüber hinausgehende Vergütung als Überstunde erfolgt nicht.

(3) Für Reisezeiten zu Schulungen, Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen und dergleichen gebührt die Reisezeitenentschädigung, sofern durch Betriebsvereinbarung keine gegenteilige Regelung erfolgt.

§ 31 Tod des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin

Stirbt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin während der Dauer einer Dienstreise, dann hat der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin auf Verlangen eines bzw einer nahen Angehörigen iS des § 34 Abs 4 die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis maximal

€ 7.300,- zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zB Versicherung) getragen werden.

Auf Verlangen der Hinterbliebenen hat der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 32 Persönliche Gefährdung – höhere Gewalt

(1) Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung ist der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin berechtigt die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin oder einem bevollmächtigten Vertreter bzw einer bevollmächtigten Vertreterin des Unternehmens herzustellen; ansonsten ist der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen.

(2) Wird der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin gesetzlich verpflichtet ist, jenes Entgelt für die Dauer von sechs Monaten weiterzubezahlen, das ihm/ihr bei Erbringung seiner/ihrer Dienstleistung am Dienort gebührt hätte. Für weitere sechs Monate gebührt diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des nach diesem Entgelt berechneten pfändungsfreien Einkommens.

§ 33 Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin hat der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin oder seine/ihre Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus Umständen im Sinn der §§ 31 und 32 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Arbeitgeber

bzw der Arbeitgeberin auszubehandelnden bzw ausbezählten Betrages an den Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin bei sonstigem Verlust der Ansprüche abzutreten.

§ 34 Auslandsdienstreisen

(1) Die Regelungen für Inlandsdienstreisen gelten sinngemäß, sofern im Folgenden nichts Gegenteiliges geregelt ist.

(2) Als Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen in das Ausland gebühren die entsprechenden Sätze der Gebührenstufe 3 der Reisegebührenvorschrift des Bundes in der zum 1. 1. 2004 geltenden Fassung, zumindest jedoch der Inlandssatz.

(3) Die Reiseaufwandsentschädigung gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw endet. Wird ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Bis zum Grenzübertritt bzw zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden Regelungen für Inlandsreisen zu bemessen, selbiges gilt sinngemäß bei der Rückkehr.

(4) Das Tag- und Nachtgeld richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw in dem sich der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält.

(5) Dauert eine Dienstreise weniger als 24 Stunden kommen folgende Bruchteile zum Ansatz:

Dienstreisen mit einer Dauer von 0 bis zu 5 Stunden	kein Taggeld
Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als 5 bis zu 8 Stunden	1/3 des Taggeldes
Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als 8 bis zu 12 Stunden	2/3 des Taggeldes
Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als 12 Stunden	das volle Taggeld

Dauert eine Dienstreise länger als 24 Stunden, so gebührt für jeden vollen Kalendertag (0.00 Uhr bis 24.00 Uhr) das volle Taggeld. Für die darüber hinausgehende Reisezeit gebührt der entsprechende Bruchteil des Taggeldes entsprechend der zusätzlichen Abwesenheit.

(6) Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne der oben angeführten Staffe lung, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Regelungen hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

(7) Bei einem Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich das Taggeld auf 1/3 und das Nachtgeld entfällt, weiterlaufende Quartierkosten werden jedoch gegen Belegnachweis gesondert vergütet.

(8) Im Fall einer Auslandsdienstreise sind auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin die voraussichtlichen Aufwendungen zeitgerecht zu akontieren.

§ 35 Heimfahrten

(1) Bei Dienstreisen im Inland bzw innerhalb Europas besteht ein Anspruch auf eine Heimfahrt an den Betriebsort nach jeweils zwei Monaten ununterbrochener Abwesenheit vom ständigen Betriebsort, wenn das Ziel der Dienstreise mehr als 150 Kilometer vom ständigen Betriebsort entfernt ist. Bei Dienstreisen in Länder außerhalb Europas besteht ein Anspruch erst nach jeweils viermonatiger ununterbrochener Abwesenheit.

(2) Der Anspruch auf Heimfahrt umfasst

a) die notwendige Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer der Reisezeit;

b) Reiseaufwandsentschädigung sowie Reisezeitenentschädigung nach den für die Dienstreise geltenden Bestimmungen;

c) einen Zusatzurlaub von vier Arbeitstagen.

(3) Die Heimfahrt muss innerhalb von zwei Monaten bzw bei Dienstreisen außerhalb Europas von vier Monaten nach Entstehen des Anspruchs angetreten werden. Andernfalls verfällt der Anspruch ohne jede Ablöse. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt infolge betrieblicher Notwendigkeit auf Veranlassung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin nicht ausge-

führt wurde. In diesem Fall wird außerdem die über die zwei bzw vier Monate hinausgehende Zeit als Wartezeit für einen neuerlichen Anspruch auf Heimfahrt angerechnet.

Die zweimonatige bzw viermonatige Wartezeit wird durch jede mindestens vier Tage dauernde Anwesenheit am ständigen Betriebsort (zB durch Gebühreurlaub, Rückkehr infolge Erkrankung, infolge persönlicher Gefährdung gem § 32 oder infolge des Todes naher Angehöriger sowie durch einen Wechsel des Montageortes, der mit einer Rückkehr zum ständigen Betriebsort verbunden ist) unterbrochen. Im Fall einer solchen Unterbrechung verfällt die bereits zurückgelegte Wartezeit ohne Ablöse. Sie beginnt mit einem Wiedereintreffen am Montageort neu zu laufen.

(4) Bei Tod des Ehegatten bzw der Ehegattin, des Lebensgefährten bzw der Lebensgefährtin im Sinne des § 123 Abs 8 lit b) ASVG, eines Kindes, Adoptiv- oder Pflegekindes sowie eines Elternteiles hat der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin unabhängig von der Dauer der Abwesenheit vom Betriebsort Anspruch auf eine Heimfahrt gemäß Absatz 2. Dieser Anspruch muss in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Tod bzw der Bestattung des bzw der nahen Angehörigen geltend gemacht werden.

§ 36 Verfall der Ansprüche

Die Abrechnung sämtlicher Dienstreisen eines Kalendermonats hat spätestens zum Ende des darauf folgenden Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Wenn keine berücksichti-

gungswürdigen Umstände vorliegen, verfallen die Ansprüche, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von zwei weiteren Kalendermonaten erfolgt.

