

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie
in der für die Angestellten der Stein- und
keramischen Industrie geltenden Fassung
mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. NOVEMBER 2020



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

**in der für die Angestellten der Stein- und
keramischen Industrie geltenden Fassung**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. NOVEMBER 2020

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 GPA-djp 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
gf. Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten steigen die **Mindestgehälter** und **IST-Gehälter** aller Verwendungsgruppen und Meistergruppen, sowie die **Lehrlingseinkommen** um **1,5 %** und bleibt die Kaufkraft erhalten!
- Darüber hinaus gibt es die Empfehlung des Fachverbands der Stein- und keramischen Industrie/WKO und der GPA-djp an die Unternehmen, eine Corona-Prämie in der Höhe von mindestens 100 Euro auszubezahlen.

GPA-djp Servicecenter:

Hotline: 05 0301-301,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Vertragschließende	7	§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	26
§ 2 Geltungsbereich	7	§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	26
§ 3 Geltungsdauer	7	§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats	26
§ 4 Normalarbeitszeit	8	§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane	26
§ 4a Mehrarbeit	10	§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung	27
§ 4b Nacharbeit (<i>gilt nicht für den FV Steiner-Keramik</i>)	10	§ 18a Praktikanten	27
§ 4c Altersteilzeit	10	§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter	28
§ 4d Andere Verteilung der Normalarbeitszeit für Produktionsangestellte	11	Gehaltsordnung 2019	28
§ 4e Selbstbestimmter ganztägiger Zeitausgleich bei Gleitzeit	14	§ 19a Telearbeit	31
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	14	§ 19b Brille für Bildschirmarbeit	32
§ 6 Nacharbeit	16	§ 19c Dienstjubiläen	32
§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung	16	§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen	33
§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenturlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit	16	§ 21 Einstellungsbeschränkungen	33
§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen	17	§ 22 Fachverbandsverhandlungen	33
§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG.	17	§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	34
§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)	18	§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel	34
§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten	18	Protokoll (authentische Interpretation §§ 11 und 12 RKV)	36
§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	19	Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)	36
§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall	19	Gemeinsame Erklärung zur Aus- und Weiterbildung	37
§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung	20	Protokollanmerkung vom 4. 11. 2003	37
§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	20	Pauschalentlohnungsvereinbarungen	37
§ 12 14. Monatsgehalt	20	Erläuterungen	38
§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte	21	Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG ...	41
§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	22	Muster für einen Dienstzettel gem § 15 Abs 2 RKV	43
§ 12c Urlaubsentgelt	22	Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gem § 19a RKV	45
§ 13 Behaltepflcht	23	Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit	47
§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen	23	Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)	47
§ 14 Diensterfindungen	23	Empfehlung betreffend Wiedereingliederungsteilzeit nach langem Krankenstand	47
§ 14a Verbesserungsvorschläge	24	Empfehlung zu altersngerechtem Arbeiten	48
§ 14b Ausbildungskosten	24	Gemeinsame Erklärungen der KV-Partner der Stein- und keramischen Industrie	
§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	24	– zur Altersteilzeit	49
		– zur Förderung betrieblicher Qualifizierungsaktivitäten	49
		Auszug aus dem KV vom 28. 10. 1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems	
		Artikel V Übergangsbestimmungen	50
		Artikel VI	52
		Artikel VII Sonstige Bestimmungen	52
		Artikel VIII	53

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss		§ 11 Tod naher Angehöriger	67
§ 1 Geltungsbereich	54	§ 12 Erkrankung und Unfälle	68
§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit	54	§ 13 Höhere Gewalt	68
§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde	55	§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung	68
§ 4 Allgemeine Bestimmungen	55	§ 15 Abtretung von Ansprüchen	68
§ 5 Arbeitszeit	56	§ 16 Sondereinbarungen usw	68
§ 6 Geltungsbeginn	56	§ 17 Schlichtungsverfahren	69
		§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	69
Kollektivvertrag über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppen		Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen	
§ 1 Geltungsbereich	57	§ 1 Geltungsbereich	70
§ 2 Zeitvorrückung	57	§ 2 Kilometergeld	70
§ 3 Vorgangsweise	58	§ 3 Rechnungslegung und Nachweis	71
§ 4 Geltungsbeginn	58	§ 4 Verfall der Ansprüche	71
Zusatzkollektivvertrag Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen		§ 5 Sondereinbarungen usw	71
§ 1 Geltungsbereich	59	§ 6 Schlichtungsverfahren	72
§ 2 Geltungsdauer	59	§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	72
§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen	59	Zusatzkollektivvertrag über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	
Abs 1 Allgemeines	59	Artikel I Geltungsbereich	73
Abs 2 Begriff der Dienstreise	60	Artikel II SEG-Zulagen	73
Abs 3 Bemessung der Reisedauer	60	§ 1 Anspruchsberechtigung	73
Abs 4 Fahrtvergütung	60	§ 2 Definition	73
Abs 5 bis 8 Reiseaufwandsentschädigung	60	§ 3 Höhe der Zulagen	74
Abs 9 Sonstige Aufwendungen	61	§ 4 Pauschale	74
Abs 10 Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung	61	§ 5 Arbeitsplatzbewertung	75
Abs 11 Fahrtvergütung	61	§ 6 Geltendmachung	75
Abs 11a Überstunden auf Dienstreisen	61	Artikel III Einführungsvorschriften	75
Abs 12 Reisen in das Ausland	61	§ 1 Anrechnung	75
Abs 13 Verfall von Ansprüchen	61	§ 2 Herausrechnung	75
§ 4 Trennungskostenentschädigung ...	61	Artikel IV 13. und 14. Monatsgehalt	76
§ 5 Messegeld	62	Artikel V Geltungsbeginn	76
§ 6 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel	63	Kollektivvertrag 2020: Ist-Erhöhung, Rahmenrechtsänderungen und Gehaltsordnung 2020	
Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen		I. Geltungsbereich	77
§ 1 Geltungsbereich	64	II. Erhöhung der Istgehälter	77
§ 2 Auslandsdienstreisen	64	III. Mindestgrundgehälter	77
§ 3 Reisevorbereitung	64	IV. Überstundenpauschalien	78
§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen	64	V. Änderungen im Rahmenkollektivvertrag Angestellte	78
§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten	65	VI. Änderungen im Zusatzkollektivvertrag Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen .	78
§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe	65	VII. Empfehlung	78
§ 7 Aufwandsentschädigung	65	VIII. Geltungsbeginn	79
§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit	67	Gehaltsordnung 2020	80
§ 9 Familienheimfahrt	67	Zusatzinformation:	
§ 10 Unfallversicherung	67	Gehaltsordnungen 2019–2010	81

Impressum: letzte Umschlagseite

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der **Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft** einerseits und dem **Öster-**

reichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Stein- und keramischen Industrie;

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

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

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

weit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) Für Pflichtpraktikanten und Volontäre;

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

(gilt ab 1. November 1998)

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden. (Siehe Einstellungsbeschränkungen § 21, Z 1, 2, 3, Seite [33](#))

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis einschließlich 1. November 2020 eingearbeitet.)

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

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

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 19 Abs 3) und Vereinbarungen, die gemäß § 22 Abs 1 lit d) und e) getroffen worden sind, können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem

Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Die Bestimmungen über die Höhe der Lehrlingsentschädigungen für Lehrlinge (§ 18) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

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

§ 4 Normalarbeitszeit*)

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

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

(Siehe auch Anhang I: Kollektivvertrag „Erweiterte Öffnungszeiten - Ladenschluss“, Seite 54)

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

(Abs 2a gilt ab 1. November 1994)

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeit-

ausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung bzw wenn kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung, kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) erstreckt werden.

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

Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubs kein Anspruch auf Zeitausgleich (das heißt, keine Zeitgut-schrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die aufseiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen, soweit nicht seinerzeit ausdrücklich Mehrarbeit im Sinne von § 4a angeordnet wurde. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vonseiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

(4) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 42 (43 für die Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppen Natursteinindustrie sowie Sand-, Kies- und Transportbetonindustrie) Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Für Angestellte, bei denen ein Arbeitszusammenhang mit den ArbeiterInnen nicht gegeben ist, gelten statt 42 (43) Stunden 40 Stunden. Die Fest-

*) §§ 4, 4a und 5 aus dem Kollektivvertrag für Arbeitszeitverkürzung vom 17. Oktober 1988

legung der betreffenden Angestellten ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorzunehmen. Ein Unterschreiten der Untergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich gemäß § 4 Abs 3 dieses Kollektivvertrages in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird.

Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Falle des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise aufgrund von Schichtplänen entfallen.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist in Betrieben gemäß § 40 ArbVG nur mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Erfolgt binnen zwei Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens zwei Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Abs 3 erfolgt.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (zB Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

Der Zeitausgleich hat innerhalb des Durchrechnungszeitraumes bzw eines Ausgleichszeitraumes zu erfolgen. Dafür gelten die Bestimmungen des Absatzes 2 sinngemäß. Jedoch darf der Ausgleichszeitraum unter Einrechnung des Durchrechnungszeitraumes insgesamt 52 Wochen (1 Jahr) nicht überschreiten. Die Vereinbarungen müssen beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

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

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.

Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vorneherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung, und dort, wo kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarungen, kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleich bleibendem Schichtsystem (zB Dreischichtbetrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

(Der letzte Satz gilt ab 1. November 1989)

(6) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

(7) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs 1 bis 5 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs 6 in Frage kommen, gilt für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

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

(9) Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Gilt für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher Früh-

schluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung. Wird am 24. und 31. 12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 11. 2018)

(10) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn

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

§ 4a Mehrarbeit

(1) Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit. Für die Mehrarbeit gebührt ab 1. April 1992 ein Zuschlag von 25 %, ab 1. Oktober 1992 ein Zuschlag von 50 %.

Die Mehrarbeit wird nicht auf das erlaubte Überstundenausmaß angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 2 bis 5. Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestim-

mungen zulässig ist, die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz und in den Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 42 (43) Stunden nicht überschritten werden. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig. Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50 %iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

§ 4b Nachtarbeit

(gilt nicht für den FV Stein-Keramik)

§ 4c Altersteilzeit*)

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

teilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. 3. 2001 vereinbart haben.

(Abs 1 in der Fassung ab 1. 11.2003)

(2)

a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Al-

*) *(gilt ab 1. November 2000)*

tersteilzeitbeginn ab 1.1. 2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

- b)** Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- c)** Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- d)** Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- e)** Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- f)** Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

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

Protokollanmerkung vom 4. November 2003:

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

§ 4d Andere Verteilung der Normalarbeitszeit für Produktionsangestellte

Die folgenden Bestimmungen gelten für Angestellte, deren Tätigkeit in direktem Zusammenhang mit der Produktion steht. Voraussetzung für die Möglichkeit der Anwendung dieser Bestimmungen ist eine Vereinbarung im korrespondierenden Arbeiterbereich.

(1) In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 von 38,5 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

Im Sinne des § 11 Abs 2 und 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

(2) Verteilung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes und einer Bandbreite

2.1 Durchrechnungszeitraum

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von längstens 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38,5 Stunden nicht überschreitet.

2.2 Bandbreite

2.2.1. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit kann innerhalb einer Bandbreite von 32 bis 45 Stunden erfolgen. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten.

Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Ziffer 7 nicht angewendet werden.

2.2.2. Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 135 Zeitausgleichstunden nach der 38,5. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden. Für diese Zeitausgleichstunden gebührt ein Zeitzuschlag. Dieser Zeitzuschlag beträgt 15 % pro Stunde.

Mit Ausnahme bei befristeten Arbeitsverhältnissen, bei Arbeitskräfteüberlassung und bei Schichtarbeit kann anstelle des Zeitzuschlages in dieser Betriebsvereinbarung beziehungsweise in Betrieben ohne Betriebsrat in den schriftlichen Einzelvereinbarungen vereinbart werden, dass der Zuschlag in Entgelt gebührt. Grundlage für die Berechnung des Zuschlages bildet die Normalarbeitsstunde gemäß § 5 Abs 2.

