

**Rahmenkollektivvertrag für Angestellte
im Handwerk und Gewerbe
in der Dienstleistung
in Information und Consulting**

gültig ab 1.1.2003

I. VERTRAGSSCHLIESSENDE

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der/dem

Bundesinnung der Gärtner und Floristen

Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker

Bundesinnung der Gold- und Silberschmiede, Juweliere
und Uhrmacher

Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker,
Bandagisten und Hörgeräteakustiker

Bundesinnung der Tischler

Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler
und Karosserielackierer sowie der Wagner

Bundesinnung der Bildhauer, Binder, Bürsten- und
Pinselmacher, Drechsler, Korb- und Möbelflechter sowie Spielzeughersteller

Bundesinnung der Musikinstrumentenerzeuger

Bundesinnung der Steinmetzmeister

Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer

Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker

Bundesinnung der Glaser

Bundesinnung der Maler, Lackierer und Schilderhersteller

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Bundesinnung der Zimmermeister

Bundesinnung der Bodenleger

Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher,
Gerber, Präparatoren und Säckler

Bundesinnung der Schuhmacher und Orthopädienschuhmacher

Bundesinnung der Bekleidungsgewerbe

Bundesinnung der Rauchfangkehrer

Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber,
Posamentierer und Seiler

Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagenwaren und Etuierzeuger

Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateure und Sattler

Bundesinnung der chemischen Gewerbe

Bundesinnung der Textilreiniger, Wäscher und Färber

Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure

Bundesinnung der Müller

Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe

Bundesinnung der Friseure

Bundesinnung der Zahntechniker

Allgemeiner Fachverband des Gewerbes

Fachverband Abfall- und Abwasserwirtschaft

Fachverband Finanzdienstleister

Bundesinnung der Fotografen

Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie

Fachverband Technische Büros, Ingenieurbüros

einerseits

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten andererseits.



II. GELTUNGSBEREICH

(1) Der Kollektivvertrag gilt

a) **räumlich**: für das Gebiet der Republik Österreich;

b) **fachlich**: für alle Betriebe, die einem der vertragsschließenden Arbeitgeberverbände angehören.

Einschränkungen des fachlichen Geltungsbereiches:

Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker:
der Vertrag gilt **nur** für die Vulkaniseurbetriebe

Bundesinnung der Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher:
der Vertrag gilt **nur** für die Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art

Bundesinnung der Optiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker:
der Vertrag gilt **nur** für Miederwarenerzeuger

Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer
sowie der Wagner:

der Vertrag gilt **nicht** für jene Betriebe, die ab 1. Jänner 2000 Mitglieder der Bundesinnung
der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der
Wagner sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerks
(Karosseriespengler) verfügen.

Bundesinnung der Müller:

Die Gehaltstabelle gilt **nicht** für Mitglieder der Bundesinnung der Müller.

Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe:

a) der Vertrag gilt **nicht** für Molkereien und Käsereien, Be- und Verarbeiter von Milch,
Milchprodukten und Milchinhaltsstoffen, Milcheinkäufer

b) die Gehaltstabelle gilt **nicht** für Mitglieder der Bundesinnung der Nahrungs- und
Genussmittelgewerbe

Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie:

der Vertrag gilt **nicht** für Betriebe, die eine Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes
"Dienstleistungen auf automatischer Datenverarbeitung und Informationstechnik" besitzen

c) **persönlich**: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für
kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht

a) für Ferialpraktikanten und Volontäre;

Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen,
kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen
Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. 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.

b) für gelernte Zahntechniker;

c) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter
Haftung,
soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

d) für Personen, die ausschließlich oder zeitlich überwiegend und entgeltlich überwiegend
(gemessen pro Jahr bzw. bei befristeten Dienstverhältnissen für die Dauer der Befristung,
maximal jedoch für jeweils ein Jahr) mit der Vermittlung von Kunden für den Dienstgeber oder
für Dritte oder mit der Betreuung von Kunden bestands- und provisionsabhängig tätig sind,
soweit der Arbeitgeber dem Fachverband Finanzdienstleister angehört und in diesem einem
Betrieb der Geld-, Kredit- und Bausparvermittler, der Vermögensberater und Verwalter von
beweglichem Vermögen, der Vermögensverwalter oder der Wertpapierdienstleister
zugeordnet ist.



III. GELTUNGSDAUER

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2003 in Kraft.

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

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 17), der Lehrlingsentschädigung (§ 19) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

IV. ARBEITSZEIT

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich.

Für die Arbeitszeit der Angestellten unter 18 Jahren und Lehrlinge gelten die Vorschriften des KJBG.

In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 des KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden.

(2) Soweit nicht durch Schichtenteilung oder durch die Bestimmungen des Absatzes (3) eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr, am 24. Dezember um 12 Uhr und am 31. Dezember zu jenem Zeitpunkt zu enden, zu dem die Arbeitszeit der Arbeiter auf Grund des für den Betrieb geltenden Kollektivvertrages endet. Wenn in Branchen bzw. Betrieben, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, kein Kollektivvertrag für Arbeiter zur Anwendung gelangt oder ein solcher die Arbeitszeit am 31. Dezember nicht ausdrücklich regelt, endet in diesen Betrieben die Arbeitszeit am 31. Dezember um 12 Uhr. (Die Bestimmungen über den Frühschluss am 31. Dezember gelten nicht für die Bundesinnung der Gärtner und Floristen.)

In Betrieben der Bundesinnung der chemischen Gewerbe, Bundesberufsgruppe der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger kann durch Betriebsvereinbarung eine Ausnahme vom Frühschluss am 31. Dezember getroffen werden.

(3) Für den Arbeitsschluss der mit der Abwicklung des Kundendienstes beschäftigten Angestellten sind unter Wahrung der 40stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit die durch Verordnung der Landesregierungen für die betreffenden Branchen festgelegten Ladenschlusszeiten maßgebend.

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes 1991 kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von vier 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 vier Stunden zu betragen hat.

(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) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen.

(6) Blutspendedienste: Im Sinne des § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz kann für Angestellte bei Blutspendediensten die betriebliche wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, sofern in die Arbeitszeit der Arbeitnehmer regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Eine solche Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren.

(7) Gemäß § 19 Abs. 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Lehrlinge ist. In diesen Fällen kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss in der darauffolgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs. 7 KJBG kann für diese Lehrlinge bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Lehrlings das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

(8) Für Betriebe des Allgemeinen Fachverbandes des Gewerbes, die die Mehrwertsteuerrückvergütung und damit verbundene Tätigkeiten für den Einzelhandel durchführen, gilt zusätzlich folgendes:

a) Gemäß § 12 a ARG können Arbeitnehmer an Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden, soweit die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Verkaufsstellen nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 – 3 Öffnungszeitengesetz 1991 BGBl. Nr. 50/1992 ein Offenhalten der Verkaufsstellen zulässt.

Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit), die am Samstag zwischen 13.00 und 17.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift gewährt, die grundsätzlich in Freizeit zu verbrauchen ist. Diese Zeitgutschrift beträgt 50 Prozent der in diesem Zeitraum tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden. Kann die Zeitgutschrift wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verbraucht werden bzw. wird die Abgeltung der Zeitgutschrift durch Bezahlung vereinbart, so ist zu deren Berechnung der Teilungsfaktor gemäß § 19 a heranzuziehen.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ist nur dann insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

§ 22 d ARG gilt mit der Maßgabe, dass durch Betriebsvereinbarung oder, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung zusätzlich wahlweise vereinbart werden kann:

aa) dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn er an eben so vielen Samstagen arbeitsfrei bleibt oder

ab) dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen an 3 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes jeweils ein Samstag und ein Montag arbeitsfrei bleibt.

In den Monaten Jänner bis November sind dem Arbeitnehmer wöchentlich zwei freie Halbtage zu gewähren.

An den vier verkaufsoffenen Samstagen vor dem 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit von Angestellten und Lehrlingen, die an den übrigen Samstagen öfter als einmal im Monat nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, um spätestens 13.00 Uhr.

Teilzeitbeschäftigte Angestellte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstag vereinbart ist und die an einem Samstag nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, können auch am folgenden Samstag beschäftigt werden.

b) Arbeitsleistung am 8. Dezember:

Nach Maßgabe der Bestimmungen des § 13 a Arbeitsruhegesetz und § 18 a KJBG können Angestellte und Lehrlinge am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung am 8. Dezember gelten die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und dieses Kollektivvertrages. Der Arbeitnehmer erhält für die Arbeitsleistung am 8. Dezember zusätzliche Freizeit. Der Verbrauch der Freizeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. Ein Arbeitnehmer, der bis zu vier Stunden arbeitet, erhält vier Stunden Freizeit. Ein Arbeitnehmer der mehr als vier Stunden arbeitet, erhält acht Stunden Freizeit. Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechterm Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

Arbeitgeber, die Arbeitsleistungen am 8. Dezember im Sinne der obigen Bestimmungen in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens 10. November dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Der Arbeitnehmer, dem eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Kein Arbeitnehmer darf wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden.



IVa. FLEXIBLE ARBEITSZEIT - BANDBREITE

(1) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

(2) Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

(3) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

(4) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

(5) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundengehalt (§ 19aKV), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (§ 5 Abs. 6 KV).

(6) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Abrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Gutstundenkontos bekannt zu geben.

(7) Die Vereinbarung gemäß Z 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 1 Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zulässig und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

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

(9) Mühlenbetriebe (ausgenommen Ölmühlen) in der Bundesinnung der Müller sowie Betriebe zur Herstellung kohlenensäurehaltiger Getränke in der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe haben unter Beachtung der für sie geltenden kollektivvertraglichen Normalarbeitszeiten und der daraus resultierenden Teilungsfaktoren die Option, entweder die Bestimmungen über die flexible Arbeitszeit – Bandbreite gemäß § 4a RKV oder die Regelungen ihrer Sonderkollektivverträge anzuwenden.

V. 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.

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

Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Soweit der Arbeiterkollektivvertrag einer Branche einen anderen Zeitpunkt für das Einsetzen des erhöhten Überstundenzuschlages von 100 Prozent vorsieht, hat diese Regelung auch auf die Angestellten dieser Branche Anwendung zu finden.

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

(4) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

(5) Für die Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 1983, BGBl. Nr. 144. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

(6) 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 Berechnungsgrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

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

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

(9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Angestellte an Stelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1,5 Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

(10) Die Entlohnungen gemäß (1) bis (8) bzw. deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß (9) müssen binnen 4 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(11) 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 ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

VI. NACTARBEIT

(1) Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw. in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, sie beträgt jedoch mindestens € 1,35 pro Stunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertag handelt.

(2) Für Mitgliedsbetriebe des Allgemeinen Fachverbandes des Gewerbes, die Betreiber von Call-Centern sind, gilt zusätzlich folgendes:

a) Nacharbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.

Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

b) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

- Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nacharbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet,
- die Betreuung eines unter 12jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nacharbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
- oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrIG.) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechende Betreuungs- und Sorgesplicht durchführen kann.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

c) Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nacharbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

d) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Arbeitnehmer, die Nacharbeit leisten und die freiwerdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

e) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nacharbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit im Sinne des § 12 b AZG, BGBl. I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

f) Für jede geleistete Stunde Nacharbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr gebührt neben der Sondervergütung gemäß Ziff. 1 ein Zuschlag von 5 Prozent (Basis: Monatsgehalt : Anzahl der Normalarbeitsstunden). Dieser Zuschlag kann einvernehmlich in Geld oder in Zeit im Verhältnis 1 : 1 abgegolten werden. Erfolgt der Zuschlag in Geld, so ist er bei der nächsten Gehaltsabrechnung zu berücksichtigen. Erfolgt der Zuschlag in Zeit, so sind die Guthaben innerhalb von 12 Monaten ab Entstehen in halben oder ganzen Tagen abzubauen. Wird ein Zeitguthaben innerhalb von 12 Monaten ab Entstehen nicht verbraucht, so ist dieses Guthaben auf Wunsch des Arbeitnehmers bei der nächsten Gehaltsabrechnung in Geld zu vergüten. Ist bei Ende des Dienstverhältnisses der Zeitausgleich nicht erfolgt, sind die Zeitguthaben 1 : 1 abzurechnen.

VII. SCHICHTARBEIT

Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw. Betriebsabteilungen) sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben bzw. Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus 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.



VIIa. REISEAUFWANDESENTSCHÄDIGUNG

1. Begriff der Dienstreise:

a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort vorübergehend verlässt.

b) Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte als Mittelpunkt gerechnet, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.

c) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

2. Reiseaufwandsentschädigung:

Bei Dienstreisen im Sinne der Ziff. 1 ist dem Angestellten der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu entschädigen.

a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung (Taggeld) und Unterkunft (Nächtigungsgeld) erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese gilt jeweils – mit Ausnahme des Hin- und Rückreisetages – für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

b) Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 6 Stunden gebührt ein Taggeld von € 6,10.

c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt ein Taggeld in Höhe von € 15,21.

d) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des Dienstortes (Ziff. 1 lit. b) eine Nächtigung außer Haus erfordert, gebührt ein Taggeld in der Höhe von € 26,40.