§ 37 Sondervereinbarungen – Betriebsvereinbarungen

(1) Die Ansprüche auf Reiseaufwands- und Reisezeitenentschädigungen können einvernehmlich auch auf andere Weise, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

(2) In sämtlichen Angelegenheiten betreffend In- und Auslandsdienstreisen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, sofern sie im Vergleich zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstigere Bestimmungen enthalten.

(3) In diesem Sinn können in einer Betriebsvereinbarung insbesondere geregelt werden:

a) Begriff der Dienstreise;

b) Aufwandsentschädigungen wie Fahrtkosten, Tag- und Nachtgelder, sonstige Vergütungen anlässlich der Dienstreise;

c) Abgeltung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer der Dienstreise.

BESONDERS BELASTENDE TÄTIGKEITEN

§ 38 Bildschirmarbeit

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

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bild-

schirmgerät vom Augenarzt bzw der Augenärztin ver- ordnet wird, sind vom Arbeitgeber bzw der Arbeitge- berin jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversiche- rungsträger getragenen Leistungen hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Stan- dard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maß- geblich.

§ 39 Nachtschwerarbeit

(1) Nachtschwerarbeit im Sinne des Nachtschwerar- beitsgesetzes leistet ein Arbeitnehmer bzw eine Ar- beitnehmerin auch, wenn er/sie Nachtarbeit im Sinne des Art VII Abs 1 NSchG unter einer außergewöhnli- chen psychischen oder physischen Beanspruchung er- bringt oder wenn er/sie hierbei einer Belastung durch Schadstoffe oder Strahlen ausgesetzt ist, die eine Ge- sundheitsgefährdung nicht ausschließt.

(2) Die Gleichstellung von Arbeiten im Sinne des Ab- satzes 1 setzt voraus, dass durch Betriebsvereinba- rung Grenzwerte für die außergewöhnliche Beanspru- chung bzw für die eine Gesundheitsgefährdung nicht ausschließende Belastung durch Schadstoffe oder Strahlen festgelegt sind.

BILDUNG

§ 40 Aus- und Weiterbildung

(1) Die Förderung der ständigen fachlichen und per- sönlichen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stellt im Bereich der außer- universitären Forschung ein besonders wichtiges An- liegen dar.

(2) Jede Forschungseinrichtung hat ein unterneh- mensbezogenes Bildungszeitkonto einzurichten, das

für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfü- gung steht. Das Ausmaß der für sämtliche Arbeitneh- mer und Arbeitnehmerinnen zur Verfügung stehenden Bildungszeit errechnet sich aus der wöchentlichen be- trieblichen Normalarbeitszeit pro Kalenderjahr mal der Anzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung (Vollzeitäquiva- lent). Stichtag für die Feststellung der Bildungszeit

(Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und das Ausmaß der Arbeitszeit) ist jeweils der Bilanzstichtag. Veränderungen der Bildungszeit bis zu 5 Prozent führen zu keiner Korrektur des Bildungszeitkontos. Eine Anrechnung bzw ein Vorgriff auf das Bildungszeitkonto des Folgejahres ist nicht möglich.

(3) Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmung sind Bildungsveranstaltungen, die überwiegend Kenntnisse oder Fähigkeiten vermitteln, die innerhalb des Tätigkeitsbereiches des Unternehmens angewendet werden können und einer effizienten Aufgabenerfüllung dienlich sind.

(4) Auf das Bildungszeitkonto ist insbesondere anzurechnen die Teilnahme an facheinschlägigen

- Seminaren,
- Schulungsveranstaltungen,
- Kongressen,
- Fachmessen,
- Informationsveranstaltungen und
- Workshops,

sofern diese unter Fortzahlung des Entgelts erfolgt. Unternehmensintern absolvierte Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen sind in gleicher Weise anzurechnen wie extern besuchte Veranstaltungen.

(5) Die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben nach Möglichkeit zu gewährleisten, dass allen vollzeit- und

teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen prinzipiell offen steht.

(6) Die Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildungsmaßnahme ist zwischen Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin und Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin zu vereinbaren. Kommt eine Einigung darüber nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Die Art und Weise der Beiziehung des Betriebsrates ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Zur Beratung der Verhandlungspartner in Fragen der Aus- und Weiterbildung soll ein Expertenkomitee eingerichtet werden, welches sowohl die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als auch der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu berücksichtigen hat.

(7) Innerbetrieblichen Bildungsveranstaltungen ist grundsätzlich Vorrang einzuräumen.

(8) Maßnahmen und Einrichtungen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung können – soweit sie für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstiger sind – durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(9) Die Anrechnung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf das Bildungszeitkonto erfolgt unabhängig von der Bewertung dieser Maßnahmen als mögliche Qualitätskriterien im Sinne des Gehaltschemas.

§ 40a Bildungsangebot für erfahrene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – Life Long Learning

Die Kollektivvertragsparteien sind sich des Stellenwertes von lebenslangem Lernen zum Erhalt der Innovationskraft sowohl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als auch der Unternehmen bewusst und vereinbaren die im Folgenden ausgeführten Maßnahmen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bereits seit 5 Jahren oder länger in der obersten Stufe einer Beschäftigungsgruppe eingestuft sind, haben mit Ablauf des Fünfjahreszeitraumes gemäß § 17 Abs. 8 und Erlangung von Erfahrungs- und Qualitätspunkten innerhalb dieses Zeitraumes in u.a. Ausmaß Anspruch auf folgendes Angebot:

1) Die Unternehmen stellen zur Inanspruchnahme von Bildungsmaßnahmen für fachspezifische Weiterbildung oder Persönlichkeitsbildung eine bezahlte Abwesenheit im Ausmaß von

- | | |
|-----------------------------|------------|
| 1 Tag bei zumindest | 35 Punkten |
| 2 Tagen bei zumindest | 40 Punkten |
| 3 Tagen bei zumindest | 45 Punkten |

zur Verfügung.

Ein tageweiser oder in Stunden aufgeteilter Verbrauch ist zulässig. Eventuelle Teilzeitfaktoren sind dabei zu berücksichtigen.

2) Weiters kann die Übernahme etwaiger Kosten der Bildungsmaßnahme anstelle der bezahlten Abwesenheit oder auch zusätzlich eine Kostenübernahme vereinbart werden.

3) Die Auswahl der Bildungsmaßnahme wird einvernehmlich im Zuge des jährlich stattfindenden Entwicklungsgesprächs vereinbart, wobei das Vorschlagsrecht bei der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer liegt. Eine allfällige Ablehnung des Vorschlags ist vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin sachlich zu begründen.