2.2.3. Ist das Maximum von 135 Zeitausgleichstunden - ohne Berücksichtigung der Zeitzuschläge - im Sinne der Ziffer 2.2.2 erster Satz innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes erreicht, ist ein weiterer Erwerb solcher Zeitausgleichstunden - auch in weiteren Durchrechnungszeiträumen innerhalb dieser 52 Wochen - nicht zulässig.

2.2.4. Ist der Zeitausgleich zur Herbeiführung der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes nicht möglich, so kann ein positiver Stundensaldo in den nächsten sechs Kalenderwochen ausgeglichen werden. Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben, einschließlich jener die aus Zeitzuschlägen entstanden sind, wie Überstunden mit 50 % abzugelten.

2.2.5. Ein Unterschreiten der Bandbreitenuntergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird. Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Fall des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs 3 AZG und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise aufgrund von Schichtplänen entfallen. Jedoch darf auch in diesem Fall die so festgelegte Normalarbeitszeit 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten, ausgenommen sind davon Regelungen mit teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als drei Schichten gemäß Ziffer 5, letzter Satz.

2.3 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

2.3.1. Ein Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzulegen.

2.3.2. Ein Durchrechnungszeitraum von über 13 Wochen bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner festzulegen. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist ein solcher Durchrechnungszeitraum schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Diese schriftliche Vereinbarung bedarf für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 40 ArbVG der Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt.

2.3.3. Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des Durchrechnungszeitraumes

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Aus Zeitzuschlägen erworbene Zeitguthaben sind wie Überstunden mit 50 % abzugelten.

(3) Beibehaltung der Betriebslaufzeit und Einarbeiten nach Kollektivvertrag (ohne Bandbreite im Durchrechnungszeitraum)

3.1 Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen.

Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 3 Z 1 des Kollektivvertrages.

3.2 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig. Die Vereinbarung muss beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

(4) Zeitausgleich

Ist die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen, gelten folgende Bestimmungen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Gehaltsabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 3 für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (dh keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich); dies gilt nicht für eine Arbeitszeitverteilung in der Bandbreite.

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu werten und zu

bezahlen. Dasselbe gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß ARG bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

(5) Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen.

Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach Nachtschwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung von 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleichbleibendem Schichtsystem (zB 3-Schichtbetrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

Gemäß § 4a Abs 4 AZG kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als drei Schichten bis zu 56 Stunden betragen.

(6) Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs 1 Ziff 2 ArbVG jeweils 2 Wochen im vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

(7) Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung

der Normalarbeitszeit im Sinne dieses Paragraphen. Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %. Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für

die Anordnung von Überstunden nach § 6 (2) AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

§ 4e Selbstbestimmter ganztägiger Zeitausgleich bei Gleitzeit

Die Gleitzeitvereinbarung muss vorsehen, dass ein Zeitguthaben bis zu sechsmal pro Jahr selbstbestimmt ganztägig, nicht zusammenhängend, verbraucht werden kann. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer mit einer All-Inclusive-Vereinbarung. Jene Überstunden, die durch ein Überstundenpauschale abgedeckt sind, können nicht zur Konsumation von ganztägigem Zeitausgleich

herangezogen werden. Vor dem 1. 9. 2018 bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unverändert aufrecht. Die Betriebsvereinbarung kann in besonders berücksichtigungswürdigen gerechtfertigten Fällen (zB Bindung an Öffnungszeiten, Einzelbesetzungen etc) Ausnahmen vom Anspruch auf den ganztägigen Verbrauch von Zeitguthaben vorsehen.

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird.

Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Die Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

(1a) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 2 bis 5 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird.

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

In die Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen. (Der zweite Absatz gilt ab 1. November 1990.) Für die Berechnung der Normalarbeitsstunde ist das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

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

(3a) Hinsichtlich der Abgeltung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Angestellte anstelle des Überstundenentgelts für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1,5 Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

(gilt ab 1. November 1989)

(3b) Die 11. und 12. Tagesarbeitsstunde sowie jene Stunden ab der 51. Wochenarbeitsstunde werden mit einem 100-prozentigen Zuschlag vergütet, sofern diese Stunden ausdrücklich als Überstunden angeordnet wurden. Dieser Zuschlag gebührt nicht bei Gleit-

zeit (vom Arbeitnehmer selbst gewählte Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit), bei betrieblich vereinbarter 4-Tage-Woche und für Produktionsangestellte in Betrieben der Transportbetonindustrie und Betrieben mit Asphaltmischanlagen, wenn in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Wegen der Umsetzung der elektronischen Zeitaufzeichnung wird der Geltungsbeginn für die Regelung des Zuschlags ab der 51. Wochenarbeitsstunde bis zum ehestmöglichen Zeitpunkt der Umsetzung aufgeschoben; die Regelung tritt spätestens jedoch mit 1. 1. 2020 für alle Betriebe in Kraft. Durch Betriebsvereinbarung kann der Geltungsbeginn für die Regelung des Zuschlags für die 11. und 12. Tagesarbeitsstunde bis längstens 31. 12. 2019 aufgeschoben werden.

(gilt ab 1. November 2019)

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

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

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

Hinweis: *Siehe Anmerkung 1, Seite 38*

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 Abs 9 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 Prozent ohne Grundvergütung.

Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs 9 zweiter Satz nach

der für die ArbeiterInnen geltenden Regelung richtet, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 Prozent ohne Grundvergütung.

Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundenvergütung mit 100 Prozent Zuschlag.

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

(gilt ab 1. November 1992)

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

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

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

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

** Auf bestehende Pauschalien ist bezüglich der Mehrarbeit (§ 4a) Artikel III (3) des Zusatzkollektivvertrages vom 17. 10. 1988 anzuwenden.*

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

§ 6 Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des be-

treffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.

§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

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

- a) bei eigener Eheschließung 3 Tage
- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage
- c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin 1 Tag
- d) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Tag
- e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) 3 Tage
- f) beim Tod der Stiefeltern oder Stiefgeschwister 1 Tag
- g) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- h) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
- i) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte . 3 Tage
- j) beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Tag

[lit f) ab 1. November 2009]

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

(3) Im Falle des Abs 1 lit d) gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag des Angestellten fällt.

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

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

Hinweis: Siehe Anmerkung 2, Seite [38](#)

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

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule beziehungsweise nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzu-

rechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

(2) Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für

diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

(3) Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl 1985/292 idgF) ist dem Angestellten auf sein Verlangen **unbezahlte Freizeit** insgesamt im Ausmaß **bis zu 2 Wochen** im Kalenderjahr zu gewähren.

(gilt ab 1. Jänner 2000)

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen.

Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

(4) HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 16 ff Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl 512/94 sich bei gegebenen betrieblichem Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche.

Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

(Abs 4 gilt ab 1. November 1994)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine

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

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

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs 1 des

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

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

(1) Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem § 23a Abs 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1. 11. 2000. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 10. 2000 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

Karenzurlaube nach dem 1. 11. 2018 werden im Sinne des Absatzes (1) bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten pro Kind angerechnet.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 11. 2018)

Die folgenden Bestimmungen gelten ab 1. November 2003

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

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

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

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

§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten

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

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

**) Siehe auch § 15 Abs 8 (Anrechnung als Verwendungsgruppenjahre, Seite 25) sowie § 19c Abs 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen, Seite 33)*

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

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

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

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

(Der letzte Absatz gilt ab 1. 11. 2003)

§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall

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

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

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

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

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

* **Hinweis:** Siehe Anmerkung 3, Seite [38](#)

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Min-

derjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b) Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben (nur Kinder) und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(Abs 5 letzter Satz idF ab 1. November 2009)

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

(Gilt ab 1. November 2006)

*) (gilt ab 1. November 2002)

§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

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

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

* **Hinweis:** Siehe Anmerkung 4, Seite [38](#)

§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [36](#)

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (-fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß

§ 16 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.*)

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

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

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 12 14. Monatsgehalt

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [36](#)

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

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

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen. Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen. Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs 1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingsentschädigung) gebührenden Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

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

Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

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

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

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

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss (14. Gehalt) in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.*

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

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

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass anstelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des

§ 5 Abs 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

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

Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Aus-

zahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem Angestellten innerhalb von 5 Jahren (bis 31. Oktober 1990: innerhalb von 3 Jahren) vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

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

menhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

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

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

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

Absatz 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. 10. 1997).

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

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

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

(Berechnungsbeispiel siehe Anmerkung 5, Seite 39)

§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

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

rechnungsgrundlagen des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen.

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

§ 12c Urlaubsentgelt

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleis-

tet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstunden-durchschnittes auszuschneiden. Um die ausgeschiede-

nen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages (1. November 1991) in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw 12 Kalen-

dermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

§ 13 Behaltepflicht

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

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

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

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

§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen

Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablauf-

zeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem (der) Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen.

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

§ 14 Diensterfindungen

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

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

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

§ 14a Verbesserungsvorschläge

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

§ 14b Ausbildungskosten

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

§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Angestellten werden nach Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 19 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

Hinweis: *Siehe Anmerkung 7, Seite [40](#)*

(2a) Praxiszeit:

Bei Angestellten, die noch keine Angestelltentätigkeit verrichtet haben, kann in Verwendungsgruppe II während der ersten 6 Monate, in Verwendungsgruppe III und IV während der ersten 9 Monate durch Vereinbarung das Mindestgrundgehalt im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr um bis zu 5 % unterschritten werden. Diese Praxiszeit wird durch im Betrieb verbrachte Ausbildungszeiten oder im Rahmen einer Verwendung im Sinne des Angestelltengesetzes verkürzt.

(gilt ab 1. Mai 1997)

(3) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

In der Verwendungsgruppe I sind 3 Gehaltsstufen (2 Biennien) vorgesehen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres wird der Angestellte unter Anwendung der Umstufungsregel des § 15 Abs 11 in die VG II umgestuft. Erfolgt diese Umstufung nach Vollendung des 4. Verwendungsgruppenjahres in der VG I, bleibt der bisherige Vorrückungstichtag durch die Umstufung in die VG II unberührt.

In den Verwendungsgruppen II bis Va und M I bis M III, M IV sind 6 Gehaltsstufen (5 Biennien), vorgesehen, in Verwendungsgruppe VI 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

(gilt ab 1. Mai 1997)

Ab 1. Mai 1997 wird eine Verwendungsgruppe IVa und Va eingeführt.

(4) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe beziehungsweise vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

(5) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterIn sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird.

Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein(e) Angestellte(r) ab dem 1. Jänner 1971 von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wurde beziehungsweise wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Abs 9 nicht anzuwenden. Dieser Absatz gilt mit Ausnahme des zweiten Satzes auch für jene Meister, die bereits vor dem 1. Jänner 1971 ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

(6) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes

entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

(6a) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem - erforderlichenfalls übersetztem - Nachweis unter denselben Voraussetzungen wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten im Sinne der Absätze (4) und (9) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen (gilt für alle ab 1. 11. 1999 vorzunehmenden Einstufungen).

(7) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl Nr 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBl Nr 679/1986, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind ab 1. 1. 1992 nach Maßgabe des § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, BGBl Nr 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.

(8) Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gem §§ 15-15i MSchG sowie 2-6 und 9 EKUG werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1. 10. 1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1. 11. 2000 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, welche nach dem 31. 10. 2011 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von bis zu insgesamt 16 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Wenn für Karenzurlaube, welche vor dem 1. 11. 2011 begonnen haben, bereits 10 Monate angerechnet wurden, so können für folgende Karenzurlaube noch bis zu 6 weiteren Monaten angerechnet werden.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 11. 2011)

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, welche nach dem 1. 11. 2018 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten insgesamt als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 11. 2018)

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, welche nach dem 1. August 2019 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten pro Kind als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 11. 2019)

(9) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder

bei verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

(gilt ab 1. Mai 1997; bis 30. 4. 1997 10 Verwendungsgruppenjahre)

(10) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(11) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat. Bei Angestellten, deren tatsächliches Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen das tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe anzuwenden.

Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung beziehungsweise durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

(gilt ab 1. Mai 1997)

(11a) Die Bestimmungen des Abs 11 wurden durch Kollektivverträge über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe ergänzt.