Das Taggeld ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 26,40, wenn die Abreise vom Dienstort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 15,21, wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird ein Taggeld von € 15,21 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Dienstort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, ein Taggeld von € 26,40, wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

e) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag das gebührende Taggeld gemäß lit. d und lit. i um 25 Prozent.

f) Nächtigungsgeld:

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld,

wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 10,80. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage um diesen Beitrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

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

h) Die Bestimmungen der Ziff. 2 lit. a bis g finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

i) Anstelle der Bestimmungen der Ziff. 2 lit. a bis lit d gilt für Betriebe des Fachverbandes Technische Büros– Ingenieurbüros folgendes:

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung (Taggeld) und Unterkunft (Nächtigungsgeld) erhält der Angestellte für jeweils 24 Stunden eine Reiseaufwandsentschädigung.

Das Taggeld gebührt für jeweils 24 Stunden in der Höhe von € 26,40. Für Dienstreisen bis zur vollendeten dritten Stunde wird kein Taggeld bezahlt. Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so gebührt für jede angefangene Stunde 1/12 des Taggeldes. Dies gilt auch für Restzeiten bei Dienstreisen, welche über 24 Stunden oder ein Vielfaches von 24 Stunden hinausgehen. Das Nächtigungsgeld richtet sich nach den Bestimmungen der lit. f.

3. Dienstreisen in das Ausland

a) Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren.

b) Beschäftigung im Ausland

Die Bedingungen für die Beschäftigung im Ausland, insbesondere die Festsetzung der Entfernungszulagen, Regelung der Heimfahrt, sowie die Regelung über zu treffende Maßnahmen bei Erkrankung, Unfall oder Tod sind jeweils rechtzeitig schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

4. Dienstreisestunden außerhalb der normalen Arbeitszeit:

Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Kraftfahrzeug selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt der der Normalarbeitszeit entsprechende aliquote Teil des KV-Monatsgehaltes pro Stunde, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.

Die Grundvergütung gebührt in der Höhe des auf Grund der Einstufung gebührenden KV-Gehaltes, ist aber ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe III nach 18 Verwendungsgruppenjahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen

haben, wie z. B. Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

5. Verfall von Ansprüchen:

Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigung müssen spätestens innerhalb von 4 Monaten nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Verfall, beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

6. Anstelle der Ziffern 1 bis 5 gilt für Betriebe, die der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser im Allgemeinen Fachverband des Gewerbes angehören, folgendes:

a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort vorübergehend verlässt. Soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, gilt als Dienstort der Standort des Beschäftigterbetriebes.

b) Bei Arbeiten außerhalb des Beschäftigterbetriebes gelten die diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Angestellte anzuwendenden Kollektivvertrages auch für überlassene Angestellte. Bei Überlassung in Betriebe, in denen für vergleichbare Angestellte kein Kollektivvertrag anzuwenden ist, und für Angestellte, die im Überlasserbetrieb selbst beschäftigt werden, gelten die obigen Bestimmungen der Ziffern 1 bis 5.

VIII. FREIZEIT BEI DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheit ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren:

a) beim Tode des Ehegatten(gattin) - 3 Arbeitstage

b) beim Tode des Lebensgefährten(gefährtin), wenn er(sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte - 3 Arbeitstage

c) beim Tode eines Elternteiles - 3 Arbeitstage

d) beim Tode eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte - 2 Arbeitstage

e) beim Tode von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern - 1 Arbeitstag

f) bei eigener Eheschließung - 3 Arbeitstage

g) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts - 2 Arbeitstage

h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern - 1 Arbeitstag

i) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin - 1 Arbeitstag

j) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

VIIIa. ANRECHNUNG VON MITTELSCHULSTUDIEN

- a. Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw. 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.



VIIIb. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES

Es gelten die Bestimmungen des § 15f Abs. 1 Mutterschutzgesetz und des § 7c Väterkarenzgesetz.



IX. KRANKENURLAUBE UND HEIMAUFWENTHALTE

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



IXa. KÜNDIGUNG BEI LANG DAUERNDER KRANKHEIT

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats vereinbart und erfolgt eine Kündigung bei langdauernder Krankheit erst zwei Wochen nach Ablauf der Fristen gemäß § 8 Abs. 1 AngG, so gilt die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats als vereinbart.



IXb. ALTERSTEILZEIT

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i. d. Fg. BGBl. I 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. Dezember 2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. Jänner 2002 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. März 2002 vereinbaren.

(2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 Prozent des Unterschiedsbeitrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (z. B. 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.

(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 der 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 Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z. B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit dem Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 9b aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.



X. ABFERTIGUNG

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Wechsel ins System der "Abfertigung neu"

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeiter Vorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber 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 Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.



XI. 13. UND 14. MONATSGEHALT, WEIHNACHTSREMUNERATION UND URLAUBSZUSCHUSS

(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes das Fixum zugrunde gelegt.

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

(2) Der Berechnung des 13. Monatsgehaltes ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

(3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist spätestens am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen. Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt einesurlaubes fällig. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles, fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellte, die das 13. und 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

(6) Auf der Monatsproduktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen.

(7) Anstelle der Bestimmungen der Ziffern (1) bis (6) gilt für die Betriebe der Auskunfteien über Kreditverhältnisse im Fachverband Finanzdienstleister folgendes:

a) Allen Angestellten gebührt einmal in einem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes das Fixum zugrunde gelegt.

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das 14fache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

b) Der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

c) Auszahlungstermine:

a) Am 1. Juni eines jeden Kalenderjahres sind 50 Prozent des 13. und 50 Prozent des 14. Monatsgehaltes auszuführen.

b) Am 1. November eines jeden Kalenderjahres sind 50 Prozent des 13. und 50 Prozent des 14. Monatsgehaltes auszuführen.

c) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes, entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

d) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige, über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzahlung leisten, können diese auf das 14. Monatsgehalt angerechnet werden.



XII. DIENSTERFINDUNGEN

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstfindung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von vier 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.

XIII. SONDERVEREINBARUNGEN

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

(2) Für Betriebe, die eine Berechtigung Auskunfteien über Kreditverhältnisse im Fachverband Finanzdienstleister besitzen, gilt folgendes:

a) Für beschäftigte Rechercheure, das sind Angestellte, die je nach ihrer Qualifikation mindestens in die Verwendungsgruppe III einzustufen sind, gilt:

Überstunden sind getrennt zu entlohnen und nicht im kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt inbegriffen. Es dürfen in den einzelnen Mitgliedsfirmen nicht mehr als 10 Prozent freiberufliche Mitarbeiter zur Rechercheurtätigkeit herangezogen werden.

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

c) Durch die mit 1. Jänner 2002 an den Gehaltsvertrag für Angestellte des Handwerks, des Gewerbes sowie der Dienstleistung angeglichenen Gehälter werden bisherige höhere KV-Mindestgehälter nicht berührt und bleiben als tatsächlich bezahlte Gehälter weiterhin aufrecht.