4) Die Umsetzung (Beginn und Abschluss) der Bildungsmaßnahme hat innerhalb von 2 Jahren ab Stich-

tag des Entwicklungsgesprächs in dem die Maßnahme vereinbart wurde zu erfolgen. Andernfalls verfällt der Anspruch auf dieses Angebot. Die Inanspruchnahme der bezahlten Abwesenheit wie auch eine allfällige Kostenübernahme ist nur während des aufrechten Dienstverhältnisses möglich.

5) Die Inanspruchnahme der Bildungsmaßnahmen ist frühestens mit 1. 1. 2017 möglich. Anspruchsberechtigt sind erstmals jene Personen, deren fünfjähriger

Beobachtungszeitraum gemäß § 17 Abs 8 im Kalenderjahr 2016 endet, und die das erforderliche Punkteguthaben angesammelt haben.

6) Eine detaillierte Regelung und allfällige Besserstellungen zur kollektivvertraglichen Regelung können über eine Betriebsvereinbarung getroffen werden.

7) Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, diese Regelung nach 5 Jahren zu evaluieren.

MOBILES ARBEITEN / TELEARBEIT

§ 41 Zulässigkeitsvoraussetzungen

(1) Telearbeit/Mobiles Arbeiten liegt vor, wenn der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers bzw einer Arbeitnehmerin an einen oder mehrere außerbetriebliche/n Arbeitsort/e, insbesondere in die Wohnung des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologien für die Tätigkeit an dem/den außerbetrieblichen Arbeitsort/en bestimmend ist.

(2) Voraussetzung für die Zulässigkeit von Telearbeit/Mobilem Arbeiten ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin, die zumindest zu enthalten hat:

- a)** Einverständnis des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin zur befristeten oder unbefristeten Übernahme von Telearbeit/Mobilem Arbeiten;
- b)** Festlegung des Arbeitsortes bzw der Arbeitsorte;
- c)** Ausmaß und Lage der Arbeitszeit; Aufteilung der Arbeitszeit zwischen unterschiedlichen Arbeits-

stätten bzw zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte; Verpflichtung (des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin) zur Aufzeichnung der Arbeitszeit bzw Verpflichtung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin zur Kontrolle der Arbeitszeitaufzeichnungen;

- d)** Arbeitsmittel (Kostentragung, Wartung, Haftung);
- e)** Regelung betreffend Fahrten zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte (Festlegung, ob Fahrtzeiten teilweise oder zur Gänze als Arbeitszeiten gerechnet werden; eventuelle Aufwandsersätze für Fahrtzeiten);
- f)** Kostenersatz für die Nutzung von Wohnraum, Telefon, Internetanschluss etc des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin.
- g)** Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Betreuungspflichten ist ein bevorzugter Zugang zu Telearbeitsplätzen zu gewähren.

[lit g) gilt ab 1. Jänner 2009]

§ 42 Regelung durch Betriebsvereinbarung

(1) Sämtliche die Telearbeit bzw das Mobile Arbeiten betreffenden Arbeitsbedingungen, einschließlich besonderer Entgelte für diese Arbeitsgestaltung, können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(2) Soweit die Betriebsvereinbarung Regelungen gem § 41 Abs 2 enthält, ist eine schriftliche Vereinbarung im Sinne des § 41 Abs 2 nicht erforderlich.

RECHT AM ARBEITSERGEBNIS

§ 43 Diensterfindungen

(1) Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin hat Anspruch auf das Anbieten einer von einem Arbeitnehmer bzw einer Arbeitnehmerin während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er bzw sie muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag des Anbietens an Stellung nehmen und erklären, ob er/sie die Diensterfindung für sich in Anspruch nehmen will. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er bzw sie hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder bzw die Erfinderin zu entrichten

und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin muss der Erfinder bzw die Erfinderin bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin als Anmelder bzw Anmelderin aufscheint.

(2) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können durch Betriebsvereinbarung konkretisiert werden. Vergütungen für Diensterfindungen sind gleichfalls einer Regelung durch Betriebsvereinbarung zugänglich.

§ 44 Verbesserungsvorschläge

Das betriebliche Vorschlagswesen, insbesondere Prämien für Verbesserungsvorschläge, kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

§ 45 Anrechnung von Karenzzeiten

Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen bzw vereinbarten Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw des Väter-Karenzgesetzes sind für den Erwerb von Erfahrungspunkten, für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall und Berufskrankheit, für die Bemessung der Kündigungsfrist, für den Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung nach dem Angestelltengesetz sowie für Ansprüche im Todesfall gemäß

§ 23 zur Gänze anzurechnen, soweit für diese Zeiten nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht.

Fallen in einen Bewertungszeitraum ausschließlich Zeiten einer Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG, wird in diesem Bewertungszeitraum die gleiche Anzahl an Qualitätspunkten wie im letzten Entwicklungsgespräch erworben.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 1. 2020)

§ 46 Elternteilzeit

1) Der Anspruch auf Elternteilzeit im Sinne des § 15h MSchG, respektive § 8 VKG entsteht bereits nach

1 Jahr aktiver Dienstzeit. Als aktive Dienstzeit gilt die Dienstzeit abzüglich Karenzen.

2) Die in Elternteilzeit befindlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben jährlich Anspruch auf Änderung der Lage der Elternteilzeit, wenn diese mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Änderungszeitpunkt dem Unternehmen angekündigt wird, sofern keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegen sprechen.

3) Die in Elternteilzeit befindlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben alle 2 Jahre Anspruch auf Änderung von Ausmaß und Dauer der Elternteilzeit, wenn diese mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Änderungszeitpunkt dem Unternehmen angekündigt wird, sofern keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegen sprechen.

(§ 46 gilt ab 1. Jänner 2009)

§ 47 Kinderbetreuung

Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin hat den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Möglichkeit ein oder mehrere Kinderbetreuungsangebote zu stellen.

Die detaillierte Regelung erfolgt über Betriebsvereinbarung.

§ 48 Papamonat

Im Sinne der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bekennen sich die Arbeitgeber der Forschung Austria zur Einführung eines Papamonats.

Die detaillierte Regelung des Papamonats erfolgt über Betriebsvereinbarung.

(§ 48 gilt ab 1. Jänner 2010)

VERFALL VON ANSPRÜCHEN

§ 49 Präklusivfrist

Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind – sofern der Kollektivvertrag oder gesetzliche Bestimmungen nicht Gegenteiliges regeln – bei sonstigem

Verfall innerhalb von vier Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

SCHLICHTUNG

§ 50 Kollektivvertragsbeirat

(1) Zur Beilegung von Streitigkeiten aus der Auslegung des Kollektivvertrages, insbesondere im Hinblick auf die Einreihung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe oder die Erreichung der Qualitätskriterien iS des § 17 Abs 10, kann sowohl der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin als auch der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin einen überbetrieblichen Kollektivvertragsbeirat anrufen.

