

KOLLEKTIVVERTRAG

Rahmen-KV

**für Angestellte der Industrie
in der für die Angestellten der
Leder erzeugenden
Industrie geltenden Fassung**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. JÄNNER 2022



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Industrie
in der für die Angestellten der Leder erzeugenden
Industrie geltenden Fassung**

STAND 1. JÄNNER 2022

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

Ein Kollektivvertrag

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Vertragschließende	5	§ 18 Lehrlinge, Integrative Berufsausbildung ..	19
§ 2 Geltungsbereich	5	§ 18a Praktikanten	20
§ 3 Geltungsdauer	5	§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter	20
§ 4 Normalarbeitszeit	6	§ 19a Telearbeit	23
§ 4a Altersteilzeit	7	§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen	23
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	8	§ 21 Einstellungsbeschränkungen	23
§ 6 Nachtarbeit	9	§ 22 Fachverbandsverhandlungen	24
§ 6a Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	9	§ 23 Schlichtung von Gesamstreitigkeiten	24
§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung	10	§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel	24
§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankentage und Heimaufenthalte, Studienfreizeit	10	Protokoll (authentische Interpretation § 11 und 12 RKV)	26
§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen	11	Gemeinsame Erklärung zur Aus- und Weiterbildung	26
§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG ..	11	Erläuterungen	27
§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)	12	Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG	31
§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten	12	Muster für einen Dienstzettel gem § 15 Abs 2 RKV	33
§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	12	Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit	35
§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall	12	Empfehlung betreffend Dienstjubiläen	37
§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung	13	Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit	37
§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	13	Vereinbarung zur Erreichung von 1500 Euro Mindestgehalt	38
§ 12 14. Monatsgehalt	14	Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss	
§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte	15	§ 1 Geltungsbereich	39
§ 12c Urlaubsentgelt	15	§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit	39
§ 13 Behaltspflicht	16	§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde	40
§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen	16	§ 4 Allgemeine Bestimmungen	40
§ 14 Dienstbefreiungen	16	§ 5 Arbeitszeit	40
§ 14a Verbesserungsvorschläge	16	§ 6 Geltungsbeginn	41
§ 14b Ausbildungskosten	17	Zusatzkollektivvertrag zu In- und Auslandsdienstreisen und KM-Geld	42
§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	17	Kollektivvertrag 2022	
§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	18	Artikel I	44
§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	18	Artikel II	44
§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats	19	Artikel III	44
§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane	19	Artikel IV	44
		Artikel V	45
		Artikel VI	45
		Gehaltsordnung 2022	47
		Zusatzinformation	
		Gehaltsordnungen 2019–2018	49
		<i>Impressum: letzte Umschlagseite</i>	

§ 1 Vertragsschließende

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

werkschaftsbund, 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 ledererzeugenden 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, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) Für Pflichtpraktikanten und Volontäre;

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

(gilt ab 1. November 1998)

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

c) für Filialleiter und Filialleiterinnen, Kassiere und Kassierinnen in Selbstbedienungsläden sowie sonstige Verkaufsangestellte der Molkereien.

§ 3 Geltungsdauer

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

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

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

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 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 des Lehrlingseinkommens 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 40 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 40 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 Anhang I: Kollektivvertrag "Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss", Seite 39)

(3) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe beziehungsweise Betriebsabteilungen), sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben beziehungsweise Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnusses die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet. Mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehende Regelungen über Sonntagsarbeit bleiben unberührt.

Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

(4) Hinsichtlich bereits bestehender kürzerer Normalarbeitszeiten und hinsichtlich der Fälle, in denen Pausen vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages in die Normalarbeitszeit eingerechnet waren, gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche vom 26. September 1969.

(5) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs 1 bis 3 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs 4 in Frage kommen, gilt für neu eintretende Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

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

(7) 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 Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, 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. Für die am 24. und 31. Dezember infolge des obigen Frühschlusses entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.

(8) 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 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.

(9) Ergänzend zu den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche.

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

(Absatz 10 gilt ab 1. Jänner 2005)

(11) Wird die Gesamtwochenarbeitszeit gemäß § 4 Abs 10 auf 4 zusammenhängende Tage verteilt, kann durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, dass die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstundenarbeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt wird; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG bzw § 5 Abs 1 RKV hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

(Absatz 11 gilt ab 1. Jänner 2005)

(12) Durch Betriebsvereinbarung, bzw in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer(inne)n, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.

(Abs 12 gilt ab 1. Juli 2006)

§ 4a Altersteilzeit*)

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide in der Fassung BGBl I Nr 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Altersteilzeit kann bis längstens 31. 12. 2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. 7. 2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1. 9. 2001 vereinbaren.