(12) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Fall von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten DienstnehmerInnen, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch den für den jeweiligen Fachverbandsbereich

geltenden Teiler für die Normalarbeitsstunde zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden mal 4,33) ergibt.

§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstand-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Angestellten zustehenden Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Angestellten der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgrundgehaltes entspricht; ist

dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende nachzuzahlen.

(2) Nicht anrechenbar sind Remunerationen, durch die die oben genannten Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar.

§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats

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

ches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

(gilt ab 1. November 1999)

§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorien wie folgt übersteigen:

Aufseher um	15 %
Meister und Montageleiter um	20 %
Obermeister um	25 %

Der Bezug der Meister, Steiger, Montageleiter, Obermeister und Obersteiger muss mindestens den Akkordrichtsatz beziehungsweise Gedingerichtlohn der unterstellten ArbeiterInnen erreichen.

§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. November 2020 im

	I	II
1. Lehrjahr	€ 728,26	€ 936,34
2. Lehrjahr	€ 905,13	€ 1.191,23
3. Lehrjahr	€ 1.186,03	€ 1.456,53
4. Lehrjahr*	€ 1.560,56	€ 1.664,60

* Gilt für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der am 1. September 1998 geltenden Ausbildungsvorschriften.

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

b) Zeiten, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, gelten als zurückgelegte Lehrzeit im Sinne obiger Einstufung (bei Anrechnung von zum Beispiel 126 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

c) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

(Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 beginnen. Bis zu dem angeführten Zeitpunkt hatten 70 % der Lehrlingsentschädigung zu verbleiben.)

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

Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

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

Arbeitnehmer/innen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 823,98 ab 1. November 2020. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im Gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

(Abs d idF ab 1. 11. 2020)

e) Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die Vorlehre oder teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im Gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

§ 18c gilt sinngemäß für Arbeitnehmer/innen, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

§ 18a Praktikanten*)

(1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs 2 lit b) (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine

monatliche Vergütung mindestens in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr (Tabelle I bzw II).

*) (§ 18a gilt ab 1. November 1998)

(2) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw II). Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach Vollendung des

18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

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

§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter

(In der ab 1. November 1999 geltenden Fassung)

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Industriegruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die in § 22 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Im Zweifel ist die Auslegung des Begriffes „Großbetrieb“ im Sinne der Verwendungsgruppe VI Fachverbandsverhandlungen vorbehalten.

(3) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in eigenen Gehaltsordnungen festgelegt.

Gehaltsordnung 2020

gültig ab 1. November 2020
in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u 2.	1.835,40	2.079,03	2.487,79	3.178,32	3.493,68	4.221,82	4.642,02	6.119,44	2.802,52	3.255,55	3.450,81	3.689,15
n. 2.	1.916,87	2.173,44	2.612,66	3.341,54	3.673,31	4.436,01	4.877,72	6.575,65	2.802,52	3.255,55	3.450,81	3.895,85
n. 4.	1.998,34	2.267,85	2.737,53	3.504,76	3.852,94	4.650,20	5.113,42	7.031,86	2.899,22	3.392,43	3.595,43	4.102,55
n. 6.		2.362,26	2.862,40	3.667,98	4.032,57	4.864,39	5.349,12	7.488,07	2.995,92	3.529,31	3.740,05	4.309,25
n. 8.		2.456,67	2.987,27	3.831,20	4.212,20	5.078,58	5.584,82	7.944,28	3.092,62	3.666,19	3.884,67	4.515,95
n. 10.		2.551,08	3.112,14	3.994,42	4.391,83	5.292,77	5.820,52		3.189,32	3.803,07	4.029,29	4.722,65

Verwendungsgruppenschema

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

Kaufmännische, administrative und technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Hilfs- und Servicekräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (zB MaschinschreiberInnen

nen nach Konzept, WerkstättenschreiberInnen bzw LohnschreiberInnen, KopistInnen);

Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten).

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbei-

tungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Angestellte der Verwendungsgruppe I nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres in I.

(Letzter Satz gilt ab 1. Mai 1997)

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

Schreibkräfte,

FakturistInnen mit einfacher Verrechnung,

TelefonistInnen mit Auskunftserteilung (Info-, Helpdesk),

WerkstättenschreiberInnen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte in Sekretariat, Büro, Betrieb, Lager und Versand,

qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch Buchungsarbeiten durchführen, soweit sie nicht auch eine der in VwGr. III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen,

LohnrechnerInnen (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers/einer Lohnschreiberin ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen),

InkassantInnen,

VerkäuferInnen im Detailgeschäft,

Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Technische ZeichnerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Krankenpflegehilfsdienste.

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig erledigen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen,

SekretärInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Schreibkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit besonderer Verwendung, insbesondere mit einer verwendeten Fremdsprache,

Bürokräfte bzw SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen,

Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),

Lohn- und GehaltsverrechnerInnen (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners/einer Lohnrechnerin hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlungsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt, durchführen),

TelefonistInnen mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache,

Helpdesk-MitarbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit inhaltlichen und fachlichen Beratungsaufgaben,

KassierInnen in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen oder solche, die einem Hauptkassier/einer Hauptkassierin unterstehen,

StatistikerInnen,

MagazineurInnen,

ExpedientInnen (ausgenommen PostexpedientInnen),

RegistralurleiterInnen,

Programmiertätigkeiten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

VertreterInnen,

VerkäuferInnen im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen,

Krankenpflegepersonal im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Technische ZeichnerInnen (HilfskonstrukteurInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

TeilkonstrukteurInnen,

TechnikerInnen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),

ArbeitsvorbereiterInnen,

Ablauf-(Termin-)KordinatorInnen und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

ZeitnehmerInnen, QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter

sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,

SekretärInnen, die auch schwierige SachbearbeiterInnen-(ReferentInnen-)Tätigkeiten selbstständig ausführen,

selbstständige BuchhalterInnen bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen auch BilanzbuchhalterInnen), selbstständige KassierInnen in Betrieben mit mehr als 50 DienstnehmerInnen,

HauptkassierInnen,

selbstständige EDV-SpezialistInnen (zB ProgrammiererInnen, SystemanalytikerInnen, SpezialistInnen für Datenschutz und Netzwerksicherung), NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

SachbearbeiterInnen im Versand (VersandleiterInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

VertreterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),

selbstständige FilialeiterInnen,

HauptmagazineurInnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

KonstrukteurInnen,

TechnikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),

technische SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB technische Ein- und VerkäuferInnen, Helpdesk-MitarbeiterInnen),

selbstständige ArbeitsvorbereiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbstständige Ablauf-(Termin-)PlanerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbstständige Vor- und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

EntwicklungstechnikerInnen,

Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Controller und RevisorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

AuditorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IVa

(gilt ab 1. Mai 1997)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe IV, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.

Anmerkung: Unter erheblichem Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

BilanzbuchhalterInnen,

StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,

LeiterInnen des Personalbüros,

EinkäuferInnen, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,

Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern,

EDV-LeiterInnen mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie,

selbstständige EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung,

SystemanalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,

Betriebsärzte/Betriebsärztinnen,

DolmetscherInnen (DiplomdolmetscherInnen, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

leitende KonstrukteurInnen,

SachbearbeiterInnen für besondere Entwicklungsaufgaben,
 VertreterInnen mit besonderen technischen Kenntnissen,
 technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
 Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
 LeiterInnen des Controllings im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe Va

(gilt ab 1. Mai 1997)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI verrichten.

Anmerkung: *Unter erheblichem Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.*

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:

ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden,	} in Großbetrieben, (siehe § 19, Abs 2, Seite 28)
Betriebsleiter	
Chefingenieure	
Chefkonstrukteure	
leitende Chemiker	

LeiterInnen der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

Gruppe Meister

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Verwendungsgruppe M II

Meister

- ohne abgeschlossene Fachschule
- mit abgeschlossener Fachschule oder der Tätigkeit entsprechender abgeschlossener facheinschlägiger Meister- bzw Konzessionsprüfung

Fachschulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen. Zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen. Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung.

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss nachzuweisen.

Verwendungsgruppe M III

Obermeister

§ 19a Telearbeit

Hinweis: *Siehe Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit, Seite [45](#)*

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

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen,

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

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrundezulegen.

§ 19b Brille für Bildschirmarbeit

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

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

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

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

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

§ 19c Dienstjubiläen

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

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

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsgehältern.

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

Übergangsbestimmung:

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

(3)

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

angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.

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

c) Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1. 11. 1995 und 1. 11. 1998, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31. 3. 1999 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde.

d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1. 11. 1995, besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.

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

f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(gilt ab 1. November 1998)

(4) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9b Abs 1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 31. 10. 2001 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite

bzw folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

(gilt ab 1. November 2001)

§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

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

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

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

§ 21 Einstellungsbeschränkungen

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

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

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

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

§ 22 Fachverbandsverhandlungen

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

a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen. Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen drei Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

b) Interpretationen der Verwendungsgruppen.

c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.

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

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

f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

(2) Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit d) und e) genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sektion Industrie der Kammer der gewerblichen Wirt-

schaft für Vorarlberg beziehungsweise deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch - abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs 6 letzter Satz - für

den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

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

§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

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

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen

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

2.

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 30. November 1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 30. November 1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.

c) Der Zusatzkollektivvertrag vom 31. Oktober 1990 betreffend SEG-Zulagen.

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

14. Der Zusatzkollektivvertrag vom 5. November 1981 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

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

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

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

Wien, am 1. November 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:

Abg z NR Ing. Leopold Maderthaler

Der Generalsekretär:

DDr. Karl Kehrer

SEKTION INDUSTRI DER BUNDESKAMMER
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Obmann:

Dkfm. R. Engelbert Wenckheim

Der Syndikus:

Dr. Friedrich Placek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Vorsitzende:

Eleonora Hostasch

Der Zentralsekretär:

Hans Sallmutter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRI UND GEWERBE

Der Vorsitzende:

Erwin Reichhardt

Der leitende Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

PROTOKOLL

Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde)

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall

der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

18. September 1995

BILDUNGSKARENZ

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen.

Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Wien, am 19. Oktober 1998

Sektion Industrie
der Wirtschaftskammer Österreich

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung

gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.

PROTOKOLLANMERKUNG VOM 4. 11. 2003

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren die Bildung einer Arbeitsgruppe zur raschen Aufnahme von Gesprächen zur Evaluierung und Weiterentwicklung des Gehaltssystems der Stein- und keramischen Industrie.

Dabei soll außerhalb der normalen Kollektivvertragsrunden die Frage des Zeitvorrückungssystems erörtert werden.

PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)

(1) Die Sozialpartner betrachten („All-in-Vereinbarungen“) Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

(2) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

(3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über den Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

(4) Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

Wien, am 18. Oktober 2002

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

ERLÄUTERUNGEN

ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS 6

Gesetzliche Feiertage:

Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz 1983, BGBl Nr 144/83, § 7 Abs 2 und 3.

§ 7 Abs 2: Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:

- 1. Jänner (Neujahr),
- 6. Jänner (Heilige Drei Könige),
- Ostermontag,
- 1. Mai (Staatsfeiertag),
- Christi Himmelfahrt,
- Pfingstmontag,
- Fronleichnam,
- 15. August (Mariä Himmelfahrt),
- 26. Oktober (Nationalfeiertag),
- 1. November (Allerheiligen),
- 8. Dezember (Mariä Empfängnis),
- 25. Dezember (Weihnachten),
- 26. Dezember (Stephanstag).

§ 7 Abs 3: Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag. Bezahelter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören. Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954:

Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

ANMERKUNG 2 ZU § 7

Auszug aus dem Angestelltengesetz vom 11. Mai 1921, BGBl Nr 292, § 8 Abs 3:

Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person

betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

ANMERKUNG 3 ZU § 10 ABS 4

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 10 Abs 1 bis 3 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Weiterzahlung des Gehaltes und der nach § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes beziehungsweise § 10 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages bestimmten Abfertigung wählen.

Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

3 Dienstjahren	1	Monatsentgelt,
5 Dienstjahren	1 1/2	Monatsentgelte,
10 Dienstjahren	2	Monatsentgelte,
15 Dienstjahren	3	Monatsentgelte,
20 Dienstjahren	4 1/2	Monatsentgelte,
25 Dienstjahren	6	Monatsentgelte.

