KOLLEKTIVVERTRAG

Rahmen-KV

für Angestellte der Industrie

in der für die Angestellten der Schuhindustrie

geltenden Fassung

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. JUNI 2025

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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 Schuhindustrie geltenden Fassung

STAND 1. JUNI 2025

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den 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 Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Die IST-Gehälter steigen mit 1. 6. 2025 um 2,6 % um bis zu 115,– Euro
- Die KV-Gehälter und Lehrlingseinkommen steigen mit 1. 6. 2025 um 2,6, % gerundet auf den nächsten vollen Euro
- Für Dienstreisen ab dem 1. 6. 2025 werden das volle Taggeld auf 30,– Euro, das Nächtigungsgeld auf 17,– Euro und das Kilometergeld auf 0,50 Euro/Km erhöht und damit die Steuerfreigrenzen ausgeschöpft

GPA Servicecenter:
Hotline: 05030121, service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

Seite

§ 1 Vertragschließende ... 7
§ 2 Geltungsbereich ... 7
§ 3 Geltungsdauer ... 7
§ 4 Normalarbeitszeit ... 8
Auszug aus dem KV vom 9. 8. 1994 ... 8
§ 4a Altersteilzeit ... 9
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit 10
§ 6 Nachtarbeit ... 11
§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung ... 12
§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit ... 12
§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen ... 13
§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG 13
§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG) ... 14
§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten ... 14
§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu" ... 14
§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall ... 14
§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung ... 15
§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt) ... 15
§ 12 14. Monatsgehalt ... 16
§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte ... 17
§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes ... 17
§ 12c Urlaubsentgelt ... 18
§ 13 Behaltepflicht ... 18
§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen ... 18
§ 14 Diensterfindungen ... 19
§ 14a Verbesserungsvorschläge ... 19
§ 14b Ausbildungskosten ... 19
§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen ... 19
§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte ... 20
§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt 21
§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats ... 21
§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane ... 21
§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung ... 21

Seite

§ 18a Praktikanten ... 22
§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter ... 22
§ 19a Telearbeit ... 25
§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen ... 25
§ 21 Einstellungsbeschränkungen ... 26
§ 22 Fachverbandsverhandlungen ... 26
§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten ... 26
§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel ... 27

Protokoll (authentische Interpretation § 11 und 12 RKV) ... 28
Bildungskarenz (§ 11 AVRAG) ... 28
Gemeinsame Erklärung zur Aus- und Weiterbildung ... 29
Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zu überlassenen Arbeitskräften ... 29
Erläuterungen ... 30
Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG ... 32
Muster für einen Dienstzettel gem § 15 Abs 2 RKV 34
Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit ... 35
Empfehlung betreffend Dienstjubiläen ... 37

Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss

§ 1 Geltungsbereich ... 38
§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit ... 38
§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde ... 39
§ 4 Allgemeine Bestimmungen ... 39
§ 5 Arbeitszeit ... 39
§ 6 Geltungsbeginn ... 40

Kollektivvertrag über Dienstreisevergütung, Aufwandsersatz, Trennungskostenentschädigung und Messegelder

Dieser Kollektivvertrag wird ab 1. Juni 2016 durch die „ZKV Auslandsreisen", „ZKV Inlandsreisen" und „ZKV Verrechnung von Kilometergeld" ersetzt.

ZKV Kilometergeld (ab 1. 6. 2016)

§ 1 Geltungsbereich ... 41
§ 2 Kilometergeld ... 41
§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder ... 42
§ 4 Verfall der Ansprüche ... 42
§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel ... 42
§ 6 Schlichtungsverfahren ... 43
§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer ... 43

Inhaltsverzeichnis

Seite

ZKV Inlandsdienstreisen (ab 1. 6. 2016)

§ 1 Geltungsbereich 45
§ 2 Geltungsdauer 45
§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen 45
§ 4 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel 47

ZKV Auslandsdienstreisen (ab 1. 6. 2016)

§ 1 Geltungsbereich 49
§ 2 Auslandsdienstreisen 49
§ 3 Reisevorbereitung 49
§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen 49
§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten 50
§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe 50
§ 7 Aufwandsentschädigung 50
§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit 51
§ 9 Familienheimfahrt 51

Seite

§ 10 Unfallversicherung 52
§ 11 Tod naher Angehöriger 52
§ 12 Erkrankungen und Unfälle 52
§ 13 Höhere Gewalt 52
§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung 52
§ 15 Abtretung von Ansprüchen 53
§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel 53
§ 17 Schlichtungsverfahren 53
§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer 53

Kollektivvertrag 2025 55
Gehaltsordnung 2025 58

Zusatzinformation

Gehaltsordnungen 2024–2021 59

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

§ 1 Vertragschließende

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

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Leder verarbeitenden Industrie, Verband der Schuhindustrie;

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, Seite 26)

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. Juni 2025** eingearbeitet.)

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

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

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

(5) Die Bestimmungen über die Höhe der Lehrlingseinkommen 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

Hinweis: Für den Fachverband der Leder verarbeitenden Industrie (Verband der Schuhindustrie) siehe Ergänzung ab 1. August 1994 idF vom 9. Juni 2005, gültig ab 1. Juni 2005.

(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 38)

(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) Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei. Ist für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen nicht arbeitsfrei, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung. Für die am 24. und 31. Dezember entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.
(Abs 7 idF 1. Juni 2023)

(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.