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

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

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen, insbesondere kann ver-

einbart 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 auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) 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).
- b) 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 auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

*) (gilt ab 1. Juli 2001)

§ 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 überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen.

Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

(2) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 173 zu teilen.

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

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 Gleitzeit (vom Arbeitnehmer selbst gewählte Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit) sowie bei einer 4-Tage-Woche.

(Die letzten beiden Sätze gelten ab 1.1.2020.)

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

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die ArbeiterInnen 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 geleistete Arbeitsstunde 1/150 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %.

Hinweis: Siehe Anmerkung 1, Seite 27

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 Abs 7 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung. Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs 7 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 festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 % 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 Überstundengrundvergütung mit 100 % Zuschlag.

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

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

(10) Soweit in den Fällen des § 4 Abs 4 Überstundengrundvergütung schon bisher ab der kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben ebenfalls unberührt.

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

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

(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.

(14) Ergänzend zu den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten die Bestimmungen des Kollektivver-

trages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche.

(15) Wird durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 4 Abs 11 RKV die Arbeitszeit durch Überstundenarbeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt, gelten die in Abs 3 genannten Überstundenzuschläge mit der Maßgabe, dass jene beiden Überstunden, die an die 10-stündige Normalarbeitszeit anschließen, mit der Überstundengrundvergütung 1/143 zu berechnen sind; das für die Überstundenberechnung maßgebliche Stundenlohn beträgt 1/143 des Monatslohnes.

(Abs 15 gilt ab 1. Jänner 2005)

§ 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.

§ 6a Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen*)

(1) Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des/der Arbeitnehmers/in zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage.

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,397.

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,397.

(3) 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/der Arbeitnehmers/in mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage.

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,397.

(4) Die Zulagen nach den Punkten 1 bis 3 gelten nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden. Wenn ein Lohnbewertungssystem bereits Schmutz, Erschwernis, Gefahr berücksichtigt, kommen die Punkte 1 bis 3 nicht zur Anwendung.

Bestehende Lohnbewertungssysteme, die vor dem 31. 12. 2004 die Einrechnung der Punkte 1–3 vorsehen, bleiben aufrecht. Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Zulage nach Punkt 1–3 eingerechnet wird, zu keiner Einigung, gilt die Bestimmung über die Schlichtungskommission sinngemäß. Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Zulage nach § 6a, Punkte 1 bis 3, gebührt, zu keiner Einigung, so ist nach einer zweiwöchigen Wartezeit der jeweilige Fachverband und die Gewerkschaft der Privatangestellten zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es auch hiebei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

*) § 6a gilt ab 1. Jänner 2005

§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

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

- a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG 3 Tage
- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage
- c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin 1 Tag
- d) bei Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG von Geschwistern oder Kindern 1 Tag
- e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) oder des/der eingetragenen Partners/in 3 Tage
- f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- g) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
- h) beim Tod eines Kindes 3 Tage
- i) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder eines Elternteils des/der eingetragenen Partner/in sowie der Großeltern. 1 Tag

(lit h) idF ab 1. Juli 2008)

(lit a), d) e) und i) idF ab 1. Juli 2011)

(2) In den Fällen des Abs 1 lit a) bis c) ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeits-

tage 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 oder Eintragung im Sinne des EPG 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 27

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

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

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

(3) Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule 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.

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. Juni 1995)

§ 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 fünf- bzw zehnjährigen 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 Hinblick 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 Hinblick 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 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 22 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. 7. 2013. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 6. 2013 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

(Abs 1 gilt ab 1. Juli 2013)

(1a) Hinsichtlich der Anrechnung über 10 Monate hinaus für nach dem 1. 8. 1997 angetretene Karenzurlaube gilt folgende Regelung:

Der erste Karenzurlaub innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15 ff MSchG bzw § 2 EKUG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer voll, für die Bemessung der Höhe der Abfertigung bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten, angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei ein Karenzurlaub im obigen Sinne einzurechnen ist.

(Abs 1a idF 1. Juli 2013)

(2) Hinsichtlich der Anrechnung über 10 Monate hinaus für nach dem 1. 7. 1998 angetretene Karenzurlaube gilt folgende Regelung:

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten auf die fünfjährige Dienstzeit gemäß § 23a Abs 3 AngG (Voraussetzung für den Mutterschafts Austritt mit Abfertigungsanspruch) angerechnet.

(Abs 2 idF ab 1. Juli 2013)

§ 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 Angestelltendienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen. Die Anrechnung gilt für Kündigungen, die ab 1. 7. 1999 ausgesprochen werden.

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

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes / Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne

Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 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

*) *(gilt ab 1. Juli 2003)*

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 [27](#)

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b) Familien-

lastenausgleichsgesetz 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, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer bzw dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(Abs 5 idF ab 1. Juli 2011)

(6) Ist ein Ehegatte oder eine Ehegattin, bzw ein/e eingetragene/r Partner/in im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 5 zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die volle Abfertigung.

Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der/die überlebende Ehegatte/in oder der/die eingetragene Partner/in zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

(Abs 6 idF ab 1. Juli 2011)

§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

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

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

Hinweis: Siehe Anmerkung 4, Seite [27](#)

§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [26](#)

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

Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (-fixums). Provisionsbezieher, mit denen

nur Provision vereinbart ist, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.*)

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

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

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 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 eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 12 14. Monatsgehalt

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [26](#)

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

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben keinen Anspruch auf eine 14. Zahlung.*)

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

les; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehaltes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Angestellten an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten 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 ausbezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

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

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

(Berechnungsbeispiel siehe Anmerkung 5, Seite 28)

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 30. April 1990.

Die Ausdehnung auf 5 Jahre im Absatz 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 30. Juni 1998.

(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.

§ 12c Urlaubsentgelt

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden

dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen.

Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstundendurchschnittes auszuscheiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages (1. November 1991) in den Betrieben andere Rück-

betrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

§ 13 Behaltepflicht

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

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

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

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

§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen

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

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

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

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

(gilt ab 1. Juli 1996)

§ 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 ver-

pflichtet. 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 Anforderung zu informieren.

(gilt ab 1. Juli 1996)

§ 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 28

(3) *) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt. In jeder Verwendungsgruppe sind 18 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 10 Gehaltsstufen (9 Biennien), vorgesehen. In Verwendungsgruppe VI 8 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

(Abs 3 idF vom 1. Juli 2007)

(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 VorarbeiterInnen 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 nur für VorarbeiterInnen, die ab dem 1. Juni 1992 ins Meisterverhältnis übernommen werden.

(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. Unter den gleichen Voraussetzungen wird empfohlen, auch ausländische Vordienstzeiten als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen.

(gilt ab 1. November 1999)

(6a) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze (4) und (9) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten. (Gilt für alle ab 1. Juli 2000 vorzunehmenden Einstufungen).

(gilt ab 1. Juli 2000)

(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 gemäß §§ 15–15i MSchG sowie 2–6 und 9 EKUG, die vor dem 1. Juli 2013 begonnen haben, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1. 7. 2003 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

Karenzurlaube, die am 1. Juli 2013 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten je Kind als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Karenzurlaube in Anspruch, werden dafür höchstens 22 Monate je Kind bzw für Karenzurlaube, die bis zum 31. 6. 2013 enden höchstens zehn Monate

insgesamt angerechnet. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.

(Abs 8 idF ab 1. Juli 2013)

(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 anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 10 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.

(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. Dem Angestellten gebührt aber jedenfalls das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe; eine Anrechnung der diesem

nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht. 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.

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.

(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.

**) Die Gehaltsabrechnung hat insbesondere Angaben über den Gehaltsabrechnungszeitraum, den Monatsgehalt, Angaben über Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung, Zulagen oder Zuschläge, Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss oder Weihnachtsremuneration, Entgeltleistung infolge Arbeitsverhinderung, Zeitausgleichsstundensatz, offener Urlaub sowie bezüglich Abzüge und deren Grundlagen zu enthalten.*

§ 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; Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

ches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 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, Integrative Berufsausbildung

a) Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Ziffer 1 beträgt ab 1. Jänner 2022:

	I	II
	€	€
1. Lehrjahr	611,00	807,00
2. Lehrjahr	807,00	1.080,00
3. Lehrjahr	1.080,00	1.344,00
4. Lehrjahr*	1.453,00	1.561,00

** Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. Juni 1991 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 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

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

(Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1999 beginnen. Bis zu dem angeführten Zeitpunkt hatten 70 % des Lehrlingseinkommens zu verbleiben.)

d) Integrative Berufsausbildung:

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

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

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung:

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

(Abs d) gilt ab 1. Juli 2004)

*) (gilt ab 1. Juli 2001)

e) Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine einmalige Prämie in Höhe von € 200,-. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie von € 250,-. Die betragsmäßige Verringerung der geförderten Prämie gemäß der Richtlinie des Bundesberufsausbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung

von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2. 4. 2009 führt zur entsprechenden Anpassung, die Aufhebung führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

[e) gilt ab 1. Juli 2011]

§ 18a Praktikanten*)

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

(2) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein

Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw II).

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

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

§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter**)

(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.

