

Rahmen-KV

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Industrie
in der für die Angestellten der Leder
verarbeitenden Industrie
Verband der Schuhindustrie
geltenden Fassung**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. JUNI 2015

GP  **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

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

Mitglied sein bringt's!

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Industrie
in der für die Angestellten der
Leder verarbeitenden Industrie
Verband der Schuhindustrie
geltenden Fassung**

STAND 1. JUNI 2015

mit Inhaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Proyer
Stv. Bundesgeschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Vertragschließende	6	§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane	21
§ 2 Geltungsbereich	6	§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung	22
§ 3 Geltungsdauer	6	§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter	22
§ 4 Normalarbeitszeit	7	§ 19a Telearbeit	26
Auszug aus dem KV vom 9. 8. 1994	8	§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen	26
§ 4a Altersteilzeit	8	§ 21 Einstellungsbeschränkungen	26
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	9	§ 22 Fachverbandsverhandlungen	26
§ 6 Nacharbeit	11	§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	27
§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung	11	§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel	27
§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit	11	Protokoll (authentische Interpretation § 11 und 12 RKV)	29
§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen	12	Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)	29
§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG	12	Gemeinsame Erklärung zur Aus- und Weiterbildung	30
§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)	13	Erläuterungen	31
§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten	13	Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG	33
§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	14	Muster für einen Dienstzettel gem § 15 Abs 2 RKV	35
§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall	14	Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit	37
§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung	15	Empfehlung betreffend Dienstjubiläen	39
§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	15	Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss	
§ 12 14. Monatsgehalt	15	§ 1 Geltungsbereich	40
§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte	16	§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit	40
§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	17	§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde	41
§ 12c Urlaubsgeld	18	§ 4 Allgemeine Bestimmungen	41
§ 13 Behaltpflicht	18	§ 5 Arbeitszeit	42
§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen	18	§ 6 Geltungsbeginn	42
§ 14 Diensterfindungen	19	Kollektivvertrag über Dienstreisevergütung, Aufwandsersatz, Trennungskostenentschädigung und Messegelder	
§ 14a Verbesserungsvorschläge	19	§ 1 Geltungsbereich	43
§ 14b Ausbildungskosten	19	§ 2 Geltungsdauer	43
§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	19	§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung	43
§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	21	§ 4 Trennungskostenentschädigung	45
§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	21	§ 5 Messegelder	46
§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats	21	§ 7 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel	46
		§ 8 Betriebsvereinbarungsermächtigung	47
		Kollektivvertrag 2015	48
		Gehaltsordnung 2015	50
		Zusatzinformation	
		Gehaltsordnungen 2014–2005	51

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

§ 1 Vertragsschließende

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

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

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der 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 2015** eingearbeitet.)

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

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

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

können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

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

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

§ 4 Normalarbeitszeit

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 40)

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

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

(4) Hinsichtlich bereits bestehender kürzerer Normalarbeitszeiten und hinsichtlich der Fälle, in denen Pausen vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages in die Normalarbeitszeit eingerechnet waren, gelten

die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche vom 26. September 1969.

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

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

(7) Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden.

Gilt für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung. Für die am 24. und 31. Dezember infolge des obigen Frühschlusses entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.

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

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

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 Beziehung 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 vorzeitigem 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/ihrer Verschulden entlassen wird.

§ 4a Altersteilzeit*)

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

Altersteilzeit kann bis längstens 31. 12. 2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden

Regelungen gelten nur für ab dem 1. 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 pau-

*) (gilt ab 1. Juni 2001)

schaliertes 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 Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

– Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind können jedenfalls vor deren

Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

– Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

– Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a) 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 berücksichtigungswür-

dige 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 %.

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

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

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde 1/150 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %.

Hinweis: *Siehe Anmerkung 1, Seite [31](#)*

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

über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 % Zuschlag.

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

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

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

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

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

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

(14) 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 be-

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

§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

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

- a) bei eigener Eheschließung 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 Arbeits-

tage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

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

(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 31*

§ 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 be-

handeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

(3) Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungs-gesetz (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

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

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

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

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

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

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

Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermines aufgekündigt wird, den der Dienstgeber aufgrund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung aufgrund des § 20 Abs 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen wäh-

rend 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 Sinn 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.

(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 [31](#)

(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 ha-

ben, 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 Feriapraxis 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 unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

(Abs 6 idF ab 1. Juni 2011)

*) (gilt ab 1. Juni 2003)

§ 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 Abfertigungsan-

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

Hinweis: Siehe Anmerkung 4, Seite [31](#)

§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [29](#)

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

Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

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

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

(gilt ab 1. Juni 1991)

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

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

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

§ 12 14. Monatsgehalt

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [29](#)

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal in einem Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestellte-gehaltes 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 (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen. Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen. Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs 1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszuzahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingsentschädigung) gebührenden Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

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

lungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) Für Angestellte im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder

umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen.

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

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

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten 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 32)

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 Be-

rechnungsgrundlagen des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen.

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

(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 [29](#)

§ 13 Behaltepflicht

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

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

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

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

§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen

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

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

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

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

(gilt ab 1. Juni 1996)

*) (gilt ab 1. Juli 1999)

§ 14 Dienstleistungen

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

Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbieten 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 [32](#)*

(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; Gleich-

ches 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) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. Juni 2015 im

	I €	II €
1. Lehrjahr	563,-	744,-
2. Lehrjahr	744,-	994,-
3. Lehrjahr	994,-	1.236,-
4. Lehrjahr*	1.336,-	1.436,-

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 Ausbildungs Vorschriften.*

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, die volle Lehrlingsentschädigung 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 der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung. Bei

nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

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

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 die spätere Lehrlingsentschädigung 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)

§ 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.