Auszug aus dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Leder verarbeitenden Industrie, Verband der Schuhindustrie vom 9. 8. 1994, gültig ab 1. 8. 1994 idF vom 16. Mai 2008, gültig ab 1. Juni 2008

Der § 4 Normalarbeitszeit wird wie folgt ergänzt:
Durch Betriebsvereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für die zum geregelten Betriebsablauf erforderlichen Angestellten (darunter ist zu verstehen der gesamte Produktionsablauf inklusive aller damit im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten, wie zB Materialwirtschaft, Auslieferung) 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 **60 Stunden** innerhalb von 26 Wochen, je Woche bis zu 48 Stunden, ausgedehnt werden. Durch Betriebsvereinbarungen kann der Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen erweitert und die **Stundenzahl auf 100** festgelegt werden.
Für ab dem 1. 6. 2005 beginnende Durchrechnungszeiträume gilt: Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt,

können Zeitguthaben im Ausmaß bis zu 20 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Nicht übertragene Zeitguthaben sind als Überstunden abzurechnen.
Die genaue Bestimmung der betroffenen Angestellten bleibt der Betriebsvereinbarung vorbehalten.
Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsvereinbarung für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen. Einseitige Veränderungen der so festgelegten Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen sind unzulässig. Im Einzelfall kann die Lage des sich aus der durchrechenbaren Arbeitszeit ergebenden Zeitausgleiches bei Beiziehung des Betriebsrates zwischen Arbeitgeber und Angestellten(r) abweichend von der Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
Zeiten des Urlaubes für den gesamten Betrieb (der Betriebsabteilungen) sind von einer Durchrechnungsvereinbarung im obigen Sinne auszunehmen. Für diese Zeiten gilt die gesetzliche Normalarbeitszeit.
Bei Zusammentreffen von einer vereinbarten durchrechenbaren Arbeitszeit im Sinne dieser Bestimmung und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

Eine ungleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit für Jugendliche ist unter Beachtung des KJBG zulässig, wenn diese in den Geltungsbereich der oben genannten Betriebsvereinbarung fallen. Während des Durchrechnungszeitraumes gebühren das Gehalt und die nicht auf Stunden bezogenen Entgeltsteile für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden), auf Stunden bezogene Entgeltsteile (zB Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.
Scheidet der/die Angestellte während des betrieblich vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, ausgenommen durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenvergütung. Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung.
Den im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst, hat der/die Angestellte dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem/ihrem Verschulden entlassen wird.

§ 4a Altersteilzeit*)

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AlVG 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. 6. 2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1. 8. 2001 vereinbaren.

(2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich 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 Entgelt-Bestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

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

e) 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 vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeit-

**) (gilt ab 1. Juni 2001)*

guthaben 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 aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 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.
(gilt ab 1. August 1994)
Der § 5 Abs 1 gilt sinngemäß auch für eine durchrechenbare Arbeitszeit im Sinne dieses Kollektivvertrages.
(Letzter Satz aus dem Kollektivvertrag vom 9. 8. 1994)

(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 zwei Sätze gelten ab 1. Jänner 2020 / KV-Abschluss 1. Juni 2019)
Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Tagesarbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.
(Die letzten zwei Sätze gelten ab 1. Juni 2019)

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

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, ge-

bührt 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 30*

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gem § 4 Abs 7 erster Satz zu entfallen hätte, gebührt an diesen beiden Tagen für jede bis 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung und für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung.
Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit sich gem § 4 Abs 7 zweiter Satz am 24. und 31. Dezember nach der für die ArbeiterInnen geltenden Regelung richtet, gebührt an diesen beiden Tagen für jede, 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.
(Abs 7 idF 1. Juni 2023)

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

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

§ 6 Nachtarbeit

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

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

§ 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. Juni 2008]
[lit a), d) e) und i) idF ab 1. Juni 2011]

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

(3) Im Falle des Abs 1 lit d) gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG auf einen ohnedies dienstfreien Tag des Angestellten fällt.
(Abs 3 idF ab 1. Juni 2011)

(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 30*

§ 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 facheinschlägigen 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.
(gilt ab 1. Juni 1998)
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. August 1997)

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

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

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

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

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

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

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

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5-jährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer 10-jährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermines aufgekündigt wird, den der Dienstgeber aufgrund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung aufgrund des § 20 Abs 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

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

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

(1) Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit 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. 6. 2013. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 5. 2013 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.
(Abs 1 idF ab 1. Juni 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 gilt ab 1. Juni 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.
(gilt ab 1. Juli 1999)

(2) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen.
(gilt ab 1. Juni 2002)

§ 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 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.

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

(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 30

(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) Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, 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. Juni 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 halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes 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 unterhaltsberechtigt 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. Juni 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 30

§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite 28

(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). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 16 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.*)
(gilt ab 1. Juni 1991)

(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 des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 12 14. Monatsgehalt

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite 28

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

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.*)
(gilt ab 1. Juni 1991)

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingseinkommen, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hiebei 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 der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingseinkommens) gebührenden Lehrlingseinkommens, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

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

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

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

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

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

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

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen.
Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass anstelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) Für Angestellte im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen.
Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der 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 Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.
(Berechnungsbeispiel siehe Anmerkung 5, Seite 31)
Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.
Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

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

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

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

Die Ausdehnung auf 5 Jahre im Absatz 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Juli 1994.

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

§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

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

Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlagen des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen.
Soweit in den Fachkollektivverträgen nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltsteile mit dem Durchschnitt der letzten 3 Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarungen können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.
(gilt ab 1. Juli 1999)

§ 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 Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.
Hinweis: *Siehe auch Protokoll, Seite 28*

§ 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. Juni 1996)

**) (gilt ab 1. Juli 1999)*

§ 14 Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung 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 Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 14a Verbesserungsvorschläge

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

§ 14b Ausbildungskosten

Über Vereinbarungen betreffend die Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Aufforderung zu informieren.
(gilt ab 1. Juni 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 31*

(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).

(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 mit Ausnahme des zweiten Satzes auch für jene Meister, die bereits vor dem 1. Jänner 1971 ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

(6) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.
(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. 7. 2000 vorzunehmenden Einstufungen).

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

(8) Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gemäß §§ 15–15i MSchG sowie 2–6 und 9 EKUG, die vor dem 1. Juni 2013 begonnen haben, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1. 6. 1982 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1. 7. 2004 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.
Karenzurlaube, die am 1. Juni 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. 5. 2013 enden höchstens zehn Monate insgesamt angerechnet. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.
(Abs 8 idF ab 1. Juni 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.