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

Schreibkräfte,

FakturistInnen mit einfacher Verrechnung,

*) (gilt ab 1. Juli 2000)

**) (gilt ab 1. Juli 2002)

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 Arbeit 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),
RegistrierungsleiterInnen,
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-)KoordinatorInnen 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 FilialeleiterInnen, 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 V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennntnisse 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 abschlusreifen 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 VI

Tätigkeitsmerkmale:

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

Zum Beispiel:

ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden,

BetriebsleiterInnen
ChefingenieurInnen
ChefkonstrukteurInnen
leitende ChemikerInnen } in Großbetrieben (siehe § 19 Abs 2, Seite [20](#))
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*)

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 Be-

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

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

Hinweis: Siehe Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit, Seite [35](#)

§ 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.

*) (gilt ab 1. Juli 2000)

(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 Wirtschaft für Vorarlberg beziehungsweise deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch – abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs 6 letzter Satz – für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

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

§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

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

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen*

(2) Sämtliche am 31. Oktober 1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs 3, die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthalte-

nen Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft.

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 Gesamt-Auflistung 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 INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Obmann:

Dkfm. R. Engelbert Wenckheim

Der Syndikus:

Dr. Friedrich Placek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Vorsitzende:

Eleonora Hostasch

Der Zentralsekretär:

Hans Sallmutter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:

Erwin Reichhardt

Der leitende Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

PROTOKOLL

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

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

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

(gilt ab 1. August 1997)

18. September 1995

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG

gültig ab 1. Juli 2005

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

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

ERLÄUTERUNGEN

ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS 6

Gesetzliche Feiertage:

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

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

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

26. Dezember (Stephanstag).

§ 7 Abs 3: Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag. Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören. Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954: Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

ANMERKUNG 2 ZU § 7

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

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

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

ANMERKUNG 3 ZU § 10 ABS 4

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

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

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

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

ANMERKUNG 4 ZU § 10a

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

oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

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

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

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

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

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

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

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

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

ANMERKUNG 5 ZU § 12a ABS 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung

Annahmen:

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

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

€ 726,73 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5
= € 1.398,95 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 1.632,11
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:
€ 726,73 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 847,85

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Pkt 3:
€ 1.632,11 x 5,25
+ € 847,85 x 0,75
= € 9.204,47

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

Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

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

ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS 2

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) un-

beschadet 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 [33](#)) 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.

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 Entgeltsbestandteile richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen*) / Betriebsvereinbarungen*) / aufgrund Vereinbarung*)
.....
Provisionsregelung / Prämie*)
9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw kollektivvertraglichen Regelungen.
Ergänzende Regelungen: *)

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

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).*)

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

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

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

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

Allfällige Unterschriften:

.....

..... , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

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

DIENSTZETTEL

Herrn

Frau

Gemäß § 15 Abs 9 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 DIENSTJUBILÄEN

(1) Es ist seit jeher üblich, Angestellte, die längere Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur gleichen Firma stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. Es liegt in der Natur der Sache, dass eine kollektivvertragliche Regelung derartiger Fragen nicht möglich ist. Die Bundessektion Industrie empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehend genannten Richtsätze:

Beim 25-jährigen Dienstjubiläum . 1 Monatsgehalt
beim 35-jährigen Dienstjubiläum . 2 Monatsgehälter
beim 45-jährigen Dienstjubiläum . 3 Monatsgehälter

(2) Es bleibt vorbehalten, dass ausnahmsweise einzelne Betriebe im Falle wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen erwägen können. Selbstverständlich kann die Bargeldzuwendung auch durch Wertgeschenke, wie Uhren und dergleichen, ganz oder teilweise ersetzt werden.

Wien, am 10. November 1992

Sektion Industrie der
Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

EMPFEHLUNG BETREFFEND BILDSCHIRMARBEIT

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

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

schaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

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

Wien, am 19. Oktober 1989

Sektion Industrie der Bundeskammer
der gewerblichen Wirtschaft

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

„VEREINBARUNG ZUR ERREICHUNG VON 1500 EURO MINDESTGEHALT“

1. Grundsätze zum Stufenplan zur Erreichung von 1500 Euro Mindestgehalt

Die KV-Gehälter werden entsprechend dem Stufenplan zur Erreichung des Mindestgehalts von € 1.500,00 zum 31. 12. 2022 gemäß Gehaltsordnungen mit Wirkung vom 1. 1. 2022, 1. 7. 2022 und 31. 12. 2022 festgesetzt.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung.

2. Anrechnungen auf das Mindestgehalt

Regelmäßige Überzahlungen des Mindestgehalts sowie Sozialzulagen (wie zB Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und alle sonstigen Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) sind auf das Mindestgehalt anrechenbar. Echte steuerfreie SEG-Zulagen sind auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung (wie zB innerbetriebliche freiwillige Zulagen). In jedem Fall hat ein Vergleich des alten IST-Gehaltes mit dem neuen Mindestgehalt zu erfolgen. Sollte das individuelle IST-Gehalt nicht der Höhe

des neuen Mindest-KV-Gehaltes entsprechen, so ist das neue IST-Gehalt entsprechend auf das neue Mindest-KV-Gehalt anzuheben.

Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich, die jedenfalls spätestens bis zur finalen Unterfertigung des Kollektivvertrages diesbezüglich zu ergänzen sind. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig. Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Gehalt umgewandelt und angerechnet werden; die BV kann Abweichendes vorsehen.

3. Konjunktur-Klausel

Die Sozialpartner verpflichten sich bis zum 1.1.2023 weiters, bei Vorliegen gravierender wirtschaftlicher Belastungen mit ähnlichen Auswirkungen wie beispielsweise der Wirtschaftskrise 2008 und der Covid-19-Krise 2020/2021 umgehend individuelle betriebliche Lösungen zu finden, um die außerordentliche Kostenbelastung zu dämpfen.

ANHANG I

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

ERWEITERTE ÖFFNUNGSZEITEN – LADENSCHLUSS

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

KOLLEKTIVVERTRAG

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

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Ge-

werkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

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

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

§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

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

(Abs 1 idF ab 1. November 2004)

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

a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr 70 %
b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr. 50 %
der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

(lit c idF ab 1. November 2004)

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

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

des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).
(lit c idF ab 1. November 2004)

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestim-

mungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Absätze 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Absätze 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Absätze 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde

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

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

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

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

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

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

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

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

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

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1 : 1 zu bezahlen.

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

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

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

§ 5 Arbeitszeit

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich einer weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitenge-

setzes 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 die-

ses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6 Geltungsbeginn

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

Wien, am 31. Oktober 1991

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

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Leder erzeugenden Industrie
und dem

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

zu In- und Auslandsdienstreisen und KM-Geld.

ART I

Der Kollektivvertrag gilt

Räumlich: für alle Bundesländer

Fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Leder erzeugenden Industrie.

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

den und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

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

ART II

Durch Betriebsvereinbarung können Anspruchsberechtigungen im Sinne eines Auslagenersatzes betreffend In- und Auslandsdienstreisen sowie Km-Geld-Gewährung geregelt werden.

Die Betriebsvereinbarung hat zu beinhalten, wenn eine Dienstreise vorliegt, die Höhe des gewährten Tag- und Nachtgeldes bzw die Höhe des gewährten Km-Geldes.

ART III

Geltungsbeginn: 1. Juli 2000

Wien, am 7. Juni 2000

FACHVERBAND DER LEDERERZEUGENDEN INDUSTRIE

Fachverbandsvorsteher:

Komm.Rat Helmut Schmidt

Der Geschäftsführer:

Mag. Peter Kovacs

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Vorsitzender:

Hans Sallmutter

Zentralsekretär:

Wolfgang Katzian

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Vorsitzender:

Ing. Martin Krassnitzer

Leitender Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

Sekretär:

Romana Wolfram-Banar

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem
**FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND
LEDERINDUSTRIE,**
Berufsgruppe Leder erzeugende Industrie,
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA,
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh
andererseits.

ARTIKEL I

Der Kollektivvertrag gilt

Räumlich: für alle Bundesländer.

Fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der Leder erzeugenden Industrie, innerhalb des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Leder erzeugende Industrie

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit ein-

vernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

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

ARTIKEL II

Die vor dem 1. Jänner 2022 bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem tatsächlichen Monatsgehalt (Ist-Gehalt) des (der) Angestellten – bei Provi-

sionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum – und dem Kollektivvertragsgehalt bleibt ab der Geltung der neuen Gehaltsordnung aufrecht.

ARTIKEL III

1. Die ab 1. Jänner 2022 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

2. Die ab 1. Juli 2022 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung. Die Anrechnungsbestimmungen für das Mindestgehalt werden gemäß Punkt 2 im Anhang „*VEREINBARUNG ZUR ERREICHUNG VON 1500 EURO*

MINDESTGEHALT“ des Rahmenkollektivvertrages geregelt.

3. Die ab 31. Dezember 2022 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung. Die Anrechnungsbestimmungen für das Mindestgehalt werden gemäß Punkt 2 im Anhang „*VEREINBARUNG ZUR ERREICHUNG VON 1500 EURO MINDESTGEHALT*“ des Rahmenkollektivvertrages geregelt.

ARTIKEL IV

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt

des/der Angestellten aufgrund der Vorschriften der Art II oder III effektiv erhöht.

