

**KOLLEKTIVVERTRAG
FÜR ANGESTELLTE IM HANDWERK UND GEWERBE
IN DER DIENSTLEISTUNG
IN INFORMATION UND CONSULTING**

Gültig ab 01.01.2006

§ 1. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der/dem
Allgemeinen Fachverband des Gewerbes
Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker und Hörgeräteakustiker
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe
Bundesinnung der Bekleidungsgerber
Bundesinnung der Bildhauer, Binder, Bürsten- und Pinselmacher, Drechsler, Korb- und Möbelflechter
sowie Spielzeughersteller
Bundesinnung der Bodenleger
Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagenwarenerzeuger und Etuierzeuger
Bundesinnung der chemischen Gewerbe
Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer
Bundesinnung der Fotografen
Bundesinnung der Friseure
Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur
Bundesinnung der Gärtner und Floristen
Bundesinnung der Glaser
Bundesinnung der Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher
Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker
Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie
der Wagner
Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker
Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler
Bundesinnung der Maler, Lackierer und Schilderhersteller
Bundesinnung der Müller
Bundesinnung der Musikinstrumentenerzeuger
Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe
Bundesinnung der Rauchfangkehrer
Bundesinnung der Schuhmacher und Orthopädienschuhmacher
Bundesinnung der Steinmetzmeister
Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler
Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateure und Sattler
Bundesinnung der Textilreiniger, Wäscher und Färber
Bundesinnung der Tischler
Bundesinnung der Zahntechniker
Bundesinnung der Zimmermeister
Fachverband Abfall- und Abwasserwirtschaft
Fachverband Finanzdienstleister
Fachverband Technische Büros, Ingenieurbüros
Fachverband der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen
Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie

einerseits

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten andererseits.



§ 2. 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 Augenoptiker, Orthopädietechniker und Hörgeräteakustiker: der Vertrag gilt **nur** für Niederwarenerzeuger

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

Fachverband der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen: der Vertrag gilt nur für die Betreiber von Call-Shops.

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 Milchhaltsstoffen, 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.



§ 3. GELTUNGSDAUER

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2006 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.



§ 4. 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 KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden.

(2) Soweit nicht durch Schichtenteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist oder gemäß dem Öffnungszeitengesetz 2003 und den dazu erlassenen Verordnungen der Landeshauptleute sowie gemäß § 22 d Arbeitsruhegesetz eine andere Arbeitszeit möglich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13.00 Uhr, am 24. Dezember um 12.00 Uhr und am 31. Dezember zu jenem Zeitpunkt zu enden, zu dem die Arbeitszeit der Arbeiter aufgrund 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 12.00 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 Betriebe, die der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser im Allgemeinen Fachverband des Gewerbes angehören, gilt folgendes:

Die Normalarbeitszeit 38,5 Stunden pro Woche.

Während der Zeit der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Beschäftigter-KV) oder entsprechender gesetzlicher Vorschriften auch für überlassene Arbeitnehmer. Weist der Arbeitnehmer nach, dass im Beschäftigterbetrieb Arbeitspausen bezahlt (als Arbeitszeit behandelt) werden, gilt es auch für überlassene Arbeitnehmer.

Soweit ein Beschäftigter-KV fehlt oder eine Normalarbeitszeit von mehr als der im ersten Satz dieses Absatzes festgelegten Normalarbeitszeit vorsieht, richtet sich die Entlohnung nach dem Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe, in der Dienstleistung sowie in Information und Consulting, sofern ein Beschäftigter-KV oder eine für den Beschäftigter geltende gesetzliche Vorschrift keine für den Arbeitnehmer günstigere Entlohnung vorsieht.

Soweit für den Beschäftigter aufgrund eines Kollektivvertrages oder einer gesetzlichen Vorschrift eine Normalarbeitszeit von weniger als der im ersten Satz dieses Absatzes festgelegten Normalarbeitszeit vorsieht, gilt es auch für überlassene Arbeitnehmer; die Entlohnung richtet sich nach den Bestimmungen der für den Beschäftigter geltenden kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Vorschriften, es sei denn, die Regelung des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe, in der Dienstleistung sowie in Information und Consulting ist günstiger.