XIV. TELEARBEITSPLATZ

(1) Allgemeines

Gegenstand dieser Vereinbarung sind Rahmenbedingungen und Aufwandserstattungen für einen zu vereinbarenden Telearbeitsplatz eines Dienstnehmers, insbesondere in der Wohnung des Dienstnehmers.

Ein Telearbeitsplatz liegt dann vor, wenn der Dienstnehmer regelmäßige Teile seiner Arbeitszeit dort leistet. Der Ort, die Erreichbarkeit, die Arbeitsmittel und die Aufwandsentschädigungen für den Telearbeitsplatz müssen vorher schriftlich vereinbart werden.

Die Beschäftigung an einem Telearbeitsplatz ist sowohl von Seiten des Dienstnehmers als auch des Dienstgebers freiwillig. Die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgt aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung des Dienstgebers mit dem Dienstnehmer, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sowie einer allfällig abzuschließenden Betriebsvereinbarung folgt. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.

Der arbeitsrechtliche Status des Dienstnehmers erfährt durch die schriftliche Vereinbarung eines Telearbeitsplatzes keine Änderung.

Bestehende betriebliche Regelungen sind nach Möglichkeit unverändert oder sinngemäß für die Dienstnehmer, die einen Telearbeitsplatz haben, anzuwenden.

Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz wird auf im Haushalt lebende Personen des Dienstnehmers am Telearbeitsplatz analog angewendet.

(2) Arbeitszeit und Arbeitsstätte

Die zu leistende Arbeitszeit entspricht § 4 RKV. Die Erreichbarkeit des Dienstnehmers am Telearbeitsplatz muss vereinbart werden.

Die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz ist schriftlich zu vereinbaren.

Alle über die geltende Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten müssen, unabhängig von der Arbeitsstätte im voraus von dem Dienstgeber entsprechend den betrieblichen Regelungen angeordnet sein, um als solche anerkannt zu werden. Die Vergütung erfolgt gemäß den §§ 4, 4 a und 5 RKV.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 97 (1) Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bleiben unberührt.

Fahrzeiten zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung, es sei denn, dass es sich dabei um Dienstreisen/Dienstfahrten handelt, die nicht in der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz begründet sind und die aufgrund geltender betrieblicher Regelungen abzugelten wären.

Wird ein Dienstnehmer aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die betriebliche Arbeitsstätte zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

(3) Zeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeit muss auf die betriebliche Praxis abgestimmt sein.

(4) Arbeitsmittel

Die erforderlichen EDV- und kommunikationstechnische Arbeitsmittel für den Telearbeitsplatz werden für die Zeit des Bestehens dieser Arbeitsstätte vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt. Sollten im Ausnahmefall Arbeitsmittel vom Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber beigelegt werden, so werden die Aufwände gegen Nachweis erstattet.

(5) Kostenerstattung

Dem Dienstnehmer sind alle im Zusammenhang mit seinem Telearbeitsplatz erwachsenden Aufwände gegen Nachweis zu ersetzen, insbesondere Telefonkosten. Für Raum- und Energiekosten können Pauschalerstattungen vereinbart werden.

(6) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz werden nur erstattet, wenn durch die Abweichung von der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz Dienstreisen/Dienstfahrten entstehen.

Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen Betrieb und Telearbeitsplatz werden nicht erstattet.

(7) Kontakt zum Betrieb

Die soziale Integration sowie die Kommunikation der Dienstnehmer in das Unternehmen bzw. mit dem Dienstgeber soll trotz der Tätigkeit an einem Telearbeitsplatz gewährleistet bleiben. Bei betrieblichen Besprechungen soll die Einbindung von an Telearbeitsplätzen beschäftigten Dienstnehmern besonders berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die während der Normalarbeitszeit stattfinden, ist zu gewährleisten und als Arbeitszeit zu rechnen.

Information und Zugang zu Aus- und Weiterbildung werden durch geeignete Maßnahmen sichergestellt.

(8) Information des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird über alle Dienstnehmer informiert, die an einem Telearbeitsplatz tätig sind. Der Betriebsrat hat das Recht, die elektronischen Kommunikationseinrichtungen zu benutzen. Dem Betriebsrat sind jene Kosten zu erstatten, die diesem im Rahmen einer außerordentlichen Betreuung der Dienstnehmer an Telearbeitsplätzen erwachsen.

(9) Aufgabe des Telearbeitsplatzes

Der Telearbeitsplatz kann bei triftigen Gründen schriftlich von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgegeben werden.

Triftige Gründe auf Seiten des Dienstgebers sind z. B. Betriebsänderungen im Sinne des § 109 ArbVG, auf Seiten des Dienstnehmers Änderungen in der Lebenssituation, die einer weiteren Nutzung des Telearbeitsplatzes entgegenstehen (z. B. Wohnungswechsel oder Änderungen in der Familie). Eine Kündigung des Wohnungsnutzungsvertrages durch den Vermieter ist dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen. Nach Aufgabe des Telearbeitsplatzes wird die Beschäftigung in der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt.

Muster einer Vereinbarung siehe Anhang 2.

XV. BUNDESINNUNGS- UND FACHVERBANDSVERHANDLUNGEN

Um den in den einzelnen Bundesinnungen/Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Bundesinnungen/Fachverbände und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der jeweiligen Sparte und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Interpretation der Verwendungsgruppen.

b) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnung oder Sonderbegünstigungen, soweit sie nicht Ansprüche, welche in diesem Kollektivvertrag behandelt sind, betreffen.

XVI. SCHLICHTUNG VON GESAMTSTREITIGKEITEN

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

XVII. VERWENDUNGSGRUPPEN UND MINDESTGRUNDGEHÄLTER

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Bundesinnungsgruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die im § 15 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werkzeuge zu multiplizieren.

(3) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI eingereiht.

(4) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

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

(6) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

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

(8) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt. Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat.

Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Bedeutung, ob diese bei einem oder 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 12 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 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem in Abs. 4 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als Vorarbeiter 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. Für die Anrechnung der Vorarbeiterjahre ist der 3. Absatz der Ziffer 8 nicht anzuwenden.

(9) 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 Arbeiterkategorie wie folgt übersteigen:

Aufseher um 15 Prozent,
Meister und Montageleiter um 20 Prozent,
Obermeister um 25 Prozent.

Der Bezug der Meister, Montageleiter und Obermeister muss mindestens den Akkordrichtsatz bzw. Lohn der unterstellten Arbeiter erreichen.



XVIII. ANRECHNUNG AUF DAS MINDESTGRUNDGEHALT

(1) Provisionen:

Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

(2) Remunerationen:

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von zwei Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.