(2) Der überbetriebliche Kollektivvertragsbeirat ist eine gemeinsame Einrichtung der Kollektivvertragsparteien gem § 2 Abs 2 Z 6 ArbVG und wird paritätisch besetzt. Der Kollektivvertragsbeirat besteht aus vier fachkundigen Personen. Zwei Personen werden von der Interessenvertretung nominiert, die auf Arbeitnehmer- bzw Arbeitnehmerinnenseite den Kollektivvertrag abschließt, die anderen zwei von der auf Arbeitgeber- bzw Arbeitgeberinnenseite abschließenden

Interessenvertretung. Im Anlassfall kann die Beiziehung von externen Beratern und Beraterinnen beschlossen werden. Eingereichte Anträge sind binnen einer Frist von acht Wochen zu bearbeiten.

(3) Ein Antrag des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin auf Einrichtung des Kollektivvertragsbeirates ist bei FORSCHUNG AUSTRIA – Gemeinnützige Vereinigung zur Förderung der außeruniversitären Forschung, ein Antrag des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin bei der Gewerkschaft GPA einzubringen.

(4) Jene Interessenvertretung, bei der der Antrag eingereicht wurde, ist zuständig für die

a) Bestellung von zwei fachkundigen Personen;

b) Aufforderung an den Kollektivvertragspartner, gleichfalls zwei fachkundige Personen zu bestellen;

c) laufende Information des Kollektivvertragspartners über die durchgeführten Verfahrensschritte.

(5) Der Kollektivvertragsbeirat hat die Verfahrensregelungen des § 146 ArbVG zu beachten, sofern er keine Abweichungen oder keine eigene Geschäftsordnung beschließt. Die Grundsätze eines fairen Verfahrens sind hiebei jedenfalls zu gewährleisten.

(6) Die Entscheidung des Kollektivvertragsbeirates ist schriftlich auszufertigen und den Streitparteien sowie den Kollektivvertragsparteien nachweislich zuzustellen.

SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

§ 51 Erhöhung der SEG- und Schichtzulagen

Gemäß § 20 zustehende SEG- und Schichtzulagen gebühren **ab 1. 1. 2021** in einem **um 1,5 Prozent** erhöhten Ausmaß.

§ 52 Mitgliedschaft zu FORSCHUNG AUSTRIA ab dem 1. 6. 2006

(1) Für Unternehmen, deren Mitgliedschaft zum Verein FORSCHUNG AUSTRIA – Gemeinnützige Vereinigung zur Förderung der außeruniversitären Forschung nach dem 31. 5. 2006 begründet wird, können anlässlich des Beitritts zum Verein Übergangsregelungen zwischen den Kollektivvertragsparteien getroffen

werden, die eine zeitlich und/oder schrittweise Anwendung des Kollektivvertrages vorsehen.

(2) Vereinbarungen gemäß Absatz 1 haben als Ergänzung zum Kollektivvertrag zustande zu kommen. Die §§ 2 bis 17 ArbVG sind anzuwenden.

§ 53 Außer-Kraft-Treten von Regelungen

Mit In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages tritt der Forschungs-KV in der Fassung vom **1. 1. 2020** außer Kraft.

Die Schluss- und Übergangsbestimmungen der §§ 50 bis 54 des Forschungs-KV in der Fassung vom 1. 1. 2004 (*Anmerkung: dort als §§ 46–50 gereiht!*) bleiben weiterhin aufrecht.

§ 54 Ermächtigungen für Betriebsvereinbarungen

Der Kollektivvertrag ermächtigt die Betriebsvereinbarungspartner und -partnerinnen zu folgenden Themen Betriebsvereinbarungen abzuschließen:

- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Frauenförderung
- Fortbildungs- und Studiensabbaticals

- verpflichtende Schulungen für ArbeitnehmerInnen und Führungskräfte bezüglich Entwicklungsgespräche
- Papamonat
- Rufbereitschaft

§ 55 Gleichstellung

Sämtliche sich aus diesem Kollektivvertrag für Ehepartner/-innen / Eheschließung ableitende Ansprüche gelten in gleicher Weise für Partner/-innen in eingetragenen Partnerschaften.

(§ 55 gilt ab 1. Jänner 2013)

§ 56 Karenzierte Dienstverhältnisse

Karenzierte Dienstverhältnisse sind weiterhin als aufrechte Dienstverhältnisse zu behandeln. Während der Karenz abgeschlossene kollektivvertragliche IST- und KV-Erhöhungen gelten somit auch für karenzierte

Dienstverhältnisse. Beim ersten Gehalt nach der Karenz ist die allfällig erfolgte Erhöhung zu berücksichtigen.

Wien , am 27. November 2020

VEREIN FORSCHUNG AUSTRIA –
GEMEINNÜTZIGE VEREINIGUNG ZUR FÖRDERUNG
DER AUSSERUNIVERSITÄREN FORSCHUNG

MMag.^a Dr.ⁱⁿ Gabriele Ambros

Präsidentin Forschung Austria

Univ.-Doz. Dr. Siegfried Reich

Vorstandsmitglied

DI Anton Plimon

Vorstandsmitglied

Univ.-Prof. DI Dr. Wolfgang Pribyl

Vorstandsmitglied

DI Dr. Gerald Murauer

Vorstandsmitglied

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA

Vorsitzende

Karl Dürtscher

Geschäftsbereichsleiter

Mag^a. Helga Hons

stv. Geschäftsbereichsleiterin

Dr. Ursula Sauer

Verhandlungsleiterin

DI Ferdinand Golja

Bundesausschussmitglied

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Dr. Norbert Schnedl

Vorsitzen der GÖD

ANHANG

Auszug aus dem Kollektivvertrag

für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der außeruniversitären Forschung (Forschungs-KV)
in der Fassung vom 1. Jänner 2004

SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

§ 46 Verteiloption

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass bei zukünftigen Kollektivvertragsverhandlungen Modelle so genannter Verteiloptionen, das heißt nach der betrieblichen Gehaltssumme berechnete kollektivvertragliche Istgehaltserhöhungen auf Basis inner-

betrieblich ausgehandelter Betriebsvereinbarungen, in Anlehnung an § 49 Abs 2 bzw in Weiterentwicklung dieser Bestimmung verstärkt Berücksichtigung finden sollen.