ANMERKUNG 4 ZU § 10a

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf

eine Abfertigung aufgrund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten

auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der/die ArbeiterIn Anspruch hat.

(3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltendienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.

(4) Die nach Ziffer 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen beziehungsweise Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Ziffer 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorge-

sehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs 4 und 6 und 23a Abs 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages sind auf die Gesamt-abfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

(7) Eine Berücksichtigung der ArbeiterInnenvordienstzeiten entfällt, wenn der/die ArbeiterIn beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

ANMERKUNG 5 ZU § 12a ABS 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung

Annahmen:

Dauer des gesamten Dienstverhältnisses: 16 Jahre
davon Vollzeit: 14 Jahre
Teilzeit: 2 Jahre
Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit: 38,5 Stunden
Teilzeitbeschäftigung: 20 Stunden pro Woche
Letztes Monatsgehalt: € 726,73

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsanspruches:
6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
14 Jahre = 87,5 %
2 Jahre = 12,5 %
3. Übertragung der Anteile nach Pkt 2 auf die Anzahl Abfertigungsmonate nach Pkt 1:
87,5 % = 5,25 Monatsentgelte
12,5 % = 0,75 Monatsentgelte
4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:

€ 726,73 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5

= € 1.398,95 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 1.632,11

sowie der Monatsbasis für Teilzeit:

€ 726,73 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 847,85

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Pkt 3:

€ 1.632,11 x 5,25

+ € 847,85 x 0,75

= € 9.204,47

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (zB Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen.

Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag vom nach Pkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.398,95) abzuziehen.

ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS 2

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienst-

zettel gemäß § 15 Abs 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2, Seite [43](#)) dienen kann.

Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

DIENSTZETTEL

gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte

- 1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):
.....
.....
- 2. ArbeitnehmerIn:
Herr/Frau: geb. am:
Anschrift:
- 3. Beginn des Dienstverhältnisses:
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs 2 AngG*
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*)
- 4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des anzuwendenden Kollektivvertrages.*)
Kündigungsfrist / -termin: *)
- 5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:
.....
- 6. Vorgesehene Verwendung:
.....
.....
- 7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, Gehaltsordnung für die Industrie.
Verwendungsgruppe
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre
- 8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt*) (Fixum*) beträgt
Fälligkeit der Auszahlung:
Allfällige sonstige Entgeltbestandteile richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen* / Betriebsvereinbarungen*) /
aufgrund Vereinbarung*
Provisionsregelung / Prämie*)
- 9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw kollektivvertraglichen Regelungen.
Ergänzende Regelungen: *)

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt Stunden.*)

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).

Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der Industrie.

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

Allfällige Unterschriften:

.....

..... , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs 2 RKV

DIENSTZETTEL

Herrn

Frau

Gemäß § 15 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die
Verwendungsgruppe eingereiht.

Aufgrund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

..... , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrages

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber)
und Herrn/Frau (Arbeitnehmer)
wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19 des Kollektivvertrages vereinbart.
Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

- a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.
- b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:
.....
.....

Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:
.....

Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind, und im Übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

- d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:
.....
.....

4. Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:
.....
.....

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung des Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung:

a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:

.....
.....

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....
.....

6. Haftung:

Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:

.....
.....

ANMERKUNGEN: Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.

EMPFEHLUNG BETREFFEND BILDSCHIRMARBEIT

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

(2) Bildschirmarbeitsplätze sollen - soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten - nach arbeitswis-

senschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

(3) Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

Wien, am 19. Oktober 1989

**Sektion Industrie der Bundeskammer
der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

EMPFEHLUNG BETREFFEND FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a AMFG)

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Un-

terstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999

**Sektion Industrie der Bundeskammer
der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

EMPFEHLUNG BETREFFEND WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT NACH LANGEM KRANKENSTAND

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, auf Wunsch eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Wiedereingliederungsteilzeit unter den Voraussetzungen des § 13a (1) AVRAG nach langem Krankenstand zur schrittweisen Integration und zur Vermeidung von Rückfällen zu prüfen und nach Möglichkeit zu gewähren.

Nach einem mindestens 6-wöchigen ununterbrochenen Krankenstand eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin soll auf dessen/deren Ersuchen der Arbeit-

geber gemeinsam mit dem/r Betroffenen und auf allfälligen Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin mit dem Betriebsrat bei Vorliegen der Bedingungen für eine Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13a (1) AVRAG geprüft werden, ob Wiedereingliederungsteilzeit betrieblich möglich ist und im Einvernehmen eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit (§ 13a Abs 2 AVRAG) getroffen werden kann.

EMPFEHLUNG ZU ALTERNSGERECHTEM ARBEITEN

Allgemeine Zielsetzung und Grundsätze

Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich ausdrücklich zur Förderung gesundheitsbezogener Maßnahmen und zum Ziel des altersngerechten Arbeitens.

Mit ihrer Empfehlung hinsichtlich altersngerechter Arbeit leisten die Kollektivvertragspartner einen aktiven Beitrag, um die Auswirkungen des demografischen Wandels gestalten zu können und die Folgen psychischer Arbeitsbelastungen zu reduzieren.

Im Mittelpunkt steht das Ziel, die physische wie auch psychische Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über das gesamte Erwerbsleben zu erhalten und zu fördern. Dafür braucht es betriebsspezifisch passende Maßnahmen des altersngerechten Arbeitens. Die Empfehlung soll betriebliche Maßnahmen anregen und trägt damit zur Erhöhung der individuellen Handlungsmöglichkeiten bei.

Als maßgeblich wird ein ganzheitlicher Blick auf den Prozess des Älterwerdens betont. Da dieser Prozess lebensbegleitend ist, beziehen Maßnahmen des altersngerechten Arbeitens Beschäftigte aller Altersgruppen ein. Zu den Handlungsfeldern, die dabei jedenfalls zu berücksichtigen sind, gehören Arbeitsorganisation (insbesondere Arbeitszeitorganisation), Gesundheit, Weiterbildung und Führung.

Arbeitsplatzevaluierung

Zur Erreichung der zugrunde gelegten Zielsetzungen sollen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ASchG Maßnahmen zum altersngerechten Arbeiten Berücksichtigung finden und mit dem Betriebsrat gemäß § 92 ArbVG beraten werden.

Es wird empfohlen, bei der gesetzlich verpflichtenden Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ASchG auch Belastungen, die im Zusammenhang mit dem Prozess des Alterns stehen, zu ermitteln. Darauf aufbauend wird empfohlen, betrieblich Maßnahmen des altersngerechten Arbeitens zu entwickeln und umzusetzen.

Dazu können beispielsweise Veränderungen der Arbeitszeiten, der Arbeitsorganisation, Tätigkeitswechsel nach rechtzeitiger altersgerechter Qualifizierung, ergonomische Veränderungen, etc. gehören.

Es wird empfohlen, im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ASchG insbesondere für die Evaluierung psychischer Belastungen, Arbeits- und Organisationspsychologen beizuziehen.

Es wird empfohlen, um den betriebsspezifischen Handlungsbedarf zu erkennen und einschätzen zu können, auf betrieblicher Ebene Altersstrukturanalysen durchzuführen (Referenzverfahren: AUVA Altersstrukturcheck).

Altersteilzeit

Die Reduzierung der Arbeitszeit im Alter durch Altersteilzeit kann im Sinn des altersngerechten Arbeitens ein Beitrag zur besseren Verträglichkeit von beruflichen Belastungen im Alter sein.

Die Kollektivvertragspartner empfehlen auf Ersuchen eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber die Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Altersteilzeit zu reduzieren, die betrieblichen organisatorischen Voraussetzungen dafür zu prüfen und nach Möglichkeit zu vereinbaren. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist der Betriebsrat beizuziehen.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KV-PARTNER DER STEIN- UND KERAMISCHEN INDUSTRIE ZUR ALTERSTEILZEIT

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen der seit 1. 10. 2000 geltenden gesetzlichen Regelung Altersteilzeit sind die Kollektivvertragsparteien Stein- und keramische Industrie übereinstimmend der Meinung, dass dieses Instrument eine auf Betriebsebene vielfach akzeptierte Maßnahme zur Vermeidung von Altersarbeitslosigkeit und Ermöglichung geordneter Nachfolgeplanung darstellt.

Wenn auch die Akzeptanz dieses Modells dazu geführt hat, dass die veranschlagten Mittel zur Förderung der Altersteilzeit über die Einschätzungen hinaus in Anspruch genommen werden, sollte dies nicht zum Anlass genommen werden, Einschränkungen der bestehenden gesetzlichen Regelungen vorzunehmen.

Es darf nicht übersehen werden, dass die derzeitige Regelung der Altersteilzeit als Begleitmaßnahme zur Anhebung des Anfallsalters für die vorzeitige Alters-

pension gestaltet wurde und daher in vielen Fällen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine notwendige Grundlage für die weitere Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, des Übertritts in den Ruhestand und der Personalplanung darstellt. Derartige Planungsgrundlagen müssen mittelfristig verlässlich sein.

Die KV-Partner sind auch der Auffassung, dass insbesondere angesichts der aktuellen Arbeitsmarktentwicklung Maßnahmen zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit jedenfalls nicht abgeschwächt werden sollten. Die Regelungen zur Altersteilzeit sind sozialpolitisch zielführender als die Bezahlung von Arbeitslosengeld.

Die KV-Partner fordern daher, keinerlei Verschlechterung im Bereich der Regelungen zum Altersteilzeitgeld vorzunehmen.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER DER STEIN- UND KERAMISCHEN INDUSTRIE ZUR FÖRDERUNG BETRIEBLICHER QUALIFIZIERUNGSAKTIVITÄTEN

Die Kollektivvertragspartner der Stein- und keramischen Industrie haben im Jahr 1997 in gemeinsamer Sorge um die Förderung der Lehrlingsausbildung Vorschläge unterbreitet, um geeignete gesetzliche Rahmenbedingungen zur Förderung der Lehrlingsausbildung zu schaffen.

Ein Teil dieser Vorschläge, insbesondere im Bereich steuerlicher Rahmenbedingungen, wurde umgesetzt und hat zwischenzeitig dazu geführt, dass durch Schaffung neuer Berufsbilder und steuerlicher Anreize die Zahl der Ausbildungsplätze deutlich gesteigert wurde und in der Industrie sich die Zahl der Lehrlinge um mehr als 10 % erhöht hat.

Da es zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen notwendig ist, die von der Industrie bereits sehr forcierte innerbetriebliche und überbetriebliche Weiterbildung und Qualifizierung zu unterstützen, sollte der bei der Lehrlingsausbildung bewährte Weg der Verbesserung von steuerlichen Rahmenbedingungen auch verstärkt bei der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt werden.

Zur Unterstützung von Bildungsinvestitionen schlagen die Kollektivvertragspartner daher vor, dass der bestehende Freibetrag für Weiterbildung im Ausmaß von 9 % auf 20 % erhöht, auf innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ausgedehnt und durch einen gleich hohen Freibetrag für die teilnehmenden ArbeitnehmerInnen ergänzt wird.

Zur Verstärkung des Anreizes für Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen bzw für kleinere Unternehmen sollte ein höherer Freibetrag vorgesehen werden. Die im Regierungsübereinkommen im Rahmen der Arbeitskostensenkung vorgesehene Verwendung von ca 3 Mrd ATS für berufliche Weiterbildung soll so rasch wie möglich für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stehen.

Weiters wird vorgeschlagen, die Fördermöglichkeiten für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen durch das AMS (Europäischer Sozialfonds) intensiv einzusetzen.

AUSZUG AUS DEM KV VOM 28. OKTOBER 1996

über die Neuregelung des Gehaltssystems

ARTIKEL V ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

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

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

1) Für die Anwendung der entsprechenden Übergangsbestimmung sind die erreichten Verwendungsgruppenjahre zum Zeitpunkt des Geltungsbegins dieses Kollektivvertrages maßgeblich. Unter Gehaltsordnung „alt“ und Biennalsprung „alt“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1. Mai 1997 zu verstehen.