ARTIKEL V ÄNDERUNGEN IM RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE ANGESTELLTEN DER LEDER ERZEUGENDEN INDUSTRIE

Der § 18 lit a) des Rahmenkollektivvertrages gilt in folgender Fassung:

Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Ziffer 1 beträgt ab 1. Jänner 2022:

	I	II
	€	€
1. Lehrjahr	611,00	807,00
2. Lehrjahr	807,00	1.080,00
3. Lehrjahr	1.080,00	1.344,00
4. Lehrjahr*	1.453,00	1.561,00

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. Juni 1991 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

Eingefügt wird NEU ein ANHANG:

„VEREINBARUNG ZUR ERREICHUNG VON 1500 EURO MINDESTGEHALT“

1. Grundsätze zum Stufenplan zur Erreichung von 1500 Euro Mindestgehalt

Die KV-Gehälter werden entsprechend dem Stufenplan zur Erreichung des Mindestgehalts von € 1.500,00 zum 31. 12. 2022 gemäß Gehaltsordnungen mit Wirkung vom 1. 1. 2022, 1. 7. 2022 und 31. 12. 2022 festgesetzt.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung.

2. Anrechnungen auf das Mindestgehalt

Regelmäßige Überzahlungen des Mindestgehalts sowie Sozialzulagen (wie zB Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und alle sonstigen Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) sind auf das Mindestgehalt anrechenbar. Echte steuerfreie SEG-Zulagen sind auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung (wie zB innerbetriebliche freiwillige Zulagen). In jedem Fall hat ein Vergleich des alten IST-Gehaltes mit dem neuen Mindestgehalt zu erfolgen. Sollte das individuelle IST-Gehalt nicht der Höhe des neuen Mindest-KV-Gehaltes entsprechen, so ist das neue IST-Gehalt entsprechend auf das neue Mindest-KV-Gehalt anzuheben.

Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich, die jedenfalls spätestens bis zur finalen Unterfertigung des Kollektivvertrages diesbezüglich zu ergänzen sind. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig. Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Gehalt umgewandelt und angerechnet werden; die BV kann Abweichendes vorsehen.

3. Konjunktur-Klausel

Die Sozialpartner verpflichten sich bis zum 1.1.2023 weiters, bei Vorliegen gravierender wirtschaftlicher Belastungen mit ähnlichen Auswirkungen wie beispielsweise der Wirtschaftskrise 2008 und der Covid-19-Krise 2020/2021 umgehend individuelle betriebliche Lösungen zu finden, um die außerordentliche Kostenbelastung zu dämpfen.

ARTIKEL VI

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft und hat eine Laufzeit von 12 Monaten.

Wien, 13. Jänner 2022

FACHVERBAND DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Obmann:

Ing. Manfred KERN

Die Geschäftsführerin:

Mag. Eva Maria STRASSER

BERUFSGRUPPE LEDER ERZEUGENDE INDUSTRIE

Vorsitzender:

Mag. Ulrich SCHMIDT

Berufsgruppenleiterin:

Barbara WITHALM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Vorsitzende:

Barbara TEIBER, MA

Bundesgeschäftsführer:

Karl DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:

Thomas SCHWAB

Wirtschaftsbereichssekretär:

Mag. Albert STEINHAUSER

Gehaltsordnung 2022

gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der derzeit gültigen Fassung für alle Mitgliedsfirmen der Leder erzeugenden Industrie, innerhalb des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Leder erzeugende Industrie.

**für die Angestellten in der Leder erzeugenden Industrie
gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte
der Industrie vom 1. November 1991, in der derzeit gültigen Fassung**

**Gültig ab 1. Jänner 2022
in Euro**

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II	M II	M III
								o. F.	m. F.	
1. + 2. VGJ	1.404,00	1.404,00	1.634,00	2.057,00	2.641,00	4.119,00	1.572,00	1.959,00	2.098,00	2.335,00
n. 2 VGJ	1.412,00	1.412,00	1.738,00	2.189,00	2.810,00	4.611,00	1.651,00	2.086,00	2.203,00	2.471,00
n. 4 VGJ	1.476,00	1.476,00	1.837,00	2.321,00	2.976,00	4.936,00	1.729,00	2.218,00	2.310,00	2.610,00
n. 6 VGJ	1.538,00	1.538,00	1.934,00	2.452,00	3.146,00	5.260,00	1.809,00	2.345,00	2.412,00	2.743,00
n. 8 VGJ	1.601,00	1.601,00	2.035,00	2.582,00	3.312,00	5.590,00	1.892,00	2.471,00	2.519,00	2.882,00
n. 10 VGJ	1.663,00	1.663,00	2.135,00	2.714,00	3.481,00		1.968,00	2.602,00	2.623,00	3.017,00
n. 12 VGJ	1.725,00	1.725,00	2.235,00	2.844,00	3.648,00		2.049,00	2.727,00	2.727,00	3.155,00
n. 14 VGJ	1.792,00	1.792,00	2.336,00	2.973,00	3.821,00		2.126,00	2.832,00	2.832,00	3.294,00
n. 16 VGJ	1.854,00	1.854,00	2.439,00	3.107,00	3.983,00		2.207,00	2.942,00	2.942,00	3.430,00
n. 18 VGJ	1.917,00	1.917,00	2.534,00	3.243,00	4.151,00		2.286,00	3.044,00	3.044,00	3.567,00