§ 47 Verhältnis zu anderen Rechtsquellen

(1) Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen sind, sofern der Kollektivvertrag nicht Gegenteiliges regelt oder sie ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(2) Die Regelungen des Absatz 1 sind auch auf zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Kollektivvertrags bestehende Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge anzuwenden.

(3) Bestimmungen in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen, die auf Kollektivverträge, sonstige Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder auf in anderen Unternehmen geltende oder branchenübliche Richtlinien Bezug nehmen, werden mit In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags aufgehoben. Dies gilt auch für Hinweise auf Gesetze, Verordnungen und Erlässe, sofern diese Bestimmungen nicht ohnedies für das Arbeitsverhältnis unmittelbare Rechtsverbindlichkeit besitzen.

(4) Absatz 3 gilt auch für Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen, die keinen ausdrücklichen Verweis auf andere Rechtsquellen enthalten, die aber eine inhaltliche Übernahme dieser Rechtsquellen überwiegend vorsehen.

(5) Durch das In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags darf das bisher für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende laufende Entgelt einschließlich Überstundenpauschale nicht geschmälert werden. Jener Teil des Entgelts, der sich aufgrund eines arbeitsvertraglichen Verweises auf ein Mindestentgeltschema eines anderen Kollektivvertrags zum 31. 12. 2003 ergibt, darf in der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Höhe (individuelles Mindestgrundgehalt) durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(6) Abweichend von Absatz 3 bleiben günstigere Regelungen im Hinblick auf Biennien, Jubiläumsgelder und Abfertigungen für den Zeitraum von vier Jahren ab In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags aufrecht, falls diese Ansprüche innerhalb dieses Zeitraumes entstehen und falls der vertraglich vereinbarte Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. 1. 2001 liegt (Arbeitsverhältnisse mit Erwartungsschutz). Der Übergangszeitraum von vier Jahren kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu drei Jahre verkürzt oder auf bis zu acht Jahre verlängert werden, sofern zumindest gleich günstige Ansprüche für den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin gesichert sind.

§ 48 Einstufung bestehender Arbeitsverhältnisse – Stichtag

(1) Sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind spätestens bis zum 31. 1. 2004 einer ihrer Tätigkeit entsprechenden Beschäftigungsgruppe und einer ihren Kenntnissen und Erfahrungen entsprechenden Entwicklungsstufe zuzuordnen. In Zweifelsfällen kann der Kollektivvertragsbeirat angerufen werden.

(2) Die Zuordnung zur Beschäftigungsgruppe und zur Entwicklungsstufe ist dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin schriftlich mitzuteilen.

(3) Für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Kollektivvertrags bestehende Arbeitsverhältnisse gilt § 16 Abs 6 sinngemäß. Die erstmalige Vergabe von Erfahrungs- und Qualitätspunkten erfolgt zum ersten Stichtag nach In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags.

Beobachtungszeitraum ist hierbei, sofern ein Anspruch auf Biennien bestand oder besteht, der Zeitpunkt der Fälligkeit des letzten Bienniums, andernfalls der Zeitraum des vergangenen Jahres.

(4) Für Arbeitsverhältnisse, die einen Erwartungsschutz im Sinne des § 47 Abs 6 genießen, ist für den im Kollektivvertrag oder in der durch Kollektivvertrag ermächtigten Betriebsvereinbarung vorgesehenen Zeitraum das Entgelt entsprechend den Biennialvorrückungen und alternativ unter Berücksichtigung der erworbenen Erfahrungs- und Qualitätspunkte zu errechnen. Die im jeweiligen Monat für den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin günstigere Entgeltfindungsmethode ist heranzuziehen.

§ 49 Istgehälter – Erhöhungen

(1) Die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Kollektivvertrags gebührenden tatsächlichen Monatsgehälter (Istgehälter) werden ab **1. 1. 2004** wie folgt erhöht.

a) Für Arbeitsverhältnisse mit Regelungen, die auf den für die Elektrizitätsversorgungsunternehmen geltenden Kollektivvertrag (EVU-KV) verweisen, werden die Istgehälter um 2,4 Prozent erhöht.

b) Für Arbeitsverhältnisse mit Regelungen, die auf den für die Elektro- und Elektronikindustrie geltenden Kollektivvertrag verweisen, werden die Istgehälter nicht erhöht.

c) Für sonstige Arbeitsverhältnisse werden die Istgehälter um 1,85 Prozent erhöht.

(2) Ab 1. 1. 2005 sind die Istgehälter um 0,15 Prozent zu erhöhen. Anstelle der gleichmäßigen Erhöhung sämtlicher Istgehälter um 0,15 Prozent (individuelle Istgehaltserhöhung) kann durch Betriebsvereinbarung eine andere Verteilung der innerbetrieblichen Gehaltssumme unter den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vorgesehen werden (Verteiloption). Grundlage für die Berechnung der individuellen Gehaltserhöhung bzw der der Verteiloption zugrunde gelegten innerbetrieblichen Gehaltssumme sind die für Dezember 2004 gebührenden Gehälter.

(3) Als nächster Termin für Gehaltsverhandlungen wird der 1. 6. 2005 vorgesehen.

§ 50 Bestehende Dienstreiseregungen

(1) Die Bestimmungen der **§§ 26 bis 36** treten für die **Österreichisches Forschungs- und Prüfzentrum Arsenal GesmbH** erst mit **1. 1. 2005** in Kraft.

(2) Durch **Betriebsvereinbarung** kann ein In-Kraft-Treten **vor dem 1. 1. 2005** festgelegt werden.

ETHIK-VERTRAG

zum Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der außeruniversitären Forschung

EINLEITUNG

Der Ethik-Vertrag wird zwischen der **Forschung Austria** und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund** abgeschlossen. Der Ethik-Vertrag gilt für die ordentlichen Mitgliedsbetriebe der Forschung Austria, welche sich verpflichtet auf ihre Mitglieder zwecks Einhaltung der Richtlinien Einfluss zu nehmen.

Die Erarbeitung und Verbreitung von angewandter Forschung sind soziale Prozesse, die in jedem Stadium ethische Erwägungen und Entscheidungen erfordern. Forschungsunternehmen und Forscher/innen sollen sich der ethischen Aspekte von Wissensproduktion, -verwendung und -weitergabe stets bewusst sein.