(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 und 22 d ARG können Arbeitnehmer an Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden. Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit), die am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 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.

* siehe auch Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38 Stundenwoche
siehe auch Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5 Stundenwoche



§ 4a. 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 (§ 19a KV), 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 kohlen säurehaltiger 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.

(10) Für Betriebe, die der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser im Allgemeinen Fachverband des Gewerbes angehören, kann – gemäß § 4 Abs. 6 AZG – die Normalarbeitszeit bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 4 Abs. 5 festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.



§ 4b. KURZARBEIT

Wird zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen Kurzarbeit vereinbart, so empfehlen die Vertragsparteien das im Anhang 4 vorgesehene Formular zu verwenden.



§ 5. ÜBERSTUNDEN-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT*

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(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.

Für Betriebe, die der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser im Allgemeinen Fachverband des Gewerbes angehören, beträgt der Teilungsfaktor bei einer Normalarbeitszeit von

- 39,5 Stunden 1/148

- 38,5 Stunden 1/143 des Monatsgehaltes.

(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 11/2 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.

(12) Für Betriebe, die der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser im Allgemeinen Fachverband des Gewerbes angehören, gilt als Überstunde – soweit nichts anderes festgelegt – jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt. Die 2. Hälfte der 39. und 40. Stunde sind jedoch keine Überstunden.

* siehe auch Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38 Stundenwoche
siehe auch Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5 Stundenwoche



§ 6. 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; ihr Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, sie beträgt jedoch mindestens € 1,439 pro Stunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonnoder Feiertag handelt.

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

a) Nachtarbeit 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 Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet, die Betreuung eines unter 12jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist, oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG.) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haus halt eine andere Person lebt, die die entsprechende Betreuungs- und Sorgespflcht 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 Nachtarbeit 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 Nachtarbeit 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 Nachtarbeit 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 Nachtarbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr gebührt neben der Sondervergütung gemäß Ziff. 1 ein Zuschlag von 10 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.



§ 7. 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.

* siehe auch Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5 Stundenwoche



§ 8. 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.



§ 8a. ANRECHNUNG VON MITTELSCHULSTUDIEN BEI BEMESSUNG DER URLAUBSDAUER

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.



§ 8b. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES

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



§ 9. KRANKENURLAUBE UND HEIMAUFENTHALTE

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.



§ 9a. 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.



§ 9b. ALTERSTEILZEIT

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) oder § 37b AMSG (in der Fassung BGBl. I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die

nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen, sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbart haben.

(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 (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

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

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



§ 9c. ABFERTIGUNG

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) 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.



§ 10. 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 € 6,21.

c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt ein Taggeld in Höhe von € 15,48.

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 Dienort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 15,48, wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird ein Taggeld von € 15,48 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Dienort 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 € 11,00.

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. 1 lit. a und der Ziff. 2 lit. a bis lit. d gilt für Betriebe des Fachverbandes Technische Büros – Ingenieurbüros folgendes:

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

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.

c) Durch die Vereinbarung des Tages- und Nächtigungsgeldes (Reiseaufwandsentschädigung) darf das Taggeld sowie das Nächtigungsgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten (Verordnung zur Reisegebührevorschrift des Bundes BGBl. II/2001/434 vom 7.12.2001) nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 Prozent unterschritten werden.

d) Das Taggeld gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt. Für Bruchteile mit einer Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, für mehr als 8 Stunden zwei Drittel und für mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf ein Taggeld, so sind auf die gesamte Dienstreise die Bestimmungen über die Reiseaufwandsentschädigung im Inland anzuwenden.

Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammen zu rechnen.

Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

e) Die Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 gelten für Dienstreisen im Ausland sinngemäß.