XVIIIa. GEHALTSABRECHNUNG

(1) Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der hervorgeht:

- a) der Verrechnungsmonat,
- b) Überstunden,
- c) allfällige Zulagen,
- d) Sonderzahlungen,
- e) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- f) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z. B. gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich) ist der Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich oder in nachweislich ähnlicher Form zu informieren.

XIX. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG

1. Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.
2. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge, ausgenommen der Kollektivvertrag vom 23.8.2002 betreffend Maßnahmen für schwer vom Hochwasser betroffene Betriebe, außer Kraft.

XIXa. KOLLEKTIVVERTRAGLICHE MINDESTGRUNDGEHÄLTER FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE ANGESTELLTE

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 173 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

XX. SCHLUSSBESTIMMUNGEN, GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

- (1) Dieser Kollektivvertrag ist eine Ergänzung und Wiederveröffentlichung des Kollektivvertrages vom 1. November 1949.
- (2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.
- (3) Angestellte, die am 31. Dezember 2000 einen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 10 des Rahmenkollektivvertrages vom 24. September 1999 haben, behalten diesen Anspruch so lange als ihr Dienstverhältnis zum selben Arbeitgeber dauert. Ab 1. Jänner 2001 können keine neuen Ansprüche auf Zusatzurlaube entstehen.
- (4) Wenn ein bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 17 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so

kann aus dem Inkrafttreten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

(5) Durch den vorliegenden Kollektivvertrag werden die für die einzelnen Innungen geltenden Gehaltstabellen nicht berührt.

Wien, 8. November 2002



ANHANG I

Muster für Dienstzettel

Gebührenfrei gemäß Erlass BMfF vom 1.3.1994 Zl. 100859/2-IV/10/94

(Name und Anschrift des Arbeitgebers, Stampiglie)

DIENSTZETTEL

(gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) AVRAG

I. Herr/Frau

wohnhaft in

geboren am Staatsbürgerschaft

II. Beginn des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis befristet).

III. Für das Dienstverhältnis findet der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe,

in der Dienstleistung, in Information und Consulting in seiner jeweils geltenden Fassung

Anwendung sowie alle zwischen Firmenleitung und Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung

in der jeweils geltenden Fassung.

IV. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

V. Dienstort:

VI. Tätigkeitsinhalt (Dienstverwendung):

.....

.....

.....

VII. Einstufung:

Verwendungsgruppe:

Verwendungsgruppenjahr:

Kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt:

Die nächste Vorrückung erfolgt am:

Das tatsächlich zur Auszahlung gelangende Bruttomonatsgehalt beträgt derzeit €

..... mal jährlich zahlbar.

Darüber hinaus hat der/die) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltsbestandteile:

1. Zulagen (pro Monat mal jährlich zahlbar):

.....

2. Überstundenpauschale €

(Pro Monat mal jährlich zahlbar für Überstunden.

3. Provision/Prämie):

.....

Der/die) Angestellte hat Anspruch auf Einbeziehung dieser Provision/Prämie) in die Bemessungsgrundlage

für die Berechnung der Sonderzahlungen.

Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche erfolgt gemäß § 15 Ang. Die Fälligkeit der

Sonderzahlungen richtet sich nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen.

VIII. Urlaub

Für den Urlaub werden folgende Zeiten berücksichtigt

.....

.....

Der Urlaubsanspruch beträgt pro Dienstjahr Werktage/Arbeitstage), ab dem

Dienstjahr Werktage/Arbeitstage).

IX. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.

X. Der/die Angestellte*) hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller ihn/sie*) geltenden Betriebsvereinbarungen

Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

XI. Folgende Zeugnisse wurden zwecks Anrechnung von Vordienstzeiten im Sinne § 17 des

Kollektivvertrages fristgerecht vorgelegt:

.....

.....

.....

....., am

*) Nichtzutreffendes ist zu streichen!



ANHANG II

Vereinbarung Telearbeit

Ergänzende Vereinbarung für Telearbeit

1. Zwischen der Firma

.....

(Dienstgeber)

und Herrn/Frau

.....

(Dienstnehmer)

wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 14 des Kollektivvertrages

für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting.

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 gemäß §§ 4 und 4a des Kollektivvertrages:

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 Dienstnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Dienstnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Dienstnehmer hat die Aufzeichnungen der betrieblichen Praxis anzupassen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

Möglichst ausführliche Beschreibung jener Tätigkeiten, die vom Dienstnehmer zu verrichten sind.

4. Arbeitsmittel:

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

Diese Arbeitsmittel werden vom Dienstgeber installiert und gewartet.

Der Dienstnehmer 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 Dienstgebers dem Dienstgeber vom Dienstnehmer unverzüglich zurückzustellen bzw. ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandsersatzung:

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

b) Der Aufwandsersatz wird wie folgt pauschaliert:

6. Haftung:

Der Dienstnehmer 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 Dienstnehmer dem Dienstgeber 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 Dienstnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Tele-Dienstnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Dienstgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Dienstnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeiten der Telearbeit

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

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

9. Sonstige Vereinbarungen:

.....

....., am

ANHANG III

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

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 auf Grund 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 auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

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

Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Müller,
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion
Industrie und Gewerbe,
1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

I. GELTUNGSBEREICH

a) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich: Für alle Mühlenbetriebe (ausgenommen Ölmühlen), die der Bundesinnung der Müller angehören.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist die Zusatzvereinbarung nur dann anzuwenden, wenn die Produktion des vorstehend genannten Erzeugungszweiges jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit zwischen den Vertragspartnern einvernehmlich festzustellen.

c) Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes vom 1. November 1949 (in der Fassung vom 1. Jänner 1988) anzuwenden ist.

II. ARBEITSZEIT

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Jänner 1988 38 Stunden.

2. Die ersten beiden über die betrieblich vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind als 39. und 40. Wochenstunde innerhalb des darauffolgenden Zeitraumes von 8 Kalenderwochen durch Freizeitstunden im Verhältnis 1 : 1 auszugleichen. Auf Zuschläge, ausgenommen Überstundenzuschläge, ist Rücksicht zu nehmen.

3. Kommt ein Freizeitausgleich innerhalb des Zeitraumes von 8 Kalenderwochen nicht zustande, sind die geleistete 39. und 40. Wochenstunde wie Überstunden abzurechnen.

III. MONATSGEHÄLTER

Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 164, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 142,5.