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

(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),

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),

RegistratorleiterInnen,

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 Angestellten-gruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, SekretärInnen, die auch schwierige SachbearbeiterInnen-(ReferentInnen-)Tätigkeiten selbstständig ausführen, selbstständige BuchhalterInnen bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen auch BilanzbuchhalterInnen), selbstständige KassierInnen in Betrieben mit mehr als 50 DienstnehmerInnen, HauptkassierInnen, selbstständige EDV-SpezialistInnen (zB ProgrammiererInnen, SystemanalytikerInnen, SpezialistInnen für Datenschutz und Netzwerksicherung), NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, SachbearbeiterInnen im Versand (VersandleiterInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, VertreterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen), selbstständige FilialeiterInnen, HauptmagazineurInnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

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

Verwendungsgruppe IVa

(gilt ab 1. Mai 1997)

Tätigkeitsmerkmale:

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

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

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

BilanzbuchhalterInnen, StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, LeiterInnen des Personalbüros, EinkäuferInnen, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,

Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, EDV-LeiterInnen mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie, selbstständige EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung, SystemanalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, DolmetscherInnen (DiplomdolmetscherInnen, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

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

Verwendungsgruppe Va

(gilt ab 1. Mai 1997)

Tätigkeitsmerkmale:

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

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

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in

ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:

ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden,
Betriebsleiter
Chefingenieure
Chefkonstruktoren
leitende Chemiker

} in Großbetrieben (siehe § 19 Abs 2, Seite 23)

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

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

Hinweis: Siehe Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit, Seite [37](#)

§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

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

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

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

§ 21 Einstellungsbeschränkungen

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

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

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

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

§ 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 Ös-

terreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

*) (gilt ab 1. Juli 1999)

- a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen. Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen drei Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.
 - b) Interpretationen der Verwendungsgruppen.
 - c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.
 - d) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.
 - e) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Mindestgehälter der Gruppe "Meister".
 - f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.
- (2)** Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit d) und e) genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sektion Industrie der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Vorarlberg beziehungsweise deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch – abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs 6 letzter Satz – für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

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

§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

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

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen*

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

Wien, am 1. November 1991

8. Der Zusatzkollektivvertrag vom 1. Oktober 1952 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Schuhindustrie, betreffend Aufwandsentschädigungen.

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.*

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:

Abg z NR Ing. Leopold Maderthaner

Der Generalsekretär:

DDr. Karl Kehrer

SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Obmann:

Dkfm. R. Engelbert Wenckheim

Der Syndikus:

Dr. Friedrich Placek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Vorsitzende:

Eleonora Hostasch

Der Zentralsekretär:

Hans Sallmutter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:

Erwin Reichhardt

Der leitende Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

PROTOKOLL

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

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

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

18. September 1995

BILDUNGSKARENZ

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

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

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

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

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

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

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

Wien, am 19. Oktober 1998

Sektion Industrie
der Wirtschaftskammer Österreich

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG

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 Einbezie-

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

ERLÄUTERUNGEN

ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS 6

Gesetzliche Feiertage:

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

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

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

26. Dezember (Stephanstag).

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

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

ANMERKUNG 2 ZU § 7

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

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

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

ANMERKUNG 3 ZU § 10 ABS 4

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

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

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

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

ANMERKUNG 4 ZU § 10a

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung aufgrund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektiv-

vertrages 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 Gesamt-abfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

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

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

ANMERKUNG 5 ZU § 12a ABS 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung

Annahmen:

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

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

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

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

€ 1.632,11 x 5,25
+ € 847,85 x 0,75
= € 9.204,47

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

Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

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

ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS 2

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen. Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung

oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 15 Abs 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2, Seite 35) dienen kann.

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

1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

DIENSTZETTEL

gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte

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

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

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).*)

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

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

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

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

Allfällige Unterschriften:

.....

..... , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

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

DIENSTZETTEL

Herrn

Frau

Gemäß § 15 Abs 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 Gewerk-**

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

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

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

§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

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

(Abs 1 idF ab 1. November 2004)

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

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

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

(lit c idF ab 1. November 2004)

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

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

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 Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5 Arbeitszeit

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

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

§ 6 Geltungsbeginn

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

Wien, am 31. Oktober 1991

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

Aufgrund des § 22 des Kollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 22. Juli 1948
(in der Fassung vom 1. August 1950) wird zwischen dem

**Fachverband der Leder verarbeitenden Industrie Österreichs,
Verband der Schuhindustrie,**

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft,
Sektion Industrie und Erzeugungsgewerbe,**

andererseits der nachstehende

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich mit Ausnahme von Vorarlberg,

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

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden

und der Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft, Sektion Industrie und Erzeugungsgewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 22. Juli 1948 (in der Fassung vom 1. August 1950) anzuwenden ist.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag tritt am 1. 10. 1952 in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragsschließenden Teilen, unabhängig vom allgemeinen Kollektivvertrag für die Angestellten der Industrie vom 22. Juli 1948 (in der Fassung vom 1. August 1950), unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Jene Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages, in denen feste Schillingbeträge vereinbart wurden, können hinsichtlich der Höhe mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

(1) Wenn der Angestellte eine Dienstreise zu unternehmen hat, so sind ihm die durch die Dienstreise ver-

ursachten Ausgaben und Mehraufwendungen nach Maßgabe folgender Bestimmungen zu erstatten:

Die Bestimmungen der Absätze (5) bis (12) finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandentschädigungen bereits abgegolten sind. Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Absatzes (4) über die "Fahrvergütung".