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 15 (18 bei Übergangsregelung) 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. Kilometergeld:

Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen:

Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als

Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Erhaltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich gemäß nachstehender Tabelle wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,376
ab 15.001 – 20.000 km.....	€ 0,354
darüber	€ 0,336

Das niedrigere Kilometergeld gebührt ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenze. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von der Kraftfahrvereinigung veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, z. B. ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

Aus der Genehmigung zur Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus, sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benutzung des Pkw durch den Arbeitnehmer entstehen.

Ist allerdings dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benützung des Privat-Pkw zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkw in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Dienstnehmers die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz unberührt.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

6. Verfall von Ansprüchen:

Ansprüche im Sinne dieses Abschnittes müssen spätestens innerhalb von 4 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bzw. der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage des Fahrtenbuches bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber durch Rechnungslegung bzw. Vorlage des Fahrtenbuches geltend gemacht werden.

7. Anstelle der Ziffern 1 bis 6 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 Beschäftigertbetriebes.

b) Bei Arbeiten außerhalb des Beschäftigertbetriebes gelten die diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftigertbetrieb 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 6.



§ 11. 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 eines Urlaubes 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 auszuzahlen.

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

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.



§ 12. DIENSTERFINDUNGEN

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



§ 13. 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. Sondereinbarungen 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.



§ 14. 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 ein, 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 kommunikationstechnischen 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 beigestellt 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 benützen. 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.



§ 15. BUNDESINNUNGSVERHANDLUNGEN BZW. 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.



§ 16. 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.



§ 17. VERWENDUNGSGRUPPEN UND MINDESTGRUNDGEHÄLTER

Gehälter: siehe Gehaltstabellen ab Seite 75.

(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 Werktage zu multiplizieren.

(3) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI eingereiht. Berufserfahrung und höhere Qualifikation finden in den Biennial- und Triennalsprüngen ihren Niederschlag.

(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 um15 Prozent,

Meister und Montageleiter um20 Prozent,

Obermeister um.....25 Prozent.

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



§ 18. 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 Jahresbezüge das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.



§ 18a. 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.



§ 19. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN

Siehe Gehaltstabellen ab Seite 75. Lehrlinge, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr nur die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist er in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.



§ 19a. 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.

Für Betriebe, die der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser im Allgemeinen Fachverband des Gewerbes angehören, beträgt der Teilungsfaktor bei einer Normalarbeitszeit von

- 39,5 Stunden 1/171

- 38,5 Stunden 1/167 des Monatsgehaltes.

*siehe auch Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5 Stundenwoche



§ 20. 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, am 22.November 2005



ANHANG 1

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 Betriebsvereinbarungen 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 AngG. Die Sonderzahlung 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 beträgtStunden.

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

Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

XI. Folgende Zeugnisse wurden zwecks Anrechnung von Vordienstzeiten im Sinne § 17 des Kollektivvertrages fristgerecht vorgelegt:

.....
.....

XII. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer die dem Bauerbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BGBl. Nr. 414/1972) unterliegen

Name und Anschrift der Bauerbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse:

.....

....., am

*) Nichtzutreffendes streichen!



ANHANG 2

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 Metallgewerbe.

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 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. Aufwandserstattung:

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 3

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.



ANHANG 4

VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen dem (der) Fachverband/Innung

.....

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten

sowie der Gewerkschaft

.....

über die Einführung von

**KURZARBEIT und die LEISTUNG EINER
KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG**

während ihrer Dauer

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich:

(Name und Anschrift des Arbeitsgebers und des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes)

.....

2. fachlich:

a) für den gesamten Betrieb:

.....

b) für folgende Betriebsabteilung(en):

.....

3. persönlich:

Für die Arbeitnehmer des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes.

Für Lehrlinge gilt diese Vereinbarung nicht.

a) Gesamtbeschäftigte des Betriebes:

b) Beschäftigtenstand **Angestellte**:

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum

für Angestellte (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden

pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen

Angestellten)

Beschäftigtenstand **ArbeiterInnen**:

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum

für ArbeiterInnen (Kurzarbeitsstundenkontingent =

Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der

betroffenen ArbeiterInnen)

4. zeitlich:

Für die Dauer vom

bis

II. GELTUNGSBEGINN

Für den Betrieb wird diese Vereinbarung von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem der Dienstgeber der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (ehem. Arbeitsamt) anzeigt, dass er sich den Bestimmungen der Vereinbarung unterwirft.