**Gültig ab 1. Juli 2022
in Euro**

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II	M II	M III
								o. F.	m. F.	
1. + 2. VGJ	1.447,00	1.447,00	1.634,00	2.057,00	2.641,00	4.119,00	1.572,00	1.959,00	2.098,00	2.335,00
n. 2 VGJ	1.455,00	1.455,00	1.738,00	2.189,00	2.810,00	4.611,00	1.651,00	2.086,00	2.203,00	2.471,00
n. 4 VGJ	1.521,00	1.521,00	1.837,00	2.321,00	2.976,00	4.936,00	1.729,00	2.218,00	2.310,00	2.610,00
n. 6 VGJ	1.538,00	1.538,00	1.934,00	2.452,00	3.146,00	5.260,00	1.809,00	2.345,00	2.412,00	2.743,00
n. 8 VGJ	1.601,00	1.601,00	2.035,00	2.582,00	3.312,00	5.590,00	1.892,00	2.471,00	2.519,00	2.882,00
n. 10 VGJ	1.663,00	1.663,00	2.135,00	2.714,00	3.481,00		1.968,00	2.602,00	2.623,00	3.017,00
n. 12 VGJ	1.725,00	1.725,00	2.235,00	2.844,00	3.648,00		2.049,00	2.727,00	2.727,00	3.155,00
n. 14 VGJ	1.792,00	1.792,00	2.336,00	2.973,00	3.821,00		2.126,00	2.832,00	2.832,00	3.294,00
n. 16 VGJ	1.854,00	1.854,00	2.439,00	3.107,00	3.983,00		2.207,00	2.942,00	2.942,00	3.430,00
n. 18 VGJ	1.917,00	1.917,00	2.534,00	3.243,00	4.151,00		2.286,00	3.044,00	3.044,00	3.567,00

**Gültig ab 31. Dezember 2022
in Euro**

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II	M II	M III
								o. F.	m. F.	
1. + 2. VGJ	1.500,00	1.500,00	1.634,00	2.057,00	2.641,00	4.119,00	1.572,00	1.959,00	2.098,00	2.335,00
n. 2 VGJ	1.500,00	1.500,00	1.738,00	2.189,00	2.810,00	4.611,00	1.651,00	2.086,00	2.203,00	2.471,00
n. 4 VGJ	1.521,00	1.521,00	1.837,00	2.321,00	2.976,00	4.936,00	1.729,00	2.218,00	2.310,00	2.610,00
n. 6 VGJ	1.538,00	1.538,00	1.934,00	2.452,00	3.146,00	5.260,00	1.809,00	2.345,00	2.412,00	2.743,00
n. 8 VGJ	1.601,00	1.601,00	2.035,00	2.582,00	3.312,00	5.590,00	1.892,00	2.471,00	2.519,00	2.882,00
n. 10 VGJ	1.663,00	1.663,00	2.135,00	2.714,00	3.481,00		1.968,00	2.602,00	2.623,00	3.017,00
n. 12 VGJ	1.725,00	1.725,00	2.235,00	2.844,00	3.648,00		2.049,00	2.727,00	2.727,00	3.155,00
n. 14 VGJ	1.792,00	1.792,00	2.336,00	2.973,00	3.821,00		2.126,00	2.832,00	2.832,00	3.294,00
n. 16 VGJ	1.854,00	1.854,00	2.439,00	3.107,00	3.983,00		2.207,00	2.942,00	2.942,00	3.430,00
n. 18 VGJ	1.917,00	1.917,00	2.534,00	3.243,00	4.151,00		2.286,00	3.044,00	3.044,00	3.567,00

**Lehrlingseinkommen
gültig ab 1. Jänner 2022**

Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt im

	I	II
	€	€
1. Lehrjahr	611,00	807,00
2. Lehrjahr	807,00	1.080,00
3. Lehrjahr	1.080,00	1.344,00
4. Lehrjahr*	1.453,00	1.561,00

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. Juni 1991 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

** Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

ZUSATZINFORMATION

Um Ihnen die Kontrolle vergangener Kollektivvertragserhöhungen bzw Ihrer Mindestgrundgehaltensan-

sprüche zu erleichtern, sind in dieser Zusatzinformation die Abschlüsse der letzten Jahre enthalten.