§ 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.
(gilt ab 1. Juli 2000)

§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane

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

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

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

§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

a) Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. Juni 2025 im

	I €	II €
1. Lehrjahr	791,00	1.044,00
2. Lehrjahr	1.044,00	1.395,00
3. Lehrjahr	1.395,00	1.731,00
4. Lehrjahr*	1.872,00	2.010,00

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 auf Grund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

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).
(gilt ab 1. Juni 1998)

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 ab 1. Juni 2003)

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 nacht-

räglicher 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)

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.
(Abs e) gilt ab 1. Juni 2013)

§ 18a Praktikanten

Für Pflichtpraktikanten im Sinn des § 2 Abs 2 lit b) (Bezeichnungsänderung von Ferialpraktikanten auf Pflichtpraktikanten ab 1. 11. 1998, vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) sind Vergütungen unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

§ 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,
TelefonistInnen mit Auskunftserteilung (Info-, Helpdesk),

**) (gilt ab 1. Juni 2001)*

WerkstättenschreiberInnen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte in Sekretariat, Büro, Betrieb, Lager und Versand,
qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch Buchungsarbeiten durchführen, soweit sie nicht auch eine der in VwGr. III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen,
LohnrechnerInnen (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers/einer Lohnschreiberin ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen),
InkassantInnen,
VerkäuferInnen im Detailgeschäft,
Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte:
Zum Beispiel:
Technische ZeichnerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Krankenpflegehilfsdienste.

Verwendungsgruppe III

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:
Zum Beispiel:
ÜbersetzerInnen,
SekretärInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Schreibkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit besonderer Verwendung, insbesondere mit einer verwendeten Fremdsprache,
Bürokräfte bzw SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),
Lohn- und GehaltsverrechnerInnen (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners/einer Lohnrechnerin hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlungsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt, durchführen),
TelefonistInnen mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache,
Helpdesk-MitarbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit inhaltlichen und fachlichen Beratungsaufgaben,
KassierInnen in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen oder solche, die einem Hauptkassier/einer Hauptkassierin unterstehen,
StatistikerInnen,
MagazineurInnen,
ExpedientInnen (ausgenommen PostexpedientInnen),
RegistraturleiterInnen,
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 FilialleiterInnen,
HauptmagazineurInnen.

Technische Angestellte:
Zum Beispiel:
KonstrukteurInnen,
TechnikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
technische SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB technische Ein- und VerkäuferInnen, Helpdesk-MitarbeiterInnen),
selbstständige ArbeitsvorbereiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
selbstständige Ablauf-(Termin-)PlanerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
selbstständige Vor- und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
EntwicklungstechnikerInnen,
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Controller und RevisorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
AuditorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IVa
(gilt ab 1. Mai 1997)

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

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

Verwendungsgruppe V

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:
Zum Beispiel:
BilanzbuchhalterInnen,
StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,
LeiterInnen des Personalbüros,
EinkäuferInnen, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,
Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern,
EDV-LeiterInnen mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie,
selbstständige EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung,
SystemanalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,
Betriebsärzte/Betriebsärztinnen,
DolmetscherInnen (DiplomdolmetscherInnen, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:
Zum Beispiel:
leitende KonstrukteurInnen,
SachbearbeiterInnen für besondere Entwicklungsaufgaben,
VertreterInnen mit besonderen technischen Kenntnissen,
technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

LeiterInnen des Controllings im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe Va
(gilt ab 1. Mai 1997)

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

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

Verwendungsgruppe VI

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

Zum Beispiel:
ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden,
Betriebsleiter
Chefingenieure
Chefkonstrukteure
leitende Chemiker
} in Großbetrieben (siehe § 19 Abs 2, Seite 22)
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 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.
Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrundezulegen.
***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,

**) (gilt ab 1. Juli 1999)*

nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. (§ 3 Abs 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes.)

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

§ 21 Einstellungsbeschränkungen

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

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

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

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

§ 22 Fachverbandsverhandlungen

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

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

b) Interpretationen der Verwendungsgruppen.

c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.

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

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

f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

(2) Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit d) und e) genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sektion Industrie der Kammer der gewerblichen 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 vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

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

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen*

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

8. Der Zusatzkollektivvertrag vom 1. Oktober 1952 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Schuhindustrie, betreffend Aufwandsentschädigungen.
   Dieser Kollektivvertrag wird ab 1. Juni 2016 durch die „ZKV Auslandsreisen", „ZKV Inlandsreisen" und „ZKV Verrechnung von Kilometergeld" ersetzt.

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:	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

PROTOKOLL

Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie
(Globalrunde)
Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

18. September 1995

BILDUNGSKARENZ

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz(§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)
für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde
Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.
Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.
In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.
Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen.
Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.
Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.
In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Wien, am 19. Oktober 1998

Sektion Industrie
der Wirtschaftskammer Österreich

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG

Gültig ab 1. Juni 2005
Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER SOZIALPARTNER ZU ÜBERLASSENEN ARBEITSKRÄFTEN

Gültig ab 1. Juni 2021
Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen der Schuhindustrie große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist. Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten.

Wien, 17. Mai 2021

Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und sollte keine Lösung auf betrieblicher Ebene erreicht werden, nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

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).

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:
(idF 1. Juni 2022)
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 vorgesehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

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

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

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

ANMERKUNG 5 ZU § 12a ABS 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung

Annahmen:

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

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsanspruches:
   6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
   14 Jahre = 87,5 %
   2 Jahre = 12,5 %
3. Übertragung der Anteile nach P 2 auf die Anzahl Abfertigungsmonate nach P 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 P 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 P 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.398,95) abzuziehen.

ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS 2

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.
Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 15 Abs 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2, Seite 34) dienen kann.
Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

DIENSTZETTEL

gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte (für Dienstverhältnisse, die nach dem 27. 3. 2024 begonnen haben)

1. Name und Anschrift des/der Arbeitgeber/in:

.....

.....

2. Name und Anschrift des/der Arbeitnehmer/in:

.....

.....

3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

.....

4. Das Dienstverhältnis ist unbefristet* / befristet bis ..... [Datum] *

5. Für die Kündigungsfrist und den Kündigungstermin gelten die Bestimmungen des AngG.
Falls abweichendes vereinbart Kündigungstermin:

.....

Kündigungsverfahren: Die Kündigung kann schriftlich oder mündlich erfolgen.
Es wird auf das Kündigungsverfahren gem § 105 ArbVG verwiesen.