Die Anzeige hat die Zahl der von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zu enthalten. Gleichzeitig hat der Dienstgeber in der Anzeige zu erklären, dass er bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Die Anzeige muss, soweit im Betrieb Betriebsratskörperschaften errichtet sind, vom jeweiligen Vorsitzenden des Betriebsrates mitgefertigt sein. Der Dienstgeber ist an die Vereinbarung bis zum Widerruf der Anzeige gebunden.

III. KURZARBEIT UND KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem Arbeitgeber die Einbringung eines Begehrens gemäß § 27

(1) b AMFG in Verbindung mit § 29 AMFG zu ermöglichen, einigen sich die Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen in dem in Abschnitt I genannten Bereich:

1. Kurzarbeit

a) Die vereinbarte Kurzarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.

b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit innerhalb vier aufeinander folgender Arbeitswochen von

..... Arbeitsstunden Minuten, wird um

..... Stunden Minuten auf

..... Stunden Minuten herabgesetzt.

Einerseits muss im Betrieb innerhalb von vier aufeinander folgenden Wochen mindestens 4/5 der jeweils durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet werden, andererseits müssen innerhalb von vier aufeinander folgenden Wochen mindestens 2/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Gesetz oder Kollektivvertrag) ausfallen.

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Der Betrieb ist verpflichtet, während der Dauer der Kurzarbeit und einer darüber hinausgehenden Behaltefrist, die zumindest der Dauer der vorangegangenen Kurzarbeit entspricht, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, den er zum Zeitpunkt der Gebehensstellung hatte. Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf dieser Behaltefrist ausgesprochen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Dauer der Behaltefrist nach Beendigung der Kurzarbeit

vereinbart werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.

Der Betrieb ist daher verpflichtet, die ihm sonst freistehende Lösung von Dienstverhältnissen während des Bestandes dieser Verpflichtung zu unterlassen. Bereits gekündigte Dienstverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinfallen, dürfen noch ordnungsgemäß beendet werden. Das gleiche gilt für befristete Dienstverhältnisse (Zeitablauf).

b) Eine Verminderung des festgelegten Beschäftigtenstandes (ausgenommen berechnete vorzeitige Lösungen oder einvernehmliche Lösungen von Dienstverhältnissen im unten angeführten Sinne) während der Kurzarbeit und der darüber hinausgehenden Behaltefrist gemäß lit a darf nur nach vorheriger Zustimmung des zuständigen Betriebsrates - die jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten ist - sowie des Leiters der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices erfolgen. Bei Fehlen eines Betriebsrates tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder bei einvernehmlicher Lösung von Dienstverhältnissen besteht für den Dienstgeber keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das gleiche gilt, wenn die Voraussetzungen für eine vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG).

Im Falle einer einvernehmlichen Lösung gilt dies jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer nachweislich Gelegenheit hatte, sich mit seiner betrieblichen oder überbetrieblichen Interessensvertretung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beraten.

c) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht Staatsbürger eines EWR-Staates sind, ist im Betrieb für den Übergang zur Kurzarbeit im Sinne des § 8 AuslBG ohne Bedeutung.

d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden Behaltefrist ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener Arbeitnehmer (Leiharbeiter) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat, bzw. bei dessen Fehlen das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

a) Die im Betrieb beschäftigten und ebenfalls von Kurzarbeit betroffenen Teilzeitbeschäftigten sind in die Leistung von Kurzarbeitsunterstützung einzubeziehen.

b) Die Normalarbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten wird wie folgt gekürzt:

Anzahl der Arbeitskräfte	Normalarbeitszeit innerhalb von 4 aufeinander folgenden Wochen in Stunden	Verkürzung der Normalarbeitszeit innerhalb von 4 aufeinander folgenden Wochen in Stunden
--------------------------	---	--

.....
.....
.....