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

2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI

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

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

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

a) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbegins des Kollektivvertrages in den Mindest-

grundgehaltspositionen nach 12, 14, 16 (18) VGJ befinden, sind in die Position nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

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

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

In jenen Gehaltsordnungen, in denen in den Verwendungsgruppen Meister I sowie Meister II die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sowie nach 2 Jahren gleich sind, sind in diesen Meistergruppen in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren eingestufte Angestellte in die entsprechende Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

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

4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen

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

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

cherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997. Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltsstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung „alt“ nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997).

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

Soweit das neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als das Mindestgrundgehalt „alt“, wird das individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Das individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt neu plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt.

Der „Umstellungsunterschiedsbetrag“ ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt „alt“ zum Stichtag 30. 4. 1997 und dem Mindestgrundgehalt „neu“ zum Stichtag 1. 5. 1997, der im Weiteren unverändert bleibt.

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

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

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

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

a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3a)

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1. Mai 1997 geltenden Regelung noch Anspruch gehabt hätten. Als Biennialbetrag für diese Übergangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1. Mai 1997.

b) Angestellte gemäß Absatz 3b)

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, dass der

Biennalsprung in die Stufe nach 10 Jahren in der Gehaltsordnung „neu“ auf die Biennalsprungszahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird. Die Angestellten im Sinne der Absätze a) und b) sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5 %-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs 3 keine Anwendung.

c) Angestellte gemäß Absatz 3c)

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung „neu“ unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

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

6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

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

Bei überzahlten Angestellten sind § 3 Abs 3 und 4 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe anzuwenden. Den Angestellten, die mit 30. 4. 1997 das 10. Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleibt unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätte; soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw Va hinausgehender Biennalsprung zusteht ist dieser ein Biennalsprung „alt“ Absatz 5 Z a) letzter Satz. Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5 %-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs 3 keine Anwendung.

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

8) Wird ein(e) Angestellte(r), auf den (die) die Übergangsregelung dieses Artikels anzuwenden ist, in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft, gilt als bisher erreichtes Mindestgrundgehalt das sich aufgrund der Bestimmungen über die Mindestabsicherung gemäß

Abs 4 ergebende Gehalt. Dieses Gehalt ist auch als Basis für das Ausmaß der Überzahlung maßgeblich.

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

ARTIKEL VI BETRIEBLICHE REGELUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT ÄNDERUNGEN DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES UND DES ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAGES ÜBER DIE ZEITVORRÜCKUNG

Mit In-Kraft-Treten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, dh infolge der Mindestgehaltserhöhungen aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neueingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht. Kommt es binnen 3 Monaten nach In-Kraft-Treten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des ersten Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt. Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertragli-

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

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

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

ARTIKEL VII SONSTIGE BESTIMMUNGEN

1. Lenkzeitregelung

Die Lenkzeitregelungen in den Zusatzkollektivverträgen über Dienstreisen etc werden ab 1. Mai 1997 so abgeändert, dass anstelle der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren die Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren tritt.

2. Umstellungsdienstzettel

Die für die Umstellung im Sinne dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettels (Umstiegs-Dienstzettel) bekannt zu geben.

ARTIKEL VIII

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung des § 15 und des § 19, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1. 5. 1997, der Umstiegsregelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist

vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

ANHANG I

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

ERWEITERTE ÖFFNUNGSZEITEN – LADENSCHLUSS

Gültig ab 1. November 1991 (idF vom 4. November 2004)

KOLLEKTIVVERTRAG

**betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten
gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003,**

abgeschlossen zwischen der **Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie**, einerseits und dem **Österreichischen Gewer-**

schaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Absatzes 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 21.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

(Abs 1 idF ab 1. November 2004)

(2) Die Zeitgutschrift im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- | | |
|---|-------|
| a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr | 70 % |
| b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr | 100 % |
| c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr | 50 % |

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

(Lit c idF ab 1. November 2004)

(3) Die Bezahlung im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr 70 %
- b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
- c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr 50 %

(Lit c idF ab 1. November 2004)

des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Absätze 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Absätze 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Absätze 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband

geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 %, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. September 1988 – aufgrund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gem § 2 Abs 2 lit b) bzw Bezahlung gem § 2 Abs 3 lit b) zu, sofern die Regelung jener Verordnung entspricht, die aufgrund des Art I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl Nr 397/1991 (§ 6 Abs 3) bis zum Inkraft-Treten des ÖZG 2003 in Geltung war.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift

zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13.00 Uhr bzw ab 13.00 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht.

Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1 : 1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

§ 5 Arbeitszeit

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich einer weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes

die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet. Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft.

Wien, am 31. Oktober 1991

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

KOLLEKTIVVERTRAG

über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppen (in der Fassung vom 1. 5. 1997)

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft für den Fachverband der

Stein- und keramischen Industrie

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbands;

c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennalsprung zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennalsprung ist der schillingmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(2) Von der Anwendung des Abs 1 sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9 und 9a des Rahmenkollektivvertrages.

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 % ausgenommen werden. (Siehe Sonderregelungen im Artikel V Z 5 u 6 des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996, Seite 50)

Im Kalenderjahr 1997 können von der Anzahl jener Angestellten für die eine Zeitvorrückung bis zum 30. April 1997 anfällt, 10 %, für die Angestellten für

die eine Zeitvorrückung ab 1. Mai 1997 anfällt, 5 % ausgenommen werden.

Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in zwei Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. Anstelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden. Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs 1 festgelegt werden. Vor dem 1. Mai 1997 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegte, über Abs 1 hinausgehende Ausnahmen bleiben unberührt.

(5) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennalsprung aufgrund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(6) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

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

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist der Angestellte in den dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren oder nächstniedrigeren Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen. Liegt das nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt die schillingmäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden.

(2) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums, so wird der Beginn des ersten Bienniums in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.

(3) Anstelle der Regelung des Abs 2 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat be-

steht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums ein aliquoter Biennalsprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs 2 festgelegten Gehalt.

(4) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich der Absätze 1, 2 und 3 bleiben nach Maßgabe der Bestimmungen des Artikels VI des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996 aufrecht.

In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

§ 4 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt **für ab dem 1. November 1981 eintretende Zeitvorrückungen bzw Umreihungen** in Kraft.

Wien, am 5. November 1981

Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft
Sektion Industrie
und der auf der ersten Seite angeführte Fachverband

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreichs

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe,**

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Stein- und keramischen Industrie;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der jeweils gel-

tenden Fassung anzuwenden ist. Auf kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge sind die Bestimmungen über Reisekosten, Aufwandentschädigungen und Wegzeitvergütungen mit dem jeweils niedrigsten Ansatz insoweit anzuwenden, als nicht Entsendungen in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag in der vorliegenden Fassung tritt mit seinen **rahmenrechtlichen Bestimmungen am 1. März 1988, die Reiseaufwandsentschädigungssätze, Trennungskostenentschädigungen und Messegelder** treten mit **1. November 1987** in Kraft.

In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis zum 1. November 2010 eingearbeitet.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Teilen, unabhängig vom allgemeinen Kollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages über die Höhe der Reiseaufwandsentschädigung (§ 3 Abs 5 und 6), der Trennungskostenentschädigung (§ 4 Abs 4) und der Messegelder (§ 5 Abs 1) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen

(1) Wenn der Angestellte eine Dienstreise zu unternehmen hat, so sind ihm die durch die Dienstreise verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten. Die Bestimmungen der Abs 5 bis 11 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres

Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt verein-

bart ist, in dem die Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

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

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

Begriff der Dienstreise

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

Liegt die ständige Arbeitsstätte innerhalb der 23 Wiener Gemeindebezirke, so gilt das Gebiet dieser Bezirke als Dienort.

Als Dienort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 8 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

Bemessung der Reisedauer

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

Fahrtvergütung

(4) Die Angestellten erhalten die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus ersetzt.

Angestellte der Verwendungsgruppe IV bis VI und M III erhalten bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km die Fahrtkosten 1. Klasse oder Autobus ersetzt. Das Gleiche gilt für sämtliche Angestellte ohne Unterschied der Verwendungsgruppe bei angeordneten Nachtfahrten. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reiseaufwandsentschädigung

(5) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der An-

gestellte eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt ab 1. November 2020 für je volle 24 Stunden der Abwesenheit ab Beginn der Dienstreise für

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld €	Nachtgeld mindestens €	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
			€
I bis III und M I	56,61	31,38	87,99
IV, IVa, M II u M III	56,74	33,87	90,61
V, Va	63,14	33,87	97,01
VI	72,18	33,87	106,05

(Werte gültig ab 1. November 2020)

(6) Für die über je volle 24 Stunden hinausgehenden Teilzeiten der Reisedauer gebührt ein bestimmter Bruchteil des Taggeldes, und zwar bei einer zusätzlichen Abwesenheit von

0 bis 3 Stunden	0,
mehr als 3 bis 6 Stunden	1/4 des Taggeldes,
mehr als 6 bis 9 Stunden	1/2 des Taggeldes,
mehr als 9 bis 12 Stunden	3/4 des Taggeldes,
mehr als 12 Stunden	das volle Taggeld.

Diese Bruchteilsregelung für das Berechnen des Taggeldes gilt auch für Dienstreisen, die weniger als 24 Stunden dauern.

Dauert die Dienstreise länger als 48 Stunden, so gebührt für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) das volle Taggeld. Für den Kalendertag, an dem die Dienstreise angetreten wird, und für jenen, an dem sie beendet wird, gebührt ein entsprechender Bruchteil des Taggeldsatzes nach Maßgabe der Reisezeit an dem betreffenden Kalendertag. Für die Ermittlung dieser Bruchteile gilt die obige Bruchteilsregelung.

(7) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

Bei Fahrten im Schlafwagen und bei kostenlos beigestelltem Quartier in Beherbergungsbetrieben wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu € 2,18 erstattet. Bei aufeinander folgenden Nächtigungen im gleichen, kostenlos beigestelltem Quartier gebührt der Betrag von € 2,18 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um

je € 0,36, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,63. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen, kostenlos beigestellten Quartier ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von € 2,18, für jede weitere Nächtigung ein Betrag von € 0,36, höchstens jedoch € 3,63 zu erstatten. Unvermeidliche Mehrausgaben für Übernachtungen werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

(8) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung (Abs 5 und 6) um 25 %.

Sonstige Aufwendungen

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

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die normale Arbeitszeit fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene - sonst dienstfreie - effektive Reisestunde zusätzlich 1/7 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt 1/4 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 3 Abs 4, 3. Satz, vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

Fahrtvergütung und Überstunden auf Dienstreisen

(11) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung: Für Fahrtzeiten außerhalb der täglichen beziehungsweise wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben wie zB Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(11a) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit. Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

Reisen in das Ausland

(12) Für Reisen in das Ausland ist der Zusatzkollektivvertrag vom 30. November 1987 über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen heranzuziehen.

Verfall von Ansprüchen

(13) Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Dienstreise – bei sonstigem Verfall – durch Rechnungslegung beim Dienstgeber geltend gemacht werden.

(Abs 13 idF ab 1. November 2018)

§ 4 Trennungskostenentschädigung

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

(2) Anspruchsberechtigt sind Angestellte, die mit ihrem Ehegatten, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- und Stiefkindern) oder Geschwistern dauernd im gemeinsamen Haus-

halt lebten und die Mittel hiezu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen. Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die Anspruchsberechtigung auch für männliche Angestellte, die mit einer Lebensgefährtin mindestens seit einem Jahr im gemeinsamen Haushalt lebten.

(3) Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist als gegeben anzunehmen, wenn dem Angestellten

die tägliche Heimfahrt vom neuen Dienort zum bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann.

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt ab 1. November 2020 pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	mindestens
I bis III, M I	€ 23,86
IV bis VI, M II und M III	€ 25,55

(Werte gültig ab 1. November 2020)

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

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

- a) während desurlaubes,
- b) während einer Krankheit, wenn der Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag,
- c) während des Krankenhausaufenthaltes, ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag,
- d) während jenes Zeitraumes, den ein Angestellter unentschuldigt der Arbeit fernbleibt,
- e) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden,

f) bei Dienstreisen des Angestellten an seinen ständigen Wohnort.