6. Gewöhnlicher Arbeits- bzw. Einsatzort: .....
(Falls zutreffend:) Wechselnde Arbeitsorte:*

.....

Sitz des Unternehmens, falls von obiger Adresse abweichend:

.....

.....

7. Einstufung laut Kollektivvertrag*, Betriebsvereinbarung*, innerbetriebliches Lohnschema* in Verwendungsgruppe: .....

Verwendungsgruppenjahr: .....

Nächste Vorrückung: .....

8. Vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:

.....

.....

9. Bruttogehalt* / Fixum* monatlich: .....

Provision* / Prämie*: .....

Fälligkeit und Art der Auszahlung: .....

Allfällige sonstige Entgeltbestandteile*: .....

Sonderzahlungen (13. Und 14. Monatsgehalt) richten sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.
Überstundenvergütung erfolgt gemäß AZG bzw. dem anzuwendenden Kollektivvertrag.
Die Bezüge werden auf das vom Arbeitnehmer / von der Arbeitnehmerin bekanntgegebenen Konto überwiesen.

10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.

Urlaubsausmaß pro Arbeits-* / Kalenderjahr*: ..... Werktage* / Arbeitstage*.

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

Bei Teilzeitbeschäftigten: Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ..... Stunden.*

Die Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richtet sich nach der Vereinbarung* / Betriebsvereinbarung*.
(Falls zutreffend:) Die Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen richtet sich nach der Vereinbarung* / Betriebsvereinbarung*.

12. Anwendbarer Kollektivvertrag: Rahmenkollektivvertrag, Zusatzkollektivverträge und Gehaltsordnung für Angestellte der Schuhindustrie.

Anwendbare Betriebsvereinbarungen:* .....

.....

.....

Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarungen* liegen im ..... (Einsichtnahmeort) zur Einsichtnahme auf.

13. Sozialversicherungsträger: Österreichische Gesundheitskasse, 1100 Wien, Wienerbergerstraße 15–19.

Betriebliche Vorsorgekasse: .....

.....
(Name und Adresse).

14. Falls vereinbart Probezeit bis: ..... (Datum).

15. *(Falls zutreffend:)* Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung:

.....

.....

.....
Ort, Datum

Dienstzettel übernommen:

....
(Unterschrift Arbeitnehmer/in) (Unterschrift Arbeitgeber/in)

** NICHT ZUTREFFENDES STREICHEN*

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

DIENSTZETTEL

Herrn
Frau .....

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

Aufgrund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab ..... gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt € .....

....., am .....

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrages

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber) .....

und Herrn/Frau (Arbeitnehmer) .....

wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19 des Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte: .....

2. **Normalarbeitszeit**

a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.

b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart: .....

.....

.....

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

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

.....

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

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

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

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

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

.....

.....

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

.....

.....

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.
Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung des Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. **Aufwandserstattung:**

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

.....

.....

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....

.....

6. **Haftung:**
Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.
Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.
Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

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

8. **Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit** (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):
Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen: .....

.....

.....

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

EMPFEHLUNG BETREFFEND 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

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

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

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

§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Absatzes 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 21.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.
(Abs 1 idF ab 1. November 2004)

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

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

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.
(lit c idF ab 1. November 2004)

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

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

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

§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 %, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. September 1988 – aufgrund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltemöglichkeiten 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 Offenhaltemöglichkeiten 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 In-Kraft-Treten des ÖZG 2003 in Geltung war.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13.00 Uhr bzw ab 13.00 Uhr) zu gewähren.
Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

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

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

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

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

§ 5 Arbeitszeit

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

Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6 Geltungsbeginn

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

Wien, am 31. Oktober 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:	Der Generalsekretär:
Abg z NR	
Ing. Leopold 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

über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer Österreichs; Fachverband Textil, Bekleidung, Schuh, Leder; Berufsgruppe der Schuhindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier; Geschäftsbereich Interessenvertretung; Wirtschaftsbereich 10 Textil, Bekleidung, Schuh

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der Berufsgruppe der Schuhindustrie des Fachverbandes TBSL

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Geschäftsbereich Interessenvertretung, Wirtschaftsbereich 10 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 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

§ 2 Kilometergeld

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

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

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

Für im Sinne des Abs 1 gefahrene Kilometer pro Kalenderjahr betrug der Anspruch bis 31. 5. 2025

bis 10.000	€ 0,420
ab 10.001 bis 15.000	€ 0,376
ab 15.001 bis 20.000	€ 0,350
darüber	€ 0,340

Für im Sinne des Abs 1 gefahrene Kilometer pro Kalenderjahr beträgt der Anspruch **ab 1. 6. 2025**

bis 10.000	€ 0,50
ab 10.001 bis 15.000	€ 0,448
ab 15.001 bis 20.000	€ 0,417
darüber	€ 0,405

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des/der Angestellten, vereinbart werden. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfah-

rervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs 3, sinngemäß anzuwenden.

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

§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der/die Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des/der Angestellten vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem/der Angestellten vereinbart wurde.

§ 4 Verfall der Ansprüche

Der/die Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

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

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

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

§ 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei VertreterInnen der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem 1. Juni 2016 in Kraft. Die ab 1. 1. 2016 gefahrenen Kilometer sind für das Jahr 2016 auf die Kilometerstaffel gem § 2 Abs 3 anzurechnen.

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

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

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerungen bzw Abänderungen dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

(5) Mit Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag über Reisekosten und Aufwandsentschädigung vom 1. Oktober 1952, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Leder verarbeitenden Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft, Sektion Industrie und Erzeugungsgewerbe außer Kraft.