Begriff der Dienstreise

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienort vorübergehend verlässt, um an einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen.

Dienort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt.

Liegt die ständige Arbeitsstätte innerhalb der 21 Wiener Gemeindebezirke, so gilt das Gebiet dieser Bezirke als Dienort. Liegt die ständige Arbeitsstätte in den Bezirken 22 bis 26, so gilt als Dienort das Gebiet des betreffenden Bezirkes.

Als Dienort 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) a) Die Reise beginnt, sofern sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte.

b) In allen anderen Fällen beginnt die Reise mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung, bzw der Unterkunft.

c) Sinngemäß gelten diese Bestimmungen auch für die Beendigung der Reise.

Fahrtvergütung

(4) Angestellte der Verwendungsgruppe I-III, M I u M II erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis zu 200 km die Fahrtkosten 3. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus ersetzt. Angestellte der Verw.Gr. IV-VI und M III erhalten einheitlich die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus ersetzt.

(5) Fallen drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr, so ist dies als Nachtfahrt zu bezeichnen. Für die Fahrten mit Schlafwagen, Flugzeug, Luxuszügen und Schiffen wird nur auf Grund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung Vergütung gewährt.

Soweit eine zumutbare Beförderungsmöglichkeit von der Firma verschafft wird, entfallen die Ansprüche auf Ersatz der Fahrtkosten.

Reiseaufwandentschädigung

(6) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte für jeden vollen Tag (24 Stunden) eine Reiseaufwandentschädigung. Sie besteht aus einem Tag- und Nachtgeld.

Die Reiseaufwandentschädigung beträgt pro Tag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
	ATS	ATS	ATS
I-III, M I, M II	43,-	20,-	63,-
IV-VI, M III	52,-	27,-	79,-

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

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird ein zumutbares Quartier kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld. Übersteigen die tatsächlichen Nächtigungskosten das Nachtgeld, so sind diese tatsächlichen Nächtigungskosten zu bezahlen.

(8) Verursacht eine Dienstreise einen mehr als 14-tägigen ununterbrochenen Aufenthalt an einem Ort, so vermindert sich ab dem 15. Tag die gebührende Aufwandentschädigung (Abs 5) um 25 %.

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

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

Sonstige Aufwendungen

(10) Sonstige mit der Dienstreise in Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und dgl sind in ihrem not-

wendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

Zusätzliche Reiseaufwandentschädigung

(11) Für angeordnete Dienstreisen an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen, Samstag-Nachmittagen und anderen, nach der Arbeitsordnung beschäftigungsfreien Tagen wird neben der vorgesehenen Reiseaufwandentschädigung für jede an den obigen Tagen begonnene, sonst dienstfreie Stunde 1/24 der vollen Reiseaufwandentschädigung für die effektive Reisezeit zusätzlich vergütet.

Überstunden auf Dienstreisen

(12) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen, Samstag-Nachmittagen und anderen nach der Arbeitsordnung beschäftigungsfreien Tagen sowie an

Werktagen in der Zeit von 20 bis 6 Uhr angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

Wenn der Angestellte Vergütung für derartige Überstunden beansprucht, kann er nicht gleichzeitig zusätzliche Reiseaufwandentschädigung nach Absatz (11) verlangen.

Erweiterung der Ansprüche nach § 3

(13) Entsteht für Angestellte der Verwendungsgruppen I–III, M I u M II und für Angestellte der Verwendungsgruppen IV–VI u M III durch gemeinsame Dienstleistung ein verschieden hoher Anspruch auf Reisekostenentschädigung, so ist für beide Teile der höhere kollektivvertraglich vereinbarte Satz zu verrechnen.

Vergütungen im Ausland

(14) Die Entschädigungen für Auslandsreisen werden jeweils vor Antritt der Reise besonders vereinbart.

§ 4 Trennungskostenentschädigung

(1) Eine Trennungskostenentschädigung wird grundsätzlich zur Abgeltung von entstehendem Mehraufwand gegeben.

(2) Der Anspruch auf eine Trennungskostenentschädigung entsteht, sofern der Angestellte zur Dienstleistung an einem anderen Dienstort verpflichtet (Versetzung) wird und dadurch gezwungen wird, einen getrennten Haushalt zu führen. Dies gilt nur für Angestellte, die nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages versetzt wurden.

(3) Anspruchsberechtigt sind alle Angestellten, die mit ihrem Ehegatten/ihrer Ehegattin, dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- oder Stiefkindern) oder Geschwistern seit mindestens 3 Monaten im gemeinsamen Haushalt lebten und die Mittel hiezu ganz oder zu einem beträchtlichen Teil aufbrachten.

(1. Absatz idF ab 1. Juni 2011)

Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die Anspruchsberechtigung auch für Angestellte, die mit einem Lebensgefährten (einer Lebensgefährtin) seit mindestens einem Jahr im gemeinsamen Haushalt lebten.

(4) Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist gegeben, wenn dem Angestellten die tägliche

Heimfahrt vom neuen Dienstort zum bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann.