Gehaltsordnung 2019

Erhöhung der KV-Gehaltsordnung: 2,25 %, aufgerundet auf den nächsten vollen Euro
Erhöhung der Ist-Gehälter: Aufrechterhaltung der vor dem 1. Juli 2019 bestehenden Überzahlung
Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen: 2,25 % aufgerundet auf den nächsten vollen Euro

Gültig ab 1. Juli 2019

in Euro

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	MI	o. F.	m. F.	M III
1. + 2. VGJ	1.355,00	1.355,00	1.577,00	1.985,00	2.549,00	3.975,00	1.517,00	1.890,00	2.025,00	2.253,00
n. 2 VGJ	1.362,00	1.362,00	1.677,00	2.112,00	2.712,00	4.450,00	1.593,00	2.013,00	2.126,00	2.385,00
n. 4 VGJ	1.424,00	1.424,00	1.773,00	2.240,00	2.872,00	4.764,00	1.668,00	2.140,00	2.229,00	2.519,00
n. 6 VGJ	1.484,00	1.484,00	1.866,00	2.366,00	3.036,00	5.077,00	1.746,00	2.263,00	2.328,00	2.647,00
n. 8 VGJ	1.545,00	1.545,00	1.964,00	2.492,00	3.196,00	5.395,00	1.826,00	2.385,00	2.431,00	2.781,00
n. 10 VGJ	1.605,00	1.605,00	2.060,00	2.619,00	3.360,00		1.899,00	2.511,00	2.531,00	2.912,00
n. 12 VGJ	1.665,00	1.665,00	2.157,00	2.745,00	3.521,00		1.977,00	2.632,00	2.632,00	3.045,00
n. 14 VGJ	1.729,00	1.729,00	2.254,00	2.869,00	3.688,00		2.052,00	2.733,00	2.733,00	3.179,00
n. 16 VGJ	1.789,00	1.789,00	2.354,00	2.999,00	3.844,00		2.130,00	2.839,00	2.839,00	3.310,00
n. 18 VGJ	1.850,00	1.850,00	2.445,00	3.130,00	4.006,00		2.206,00	2.938,00	2.938,00	3.443,00

Lehrlingsentschädigung gültig ab 1. Juli 2019

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt im

	I	II
	€	€
1. Lehrjahr	589,-	778,-
2. Lehrjahr	778,-	1042,-
3. Lehrjahr	1042,-	1297,-
4. Lehrjahr*	1402,-	1506,-

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. Juni 1991 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

** Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

Gehaltsordnung 2018

für die Angestellten in der Leder erzeugenden Industrie
gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte
der Industrie vom 1. November 1991, in der derzeit gültigen Fassung

Erhöhung der KV-Gehaltsordnung: 2,25 %, aufgerundet auf den nächsten vollen Euro
Erhöhung der Ist-Gehälter: Aufrechterhaltung der vor dem 1. Juli 2018 bestehenden Überzahlung
Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen: 2,25 % aufgerundet auf den nächsten vollen Euro

Gültig ab 1. Juli 2018

in Euro

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	o. F.	m. F.	M III	
1. u. 2.VGj	1.325,00	1.325,00	1.543,00	1.942,00	2.494,00	3.889,00	1.484,00	1.849,00	1.981,00	2.204,00
n. 2 VGj	1.332,00	1.332,00	1.640,00	2.066,00	2.653,00	4.354,00	1.558,00	1.969,00	2.080,00	2.333,00
n. 4 VGj	1.393,00	1.393,00	1.734,00	2.191,00	2.810,00	4.661,00	1.632,00	2.093,00	2.181,00	2.464,00
n. 6 VGj	1.452,00	1.452,00	1.825,00	2.315,00	2.970,00	4.967,00	1.708,00	2.214,00	2.277,00	2.590,00
n. 8 VGj	1.511,00	1.511,00	1.921,00	2.438,00	3.127,00	5.278,00	1.786,00	2.333,00	2.378,00	2.721,00
n. 10 VGj	1.570,00	1.570,00	2.015,00	2.562,00	3.287,00		1.858,00	2.456,00	2.476,00	2.849,00
n. 12 VGj	1.629,00	1.629,00	2.110,00	2.685,00	3.445,00		1.934,00	2.575,00	2.575,00	2.979,00
n. 14 VGj	1.691,00	1.691,00	2.205,00	2.807,00	3.608,00		2.007,00	2.674,00	2.674,00	3.110,00
n. 16 VGj	1.750,00	1.750,00	2.303,00	2.934,00	3.761,00		2.084,00	2.777,00	2.777,00	3.238,00
n. 18 VGj	1.810,00	1.810,00	2.392,00	3.062,00	3.919,00		2.158,00	2.874,00	2.874,00	3.368,00

Lehrlingsentschädigung

gültig ab 1. Juli 2018

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt im

	I	II
	€	€
1. Lehrjahr	576,-	761,-
2. Lehrjahr	761,-	1019,-
3. Lehrjahr	1019,-	1269,-
4. Lehrjahr*	1371,-	1473,-

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. Juni 1991 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

** Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

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

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at