Wien, am 11. Mai 2016

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

Obmann:	Geschäftsführer:
Ing. Manfred KERN	Dr. Wolfgang ZEYRINGER

BERUFSGRUPPE SCHUH- UND LEDERWARENINDUSTRIE

Vorsitzender:	Berufsgruppenleiterin:
KommR. Joseph LORENZ	Barbara WITHALM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender:	Geschäftsbereichsleiter Interessenvertretung:
Wolfgang KATZIAN	Alois BACHMEIER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:	Wirtschaftsbereichssekretär:
Willi MUNGENAST	Paul PRUSA

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer Österreichs; Fachverband Textil, Bekleidung, Schuh, Leder; Berufsgruppe der Schuhindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier; Geschäftsbereich Interessenvertretung; Wirtschaftsbereich 10 Textil, Bekleidung, Schuh

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der Berufsgruppe der Schuhindustrie des Fachverbandes TBSL
Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Geschäftsbereich Interessenvertretung, Wirtschaftsbereich 10 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 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag in der vorliegenden Fassung tritt mit seinen rahmenrechtlichen Bestimmungen am 1. Juni 2016 in Kraft.

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

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

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

§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen

(1) Wenn der/die Angestellte eine Dienstreise zu unternehmen hat, so sind ihm/ihr die durch die Dienstreise verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten. Die Bestimmungen der Abs (5) bis (11) finden auf jene Angestellte keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem die Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind. Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs (4) über die „Fahrtvergütung". Die Bestimmungen der Abs (5) lit b) bis 11, mit Ausnahme des Abs (6) finden auf jene Angestellte keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben und für die die Reiseaufwandsentschädigung durch Betriebsvereinbarung*) im Sinne des Abs (5) lit a) festgesetzt ist. Besteht

kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund keine Betriebsvereinbarung*) abgeschlossen werden, kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich die Anwendung des Abs (5) lit a) vereinbart werden. Weiters finden die Bestimmungen der Abs (5) bis (11) nicht auf jene Angestellten Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung an weiteren Betriebsstätten oder Filialen des Dienstgebers tätig werden. Bei Entsendung zu Messen außerhalb des Dienstortes finden die Bestimmungen der Abs (5) bis (11) keine Anwendung, wenn die entstehenden Mehraufwendungen anderweitig getragen werden.
*) iSd. § 68 EStG

Begriff der Dienstreise
(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die Angestellte seinen/ihren Dienstort verlässt, um an einem oder mehreren Orten Aufträge seines/ihres Dienstgebers auszuführen. Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des/der Angestellten liegt. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23. Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 km gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

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

Fahrtvergütung
(4) Die Angestellten erhalten die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus ersetzt. Das Gleiche gilt bei angeordneten Nachtfahrten. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reiseaufwandsentschädigung
(5) a) Für die Angestellten, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben, ist für die mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwendungen mittels Betriebsvereinbarung*) für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei diese aus dem Taggeld und dem Nachtgeld
besteht. Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund eine Betriebsvereinbarung*) nicht abgeschlossen werden, ist zwischen Dienstgeber/in und Dienstnehmer/in einvernehmlich eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei die beigefügten Mindestsätze nicht unterschritten werden dürfen.
Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag mindestens

Taggeld	Nachtgeld	Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 20,00	€ 11,36	€ 31,36

*) iSd. § 68 EStG

b) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise generell verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der/die Angestellte eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld. Die Reiseaufwandsentschädigung betrug **bis 31. 5. 2025** für je volle 24 Stunden ab Beginn der Dienstreise bei einer Reisedauer ab 12 Stunden:

Taggeld	Nachtgeld	Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 26,40*)	€ 15,00*)	€ 41,40*)

Ab 1. 6. 2025 beträgt die Reiseaufwandsentschädigung für je volle 24 Stunden ab Beginn der Dienstreise bei einer Reisedauer ab 12 Stunden:

Taggeld	Nachtgeld	Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 30,00*)	€ 17,00*)	€ 47,00*)

*) das ist der gem § 26 Z 4 Einkommensteuergesetz anerkannte Satz.

c) Die Regelungen gemäß Abs (5) a) und Abs (5) b) gelten nicht für hauptberuflich tätige Lenker von Lieferfahrzeugen. Bestehende innerbetriebliche Regelungen im Sinne des Abs (5) b) bleiben jedoch aufrecht.

(6) Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel gerechnet werden. Für Dienstreisen bis zu einer Dauer von 3 Stunden gebührt keine Aufwandsentschädigung

(7) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Wird Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, verringert sich das Taggeld um das Ausmaß der Hälfte von € 30,00 je zur Verfügung gestellter Mahlzeit. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld. Unvermeidliche

Mehrausgaben für Übernachtungen werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

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

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

Reisezeitvergütung
(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die normale Arbeitszeit fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde zusätzlich 1/7 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.
Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ¼ der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 3 Abs 4 vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

Fahrtvergütung und Überstunden auf Dienstreisen
(11) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung: Für Fahrtzeiten außerhalb der täglichen beziehungsweise wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben wie zB VertreterInnen, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

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

Verfall von Ansprüchen
(12) Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung der Dienstreise – bei sonstigem Verfall – durch Rechnungslegung beim Dienstgeber geltend gemacht werden.

§ 4 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel

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

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffenden Regelungen dieses Vertrages als Ganzes (zum Beispiel § 3, Reisekosten- und Aufwandsentschädigung) oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

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

(4) Mit Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag über Reisekosten und Aufwandsentschädigung vom 1. Oktober 1952, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Leder verarbeitenden Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft, Sektion Industrie und Erzeugungsgewerbe außer Kraft.

Wien, am 11. Mai 2016

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

Obmann:	Geschäftsführer:
Ing. Manfred KERN	Dr. Wolfgang ZEYRINGER

BERUFSGRUPPE SCHUH- UND LEDERWARENINDUSTRIE

Vorsitzender:	Berufsgruppenleiterin:
KommR. Joseph LORENZ	Barbara WITHALM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender:	Geschäftsbereichsleiter Interessenvertretung:
Wolfgang KATZIAN	Alois BACHMEIER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:	Wirtschaftsbereichssekretär:
Willi MUNGENAST	Paul PRUSA

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Reisekostenregelung für Auslandsdienstreisen

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer Österreichs; Fachverband Textil, Bekleidung, Schuh, Leder; Berufsgruppe der Schuhindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier; Geschäftsbereich Interessenvertretung; Wirtschaftsbereich 10 Textil, Bekleidung, Schuh

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der Berufsgruppe der Schuhindustrie des Fachverbandes TBSL
Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Geschäftsbereich Interessenvertretung, Wirtschaftsbereich 10 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 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

§ 2 Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein/e Angestellte/r von seinem/ihrem Dienstort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird.