(5) Für die ersten 14 Tage der dienstl. Verpflichtung außerhalb des bisherigen Wohnortes gelten die Bestimmungen des § 3, Reiseaufwandentschädigung. Ab dem 15. Tag gelten für die Trennungskostenentschädigung pro Kalendertag nachstehende Sätze:

I–III, M I–M II S 15,-
IV–VI, M III S 20,-

Wird dem Angestellten ein zumutbares Quartier zur Verfügung gestellt, so verringern sich diese Sätze um 25 %.

(6) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

- a)** während desurlaubes;
- b)** während einer Krankheit, wenn der Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
- c)** während eines Krankenhaus- oder Kuraufenthaltes ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
- d)** während jener vollen Kalendertage, an denen Angestellte unentschuldigt von der Arbeit fernbleiben;
- e)** für Zeiträume, für die Reiseaufwandentschädigungen verrechnet werden;

f) bei Dienstreisen, an den ständigen Wohnort des Angestellten.

Bei nachweislich weiterlaufenden Quartierkosten gebührt jedoch auch in den Fällen a) bis f) 1/4 der Trennungskostenentschädigung.

(7) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung erlischt, wenn dem Angestellten eine geeignete, seinen Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienstort oder so nahe hievon, dass ihm die tägliche Hin- und Rückfahrt zum Dienstort zugemutet werden kann, angeboten wird (wobei dem Angestellten die Übersiedlungskosten zu ersetzen sind).

(8) Der Angestellte ist verpflichtet, jede Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung der Trennungskostenentschädigung unverzüglich zu melden.

(9) Widerrechtlich bezogene Trennungskostenentschädigungen sind zurückzuerstatten.

(10) Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Gehaltszahlung. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung muss innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

§ 5 Messegelder

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

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppen

I–III, M I, M II S 22,-

IV–VI, M III S 28,-

(2) Sonstige durch den Messe-(Ausstellungs-)dienst begründete Auslagen (zB Repräsentationsspesen) sind gesondert zu vergüten.

(3) Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messegeld nicht abgegolten und sind gemäß § 5 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Industrie vom 22. Juli 1948 (in der Fassung vom 1. August 1950) gesondert zu vergüten.

(4) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekostenregelung gemäß § 3.

§ 7 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivvertrages sind die Fachverbandsverhandlungen im Sinne des § 22 d Kollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 22. Juli 1948 (in der Fassung vom 1. August 1950) nicht erschöpft und können weitere Zusatzverhandlungen ohne Aufkündigung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

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

Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als Ganzes (zB § 3, Reisekosten- und Aufwandsentschädigung) oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder der anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

§ 8 Betriebsvereinbarungsermächtigung*)

Ergänzend zu den oben angeführten Regelungen können durch Betriebsvereinbarung Ansprüche von ArbeitnehmerInnen auf Reiseaufwandsentschädigung

(und Reisezeitabgeltung) im Zusammenhang mit Dienstreisen einschließlich des Begriffes der Dienstreise geregelt werden.

Wien, am 1. 10. 1952

Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft
Fachverband der Leder verarbeitenden Industrie Österreichs
Verband der Schuhindustrie i.d. Privatwirtschaft

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Angestellten
Sektion Industrie

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft
Sektion Industrie und Erzeugungsgewerbe

*) (gilt ab 1. Juli 1999)

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

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

einerseits

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier,
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh**

andererseits.

ART 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 der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 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.

ART II

Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) des/der Angestellten – bei ProvisionsvertreterInnen ein etwa

vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung ab 1. Juni 2015 um 1,80 % zu erhöhen.

ART III

1) Die ab 1. Juni 2015 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 2015 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des/der Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

ART IV

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

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

ART V ÄNDERUNG DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES FÜR ANGESTELLTE DER SCHUHINDUSTRIE

Der § 18 lit a) des Rahmenkollektivvertrages wird wie folgt geändert:

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Ziffer 1 beträgt ab 1. Juni 2015:

	I €	II €
1. Lehrjahr	563,-	744,-
2. Lehrjahr	744,-	994,-
3. Lehrjahr	994,-	1.236,-
4. Lehrjahr*	1.336,-	1.436,-

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.*

ART VI

Die Artikel II-V gelten ab 1. Juni 2015.

Wien, am 18. Mai 2015

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

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

BERUFSGRUPPE SCHUH- UND LEDERWARENINDUSTRIE

Vorsitzender:	Berufsgruppenleiterin:
Komm.Rat Joseph LORENZ	Andrea SCHREDER-BINDER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender:	Geschäftsbereichsleiter Interessenvertretung:
Wolfgang KATZIAN	Karl PROYER

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:	Wirtschaftsbereichssekretär:
Willi MUNGENAST	Paul PRUSA

GEHALTSORDNUNG 2015

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 2015

+ 1,8 % KV-Mindestgehälter (aufgerundet auf den nächsten Euro)

+ 1,8 % Erhöhung der Ist-Gehälter

+ 1,8 % Lehrlingsentschädigungen (aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

Die Urlaubssonderzahlung wird von der erhöhten Basis berechnet; schon ausbezahlte UZ werden mit der nächsten Abrechnung nachverrechnet.