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

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

- a) wenn dem Angestellten eine geeignete, seinen Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienort oder so nahe hiervon angeboten wird, dass im die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann,
- b) wenn die sonstigen, nach den Bestimmungen dieses Paragraphen nötigen Voraussetzungen zur Zahlung der Trennungskostenentschädigung nicht mehr geboten sind.

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

(8) Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Gehaltsauszahlung. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung muss innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall beim Dienstgeber geltend gemacht werden.

§ 5 Messgeld

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messgeld). Das Messgeld beträgt ab 1. November 2020 pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	mindestens
I bis III, M I	€ 26,79
IV bis VI, M II und M III	€ 29,55

(Werte gültig ab 1. November 2020)

Wird seitens der Firma für eine angemessene Verpflegung gesorgt, entfällt das Messgeld.

(2) Sonstige durch Messe(Ausstellungs)dienst begründete Auslagen (zum Beispiel Repräsentationspesen) sind gesondert zu vergüten.

(3) Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messgeld nicht abgegolten und sind gemäß § 5 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Industrie, in der jeweils geltenden Fassung, gesondert zu vergüten.

(4) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 3.

§ 6 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivvertrages sind die Fachverbandsverhandlungen im Sinne des § 22 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Industrie, in der jeweils geltenden Fassung, nicht erschöpft und können weitere Zusatzverhandlungen ohne Aufkündigung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffenden Regelungen dieses Vertrages als Ganzes (zum Beispiel § 3, Reisekosten- und Aufwandsent-

schädigung) oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

(3) Insoweit jedoch Betriebe schon bisher den Angestellten für auswärtige Tätigkeiten innerhalb des Dienstortes im Sinne des § 3 Abs 2 Aufwandsentschädigungen gewährt haben, bleiben solche Übungen durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages unberührt.

Wien, am 30. November 1987

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreichs

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreichs

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

a) räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Stein- und keramischen Industrie;

c) persönlich:

für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

§ 2 Auslandsdienstreisen

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

§ 3 Reisevorbereitung

Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit frei-

zugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages

ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung. Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a)** Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b)** Höhe des Tag- und Nachtgeldes,
- c)** Art des Verkehrsmittels,

- d) Überweisungsart des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen.

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

§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten

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

(2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

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

§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe

(1) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Angestellten entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten

und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

(2) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Angestellte entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

§ 7 Aufwandsentschädigung

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

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällige erforderliche Unterkunfts-zusatzkosten sind in

diesem Fall vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(§ 7 Abs 1 zweiter Absatz gilt in dieser Fassung ab 1. November 1990.)

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

(3) Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1. 11. 2001 gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt. Absatz 2 und 3 gelten für Dienstreisen, die nach dem 1. 11. 2001 beginnen.

Für jene Staaten, die nach dem 1. 11. 2001 Mitglied der EU wurden, sind die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten pro 12-Monatszeitraum (1. 11.–31. 10.) schrittweise um die auf das Inland anzuwendende Erhöhung der KV-Aufwandsentschädigung sowie um jeweils EUR 3 anzuheben, bis der Wert des Tages- bzw. Nächtigungsgeldes für Inlandsdienstreisen erreicht ist.

(Der letzte Absatz gilt ab 1. November 2018.)

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Absatz 2 bzw. 3) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Absatz 2 bzw. 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Diese Regelung gilt auch für jene Dienstreisen, bei denen gem. Abs. 3 die Tagelder für Inlandsdienstreisen gebühren.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete, vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

(5) Vom Taggeld entfallen 15 % auf das Frühstück, 30 % auf das Mittagessen und 25 % auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der

Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Absatz 4 zweiter Absatz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

(Der letzte Satz gilt ab 1. November 1989.)

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

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Fall eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Fall eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw. letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs. 4, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

(Gilt in dieser Fassung ab 1. November 1990.)

(9) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Absatz 2 bzw. 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

(2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen vom 30. November 1987 angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

§ 9 Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw der Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist.

Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reise-

zeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt zB durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 11 Monate hinausgehenden Monat 1/11 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

§ 10 Unfallversicherung

Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 10.901,- für dauernde Invalidität von mindestens € 21.802,- festgesetzt. Es werden nur

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

§ 11 Tod naher Angehöriger

Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rück-

reise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

§ 12 Erkrankung und Unfälle

Bei Erkrankung im Ausland gilt § 130 ASVG bzw das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen.

Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen,

soweit diese nicht von dritter Seite (zB Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 13 Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (zB durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen,

zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch für 6 Monate weiterzuzahlen, das er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren.

Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche

Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von zwei weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von zwei Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 15 Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte bzw seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom

Dienstgeber auszubehandelnden bzw ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch ein Pauschale, eine Auslands-

zulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung, die die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten anstelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen zwei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Absatz 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

§ 17 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Absatz 3 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisa-

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

§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. März 1988** in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimo-

natigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 30. November 1987

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreichs

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

Abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, für den Fachverband der

Stein- und keramischen Industrie

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des obigen Fachverbandes;

c) persönlich:

für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2 Kilometergeld

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne der Zusatzkollektivverträge für Inlandsdienstreisen bzw des Kollektivvertrages für die Erdölindustrie genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Dienstgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle:

bis 15.000 km	€ 0,376
darüber	€ 0,354

Das Kilometergeld beträgt jedoch ab **1. Jänner 2010 bis einschließlich 31. Dezember 2010** (lt BGBl 1/153 2009):

bis 15.000 km	€ 0,420
darüber	€ 0,395

(Werte gelten ab 1. Juli 2008)

Diese Sätze gelten auch über den 31. 12. 2009 hinaus, sofern die Reisegebührevorschrift weiterhin ein Kilometergeld von 42 Cent vorsieht und entsprechend der darin vorgesehenen Geltungsdauer.

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr anstelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für

Neukonstruktionen (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs 1 ist ein Fahrtenbuch zu

führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres, zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

§ 4 Verfall der Ansprüche

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von zwei Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die aufgrund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel Vertreter), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarungen aufrecht und treten anstelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen zwei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet. Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs 1 befassten Angestellten günstiger ist.

§ 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes*) ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu

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

*) Richtig: Arbeits- und Sozialgerichtes

§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem 1. November 1983 in Kraft.

monatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer drei-

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 7. November 1983

**Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft
Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreichs

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits,

über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

Der Zusatzkollektivvertrag gilt

a) räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Stein- und keramischen Industrie Österreichs;

c) persönlich:

für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer, soweit es sich um Angestellte im Sinne des Artikels II, § 1, handelt.

ARTIKEL II SEG-ZULAGEN

§ 1 Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind Angestellte im Sinne des § 17 des Rahmenkollektivvertrages (Meister, Steiger bzw. Aufseher), weiters technische Angestellte in Produktionsanlagen, Werkstätten, auf Montagestellen für industrielle, gewerbliche und bauliche Anlagen sowie in Laboratorien und Prüfanstalten, die regelmäßig mehr als die Hälfte ihrer monatlichen Normalarbeitszeit in diesen Bereichen tätig sind, soweit der Arbeitgeber des Angestellten gemäß dem für sein Unterneh-

men (seinen Betrieb) geltenden Arbeiterkollektivvertrag seinen ArbeiterInnen bei Beschäftigung in diesen Bereichen SEG-Zulagen zu bezahlen hat bzw. hätte. Mit dem Aufgabenbereich des Angestellten verbundene Aufsichts- oder Überwachungstätigkeiten begründen nur insoweit SEG-Zulagenanspruch, als diese Tätigkeiten mit Belastungen im Sinne des Art II § 2 (3) verknüpft sind (Gefahrenzulage).

§ 2 Definition

(1) Schmutzzulage:

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Angestellten zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage.

(2) Erschwerniszulage:

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage.

(3) Gefahrenzulage:

Für Arbeiten, die infolge schädlicher 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 Angestellten mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage.

§ 3 Höhe der Zulagen

(1) Für die Feststellung der allgemein üblichen Arbeitsbedingungen (im Sinne des § 2) sind die allgemein üblichen Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen heranzuziehen. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden, soweit die übrigen Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages einen Zulagenanspruch begründen, nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

(2) Die Zulagen gebühren überdies nur, wenn die Arbeit unter Belastung im Sinne des § 2 am Arbeitstag länger als zwei Stunden andauert.

(3) Soweit aufgrund der vorangegangenen Bestimmungen ein Anspruch auf eine Zulage besteht, gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulage in der Mindesthöhe, wie sie kollektivvertraglich für die ArbeiterInnen vorgesehen ist.

(4) Die Höhe der Zulage richtet sich nach der bei gleicher Belastung im Betrieb geltenden Arbeiterregelung, sofern diese die Mindesthöhe nach Abs 3 erreicht. Ist der Grad der Belastung des Angestellten geringer als die des Arbeiters unter der gleichen Belas-

tungsart, entsteht nur ein entsprechend verringerter bzw wenn die Verringerung des Belastungsgrades einen Zulagenwert ergibt, der unter der kollektivvertraglichen Mindesthöhe läge, überhaupt kein Anspruch.

(5) Ist die Zulage für die ArbeiterInnen nicht in festen Beträgen erstellt (sondern zum Beispiel in Prozenten vom Lohn), haben die Angestellten einen Anspruch in der Höhe der in feste Beträge (Schilling und Groschen) umgerechneten Arbeiterregelung, wobei die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden sind. Diese Umrechnung ist so vorzunehmen, dass die durchschnittliche Zulagenhöhe der unter der gleichen Belastung arbeitenden Arbeitergruppe für jede Belastungsart festgestellt wird. Der so ermittelte Durchschnitt bildet die Zulage für die Angestellten, die unter der gleichen Belastung arbeiten.

(6) Über den Personenkreis der Anspruchsberechtigten, über die Zeitdauer und den Grad der Belastung sowie über die Art der Umrechnung im Sinne des Abs 5 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 4 Pauschale

(1) Die Abgeltung der Belastung im Sinne des § 2 kann in Form einer Pauschalierung vorgenommen werden. Bei dieser Pauschalierung ist von den regelmäßigen oder in regelmäßigen Abständen wiederkehrenden Arbeitsbelastungen auszugehen. Zur erstmaligen Feststellung des Pauschales ist eine Belastungsbeurteilung vorzunehmen, für die hilfsweise die durchschnittliche Belastung bzw der durchschnittliche Zulagenverdienst des letzten Jahres vor Festsetzung des Pauschales heranzuziehen ist. Bei wesentlichen und dauernden Änderungen der Belastung während dieses Zeitraumes, etwa aufgrund einer neuen Verwendung, ist der Zeitraum ab dieser Änderung zu berücksichtigen.

(2) Das Pauschale ist neu zu errechnen, wenn sich die regelmäßige Belastung ändert, es sei denn, bei Berechnung des Pauschales wurde von vornherein auf die am betreffenden Arbeitsplatz bestehenden unterschiedlichen Belastungen Bedacht genommen. Fällt die Belastung nicht nur vorübergehend weg, entfällt das Pauschale.

(3) Innerbetrieblich können für die Durchrechnung andere Durchrechnungszeiträume, etwa drei Kalendermonate, vereinbart werden.

§ 5 Arbeitsplatzbewertung

(1) Die §§ 1 bis 4 kommen nicht zur Anwendung, wenn im Betrieb für die Angestellten ein Arbeitsplatzbewertungssystem besteht, in dem die Belastungen im Sinne des § 2 bereits abgegolten sind.

(2) Besteht nur bei den ArbeiterInnen ein Arbeitsplatzbewertungssystem, in dem die Belastung für

SEG berücksichtigt ist, kann durch Betriebsvereinbarung die Übertragung der aufgrund des Bewertungssystems ermittelten Geldsätze für SEG auf die Angestellten vereinbart werden. Liegt keine derartige Betriebsvereinbarung vor, ist die Zulagenhöhe der Angestellten im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages zu ermitteln.

§ 6 Geltendmachung

Die Angestellten haben ihren Anspruch aufgrund einer Zeitaufstellung geltend zu machen bzw nachzuweisen, aus der die Art der Belastung und die genaue Zeitdauer hervorgehen muss.