§ 3 Reisevorbereitung

Dem/Der Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).
Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung. Dem/Der Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

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

§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten

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

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

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

§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe

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

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

§ 7 Aufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der/die Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.

(2a) Abs 2 gilt nicht, insoweit generell oder für bestimmte Bereiche durch Betriebsvereinbarung nachfolgende Regelung besteht oder getroffen wird, die als der Regelung gemäß Abs 2 gleichwertig gilt:
Bis zu den Verwendungsgruppen IV und M II gebührt das Tag- und Nachtgeld der Gebührenstufe 2b, für die Verwendungsgruppen V, VI und M III jenes der Gebührenstufe 3.

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

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Abs 2 bzw 3) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw in dem sich der/die Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs 2 bzw 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt. Der/Die Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruch-

teile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar. Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem/der Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

(5) Vom Taggeld entfallen 15 % auf das Frühstück, 30 % auf das Mittagessen und 25 % auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw die sonstigen Aufwendungen nicht vom/von der Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Abs 4 zweiter Absatz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

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

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs 4, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

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

§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

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

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

§ 9 Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der/die Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit an-

schließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt zB durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 11 Monate hinausgehenden Monat 1/11 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nichtkonsumierte Heimreise.

§ 10 Unfallversicherung

Der Arbeitgeber hat dem/der Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens 10.900,93 €, für dauernde Invalidität von mindestens 21.801,85 € festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem/der Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

§ 11 Tod naher Angehöriger

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

§ 12 Erkrankungen und Unfälle

Bei Erkrankung im Ausland gilt § 130 ASVG bzw das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des/der Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zB Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit 7.267,28 € nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 13 Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (zB durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der/die Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der/die Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen – und dazu zählen auch eingetragene Partner/innen im Sinne des EPG – , zu deren Erhaltung der /die Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er/sie bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung

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

nung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 15 Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der/die Angestellte bzw seine/ihre Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden. Als solches gilt auch die Abrechnung gegen Beleg.

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

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

§ 17 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs 3 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei VertreterInnen der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivertrag tritt am 1. Juni 2016 in Kraft und gilt für jene Auslandsdienstreisen, die nach dem 31. Mai 2016 angetreten werden.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

(3) Mit Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag über Reisekosten und Aufwandsentschädigung vom 1. Oktober 1952, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Leder verarbeitenden Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft, Sektion Industrie und Erzeugungsgewerbe außer Kraft.

Wien, am 11. Mai 2016

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

Obmann:	Geschäftsführer:
Ing. Manfred KERN	Dr. Wolfgang ZEYRINGER

BERUFSGRUPPE SCHUH- UND LEDERWARENINDUSTRIE

Vorsitzender:	Berufsgruppenleiterin:
KommR. Joseph LORENZ	Barbara WITHALM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender:	Geschäftsbereichsleiter Interessenvertretung:
Wolfgang KATZIAN	Alois BACHMEIER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:	Wirtschaftsbereichssekretär:
Willi MUNGENAST	Paul PRUSA

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie

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 Schuhindustrie innerhalb des Fachverbands Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband oder einer anderen Berufsgruppe angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden oder Berufsgruppen 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 IST-GEHALTSERHÖHUNG

vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung ab 1. Juni 2025 um 2,6 % maximal jedoch um 115,00 Euro zu erhöhen (gerundet auf den nächsten vollen Euro). Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Maximalbetrag aliquot entsprechend dem Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit im Verhältnis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Gehalt für Mai 2025.

ARTIKEL III MINDESTGRUNDGEHALTSORDNUNG

1) Die ab 1. Juni 2025 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung gem Art II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem jeweils neuen, ab 1. Juni 2025 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des/der Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

ARTIKEL IV ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

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

Der § 18 lit a) des Rahmenkollektivvertrages wird wie folgt geändert:
Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Ziffer 1 beträgt ab 1. Juni 2025:

	I €	II €
1. Lehrjahr	791,00	1.044,00
2. Lehrjahr	1.044,00	1.395,00
3. Lehrjahr	1.395,00	1.731,00
4. Lehrjahr*	1.872,00	2.010,00

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. 6. 1991 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.
**) Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner auf Grund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

Änderung des Musters für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG
Bei Anmerkung 7 zu § 15 Abs 2 RKV wird das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 durch den im Anhang beigefügten Dienstzettel zur Gänze ersetzt.

Änderung § 2 Abs 3 ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG: Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

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

Für im Sinne des Abs 1 gefahrene Kilometer pro Kalenderjahr betrug der Anspruch bis 31. 5. 2025

Im Sinne des Abs 1 gefahrene Kilometer im Kalenderjahr

bis 10.000	€ 0,420
ab 10.001 bis 15.000	€ 0,376
ab 15.001 bis 20.000	€ 0,350
darüber	€ 0,340

Für im Sinne des Abs 1 gefahrene Kilometer pro Kalenderjahr beträgt der Anspruch **ab 1. 6. 2025**

Im Sinne des Abs 1 gefahrene Kilometer im Kalenderjahr

bis 10.000	€ 0,50
ab 10.001 bis 15.000	€ 0,448
ab 15.001 bis 20.000	€ 0,417
darüber	€ 0,405

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des/der Angestellten, vereinbart werden. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

Änderung § 3 Abs 5 b) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG: Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen

b) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise generell verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der/die Angestellte eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld. Die Reiseaufwandsentschädigung betrug **bis 31. 5. 2025** für je volle 24 Stunden ab Beginn der Dienstreise bei einer Reisedauer ab 12 Stunden:

Taggeld	Nachtgeld	Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 26,40*)	€ 15,00*)	€ 41,40*)

Ab 1. 6. 2025 beträgt die Reiseaufwandsentschädigung für je volle 24 Stunden ab Beginn der Dienstreise bei einer Reisedauer ab 12 Stunden:

Taggeld	Nachtgeld	Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 30,00*)	€ 17,00*)	€ 47,00*)

**) das ist der gem § 26 Z 4 Einkommensteuergesetz anerkannte Satz.*

Änderung § 3 Abs 7 ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG: Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen

(7) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Wird Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, verringert sich das Taggeld um das Ausmaß der Hälfte von € 30,00 je zur Verfügung gestellter Mahlzeit. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld. Unvermeidliche Mehrausgaben für Übernachtungen werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

ARTIKEL VI WIRKSAMKEITSBEGINN

Der Kollektivvertrag tritt am **1. Juni 2025** in Kraft.