IV. GELTUNGSBEGINN – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1988 in Kraft.
2. Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Einvernehmliche Feststellung zum Kollektivvertrag über die Arbeitszeitverkürzung in der Mühlenwirtschaft

1. Die Kollektivvertragspartner sind einvernehmlich der Auffassung, dass die Zielsetzung des Kollektivvertrages über die Arbeitszeitverkürzung in der Mühlenwirtschaft die tatsächliche Herabsetzung der Normalarbeitszeit ist, um einen Beschäftigungseffekt zu erzielen.
2. Die Kollektivvertragspartner verpflichten sich, dahingehend zu wirken, dass die in einzelnen Wochen zu leistenden 39. und 40. Wochenstunden durch Freizeitgewährung kompensiert werden, damit das in Punkt 1. festgeschriebene gemeinsame Ziel erreicht werden kann.
3. 39. und 40. Wochenstunden sind, von unvorhergesehenen Ausnahmefällen abgesehen, rechtzeitig, spätestens aber am Vortag anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden Arbeitnehmer in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.
4. Die Wahlmöglichkeit, ob allfällige Mehrleistungen in Form von Zeitausgleich oder wie Überstunden abgegolten werden, liegt für die 39. und 40. Wochenstunde grundsätzlich beim Arbeitgeber. Über die Durchführung des Zeitausgleiches sind zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat bzw. der Belegschaft Rahmenbedingungen (z. B. Mindestkonsumation und Zeitpunkt von Zeitausgleich) festzulegen. Dabei ist sowohl auf die Interessen des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten werden diese Rahmenbedingungen für den betroffenen Betrieb von den Kollektivvertragspartnern festgelegt.

KOLLEKTIVVERTRAG betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe,
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten,
1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

I. GELTUNGSBEREICH

- a) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich: Für alle der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe angehörenden Betriebe, welche die Herstellung von kohlenstoffhaltigen Getränken betreiben.

c) Persönlich: Für alle in den unter Punkt b) genannten Betrieben beschäftigten Angestellten, einschließlich kaufmännischer Lehrlinge.

II. ARBEITSZEIT

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nicht anders bestimmt ist, 38,5 Stunden.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung der Pausen erfolgt unter Bedachtnahme auf § 4, Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes vom 1. Jänner 1991 in der geltenden Fassung.

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

1. Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, wird die Normalarbeitszeit in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, die zu bestimmten Zeiten erheblich verstärkt arbeiten, bzw. bei denen zu bestimmten Zeiten (z. B. Urlaubszeit) zur Sicherstellung der Betriebsleistung eine längere Arbeitszeit notwendig ist (Saisonzeiträume), innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche beträgt dabei in den Saisonzeiträumen 40 Stunden. Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, gelten als Saisonzeiträume die Monate Mai bis September sowie der Monat Dezember, wobei diese Saisonzeiträume mit dem Montag jener Kalenderwoche beginnen, in die der jeweilige Monatserste fällt. Durchrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit außerhalb der Saisonzeiträume beträgt jene Stundenzahl, die sich nach Maßgabe der Dauer der Saisonzeiträume im Durchrechnungszeitraum aus der Anwendung von Punkt 1. 1. Satz, ergibt, wobei das wöchentliche Ausmaß der Verkürzung auf die einzelnen Arbeitstage aufzuteilen ist, sofern betrieblich keine andere Aufteilung vereinbart wird. Die wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehrarbeit) kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Diese Mehrarbeitsstunden sind mit der Normalstundenvergütung und einem Zuschlag von 30 Prozent, wobei Grundlage für die Berechnung dieses Zuschlages $\frac{1}{144}$ des Monatslohne ist, zu vergüten.

Wird an Stelle einer Bezahlung Zeitausgleich vereinbart, gebührt dieser im Verhältnis 1:1,3.

Für Nichtsaisonbetrieb bzw. Betriebsabteilungen kann die wöchentliche Arbeitszeit ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 1 Kalenderhalbjahr. Durch Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängender 26-Wochen-Zeitraum vereinbart werden.

Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen und im Monat Juli bzw. Jänner bei einer abweichenden

Festlegung des Ausgleichszeitraumes im auf diesen folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

Durch die Mehrarbeitsstunden im obigen Sinn darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, ausgenommen jene Fälle, in denen nach dem AZG eine längere tägliche Normalarbeitszeit zulässig ist (z. B. § 4 Abs. 3 AZG), nicht überschritten werden.

3. Wird Zeitausgleich vereinbart, ist die Lage des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen; kommt keine Einigung zustande, ist der Betriebsrat beizuziehen.

4. Die Bestimmungen der §§ 4 und 5, Kollektivvertrag für die Angestellten des Gewerbes vom 1. Jänner 1991 in der geltenden Fassung, sind sinngemäß anzuwenden.

5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

6. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder bei berechtigter Entlassung gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleisteten nicht ausgleichbaren Stunden Normalstundenentlohnung. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Mehrarbeitsstunden zu bezahlen. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Saisonbeschäftigte mit befristetem Dienstverhältnis erhalten die über 38,5 Stunden bis 40 Stunden hinausgehende Mehrarbeitsleistung als Normalstunden abgegolten. Arbeitsleistung über 40 Stunden hinaus wird als Überstundenleistung bezahlt.

C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der einzelnen Wochen sowie im Durchschnitt des Schichtturnus die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb von 26 Wochen auszugleichen, durch Betriebsvereinbarung kann auch ein anderer Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Auf diesen Ausgleich sind, soweit die 40stündige Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird, die Bestimmungen über die Mehrarbeitsstunden im Sinne des Punktes B. 2. sinngemäß anzuwenden.

D. Überstunden

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ausgenommen im Schichtbetrieb und Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 AZG) und eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, soweit aufgrund des AZG keine längere Normalarbeitszeit zulässig ist, hinausgeht. Für Überstunden im Sinne dieses Punktes gelten die Bestimmungen des § 5, Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes vom 1. Jänner 1991 in der geltenden Fassung.

III. EINFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

A. Gehaltsausgleich, Teilungsfaktor

1. Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Auf Stunden bezogen in Schilling-Beträgen ausgedrückte Zulagen werden um 3,9 Prozent aufgewertet.
2. Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst; kommt eine Verkürzung nicht zustande, erfolgt eine aliquote Verkürzung der Arbeitszeit.
3. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.
4. Die Anpassung der Überstundenpauschalien ist innerbetrieblich zu regeln.

B. Pausenanrechnung

Bezahlte Pausen werden in einem Ausmaß von 30 Prozent auf die Arbeitszeitverkürzung angerechnet, ausgenommen davon sind jene Pausen, die aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen zu bezahlen sind und solche, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vom Arbeitsinspektorat angeordnet werden. Das gilt nicht für Arbeitnehmer, die bei der Flaschen-, Fass- oder Dosenabfüllung beschäftigt sind.

IV. GELTUNGSTERMIN

UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Juli 1992 in Kraft.

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden (z. B. Beginn des nächsten Schichtturnus).

2. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.

3. Im übrigen bleiben die Bestimmungen des Kollektivvertrages für Angestellte des Gewerbes und die Anhänge, soweit sie nicht durch einen Kollektivvertrag abgeändert bzw. ergänzt werden, aufrecht.