Der vorliegende Ethik-Vertrag soll dazu dienen, (außeruniversitäre) Forschung für ethische Probleme ihrer Arbeit zu sensibilisieren und sie zu ermutigen, ihr

eigenes berufliches Handeln kritisch zu prüfen. Die folgenden Richtlinien befassen sich dabei insbesondere mit

- den Auswirkungen wissenschaftlichen Arbeitens hinsichtlich angestrebter Aufträge, Produkte und Forschungsergebnisse,
- den Regeln für die Zusammenarbeit innerhalb der Forschungsgemeinschaft, welche den Erkenntnissen und Richtlinien des Diversity Management folgen.

Der Begriff „außeruniversitäre Forschung“ umfasst im Folgenden die ausführenden Institutionen, und alle in ihnen tätigen Personen.

1 ETHISCHES GRUNDVERSTÄNDNIS

1. Außeruniversitäre Forschung wird alles in ihrer Verfügung stehende tun, um sichere Arbeitssysteme zu gewährleisten und Gefahren zu vermeiden, die das Leben, die Sicherheit oder die Gesundheit von Personen aufs Spiel setzen könnten. Sie wird dafür sorgen, dass bei der Ausübung ihrer Aufgaben Natur- und Sachschäden als Folge ihres Handelns oder aufgrund von Unterlassungen vermieden werden.

Außeruniversitäre Forschung wird stets alles Notwendige unternehmen, um das öffentliche Interesse in Fragen der Gesundheit und Sicherheit zu schützen.

2. Außeruniversitäre Forschung wird sich für die Achtung und Verteidigung der Menschenrechte einsetzen, einschließlich der Gewerkschaftsrechte und entsprechender internationaler Konventionen.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen das Recht haben, sich gewerkschaftlich zu organisieren, und sollen ihre spezifische Kompetenz in der Arbeitswelt und in ihren Gewerkschaften zum Tragen bringen.

3. Außeruniversitäre Forschung wird sich mit der Kultur, dem wirtschaftlichen und sozialen Hintergrund sowie mit allen einschlägigen Gesetzen, Regelungen und Vorschriften vertraut machen, die für die Tätigkeit in

dem jeweiligen Land gelten, in dem Aufträge abgewickelt und Forschungsleistungen erbracht werden.

4. Außeruniversitäre Forschung wird sich stets so verhalten, dass die berufliche Integrität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei der Ausübung ihrer Aufgaben nicht in Frage gestellt oder beeinträchtigt wird oder werden kann.

5. In außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden sich Personen in Führungspositionen im Besonderen dafür einsetzen,

- a)** dass demokratische Verhältnisse im Wirtschaftsleben gefördert werden, insbesondere bei Tarifverhandlungen und durch die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Unternehmen und am Arbeitsplatz
- b)** dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, bei organisatorischen Umstellungen oder dem Einsatz neuer Technologien, konsultiert und informiert werden im Hinblick auf mögliche Auswirkungen der Veränderungen am Arbeitsplatz
- c)** dass die Arbeitsbedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angemessen sind, und sie bestmöglich fördern

d) dass die Aus- und Weiterbildung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gefördert wird und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen angemessene Mittel für die berufliche Fortbildung bereitstellen.

6. Außeruniversitäre Forschung übernimmt gesellschaftspolitische und soziale Verantwortung. Ihre Empfehlungen, Entscheidungen und Aussagen können das Leben der Menschen beeinflussen. Bei der kritischen Reflexion von potenziellen Auswirkungen wird insbesondere darauf geachtet, dass diese je nach Geschlecht, nationaler, religiöser und ethischer Zugehörigkeit, Behinderung, Familienstand oder sexueller Orientierung von Personen unterschiedlich sein kann. Außeruniversitäre Forschung ist sich der Situation und immanenten Zwänge bewusst, die zu einem Missbrauch ihres Einflusses führen könnten. Sie wird geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass ein solcher Missbrauch und daraus resultierend nachteilige Auswirkungen auf Auftraggeber und Auftraggeberinnen, Forschungsteilnehmer und Forschungsteilnehmerinnen, Kooperationspartner und Kooperationspartnerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vermieden werden.

2 FORSCHUNG

2.1 Integrität und Objektivität

1. Außeruniversitäre Forschung strebt nach wissenschaftlicher Integrität und Objektivität im Nutzen der Auftraggeber und Auftraggeberinnen. Sie ist den bestmöglichen Standards in Forschung und beruflicher Praxis verpflichtet. Werden fachspezifische Urteile von Forschern und Forscherinnen abgegeben, so sind deren Arbeitsgebiete, ihr Wissensstand, ihre Fachkenntnis, ihre Methoden und ihre Erfahrungen eindeutig und angemessen darzulegen.

2. Bei der Präsentation oder Publikation von Forschungsergebnissen werden die Resultate ohne verfälschende Auslassung von wichtigen Ergebnissen dargestellt. Einzelheiten der Theorien, Methoden und Forschungsdesigns, die für die Einschätzung der Forschungsergebnisse und der Grenzen ihrer Gültigkeit wichtig sind, werden nach bestem Wissen mitgeteilt.

3. Außeruniversitäre Forschung soll in ihren der Öffentlichkeit zugänglichen Publikationen sämtliche für diese Arbeit relevante Finanzierungsquellen benennen. Sie ist sich bewusst, dass Publikationen im Konflikt mit den Interessen von Auftraggeber und Auftraggeberinnen stehen können. In Fällen, in denen die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit oder der Anspruch der Auftraggeber und Auftraggeberinnen das Recht zur Veröffentlichung eingrenzen, erfolgen Publikationsvorhaben nur in Absprache mit den betroffenen Personengruppen.

Wo das Recht auf den Schutz vertraulicher Aufzeichnungen verletzt werden würde, wird auf die Publikation verzichtet.

Außeruniversitäre Forschung achtet darauf, dass ihre Befunde nicht durch spezifische Interessen der Geldgeber und Geldgeberinnen verzerrt sind. Sie wird die Öffentlichkeit informieren, wenn die Offenlegung im öffentlichen Interesse ist.

rigkeit, Behinderung, Familienstand oder sexueller Orientierung von Personen unterschiedlich sein kann. Außeruniversitäre Forschung ist sich der Situation und immanenten Zwänge bewusst, die zu einem Missbrauch ihres Einflusses führen könnten. Sie wird geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass ein solcher Missbrauch und daraus resultierend nachteilige Auswirkungen auf Auftraggeber und Auftraggeberinnen, Forschungsteilnehmer und Forschungsteilnehmerinnen, Kooperationspartner und Kooperationspartnerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vermieden werden.