Der Anspruch verfällt, wenn er nicht binnen drei Monaten nach Beendigung des Monats, in dem die Belastung eingetreten ist, in Form einer Zeitaufstellung nachgewiesen wird.

ARTIKEL III EINFÜHRUNGSVORSCHRIFTEN

§ 1 Anrechnung

(1) SEG-Zulagen, die bereits vor In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages bezahlt wurden, sind auf Zulagen im Sinne dieser Bestimmungen anzurechnen. Dies gilt auch für Zulagen oder sonstige neben dem Monatsgehalt gewährte Entgeltsteile, die nicht ausdrücklich als SEG-Zulagen bezeichnet sind, jedoch ihrem Wesen nach Schmutz, Erschwernis, Gefahren abgelten. Diese Entgeltsteile sind den in Art II, §§ 2 und 3 angeführten Zulagen zuzuordnen. Alle jene Ent-

geltsbestandteile neben dem Monatsgehalt und Sondervergütungen, die ihrem Wesen nach SEG-Zulagen sind und die durch Betriebs- oder Einzelvereinbarungen festgelegt sind, werden auf den Anspruch auf SEG-Zulagen angerechnet.

(2) Über die Zuordnung gemäß Abs 1 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 2 Herausrechnung

(1) Besteht bei In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages ein Anspruch auf Zulagen, sind diese aus dem vor dem In-Kraft-Treten bezahlten Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen und diese entsprechend zu kürzen. Diese Herausrechnung ist nicht nur insoweit vorzunehmen, als mündlich oder schriftlich vereinbart wurde, dass die Belastungen für SEG im Entgelt für die Normalarbeitszeit berücksichtigt sind, sondern auch dann, wenn aus den Umständen des Einzelfalles abzuleiten ist, dass in diesem Entgelt die Belastungen für SEG berücksich-

tigt sind. Ist nachweisbar, dass Gehaltsfestsetzungen bei Übernahme von ArbeiterInnen ins Angestelltenverhältnis unter Berücksichtigung von SEG-Zulagen erfolgten bzw Gehaltsregulierungen in der Vergangenheit auf SEG-Zulagen entsprechende Erschwernisse zurückzuführen waren, ist eine entsprechende Herausrechnung vorzunehmen.

(2) Liegt keine derartige Vereinbarung über die Berücksichtigung der Belastungen im Normalentgelt

vor, ist die Feststellung im Sinne des Abs 1 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

(3) Die Herausrechnung ist vom Arbeitgeber spätestens innerhalb von drei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages gegenüber dem An-

gestellten schriftlich (allenfalls durch Dienstzettel) geltend zu machen. Wird vom Angestellten gegen die Herausrechnung Einspruch erhoben, sind innerbetriebliche Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung zu führen, wobei die Kollektivvertragspartner beigezogen werden können.

ARTIKEL IV 13. UND 14. MONATSGEHALT

Bei Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes im Sinne des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie in der jeweiligen Fassung sind die Zulagen im Sinne dieses Kollektivvertrages mit dem

Durchschnitt der letzten drei Monate zu berücksichtigen. Innerbetrieblich können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

ARTIKEL V GELTUNGSBEGINN

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am **1. Mai 1991** in Kraft.

Wien, am 31. Oktober 1990

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreichs

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/Holz/
Säge**

andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer;

fachlich: für alle Mitgliedsunternehmen des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsunternehmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertrags-schließenden Fachverband angehören, ist in Zweifels-fällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwi-schen den beteiligten Fachverbänden und der Ge-werkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalis-

mus, Papier, Wirtschaftsbereich 07 Stein und Kera-mik/Holz/Säge, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz un-terliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmen-kollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 idgF anzuwenden ist.

II. ERHÖHUNG DER ISTGEHÄLTER

1. Das **tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt)** der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung ab **1. November 2020 um 1,50 %** zu erhöhen.

Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Ok-tobergehalt 2020.

2. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es ab 1. November 2020 um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2020 auf den Angestellten anwendbare Kollektivver-tragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Ge-

haltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Ver-tretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

3. Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2020 in ein Unternehmen eingetreten sind, haben keinen An-spruch auf Erhöhung ihres Istgehalts.

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

III. MINDESTGRUNDGEHÄLTER

1. Die **Mindestgrundgehälter** sind mit Wirkung ab **1. November 2020 um 1,50 %** zu erhöhen.

Die ab **1. November 2020** geltenden **Mindestgrundgehälter** ergeben sich aus der im **Anhang I** angeführten Gehaltsordnung.

2. Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sin-ne des Art II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Ge-

halt dem neuen, ab 1. November 2020 geltenden Min-destgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen auf-grund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt der Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Min-destgehaltsvorschriften entspricht.

IV. ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt

der/des Angestellten aufgrund der Vorschriften des Art II oder III **effektiv** erhöht.

V. ÄNDERUNGEN IM RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG ANGESTELLTE

Der § 18 lit a „Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung“ des Rahmenkollektivvertrags für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 i.d.g.F. lautet wie folgt:

Die monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. November 2020 im

	I	II
1. Lehrjahr	€ 728,26	€ 936,34
2. Lehrjahr	€ 905,13	€ 1.191,23
3. Lehrjahr	€ 1.186,03	€ 1.456,53
4. Lehrjahr*	€ 1.560,56	€ 1.664,60
Vorlehre	€ 823,98	

** Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der am 1. September 1998 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

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

VI. ÄNDERUNGEN IM ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG REISEKOSTENREGELUNG FÜR INLANDSDIENSTREISEN

Die Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 3 Abs 5 wird wie folgt abgeändert:

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt ab 1. November 2020 für je volle 24 Stunden der Abwesenheit ab Beginn der Dienstreise für

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld €	Nachtgeld mindestens €	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) €
I bis III und M I	56,61	31,38	87,99
IV, IVa, M II u M III	56,74	33,87	90,61
V, Va	63,14	33,87	97,01
VI	72,18	33,87	106,05

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 4 Abs 4 wird wie folgt abgeändert:

Die Trennungskostenentschädigung beträgt ab 1. November 2020 pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	mindestens
I bis III, M I	€ 23,86
IV bis VI, M II und M III	€ 25,55

Das Messegeld gemäß § 5 Abs 1 wird wie folgt abgeändert:

Das Messegeld beträgt ab 1. November 2020 pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	mindestens
I bis III, M I	€ 26,79
IV bis VI, M II und M III	€ 29,55

VII. EMPFEHLUNG

Die Sozialpartner empfehlen den Unternehmen in der Stein- und keramischen Industrie von der Möglichkeit einer Bonuszahlung als Kompensation für die Belastung durch den Einsatz während der Covidkrise im

Ausmaß von mindestens 100 Euro gem § 124b Z 350 lit a) EStG i.V.m. § 49 Abs 3 Z 30 ASVG spätestens jedoch bis 31. 12. 2020 Gebrauch zu machen.

VIII. GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. November 2020 in Kraft.
Der gehaltsrechtliche Teil gilt von 1. November 2020 bis 31. Oktober 2021.

Wien, am 20. Oktober 2020

FACHVERBAND DER STEIN- UND KERAMISCHEN INDUSTRIE

Der Obmann:

Mag. Robert Schmid e.h.

Der Geschäftsführer:

Dipl.-Ing. Dr. Andreas Pfeiler e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Die gf. Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA e.h.

Der Geschäftsbereichsleiter:

Karl Dürtscher e.h.

WIRTSCHAFTSBEREICH 07 STEIN UND KERAMIK/HOLZ/SÄGE

Der Vorsitzende:

Helmut Tomek e.h.

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Mag. Albert Steinhauser e.h.

ANHANG I

Gehaltsordnung 2020

gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 idgF für die Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der

Stein- und keramischen Industrie

gültig ab 1. November 2020

Erhöhung der KV- und IST-Gehälter um 1,50 %

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten - Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/Holz/Säge, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u 2.	1.835,40	2.079,03	2.487,79	3.178,32	3.493,68	4.221,82	4.642,02	6.119,44	2.802,52	3.255,55	3.450,81	3.689,15
n. 2.	1.916,87	2.173,44	2.612,66	3.341,54	3.673,31	4.436,01	4.877,72	6.575,65	2.802,52	3.255,55	3.450,81	3.895,85
n. 4.	1.998,34	2.267,85	2.737,53	3.504,76	3.852,94	4.650,20	5.113,42	7.031,86	2.899,22	3.392,43	3.595,43	4.102,55
n. 6.		2.362,26	2.862,40	3.667,98	4.032,57	4.864,39	5.349,12	7.488,07	2.995,92	3.529,31	3.740,05	4.309,25
n. 8.		2.456,67	2.987,27	3.831,20	4.212,20	5.078,58	5.584,82	7.944,28	3.092,62	3.666,19	3.884,67	4.515,95
n. 10.		2.551,08	3.112,14	3.994,42	4.391,83	5.292,77	5.820,52		3.189,32	3.803,07	4.029,29	4.722,65

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben in dieser Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages oder des Verfassers ist ausgeschlossen.

ZUSATZINFORMATION

Um Ihnen die Kontrolle vergangener Kollektivvertragserhöhungen bzw Ihrer Mindestgrundgehaltsansprüche zu erleichtern, sind in dieser Zusatzinformation die Abschlüsse der letzten Jahre enthalten.

Gehaltsordnung 2019

gültig ab 1. November 2019

Erhöhung der IST-Gehälter um 2,45 %

Erhöhung der KV-Gehälter um 2,5 %

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u. 2.	1.808,27	2.048,32	2.451,01	3.131,34	3.442,04	4.159,44	4.573,41	6.029,00	2.761,11	3.207,43	3.399,82	3.634,62
n. 2.	1.888,54	2.141,33	2.574,04	3.292,15	3.619,02	4.370,46	4.805,63	6.478,47	2.761,11	3.207,43	3.399,82	3.838,27
n. 4.	1.968,81	2.234,34	2.697,07	3.452,96	3.796,00	4.581,48	5.037,85	6.927,94	2.856,38	3.342,29	3.542,30	4.041,92
n. 6.		2.327,35	2.820,10	3.613,77	3.972,98	4.792,50	5.270,07	7.377,41	2.951,65	3.477,15	3.684,78	4.245,57
n. 8.		2.420,36	2.943,13	3.774,58	4.149,96	5.003,52	5.502,29	7.826,88	3.046,92	3.612,01	3.827,26	4.449,22
n. 10.		2.513,37	3.066,16	3.935,39	4.326,94	5.214,54	5.734,51		3.142,19	3.746,87	3.969,74	4.652,87
BS in €	80,27	93,01	123,03	160,81	176,98	211,02	232,22	449,47	95,27	134,86	142,48	203,65

Gehaltsordnung 2018

gültig ab 1. November 2018

Erhöhung der IST-Gehälter der Verwendungsgruppe I bis IV, sowie M I & M II um 3 %

Erhöhung der IST-Gehälter der Verwendungsgruppe IVa & M III um 2,4 %

Erhöhung der IST-Gehälter der Verwendungsgruppe V um 2,3 %

Erhöhung der IST-Gehälter der Verwendungsgruppe Va & VI um 2,02 %

Erhöhung der KV-Gehälter um 3 %

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u. 2.	1.764,17	1.998,37	2.391,23	3.054,96	3.358,10	4.058,00	4.461,85	5.881,94	2.693,78	3.129,20	3.316,91	3.545,98
n. 2.	1.842,48	2.089,11	2.511,26	3.211,85	3.530,76	4.263,87	4.688,41	6.320,45	2.693,78	3.129,20	3.316,91	3.744,66
n. 4.	1.920,79	2.179,85	2.631,29	3.368,74	3.703,42	4.469,74	4.914,97	6.758,96	2.786,72	3.260,77	3.455,91	3.943,34
n. 6.		2.270,59	2.751,32	3.525,63	3.876,08	4.675,61	5.141,53	7.197,47	2.879,66	3.392,34	3.594,91	4.142,02
n. 8.		2.361,33	2.871,35	3.682,52	4.048,74	4.881,48	5.368,09	7.635,98	2.972,60	3.523,91	3.733,91	4.340,70
n. 10.		2.452,07	2.991,38	3.839,41	4.221,40	5.087,35	5.594,65		3.065,54	3.655,48	3.872,91	4.539,38
BS in €	78,31	90,74	120,03	156,89	172,66	205,87	226,56	438,51	92,94	131,57	139,00	198,68