GEHALTSTABELLE AB 1.1.2003 ZUM RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

Die Gehaltstabelle gilt nicht für die Bundesinnung der Müller und die

Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe

MINDESTGEHÄLTER

Verwendungsgruppe I.

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:
z.B.: Hilfskräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (z.B. Maschinschreiber nach Konzept, Werkstättenschreiber bzw. Lohnschreiber); Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten); Adremapräger und ähnliche. Telefonisten*)

Technische Angestellte: z.B.: Kopisten

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr	€ 899,34
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 962,29
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 1025,25
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 1088,20
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 1151,16
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 1214,11
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 1268,07
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	€ 1322,03
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	€ 1366,97
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	€ 1411,96

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:
z.B.: Stenotypisten, Phonotypisten, Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen, Fakturisten mit einfacher Verrechnung, Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, Fernschreiber, Werkstättenschreiber, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Betrieb, Lager und Versand, qualifizierte Hilfskräfte an Buchungsmaschinen, soweit sie nicht auch eine der in Verwendungsgruppe III. genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen.

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

Inkassanten, Verkäufer im Detailgeschäft,

Tätigkeit in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten, Hilfsbuchhalter*), deutschsprachige Korrespondenten nach Angabe*), Kontoristen*), Rechercheure*)

Technische Angestellte:
z.B.: Technische Zeichner:

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr nach 2	€ 1031,67
Verwendungsgruppenjahren nach 4	€ 1103,89
Verwendungsgruppenjahren nach 6	€ 1176,10
Verwendungsgruppenjahren nach 8	€ 1248,32
Verwendungsgruppenjahren nach 10	€ 1320,54
Verwendungsgruppenjahren nach 12	€ 1392,75
Verwendungsgruppenjahren nach 14	€ 1454,65
Verwendungsgruppenjahren nach 16	€ 1516,55
Verwendungsgruppenjahren nach 18	€ 1568,14
Verwendungsgruppenjahren	€ 1619,72

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z.B.: Korrespondenten, selbständig deutschsprachige Korrespondenten*), fremdsprachige Korrespondenten nach Angabe*), Übersetzer, Stenotypisten und Phonotypisten mit besonderer Verwendung, Stenotypisten und Phonotypisten mit einer Fremdsprache,

Bürokräfte in Buchhaltung (das sind Kontenführer, Kontokorrentführer, Saldokontisten, Magazin-, Material-, Lagerbuchhalter, auch wenn sie an Buchungsmaschinen oder sonstigen Anlagen, die der Erstellung der Erfolgsrechnung dienen, tätig sind),

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

Telefonisten mit regelmäßiger fremdsprachiger Auskunftserteilung, Sekretär(in), Fakturisten mit einfachen Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind,

Kassiere in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen,

Angestellte im Ein- und Verkauf, Statistiker, Magazineure, Expedienten (ausgenommen Postexpedienten), Registraturleiter, Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, insbesondere während der Einarbeitung, Operator, Tätigkeiten in der Datenerfassung mit Aufsichts- oder Koordinierungsfunktion,

Vertreter (Reisende), Verkäufer im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen, Diplomiertes Krankenpflegepersonal,

Kontoristen mit vorwiegend selbständiger Tätigkeit*), Buchhalter mit einfachen Abschlussarbeiten*), Rechercheure

Technische Angestellte:

z.B.: Hilfskonstrukteure, Teilkonstrukteure, Techniker, Arbeitsvorbereiter, Ablauf- (Termin-)Koordinatoren und Nachkalkulanten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe, Zeitnehmer, Materialprüfer mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr	€ 1292,91
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 1383,41
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 1473,92
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 1564,42
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 1654,92
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 1745,43
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 1823,00
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	€ 1900,58
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	€ 1965,22
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	€ 2029,87

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z.B.: Selbständige, qualifizierte oder fremdsprachige Korrespondenten, Stenotypisten und Phonotypisten mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Sekretäre(innen), die auch

Sachbearbeiter-(Referenten-) Tätigkeiten selbständig ausführen, selbständige Buchhalter (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern auch Bilanzbuchhalter), Bilanzbuchhalter*), selbständige Kassiere in Betrieben mit mehr als 50 Dienstnehmern, Hauptkassiere,

selbständige Programmierer, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Analytiker, Versandleiter, Sachbearbeiter (Referenten) im Ein- und Verkauf, Vertreter im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale,

Sachbearbeiter in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten, Sachbearbeiter im Personalverrechnungswesen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, selbständige Filialleiter, Hauptmagazineure, Geschäftsleiter*).

Technische Angestellte:

z.B.: Konstrukteure, Techniker im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, technische Einkäufer, selbständige Arbeitsvorbereiter, selbständige Ablauf-(Termin-)Planer, selbständige Materialprüfer mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, selbständige Vor- und Nachkalkulanten, Entwicklungstechniker, Sicherheitsfachkräfte.

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr	€ 1625,27
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 1739,04
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 1852,81
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 1966,58
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 2080,35
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 2194,11
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 2291,63
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	€ 2389,15
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	€ 2470,41
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	€ 2551,67

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z.B.: Bilanzbuchhalter, Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, Leiter des Personalbüros,

Einkäufer, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (z. B. 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,

Leiter der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung, Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z.B. Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer), Analytiker, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- oder Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,

Betriebsärzte,

Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsarbeiten*).

Technische Angestellte:

z.B.: Leitende Konstrukteure, Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsaufgaben, Vertreter mit besonderen technischen Kenntnissen, technische Einkäufer mit besonderen Fachkenntnissen, Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr	€ 2059,92
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 2204,11
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 2348,31
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 2492,50
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 2636,70
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 2780,89
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 2904,49
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	€ 3028,08
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	€ 3131,08
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	€ 3234,07

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.

z.B.: Prokuristen, soweit sie eingestuft wurden;

Betriebsleiter, Chefsingenieur, Chefkonstruktoren, Leitende Chemiker in Großbetrieben

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

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr	€ 2909,82
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 3273,55
nach 5 Verwendungsgruppenjahren	€ 3637,28

Meistergruppe

Verwendungsgruppe MI

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr	€ 1251,47
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 1251,47
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 1333,34
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 1415,21
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 1497,09
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 1578,96
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 1649,13
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	€ 1719,31
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	€ 1777,79
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	€ 1836,27

Verwendungsgruppe MII

Meister

Fachschulen im Sinne dieser Verwendungsgruppe sind: zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen, zwei-(nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen, höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung, dreijährige Fachakademien der WIFIs, Fachhochschulen.

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

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern 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 private Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen.

Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen.