Wien, 21. Mai 2025

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

Obmann:	Geschäftsführerin:
Ing. Manfred KERN	Mag. Eva Maria STRASSER

BERUFSGRUPPE SCHUH- UND LEDERWARENINDUSTRIE

Vorsitzender:	Berufsgruppenleiterin:
Dr. Horst KÖNIG	Barbara WITHALM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Die Vorsitzende:	Der Bundesgeschäftsführer:
Barbara TEIBER, MA	Karl DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:	Wirtschaftsbereichssekretär:
Dietmar HARTL	Mag. Albert STEINHAUSER

Gehaltsordnung 2025

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

für die Mitgliedsfirmen der Schuhindustrie innerhalb des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie

gültig ab 1. Juni 2025

+ 2,6 % KV-Mindestgehälter
(aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

Erhöhung der Ist-Gehälter: + 2,6 % um bis zu 115,– Euro

+ 2,6 % Lehrlingseinkommen

in €

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. + 2. VGJ	1.944,00	1.944,00	2.255,00	2.873,00	3.833,00	5.935,00	2.301,00	2.785,00	2.939,00	3.352,00
n. 2 VGJ	1.944,00	1.944,00	2.384,00	3.045,00	4.057,00	6.674,00	2.378,00	2.939,00	3.067,00	3.510,00
n. 4 VGJ	1.944,00	1.944,00	2.513,00	3.214,00	4.281,00	7.103,00	2.452,00	3.091,00	3.191,00	3.671,00
n. 6 VGJ	2.017,00	2.017,00	2.642,00	3.379,00	4.510,00	7.528,00	2.531,00	3.243,00	3.320,00	3.825,00
n. 8 VGJ	2.099,00	2.099,00	2.768,00	3.543,00	4.732,00	7.950,00	2.610,00	3.400,00	3.449,00	3.988,00
n. 10 VGJ	2.180,00	2.180,00	2.902,00	3.711,00	4.956,00		2.687,00	3.551,00	3.576,00	4.149,00
n. 12 VGJ	2.255,00	2.255,00	3.026,00	3.881,00	5.183,00		2.764,00	3.707,00	3.707,00	4.307,00
n. 14 VGJ	2.336,00	2.336,00	3.158,00	4.050,00	5.405,00		2.843,00	3.832,00	3.832,00	4.469,00
n. 16 VGJ	2.415,00	2.415,00	3.284,00	4.220,00	5.633,00		2.925,00	3.959,00	3.959,00	4.626,00
n. 18 VGJ	2.497,00	2.497,00	3.415,00	4.387,00	5.859,00		2.992,00	4.088,00	4.088,00	4.782,00

Lehrlingseinkommen:

	I €	II €
1. Lehrjahr	791,00	1.044,00
2. Lehrjahr	1.044,00	1.395,00
3. Lehrjahr	1.395,00	1.731,00
4. Lehrjahr*	1.872,00	2.010,00

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. 6. 1991 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

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

ZUSATZINFORMATION

GEHALTSORDNUNG 2024

gültig ab 1. Juni 2024

+ 6,13 % KV-Mindestgehälter

Erhöhung der Ist-Gehälter: VWGr I bis IV + 6,13 %, VWGr V & VI + 6,03 %
(aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

+ 6,13 % Lehrlingseinkommen

in €

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. + 2. VGJ	1.894,00	1.894,00	2.197,00	2.800,00	3.735,00	5.784,00	2.242,00	2.714,00	2.864,00	3.267,00
n. 2 VGJ	1.894,00	1.894,00	2.323,00	2.967,00	3.954,00	6.504,00	2.317,00	2.864,00	2.989,00	3.421,00
n. 4 VGJ	1.894,00	1.894,00	2.449,00	3.132,00	4.172,00	6.923,00	2.389,00	3.012,00	3.110,00	3.577,00
n. 6 VGJ	1.965,00	1.965,00	2.575,00	3.293,00	4.395,00	7.337,00	2.466,00	3.160,00	3.235,00	3.728,00
n. 8 VGJ	2.045,00	2.045,00	2.697,00	3.453,00	4.612,00	7.748,00	2.543,00	3.313,00	3.361,00	3.886,00
n. 10 VGJ	2.124,00	2.124,00	2.828,00	3.616,00	4.830,00		2.618,00	3.461,00	3.485,00	4.043,00
n. 12 VGJ	2.197,00	2.197,00	2.949,00	3.782,00	5.051,00		2.693,00	3.613,00	3.613,00	4.197,00
n. 14 VGJ	2.276,00	2.276,00	3.077,00	3.947,00	5.268,00		2.770,00	3.734,00	3.734,00	4.355,00
n. 16 VGJ	2.353,00	2.353,00	3.200,00	4.113,00	5.490,00		2.850,00	3.858,00	3.858,00	4.508,00
n. 18 VGJ	2.433,00	2.433,00	3.328,00	4.275,00	5.710,00		2.916,00	3.984,00	3.984,00	4.660,00

GEHALTSORDNUNG 2023

+ 10,1 % KV-Mindestgehälter

Erhöhung der Ist-Gehälter: VWGr I bis IV + 9,95 %, VWGr V & VI + 9,9 %
(aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