Gehaltsordnung 2017

gültig ab 1. November 2017

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u 2.	1.712,78	1.940,16	2.321,59	2.965,98	3.260,30	3.939,82	4.331,90	5.710,61	2.615,33	3.038,05	3.220,31	3.442,71
n. 2.	1.788,81	2.028,26	2.438,12	3.118,30	3.427,93	4.139,69	4.551,86	6.136,35	2.615,33	3.038,05	3.220,31	3.635,60
n. 4.	1.864,84	2.116,36	2.554,65	3.270,62	3.595,56	4.339,56	4.771,82	6.562,09	2.705,56	3.165,79	3.355,26	3.828,49
n. 6.		2.204,46	2.671,18	3.422,94	3.763,19	4.539,43	4.991,78	6.987,83	2.795,79	3.293,53	3.490,21	4.021,38
n. 8.		2.292,56	2.787,71	3.575,26	3.930,82	4.739,30	5.211,74	7.413,57	2.886,02	3.421,27	3.625,16	4.214,27
n. 10.		2.380,66	2.904,24	3.727,58	4.098,45	4.939,17	5.431,70		2.976,25	3.549,01	3.760,11	4.407,16
Biennalsprung	76,03	88,10	116,53	152,32	167,63	199,87	219,96	425,74	90,23	127,74	134,95	192,89

Gehaltsordnung 2016

gültig ab 1. November 2016

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u 2.	1.656,35	1.879,47	2.253,79	2.886,18	3.175,02	3.841,87	4.226,62	5.579,64	2.542,06	2.956,90	3.135,77	3.354,03
n. 2.	1.730,96	1.965,93	2.368,15	3.035,66	3.339,52	4.038,01	4.442,48	5.997,44	2.542,06	2.956,90	3.135,77	3.543,32
n. 4.	1.805,57	2.052,39	2.482,51	3.185,14	3.504,02	4.234,15	4.658,34	6.415,24	2.630,61	3.082,26	3.268,20	3.732,61
n. 6.		2.138,85	2.596,87	3.334,62	3.668,52	4.430,29	4.874,20	6.833,04	2.719,16	3.207,62	3.400,63	3.921,90
n. 8.		2.225,31	2.711,23	3.484,10	3.833,02	4.626,43	5.090,06	7.250,84	2.807,71	3.332,98	3.533,06	4.111,19
n. 10.		2.311,77	2.825,59	3.633,58	3.997,52	4.822,57	5.305,92		2.896,26	3.458,34	3.665,49	4.300,48
Biennalsprung	74,61	86,46	114,36	149,48	164,50	196,14	215,86	417,80	88,55	125,36	132,43	189,29

Gehaltsordnung 2015

gültig ab 1. November 2015

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u. 2.	1.639,15	1.859,95	2.230,38	2.856,18	3.142,03	3.801,96	4.182,69	5.521,66	2.515,65	2.926,19	3.103,20	3.319,19
n. 2.	1.712,98	1.945,51	2.343,55	3.004,11	3.304,82	3.996,06	4.396,31	5.935,12	2.515,65	2.926,19	3.103,20	3.506,51
n. 4.	1.786,81	2.031,07	2.456,72	3.152,04	3.467,61	4.190,16	4.609,93	6.348,58	2.603,28	3.050,24	3.234,25	3.693,83
n. 6.		2.116,63	2.569,89	3.299,97	3.630,40	4.384,26	4.823,55	6.762,04	2.690,91	3.174,29	3.365,30	3.881,15
n. 8.		2.202,19	2.683,06	3.447,90	3.793,19	4.578,36	5.037,17	7.175,50	2.778,54	3.298,34	3.496,35	4.068,47
n. 10.		2.287,75	2.796,23	3.595,83	3.955,98	4.772,46	5.250,79		2.866,17	3.422,39	3.627,40	4.255,79
Biennalsprung in €	73,83	85,56	113,17	147,93	162,79	194,1	213,62	413,46	87,63	124,05	131,05	187,32

Gehaltsordnung 2014

gültig ab 1. November 2014

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u. 2.	1.614,92	1.832,45	2.197,41	2.813,98	3.095,61	3.745,78	4.120,89	5.440,06	2.478,48	2.882,96	3.057,35	3.270,15
n. 2.	1.687,66	1.916,75	2.308,91	2.959,72	3.255,99	3.937,01	4.331,35	5.847,41	2.478,48	2.882,96	3.057,35	3.454,70
n. 4.	1.760,40	2.001,05	2.420,41	3.105,46	3.416,37	4.128,24	4.541,81	6.254,76	2.564,81	3.005,17	3.186,46	3.639,25
n. 6.		2.085,35	2.531,91	3.251,20	3.576,75	4.319,47	4.752,27	6.662,11	2.651,14	3.127,38	3.315,57	3.823,80
n. 8.		2.169,65	2.643,41	3.396,94	3.737,13	4.510,70	4.962,73	7.069,46	2.737,47	3.249,59	3.444,68	4.008,35
n. 10.		2.253,95	2.754,91	3.542,68	3.897,51	4.701,93	5.173,19		2.823,80	3.371,80	3.573,79	4.192,90
Biennalsprung in €	72,74	84,3	111,5	145,74	160,38	191,23	210,46	407,35	86,33	122,21	129,11	184,55

Gehaltsordnung 2013

gültig ab 1. November 2013

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u. 2.	1.581,71	1.794,75	2.152,20	2.756,11	3.031,95	3.668,73	4.036,14	5.328,17	2.427,51	2.823,65	2.994,48	3.202,90
n. 2.	1.652,95	1.877,32	2.261,41	2.898,85	3.189,03	3.856,03	4.242,27	5.727,14	2.427,51	2.823,65	2.994,48	3.383,65
n. 4.	1.724,19	1.959,89	2.370,62	3.041,59	3.346,11	4.043,33	4.448,40	6.126,11	2.512,06	2.943,35	3.120,93	3.564,40
n. 6.		2.042,46	2.479,83	3.184,33	3.503,19	4.230,63	4.654,53	6.525,08	2.596,61	3.063,05	3.247,38	3.745,15
n. 8.		2.125,03	2.589,04	3.327,07	3.660,27	4.417,93	4.860,66	6.924,05	2.681,16	3.182,75	3.373,83	3.925,90
n. 10.		2.207,60	2.698,25	3.469,81	3.817,35	4.605,23	5.066,79		2.765,71	3.302,45	3.500,28	4.106,65
Biennalsprung in €	71,24	82,57	109,21	142,74	157,08	187,3	206,13	398,97	84,55	119,7	126,45	180,75

Gehaltsordnung 2012

gültig ab 1. November 2012

**Erhöhung der Ist-Gehälter 3,2 %
Erhöhung der KV-Gehälter 3,4 %**

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u. 2.	1.534,15	1.742,49	2.097,67	2.686,28	2.955,11	3.586,24	3.945,41	5.208,38	2.356,80	2.752,11	2.918,61	3.130,88
n. 2.	1.603,25	1.822,65	2.204,11	2.825,40	3.108,21	3.769,33	4.146,90	5.598,38	2.356,80	2.752,11	2.918,61	3.307,57
n. 4.	1.672,35	1.902,81	2.310,55	2.964,52	3.261,31	3.952,42	4.348,39	5.988,38	2.438,89	2.868,77	3.041,85	3.484,26
n. 6.		1.982,97	2.416,99	3.103,64	3.414,41	4.135,51	4.549,88	6.378,38	2.520,98	2.985,43	3.165,09	3.660,95
n. 8.		2.063,13	2.523,43	3.242,76	3.567,51	4.318,60	4.751,37	6.768,38	2.603,07	3.102,09	3.288,33	3.837,64
n. 10.		2.143,29	2.629,87	3.381,88	3.720,61	4.501,69	4.952,86		2.685,16	3.218,75	3.411,57	4.014,33
Biennalsprung in €	69,1	80,16	106,44	139,12	153,1	183,09	201,49	390	82,09	116,66	123,24	176,69

Gehaltsordnung 2011

gültig ab 1. November 2011

Erhöhung der Ist-Gehälter:

Verwendungsgruppe	Erhöhung
VWG I–III, M I	3,5 %
VWG IV, IVa, M II	3,3 %
VWG V, Va M III	2,9 %
VWG VI	2,7 %

Erhöhung der KV-Gehälter:

Verwendungsgruppe	Erhöhung
VWG I–III, M I	3,6 %
VWG IV, IVa, M II	3,3 %
VWG V, Va M III	3,0 %
VWG VI	2,8 %

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen										M II o.	M II m.	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I				
1. u 2.	1.483,70	1.685,20	2.028,69	2.597,94	2.857,93	3.468,32	3.815,69	5.037,13	2.279,31	2.661,62	2.822,63	3.027,93	
n. 2.	1.550,53	1.762,72	2.131,63	2.732,49	3.006,00	3.645,39	4.010,55	5.414,30	2.279,31	2.661,62	2.822,63	3.198,81	
n. 4.	1.617,36	1.840,24	2.234,57	2.867,04	3.154,07	3.822,46	4.205,41	5.791,47	2.358,70	2.774,44	2.941,82	3.369,69	
n. 6.		1.917,76	2.337,51	3.001,59	3.302,14	3.999,53	4.400,27	6.168,64	2.438,09	2.887,26	3.061,01	3.540,57	
n. 8.		1.995,28	2.440,45	3.136,14	3.450,21	4.176,60	4.595,13	6.545,81	2.517,48	3.000,08	3.180,20	3.711,45	
n. 10.		2.072,80	2.543,39	3.270,69	3.598,28	4.353,67	4.789,99		2.596,87	3.112,90	3.299,39	3.882,33	
Biennalsprung	66,83	77,52	102,94	134,55	148,07	177,07	194,86	377,17	79,39	112,82	119,19	170,88	

Gehaltsordnung 2010

gültig ab 1. November 2010

Erhöhung der Ist-Gehälter:

Verwendungsgruppe	Erhöhung
I, II, III, M I	2,1 %
IV, IVa, M II o.a.F., M II m.a.F.	1,9 %
V, Va, M III	1,8 %
VI	1,6 %

Erhöhung der KV-Gehälter:

Verwendungsgruppe	Erhöhung
I und II und M I	1,5 %
III	1,45 %
IV und IVa und M II o.a.F. und M II m.a.F. .	1,3 %
V und Va und VI und M III	1,1 %

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen										M II o.	M II m.	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I				
1. u 2.	1.432,14	1.626,63	1.958,20	2.514,96	2.766,63	3.367,31	3.704,54	4.899,92	2.200,11	2.576,58	2.732,47	2.939,75	
n. 2.	1.496,65	1.701,46	2.057,56	2.645,21	2.909,97	3.539,22	3.893,73	5.266,82	2.200,11	2.576,58	2.732,47	3.105,65	
n. 4.	1.561,16	1.776,29	2.156,92	2.775,46	3.053,31	3.711,13	4.082,92	5.633,72	2.276,74	2.685,80	2.847,85	3.271,55	
n. 6.		1.851,12	2.256,28	2.905,71	3.196,65	3.883,04	4.272,11	6.000,62	2.353,37	2.795,02	2.963,23	3.437,45	
n. 8.		1.925,95	2.355,64	3.035,96	3.339,99	4.054,95	4.461,30	6.367,52	2.430,00	2.904,24	3.078,61	3.603,35	
n. 10.		2.000,78	2.455,00	3.166,21	3.483,33	4.226,86	4.650,49		2.506,63	3.013,46	3.193,99	3.769,25	
BS	64,51	74,83	99,36	130,25	143,34	171,91	189,19	366,90	76,63	109,22	115,38	165,90	

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)/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) 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-djp; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA-djp 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-djp 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:

GPA-djp

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301-301
E-Mail: service@gpa-djp.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-djp 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-djp.at/interesse

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG EDUCATION IG MIGRATION
 IG EXTERNAL IG IT IG POINT-OF-SALE

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

eMail

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle,
die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 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.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at