Monatliches Mindestgrundgehalt **ohne** abgeschl. Fachschule

Im 1. u. 2	€ 1599,78
Verwendungsgruppenjahr nach 2	€ 1599,78
Verwendungsgruppenjahren nach 4	€ 1704,43
Verwendungsgruppenjahren nach 6	€ 1809,09
Verwendungsgruppenjahren nach 8	€ 1913,75
Verwendungsgruppenjahren nach 10	€ 2018,41
Verwendungsgruppenjahren nach 12	€ 2108,11
Verwendungsgruppenjahren nach 14	€ 2197,82
Verwendungsgruppenjahren nach 16	€ 2272,58
Verwendungsgruppenjahren nach 18	€ 2347,33

Monatliches Mindestgrundgehalt **mit** abgeschl. Fachschule

Im 1. u. 2	€ 1675,83
Verwendungsgruppenjahr nach 2	€ 1675,83
Verwendungsgruppenjahren nach 4	€ 1785,46
Verwendungsgruppenjahren nach 6	€ 1895,10
Verwendungsgruppenjahren nach 8	€ 2004,73
Verwendungsgruppenjahren nach 10	€ 2114,36
Verwendungsgruppenjahren nach 12	€ 2208,33
Verwendungsgruppenjahren nach 14	€ 2302,31

Verwendungsgruppenjahren nach 16	€ 2380,62
Verwendungsgruppenjahren nach 18	€ 2458,93
Verwendungsgruppenjahren	

Verwendungsgruppe MII

Obermeister

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr nach 2	€ 1851,52
Verwendungsgruppenjahren nach 4	€ 1851,52
Verwendungsgruppenjahren nach 6	€ 1972,65
Verwendungsgruppenjahren nach 8	€ 2093,78
Verwendungsgruppenjahren nach 10	€ 2214,90
Verwendungsgruppenjahren nach 12	€ 2336,03
Verwendungsgruppenjahren nach 14	€ 2439,86
Verwendungsgruppenjahren nach 16	€ 2543,68
Verwendungsgruppenjahren nach 18	€ 2630,20
Verwendungsgruppenjahren	€ 2716,72

LEHRLINGE

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt

im 1. Lehrjahr	€ 367,02
im 2. Lehrjahr	€ 506,55
im 3. Lehrjahr	€ 627,12
im 4. Lehrjahr	€ 863,71

WIRKSAMKEITSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

Wien, am 8. November 2002

Die mit *) versehenen Tätigkeitsmerkmale gelten zusätzlich für Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Finanzdienstleister, die eine Gewerbeberechtigung für Informationsbüros zum Zwecke der Auskunftserteilung über Kreditverhältnisse besitzen.

Wirtschaftskammer Österreich

Allgemeiner Fachverband des Gewerbes

Fachverbandsobmann:	Geschäftsführer:
Komm.-Rat Ing. S. Frisch	Mag. J. Wild

Bundesinnung der Friseure

Bundesinnungsmeister:	Geschäftsführer:
H. Hofmann	Mag. J. Wild

Bundesinnung der Rauchfangkehrer

Bundesinnungsmeister:	Geschäftsführer:
H. Mayer	Mag. J. Wild

Bundesinnung der Zahntechniker

Bundesinnungsmeister:	Geschäftsführer:
R. Müller	Mag. J. Wild

Fachverband Technische Büros, Ingenieurbüros

Fachverbandsobmann:	Geschäftsführer:
Techn.-Rat Ing. H. Mayer	Dr. U. Ledochowski

Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie

Fachverbandsobmann:	Geschäftsführer:
Komm.-Rat H. Pollirer	Mag. H. Bachmaier

Bundesinnung der Müller

Bundesinnungsmeister:	Geschäftsführer:
Komm.-Rat H. Furthner	Dr. R. Kainz

Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe

Bundesinnungsmeister:	Geschäftsführer:
Komm.-Rat L. Radl	Dr. R. Kainz

Bundesinnung der Gärtner und Floristen

Bundesinnungsmeister:	Geschäftsführer:
Komm.-Rat Ing. G. Hauser	Dr. R. Kainz

Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker

Bundesinnungsmeister:	Geschäftsführer:
Komm.-Rat A. Edelsbrunner	Mag. D. Schönfuß

Bundesinnung der Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat F. Strassberger Ing. K. Viehmann

Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat W. Braun Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Tischler

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat Ing. J. Breiter Mag. D. Schönfuß

Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat M. Keller Mag. D. Schönfuß

Bundesinnung der Bildhauer, Binder, Bürsten- und Pinselmacher, Drechsler, Korb- und Möbelflechter sowie Spielzeughersteller

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat E. Corrieri Mag. D. Schönfuß

Bundesinnung der Musikinstrumentenerzeuger

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
W. Merta Mag. D. Schönfuß

Bundesinnung der Steinmetzmeister

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Techn.-Rat Komm.-Rat F.
Bamberger Ing. Mag. W. Loibl

Bundesinnung der Dachdecker

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat O. Schopf Ing. Mag. W. Loibl

Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
L. Hallach Ing. Mag. W. Loibl

Bundesinnung der Glaser

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
H. Petschenig Ing. Mag. W. Loibl

Bundesinnung der Maler, Lackierer und Schilderhersteller

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat E. Fischer Ing. Mag. W. Loibl

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat Ing. J. Gersthofer Ing. Mag. W. Loibl

Bundesinnung der Zimmermeister

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat M. Dallago Ing. Mag. W. Loibl

Bundesinnung der Bodenleger

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat H. Lugstein Ing. Mag. W. Loibl

Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
H. Parzer Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Schuhmacher und

Orthopädieschuhmacher

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat G. Zechner Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Bekleidungsgewerbe

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat A. Mölzer Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Sticker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat Mag. C. Frankl Mag. E. Czesany

Fachverband der Finanzdienstleister

Fachverbandsvorsteher: Geschäftsführer:
Komm.-Rat W. K. Göttl Mag. R. Wunderl

Fachverband Abfall- und Abwasserwirtschaft

Fachverbandsvorsteher: Geschäftsführer:
Komm.-Rat Dipl.-Ing. H. Ogulin Mag. G. Rücklinger

Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagenwaren- und Etuierzeuger

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat W. Schober Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateur und Sattler

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Komm.-Rat N. Mair Ing. Mag. W. Loibl

Bundesinnung der chemischen Gewerbe

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
Dr. V. Nitsche Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Textilreiniger, Wäscher und Färber

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
F. Thür Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
H. Talowski Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Fotografen

Bundesinnungsmeister: Geschäftsführer:
A. Barylli Mag. E. Czesany

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten

Vorsitzender: Geschäftsbereichsleiter:
H. Sallmutter K. Proyer

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten

Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Wirtschaftsbereichsvorsitzender: Wirtschaftsbereichssekretär:
W. Miklas A. Steffl