in €

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. + 2. VGJ	1.295,-	1.295,-	1.611,-	2.054,-	2.740,-	4.246,-	1.644,-	1.990,-	2.101,-	2.396,-
n. 2 VGJ	1.322,-	1.322,-	1.703,-	2.176,-	2.901,-	4.776,-	1.698,-	2.101,-	2.193,-	2.509,-
n. 4 VGJ	1.386,-	1.386,-	1.795,-	2.298,-	3.063,-	5.083,-	1.752,-	2.209,-	2.282,-	2.623,-
n. 6 VGJ	1.440,-	1.440,-	1.889,-	2.416,-	3.226,-	5.387,-	1.808,-	2.318,-	2.373,-	2.734,-
n. 8 VGJ	1.499,-	1.499,-	1.978,-	2.534,-	3.384,-	5.690,-	1.864,-	2.431,-	2.465,-	2.851,-
n. 10 VGJ	1.558,-	1.558,-	2.073,-	2.654,-	3.546,-		1.919,-	2.540,-	2.557,-	2.966,-
n. 12 VGJ	1.611,-	1.611,-	2.163,-	2.777,-	3.708,-		1.975,-	2.651,-	2.651,-	3.079,-
n. 14 VGJ	1.669,-	1.669,-	2.258,-	2.897,-	3.867,-		2.030,-	2.739,-	2.739,-	3.195,-
n. 16 VGJ	1.726,-	1.726,-	2.348,-	3.017,-	4.030,-		2.089,-	2.833,-	2.833,-	3.307,-
n. 18 VGJ	1.784,-	1.784,-	2.441,-	3.136,-	4.192,-		2.141,-	2.923,-	2.923,-	3.421,-

Auszahlung **Urlaubszuschuss** 2015 auf **Basis 1. 6. 2015**

ZUSATZINFORMATION

Um Ihnen die Kontrolle vergangener Kollektivvertragserhöhungen bzw Ihrer Mindestgrundgehaltsansprüche zu erleichtern, sind in dieser Zusatzinformation die Abschlüsse der letzten Jahre enthalten.

GEHALTSORDNUNG 2014

gültig ab 1. Juni 2014

+ 2,3 % KV-Mindestgehälter (aufgerundet auf den nächsten Euro)

+ 2,2 % Erhöhung der Ist-Gehälter

+ 2,3 % Lehrlingsentschädigungen (aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

Die Urlaubssonderzahlung wird von der erhöhten Basis berechnet; schon ausbezahlte UZ werden mit der nächsten Abrechnung nachverrechnet.

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
1.+2. VGJ	1.272,-	1.272,-	1.582,-	2.017,-	2.691,-	4.170,-	1.614,-	1.954,-	2.063,-	2.353,-
n. 2 VGJ	1.298,-	1.298,-	1.672,-	2.137,-	2.849,-	4.691,-	1.667,-	2.063,-	2.154,-	2.464,-
n. 4 VGJ	1.361,-	1.361,-	1.763,-	2.257,-	3.008,-	4.993,-	1.721,-	2.169,-	2.241,-	2.576,-
n. 6 VGJ	1.414,-	1.414,-	1.855,-	2.373,-	3.168,-	5.291,-	1.776,-	2.277,-	2.331,-	2.685,-
n. 8 VGJ	1.472,-	1.472,-	1.943,-	2.489,-	3.324,-	5.589,-	1.831,-	2.388,-	2.421,-	2.800,-
n. 10 VGJ	1.530,-	1.530,-	2.036,-	2.607,-	3.483,-		1.885,-	2.495,-	2.511,-	2.913,-
n. 12 VGJ	1.582,-	1.582,-	2.124,-	2.727,-	3.642,-		1.940,-	2.604,-	2.604,-	3.024,-
n. 14 VGJ	1.639,-	1.639,-	2.218,-	2.845,-	3.798,-		1.994,-	2.690,-	2.690,-	3.138,-
n. 16 VGJ	1.695,-	1.695,-	2.306,-	2.963,-	3.958,-		2.052,-	2.782,-	2.782,-	3.248,-
n. 18 VGJ	1.752,-	1.752,-	2.397,-	3.080,-	4.117,-		2.103,-	2.871,-	2.871,-	3.360,-

Auszahlung **Urlaubszuschuss** 2014 auf **Basis 1. 6. 2014**

GEHALTSORDNUNG 2013

gültig ab 1. Juni 2013

+ 2,9 % KV-Mindestgehälter (aufgerundet auf den nächsten Euro)

+ 2,9 % Erhöhung der Ist-Gehälter bis € 2.000,- pro Monat

+ 2,8 % Erhöhung der Ist-Gehälter von € 2.101,- bis € 4000,- pro Monat

+ 2,7 % Erhöhung der Ist-Gehälter ab € 4.001,- pro Monat.

+ 2,9 % Lehrlingsentschädigungen (aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

Die Urlaubssonderzahlung wird von der erhöhten Basis berechnet. Schon ausbezahlte UZ werden mit der nächsten Abrechnung nachverrechnet.