2.2 Rechte von Personengruppen, welche in die Forschungsarbeiten einbezogen sind

1. Das Befolgen von Regeln der wissenschaftlichen Methode kann ungünstige Konsequenzen oder spezielle Risiken für Institutionen, Individuen oder Gruppen nach sich ziehen. Es gilt, derartige Konsequenzen zu antizipieren, um negative Auswirkungen zu vermeiden.

2. Die Persönlichkeitsrechte von in die Untersuchungen einbezogenen Personen sind ebenso wie ihr Recht zur freien Entscheidung über die Beteiligung an Forschungsvorhaben zu respektieren. Nicht immer kann das Prinzip der informierten Einwilligung in die Praxis umgesetzt werden, zB wenn durch eine umfassende Vorabinformation die Forschungsergebnisse in nicht vertretbarer Weise verzerrt würden. In solchen Fällen muss versucht werden, andere Möglichkeiten der informierten Einwilligung zu nutzen.

Besondere Anstrengungen zur Gewährleistung einer angemessenen Information sind erforderlich, wenn die in die Untersuchung einbezogenen Individuen über einen geringen Bildungsgrad verfügen, einen niedrigen Sozialstatus haben, Minoritäten oder Randgruppen angehören.

3. Im Rahmen des Möglichen soll außeruniversitäre Forschung potenzielle Vertrauensverletzungen voraussehen. Verfahren, die eine Identifizierung von Personen oder Institutionen ausschließen, sollen in allen geeigneten Fällen genutzt werden. Besondere Aufmerksamkeit ist den durch die elektronische Datenverarbeitung gegebenen Möglichkeiten des Zugangs zu Daten zu widmen. Auch hier sind sorgfältige Vorkehrungen zum Schutz vertraulicher Informationen erforderlich.

4. Von untersuchten Personen erlangte vertrauliche Informationen müssen entsprechend behandelt werden; diese Verpflichtung gilt für alle Mitglieder der For-

schungsgruppe (auch Interviewer und Interviewerinnen, Codierer und Codiererinnen, Schreibkräfte etc), die über eine Datenzugriff verfügen. Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte und Projektleiter und Projektleiterinnen, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hierüber zu informieren und den Zugang zu vertraulichem Material zu kontrollieren.

2.3 Publikationen

1. Außeruniversitäre Forschung nennt alle Personen, die maßgeblich zu ihrer Forschung und zu ihren Publikationen beigetragen haben. Die Ansprüche auf Autoren- und Autorinnenschaft und die Reihenfolge der Autoren und Autorinnen sollen deren Beteiligung am Forschungsprozess und an der Veröffentlichung abbilden.

2. Daten und Materialien, die wörtlich oder sinngemäß von einer veröffentlichten oder unveröffentlichten Arbeit anderer übernommen wurden, müssen kenntlich gemacht und ihren Urhebern und Urheberinnen zugeschrieben werden. Verweise auf Gedanken, die in Arbeiten anderer entwickelt wurden, dürfen nicht wesentlich unterlassen werden.

3. In Zeitschriften sollte der kritische Austausch zwischen den Angehörigen des Faches gefördert werden.

4. Herausgeber und Herausgeberinnen und Redaktionen von Zeitschriften und Konferenzen sind einer fairen Beurteilung eingereicherter Beiträge ohne persönliche oder ideologische Vorurteile in angemessener Zeit verpflichtet. Sie informieren umgehend über Entscheidungen zu eingereichten Manuskripten.

5. Eine Veröffentlichungszusage ist bindend. Wurde die Publikation zugesichert, soll sie sobald wie möglich erfolgen.

2.4 Begutachtung

1. Wird außeruniversitäre Forschung um Einschätzungen von Personen, Manuskripten, Forschungsanträgen oder anderen Arbeiten gebeten, so sind solche Bitten um Begutachtung im Fall von Interessenskonflikten abzulehnen.

2. Zu begutachtende Arbeiten sollen vollständig, sorgfältig, vertraulich und in einem angemessenen Zeitraum fair beurteilt werden.

3. Begutachtungen, die im Zusammenhang mit Personalentscheidungen stehen, werden von allen Beteiligten vertraulich behandelt. An sie müssen unter den Gesichtspunkten der Integrität, der Objektivität und

der Vermeidung von Interessenskonflikten höchste Anforderungen gestellt werden.

4. Außeruniversitäre Forschung, die um Rezensionen von Büchern oder Manuskripten gebeten wird, welche sie bereits an anderer Stelle besprochen haben, soll diesen Umstand den Anfragenden mitteilen. Die Rezension von Arbeiten, bei deren Entstehung sie direkt oder indirekt beteiligt war, sollte sie ablehnen.

2.5 Die Zusammenarbeit mit Mitarbeiter(n)innen und Kooperationspartnern und Kooperationspartnerinnen

1. Außeruniversitäre Forschung muss sich bei Einstellungen, Entlassungen, Beurteilungen, Weiterbildung und Beförderungen, Gehaltsfestsetzungen, Arbeitszeitregelungen und anderen Fragen des Anstellungsverhältnisses, bei Berufungs-, Rekrutierungs- und Kooptationsentscheidungen, um Objektivität und Gerechtigkeit bemühen. Sie darf andere Personen nicht wegen ihres Alters, ihrer Geschlechtszugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer körperlichen Behinderung, ihrer sozialen oder regionalen Herkunft, ihrer ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit, ihrer Religionszugehörigkeit oder ihrer politischen Einstellungen benachteiligen.

2. Außeruniversitäre Forschung achtet insbesondere auf berufliche Rahmenbedingungen, welche allen Personengruppen eine aktive Beteiligung am Berufsleben ermöglichen. Dies betrifft

a) größtmögliche Unterstützung durch bauliche und (informations-)technische Maßnahmen,

b) größtmögliche Flexibilität von Arbeitszeiten und -orten,

c) Berücksichtigung individueller Lebensplanung bei der Festlegung von Terminen, Arbeitsplänen und gemeinsamen Aktivitäten,

d) Förderung und Anerkennung unterschiedlichster Leistungsformen (wie zB Präsentationstalent, Teamfähigkeit, Genauigkeit, Kreativität, etc) in ihrer Bedeutung für das Gesamtergebnis der spezifischen Forschungseinheit,

e) Geschlechts- bzw personengruppensensibler Sprachgebrauch, sowohl mündlich als auch schriftlich.

3. Sind freie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder andere Institutionen an einem gemeinsamen Projekt beteiligt, werden zu Beginn des Vorhabens bezüglich der Aufgabenverteilung, der Vergütung, des Datenzugangs, der Urheberrechte sowie anderer Rechte und Verantwortlichkeiten Vereinbarungen getroffen, die von alle Beteiligten akzeptiert werden. Die-

se können im Fortgang des Projekts aufgrund veränderter Bedingungen einvernehmlich korrigiert werden.