+ 10,1 % Lehrlingseinkommen

in €

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. + 2. VGJ	1.784,00	1.784,00	2.070,00	2.638,00	3.519,00	5.449,00	2.112,00	2.557,00	2.698,00	3.078,00
n. 2 VGJ	1.784,00	1.784,00	2.188,00	2.795,00	3.725,00	6.128,00	2.183,00	2.698,00	2.816,00	3.223,00
n. 4 VGJ	1.784,00	1.784,00	2.307,00	2.951,00	3.931,00	6.523,00	2.251,00	2.838,00	2.930,00	3.370,00
n. 6 VGJ	1.851,00	1.851,00	2.426,00	3.102,00	4.141,00	6.913,00	2.323,00	2.977,00	3.048,00	3.512,00
n. 8 VGJ	1.926,00	1.926,00	2.541,00	3.253,00	4.345,00	7.300,00	2.396,00	3.121,00	3.166,00	3.661,00
n. 10 VGJ	2.001,00	2.001,00	2.664,00	3.407,00	4.551,00		2.466,00	3.261,00	3.283,00	3.809,00
n. 12 VGJ	2.070,00	2.070,00	2.778,00	3.563,00	4.759,00		2.537,00	3.404,00	3.404,00	3.954,00
n. 14 VGJ	2.144,00	2.144,00	2.899,00	3.719,00	4.963,00		2.610,00	3.518,00	3.518,00	4.103,00
n. 16 VGJ	2.217,00	2.217,00	3.015,00	3.875,00	5.172,00		2.685,00	3.635,00	3.635,00	4.247,00
n. 18 VGJ	2.292,00	2.292,00	3.135,00	4.028,00	5.380,00		2.747,00	3.753,00	3.753,00	4.390,00

GEHALTSORDNUNG 2022

gültig ab 1. Juni 2022

+ 4,55 % KV-Mindestgehälter (aufgerundet auf den nächsten Euro)

+ 4,55 % Erhöhung der Ist-Gehälter

+ 4,55 % Lehrlingseinkommen (aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

in €

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. + 2. VGJ	1.620,00	1.620,00	1.880,00	2.396,00	3.196,00	4.949,00	1.918,00	2.322,00	2.450,00	2.795,00
n. 2 VGJ	1.620,00	1.620,00	1.987,00	2.538,00	3.383,00	5.565,00	1.982,00	2.450,00	2.557,00	2.927,00
n. 4 VGJ	1.620,00	1.620,00	2.095,00	2.680,00	3.570,00	5.924,00	2.044,00	2.577,00	2.661,00	3.060,00
n. 6 VGJ	1.681,00	1.681,00	2.203,00	2.817,00	3.761,00	6.278,00	2.109,00	2.703,00	2.768,00	3.189,00
n. 8 VGJ	1.749,00	1.749,00	2.307,00	2.954,00	3.946,00	6.630,00	2.176,00	2.834,00	2.875,00	3.325,00
n. 10 VGJ	1.817,00	1.817,00	2.419,00	3.094,00	4.133,00		2.239,00	2.961,00	2.981,00	3.459,00
n. 12 VGJ	1.880,00	1.880,00	2.523,00	3.236,00	4.322,00		2.304,00	3.091,00	3.091,00	3.591,00
n. 14 VGJ	1.947,00	1.947,00	2.633,00	3.377,00	4.507,00		2.370,00	3.195,00	3.195,00	3.726,00
n. 16 VGJ	2.013,00	2.013,00	2.738,00	3.519,00	4.697,00		2.438,00	3.301,00	3.301,00	3.857,00
n. 18 VGJ	2.081,00	2.081,00	2.847,00	3.658,00	4.886,00		2.495,00	3.408,00	3.408,00	3.987,00

GEHALTSORDNUNG 2021

gültig ab 1. Juni 2021

+ 1,6 % KV-Mindestgehälter (aufgerundet auf den nächsten Euro)

+ 1,6 % Erhöhung der Ist-Gehälter

+ 1,6 % Lehrlingseinkommen (aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

in €

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1.+2. VGJ	1.549,00	1.549,00	1.798,00	2.291,00	3.056,00	4.733,00	1.834,00	2.220,00	2.343,00	2.673,00
n. 2 VGJ	1.549,00	1.549,00	1.900,00	2.427,00	3.235,00	5.322,00	1.895,00	2.343,00	2.445,00	2.799,00
n. 4 VGJ	1.549,00	1.549,00	2.003,00	2.563,00	3.414,00	5.666,00	1.955,00	2.464,00	2.545,00	2.926,00
n. 6 VGJ	1.607,00	1.607,00	2.107,00	2.694,00	3.597,00	6.004,00	2.017,00	2.585,00	2.647,00	3.050,00
n. 8 VGJ	1.672,00	1.672,00	2.206,00	2.825,00	3.774,00	6.341,00	2.081,00	2.710,00	2.749,00	3.180,00
n. 10 VGJ	1.737,00	1.737,00	2.313,00	2.959,00	3.953,00		2.141,00	2.832,00	2.851,00	3.308,00
n. 12 VGJ	1.798,00	1.798,00	2.413,00	3.095,00	4.133,00		2.203,00	2.956,00	2.956,00	3.434,00
n. 14 VGJ	1.862,00	1.862,00	2.518,00	3.230,00	4.310,00		2.266,00	3.055,00	3.055,00	3.563,00
n. 16 VGJ	1.925,00	1.925,00	2.618,00	3.365,00	4.492,00		2.331,00	3.157,00	3.157,00	3.689,00
n. 18 VGJ	1.990,00	1.990,00	2.723,00	3.498,00	4.673,00		2.386,00	3.259,00	3.259,00	3.813,00

MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at

Familienname | Vorname | Titel | geb. TT.MM.JJJJ

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers/inter/offen

- ☐ Angestellte:r
- ☐ Arbeiter:in
- ☐ Zeitarbeitskraft

- ☐ Lehrling Lj
- ☐ Schüler:in
- ☐ Student:in

- ☐ freier Dienstvertrag
- ☐ geringfügig beschäftigt
- ☐ Werkvertrag
- ☐ Zweitmitgliedschaft

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni | Branche | Gehaltshöhe brutto | GPA-Beitritt MM.JJJJ

Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni | PLZ | Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC | Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter **www.oegb.at/datenschutz**) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum | Unterschrift

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname | Vorname | Mitgliedsnummer

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

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

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

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

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

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

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

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

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN

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

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene 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.

Familienname | Vorname | Titel

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer | E-Mail

Berufsbezeichnung | Betrieb

Datum/Unterschrift

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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.

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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