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
1.+2. VGJ	1.243,-	1.243,-	1.546,-	1.971,-	2.630,-	4.076,-	1.577,-	1.910,-	2.016,-	2.300,-
n. 2 VGJ	1.268,-	1.268,-	1.634,-	2.088,-	2.784,-	4.585,-	1.629,-	2.016,-	2.105,-	2.408,-
n. 4 VGJ	1.330,-	1.330,-	1.723,-	2.206,-	2.940,-	4.880,-	1.682,-	2.120,-	2.190,-	2.518,-
n. 6 VGJ	1.382,-	1.382,-	1.813,-	2.319,-	3.096,-	5.172,-	1.736,-	2.225,-	2.278,-	2.624,-
n. 8 VGJ	1.438,-	1.438,-	1.899,-	2.433,-	3.249,-	5.463,-	1.789,-	2.334,-	2.366,-	2.737,-
n. 10 VGJ	1.495,-	1.495,-	1.990,-	2.548,-	3.404,-		1.842,-	2.438,-	2.454,-	2.847,-
n. 12 VGJ	1.546,-	1.546,-	2.076,-	2.665,-	3.560,-		1.896,-	2.545,-	2.545,-	2.956,-
n. 14 VGJ	1.602,-	1.602,-	2.168,-	2.781,-	3.712,-		1.949,-	2.629,-	2.629,-	3.067,-
n. 16 VGJ	1.656,-	1.656,-	2.254,-	2.896,-	3.869,-		2.005,-	2.719,-	2.719,-	3.174,-
n. 18 VGJ	1.712,-	1.712,-	2.343,-	3.010,-	4.024,-		2.055,-	2.806,-	2.806,-	3.284,-

Auszahlung **Urlaubszuschuss** 2013 auf **Basis 1. 6. 2013**

GEHALTSORDNUNG 2012

gültig ab 1. Juni 2012

+ 3,9 % KV-Mindestgehälter (aufgerundet auf einen vollen Euro)

IST-Gehälter:

+ 3,8 % bis € 2.100,-;

um 3,5 % ab € 2.100,-;

maximal € 130,-

+ 3,9 % Lehrlingsentschädigungen (aufgerundet auf einen vollen Euro)

Die Urlaubssonderzahlung wird von der erhöhten Basis berechnet. Schon ausbezahlte UZ werden mit der nächsten Abrechnung nachverrechnet.

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
1. u 2. VGJ	1.207,-	1.207,-	1.502,-	1.915,-	2.555,-	3.961,-	1.532,-	1.856,-	1.959,-	2.235,-
n. 2 VGJ	1.232,-	1.232,-	1.587,-	2.029,-	2.705,-	4.455,-	1.583,-	1.959,-	2.045,-	2.340,-
n. 4 VGJ	1.292,-	1.292,-	1.674,-	2.143,-	2.857,-	4.742,-	1.634,-	2.060,-	2.128,-	2.447,-
n. 6 VGJ	1.343,-	1.343,-	1.761,-	2.253,-	3.008,-	5.026,-	1.687,-	2.162,-	2.213,-	2.550,-
n. 8 VGJ	1.397,-	1.397,-	1.845,-	2.364,-	3.157,-	5.309,-	1.738,-	2.268,-	2.299,-	2.659,-
n. 10 VGJ	1.452,-	1.452,-	1.933,-	2.476,-	3.308,-		1.790,-	2.369,-	2.384,-	2.766,-
n. 12 VGJ	1.502,-	1.502,-	2.017,-	2.589,-	3.459,-		1.842,-	2.473,-	2.473,-	2.872,-
n. 14 VGJ	1.556,-	1.556,-	2.106,-	2.702,-	3.607,-		1.894,-	2.554,-	2.554,-	2.980,-
n. 16 VGJ	1.609,-	1.609,-	2.190,-	2.814,-	3.759,-		1.948,-	2.642,-	2.642,-	3.084,-
n. 18 VGJ	1.663,-	1.663,-	2.276,-	2.925,-	3.910,-		1.997,-	2.726,-	2.726,-	3.191,-

Auszahlung **Urlaubszuschuss** 2012 auf **Basis 1. 6. 2012**

GEHALTSORDNUNG 2011

gültig ab 1. Juni 2011

+ 2,8 % KV-Mindestgehälter (aufgerundet auf den nächsten Euro)

+ 2,8 % Erhöhung der Ist-Gehälter bis € 2.100,- pro Monat

+ 2,4 % Erhöhung der Ist-Gehälter ab € 2.101,- pro Monat, Erhöhung aber max. € 100,-

+ 2,8 % Lehrlingsentschädigungen (aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
1. u 2. VGJ	1.161,-	1.161,-	1.445,-	1.843,-	2.459,-	3.812,-	1.474,-	1.786,-	1.885,-	2.151,-
n. 2 VGJ	1.185,-	1.185,-	1.527,-	1.952,-	2.603,-	4.287,-	1.523,-	1.885,-	1.968,-	2.252,-
n. 4 VGJ	1.243,-	1.243,-	1.611,-	2.062,-	2.749,-	4.564,-	1.572,-	1.982,-	2.048,-	2.355,-
n. 6 VGJ	1.292,-	1.292,-	1.694,-	2.168,-	2.895,-	4.837,-	1.623,-	2.080,-	2.129,-	2.454,-
n. 8 VGJ	1.344,-	1.344,-	1.775,-	2.275,-	3.038,-	5.109,-	1.672,-	2.182,-	2.212,-	2.559,-
n. 10 VGJ	1.397,-	1.397,-	1.860,-	2.383,-	3.183,-		1.722,-	2.280,-	2.294,-	2.662,-
n. 12 VGJ	1.445,-	1.445,-	1.941,-	2.491,-	3.329,-		1.772,-	2.380,-	2.380,-	2.764,-
n. 14 VGJ	1.497,-	1.497,-	2.026,-	2.600,-	3.471,-		1.822,-	2.458,-	2.458,-	2.868,-
n. 16 VGJ	1.548,-	1.548,-	2.107,-	2.708,-	3.617,-		1.874,-	2.542,-	2.542,-	2.968,-
n. 18 VGJ	1.600,-	1.600,-	2.190,-	2.815,-	3.763,-		1.922,-	2.623,-	2.623,-	3.071,-