4. Außeruniversitäre Forschung darf Leistungen anderer nicht zu ihrem eigenen Vorteil ausnutzen und deren Arbeit nicht undeklariert verwerten.

5. Außeruniversitäre Forschung darf von niemandem – beispielsweise von Befragten, Auftraggebern und Auftraggeberinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kooperationspartnern und Kooperationspartne-

rinnen – persönliches oder geschlechtsspezifisches Entgegenkommen oder einen persönlichen oder beruflichen Vorteil erzwingen. Außeruniversitäre Forschung darf keine Zuwendungen, Verträge oder Forschungsaufträge akzeptieren, welche die in diesem Kodex festgehaltenen Prinzipien verletzen.

Personen, welche in Übereinstimmung mit dem Ethik-Vertrag die Öffentlichkeit informieren oder sich weigern, an Projekten zu arbeiten, welche die Richtlinien des Ethikvertrages verletzen, sind in ihrem Arbeitsverhältnis in keiner Weise zu benachteiligen.

3 DIE ETHIK-KOMMISSION

3.1 Zusammensetzung und Amtszeit

1. Die Ethik-Kommission besteht aus 4 Personen. Die Vertragspartner und Vertragspartnerinnen entsenden jeweils 2 Mitglieder nach einem Verfahren, das die jeweiligen Institutionen für sich festlegen.

2. Die Amtszeit der Ethik-Kommission besteht für die Dauer von 3 Jahren.

3. Die Ethik-Kommission gibt sich eine Satzung, in der sie ihr Vorgehen regelt und die durch die Institutionen bestätigt werden muss.

3.2 Aufgaben und Zuständigkeit

1. Die Ethik-Kommission soll:

- a)** die Mitgliedsbetriebe der Forschung Austria zu generellen ethischen Fragen beraten,
- b)** Anzeigen von Verstößen gegen den Ethik-Vertrag entgegennehmen und nach einer vermittelnden Beilegung streben,
- c)** die Vermittlung zwischen betroffenen Parteien bei der Beilegung ihrer Beschwerden organisieren,
- d)** Anhörungen der Parteien bei formellen Beschwerden über ein Fehlverhalten durchführen,
- e)** Maßnahmen an die Mitgliedsbetriebe der Forschung Austria empfehlen,

f) jährlich mindestens einmal über die Arbeit und die verhandelten Fälle den vertragsschließenden Parteien berichten und

g) zum Ende ihrer Amtsperiode überprüfen, ob den Vertragspartnern und Vertragspartnerinnen Änderungen und Ergänzungen auf der Grundlage gemachter Erfahrungen oder neu eingetretener Entwicklungen vorgeschlagen werden sollen.

3.3 Informationspflicht und Sanktionsempfehlungen der Ethik-Kommission

1. Befindet die Ethik-Kommission, dass kein ethischer Verstoß vorliegt, werden alle betroffenen Seiten darüber informiert, womit der Vorgang abgeschlossen ist.

2. Stellt die Ethik-Kommission im Verlauf der Anhörungen fest, dass ein Verstoß gegen den Ethik-Vertrag vorliegt, informiert sie alle davon betroffenen Seiten und gibt einen Bericht an die Vertragspartner und Vertragspartnerinnen.

Es können folgende Maßnahmen gesetzt werden:

- a)** Vorschläge zur Bereinigung und/oder Sanktionen anzuregen,
- b)** die Vorfälle an zuständige öffentliche Institutionen weiter zu melden.

VEREIN FORSCHUNG AUSTRIA –
GEMEINNÜTZIGE VEREINIGUNG ZUR FÖRDERUNG DER
AUSSERUNIVERSITÄREN FORSCHUNG

Univ.-Prof. DI Dr. Erich Gornik

Mag. Edmund Müller

Präsident

Vorstandsmitglied

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Hans Sallmutter

Karl Proyer

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter IV

Karl Heinz Aschbacher

DI Erwin Kubista

Bundesausschuss-Vorsitzende-Stv.

Bundesausschuss-Vorsitzende-Stv.

DI Andrea Rainer

Wirtschaftsbereichssekretärin

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Fritz Neugebauer

Monika Jantschitsch

Vorsitzender

Vorsitzende Bundessektion Unterrichtsverw.-
Wissenschaft

GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Wilhelm Beck

Peter Schaabl

Vorsitzender

Bundessekretär

Wien, am 16. 12. 2003

VEREINBARUNG

über die Information von freien Dienstverhältnissen (gültig ab 1. Juni 2006)

abgeschlossen zwischen dem **Verein FORSCHUNG AUSTRIA – Gemeinnützige Vereinigung zur Förderung der außeruniversitären Forschung** und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund**

(1) In Betrieben, für die der Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der außeruniversitären Forschung zur Anwendung kommt, ist der Betriebsrat im Interesse der Gesamtbelegschaft vom Abschluss freier Dienstverträge zu informieren.

(2) Die Information an den Betriebsrat hat zu umfassen:

den Namen des Vertragspartners, mit dem das freie Dienstverhältnis abgeschlossen wurde, den Beginn des freien Dienstverhältnisses, das Ende des freien Dienstverhältnisses, falls es auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde, die Honorarvereinbarung.

(3) Die Information an den Betriebsrat hat unverzüglich nach Abschluss des freien Dienstvertrages zu erfolgen.

VEREIN FORSCHUNG AUSTRIA GEMEINNÜTZIGE VEREINIGUNG ZUR FÖRDERUNG DER AUSSERUNIVERSITÄREN FORSCHUNG	
Univ.-Prof. DI Dr. Erich Gornik	Mag. Edmund Müller
Präsident	Vorstandsmitglied
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten	
Wolfgang Katzian	Karl Proyer
Vorsitzender	Geschäftsbereichsleiter IV
Karl Heinz Aschbacher	DI Erwin Kubista
Bundesausschuss-Vorsitzende-Stv.	Bundesausschuss-Vorsitzende-Stv.
DI Andrea Rainer	
Wirtschaftsbereichssekretärin	
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST	
Fritz Neugebauer	Monika Jantschitsch
Vorsitzender	Vorsitzende Bundessektion

Wien, am 16. 5. 2006

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/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/GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/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/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

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER 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 IG POINT-OF-SALE IG MIGRATION IG EDUCATION

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr 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