Auszahlung **Urlaubszuschuss** 2011 auf **Basis 1. 6. 2011**

GEHALTSORDNUNG 2010

gültig ab 1. Juni 2010

KV-Erhöhung: 1,35 % (aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

Ist-Erhöhung: 1,20 %,

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen: 1,35 % (aufgerundet auf den nächsten vollen Euro)

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
1. u 2. VGJ	1.129,-	1.129,-	1.405,-	1.792,-	2.392,-	3.708,-	1.433,-	1.737,-	1.833,-	2.092,-
n. 2 VGJ	1.152,-	1.152,-	1.485,-	1.898,-	2.532,-	4.170,-	1.481,-	1.833,-	1.914,-	2.190,-
n. 4 VGJ	1.209,-	1.209,-	1.567,-	2.005,-	2.674,-	4.439,-	1.529,-	1.928,-	1.992,-	2.290,-
n. 6 VGJ	1.256,-	1.256,-	1.647,-	2.108,-	2.816,-	4.705,-	1.578,-	2.023,-	2.071,-	2.387,-
n. 8 VGJ	1.307,-	1.307,-	1.726,-	2.213,-	2.955,-	4.969,-	1.626,-	2.122,-	2.151,-	2.489,-
n. 10 VGJ	1.358,-	1.358,-	1.809,-	2.318,-	3.096,-		1.675,-	2.217,-	2.231,-	2.589,-
n. 12 VGJ	1.405,-	1.405,-	1.888,-	2.423,-	3.238,-		1.723,-	2.315,-	2.315,-	2.688,-
n. 14 VGJ	1.456,-	1.456,-	1.970,-	2.529,-	3.376,-		1.772,-	2.391,-	2.391,-	2.789,-
n. 16 VGJ	1.505,-	1.505,-	2.049,-	2.634,-	3.518,-		1.822,-	2.472,-	2.472,-	2.887,-
n. 18 VGJ	1.556,-	1.556,-	2.130,-	2.738,-	3.660,-		1.869,-	2.551,-	2.551,-	2.987,-

Auszahlung **Urlaubszuschuss** 2010 auf **Basis 1. 6. 2010**

GEHALTSORDNUNG 2009

gültig ab 1. Juni 2009

KV-Erhöhung: 2,2 % (gerundet auf einen vollen Euro)

Ist-Erhöhung: 2,2 %, Deckelung € 66,- (gerundet auf einen vollen Euro)

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen: 2,2 % (gerundet auf einen vollen Euro)

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
1. u 2. VGJ	1.113,-	1.113,-	1.386,-	1.768,-	2.360,-	3.658,-	1.413,-	1.713,-	1.808,-	2.064,-
n. 2 VGJ	1.136,-	1.136,-	1.465,-	1.872,-	2.498,-	4.114,-	1.461,-	1.808,-	1.888,-	2.160,-
n. 4 VGJ	1.192,-	1.192,-	1.546,-	1.978,-	2.638,-	4.379,-	1.508,-	1.902,-	1.965,-	2.259,-
n. 6 VGJ	1.239,-	1.239,-	1.625,-	2.079,-	2.778,-	4.642,-	1.556,-	1.996,-	2.043,-	2.355,-
n. 8 VGJ	1.289,-	1.289,-	1.703,-	2.183,-	2.915,-	4.902,-	1.604,-	2.093,-	2.122,-	2.455,-
n. 10 VGJ	1.339,-	1.339,-	1.784,-	2.287,-	3.054,-		1.652,-	2.187,-	2.201,-	2.554,-
n. 12 VGJ	1.386,-	1.386,-	1.862,-	2.390,-	3.194,-		1.700,-	2.284,-	2.284,-	2.652,-
n. 14 VGJ	1.436,-	1.436,-	1.943,-	2.495,-	3.331,-		1.748,-	2.359,-	2.359,-	2.751,-
n. 16 VGJ	1.484,-	1.484,-	2.021,-	2.598,-	3.471,-		1.797,-	2.439,-	2.439,-	2.848,-
n. 18 VGJ	1.535,-	1.535,-	2.101,-	2.701,-	3.611,-		1.844,-	2.517,-	2.517,-	2.947,-

Der Urlaubszuschuss 2009 ist auf der Basis des Gehaltes ab 1. Juni 2009 auszuzahlen.

GEHALTSORDNUNG 2008

gültig ab 1. Juni 2008

KV-Erhöhung: 3,4 % (gerundet auf einen vollen Euro)

Ist-Erhöhung: 3,3 % (gerundet auf einen vollen Euro)

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
1. u 2. VGJ	1.089	1.089	1.356	1.729	2.309	3.579	1.382	1.676	1.769	2.019
n. 2 VGJ	1.111	1.111	1.433	1.831	2.444	4.025	1.429	1.769	1.847	2.113
n. 4 VGJ	1.166	1.166	1.512	1.935	2.581	4.284	1.475	1.861	1.922	2.210
n. 6 VGJ	1.212	1.212	1.590	2.034	2.718	4.542	1.522	1.953	1.999	2.304
n. 8 VGJ	1.261	1.261	1.666	2.136	2.852	4.796	1.569	2.047	2.076	2.402
n. 10 VGJ	1.310	1.310	1.745	2.237	2.988		1.616	2.139	2.153	2.499
n. 12 VGJ	1.356	1.356	1.821	2.338	3.125		1.663	2.234	2.234	2.594
n. 14 VGJ	1.405	1.405	1.901	2.441	3.259		1.710	2.308	2.308	2.691
n. 16 VGJ	1.452	1.452	1.977	2.542	3.396		1.758	2.386	2.386	2.786
n. 18 VGJ	1.501	1.501	2.055	2.642	3.533		1.804	2.462	2.462	2.883

GEHALTSORDNUNG 2007

Gültig ab 1. Juni 2007

KV-Erhöhung: 2,5 % (gerundet auf einen vollen Euro)

Ist-Erhöhung: 2,5 % (gerundet auf einen vollen Euro)

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	o.F.	m.F.	M III	
1. u 2. VGJ	1.053	1.053	1.311	1.672	2.233	3.461	1.336	1.620	1.710	1.952
n. 2 VGJ	1.074	1.074	1.385	1.770	2.363	3.892	1.382	1.710	1.786	2.043
n. 4 VGJ	1.127	1.127	1.462	1.871	2.496	4.143	1.426	1.799	1.858	2.137
n. 6 VGJ	1.172	1.172	1.537	1.967	2.628	4.392	1.471	1.888	1.933	2.228
n. 8 VGJ	1.219	1.219	1.611	2.065	2.758	4.638	1.517	1.979	2.007	2.323
n. 10 VGJ	1.266	1.266	1.687	2.163	2.889		1.562	2.068	2.082	2.416
n. 12 VGJ	1.311	1.311	1.761	2.261	3.022		1.608	2.160	2.160	2.508
n. 14 VGJ	1.358	1.358	1.838	2.360	3.151		1.653	2.232	2.232	2.602
n. 16 VGJ	1.404	1.404	1.912	2.458	3.284		1.700	2.307	2.307	2.694
n. 18 VGJ	1.451	1.451	1.987	2.555	3.416		1.744	2.381	2.381	2.788

GEHALTSORDNUNG 2006

Gültig ab 1. Juni 2006

KV-Erhöhung: 2,5 % (gerundet auf einen vollen Euro)

Ist-Erhöhung: 2,5 % (gerundet auf einen vollen Euro)

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	o.F.	m.F.	M III	
1. u 2. VGJ	1.027	1.027	1.279	1.631	2.178	3.376	1.303	1.580	1.668	1.904
n. 2 VGJ	1.047	1.047	1.351	1.726	2.305	3.797	1.348	1.668	1.742	1.993
n. 4 VGJ	1.099	1.099	1.426	1.825	2.435	4.041	1.391	1.755	1.812	2.084
n. 6 VGJ	1.143	1.143	1.499	1.919	2.563	4.284	1.435	1.841	1.885	2.173
n. 8 VGJ	1.189	1.189	1.571	2.014	2.690	4.524	1.480	1.930	1.958	2.266
n. 10 VGJ	1.235	1.235	1.645	2.110	2.818		1.523	2.017	2.031	2.357
n. 12 VGJ	1.279	1.279	1.718	2.205	2.948		1.568	2.107	2.107	2.446
n. 14 VGJ	1.324	1.324	1.793	2.302	3.074		1.612	2.177	2.177	2.538
n. 16 VGJ	1.369	1.369	1.865	2.398	3.203		1.658	2.250	2.250	2.628
n. 18 VGJ	1.415	1.415	1.938	2.492	3.332		1.701	2.322	2.322	2.720

GEHALTSORDNUNG 2005

Gültig ab 1. Juni 2005

KV-Erhöhung: 2,6 % (gerundet auf einen vollen Euro)

Ist-Erhöhung: 2,4 % (gerundet auf einen vollen Euro)

in €

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	o.F.	m.F.	M III	
1. u 2. VGJ	1.001	1.001	1.247	1.591	2.124	3.293	1.271	1.541	1.627	1.857
n. 2 VGJ	1.021	1.021	1.318	1.683	2.248	3.704	1.315	1.627	1.699	1.944
n. 4 VGJ	1.072	1.072	1.391	1.780	2.375	3.942	1.357	1.712	1.767	2.033
n. 6 VGJ	1.115	1.115	1.462	1.872	2.500	4.179	1.400	1.796	1.839	2.120
n. 8 VGJ	1.160	1.160	1.532	1.964	2.624	4.413	1.443	1.882	1.910	2.210
n. 10 VGJ	1.204	1.204	1.604	2.058	2.749		1.485	1.967	1.981	2.299
n. 12 VGJ	1.247	1.247	1.676	2.151	2.876		1.529	2.055	2.055	2.386
n. 14 VGJ	1.291	1.291	1.749	2.245	2.999		1.572	2.123	2.123	2.476
n. 16 VGJ	1.335	1.335	1.819	2.339	3.124		1.617	2.195	2.195	2.563
n. 18 VGJ	1.380	1.380	1.890	2.431	3.250		1.659	2.265	2.265	2.653

mitmachen – mitreden – mitbestimmen

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

www.gpa-djp.at/interesse



work@professional für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte



work@flex für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten



work@social für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen



work@IT für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation



work@education für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen



work@external für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen



work@migration für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist



work@point-of-sale für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- work@professional** **work@flex** **work@social** **work@education** **work@migration**
 work@external **work@IT** **work@point-of-sale**

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at

Für alle,
die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

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



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at