4. Kurzarbeitsunterstützung

a) Für den mit der Kurzarbeit verbundenen Arbeits- und Gehalts-(Lohn-)ausfall wird den ArbeitnehmerInnen eine Kurzarbeitsunterstützung gewährt. Sie wird vom Dienstgeber mit dem für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit anfallenden Entgelt ausbezahlt:

Bei der Einbringung eines Begehrens um Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe ist darauf zu achten, dass die Kurzarbeitsunterstützung zumindest in Höhe der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegten Pauschalsätze geleistet wird (§ 29, Abs. 3 AMFG). Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsätze ist deren Gehalt (Lohn) auf Vollzeit umzurechnen.

b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

IV. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten. Durch Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Differenz zwischen dem in der Kurzarbeitsunterstützung enthaltenen Arbeitnehmeranteil an Sozialversicherungsbeiträgen und der vollen letzten Beitragsgrundlage vom Arbeitgeber übernommen wird. Die Höhe dieser Differenz kann auch in Form eines Pauschales geregelt werden.

V. AUSZAHLUNG

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Kurzarbeitsunterstützung an die von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zugleich mit dem für die tatsächliche Arbeitszeit anfallenden Entgelt auszubezahlen. Der Dienstgeber hat daher die Voraussetzungen für die Leistung der Kurzarbeitsunterstützung zu prüfen.

VI. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltanspruches) in Verbindung mit den einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit der Ausfall von Arbeitsstunden durch Kurzarbeit bedingt ist, keine Anwendung.

2. Die sonstigen Bestimmungen des einschlägigen Kollektivvertrages werden durch die Vereinbarung nicht berührt. Ebenso bleiben allfällige kollektivvertragliche Bestimmungen über Kurzarbeit und deren sozialrechtliche Auswirkungen voll aufrecht.

Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. des Krankengeldzuschusses entsprechend den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen und des § 8 AngG sind die Kurzarbeitspauschalsätze in die Berechnungsgrundlage des Krankenteltes einzubeziehen.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zugrunde liegende Wochenentgelt/Wochenverdienst/Monatsentgelt* Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

(* Nichtzutreffendes streichen)

Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

VII. INFORMATIONSPFLICHT

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist vom Arbeitgeber eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.

Nach Beendigung der Kurzarbeit ist vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an die jeweils zuständige Gewerkschaft zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Z. 1 - 4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Im Falle der Nichtdurchführung der geplanten Kurzarbeit ist eine Leermeldung zu erstatten. Eine Kopie ist der zuständigen Betriebsratskörperschaft zuzustellen.

Für den Angestellten-Betriebsrat:

Für den Arbeiter-Betriebsrat:

.....

.....

Für die Betriebsleitung

.....

FACHVERBAND/INNUNG

der.....

Fachverbandsobmann/Bundesinnungsmeister:

Geschäftsführer:

.....

.....



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 Freizeitausgleiches sind zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat bzw. der Belegschaft Rahmenbedingungen (z. B. Mindestkonsumation und Zeitpunkt von Freizeitausgleich) 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 kohlenensäurehaltigen 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 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 Nachzuschläge) 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 bei zu ziehen.

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 1.1.2006

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.

z.B.: Kaufmännische, administrative und technische;

EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten).

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr 1000,00

nach 2 Verwendungsgruppenjahren 1026,20

nach 4 Verwendungsgruppenjahren 1093,30

nach 6 Verwendungsgruppenjahren 1160,40
nach 8 Verwendungsgruppenjahren 1227,60
nach 10 Verwendungsgruppenjahren 1294,70
nach 12 Verwendungsgruppenjahren 1352,20
nach 15 Verwendungsgruppenjahren 1457,70

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.: Schreibkräfte,

FakturistIn mit einfacher Verrechnung,

TelefonistIn und Angestellte in Call- und Servicecentern mit einfacher Auskunftserteilung,

qualifizierte, kaufmännische und administrative Hilfskräfte,

InkassantIn ohne facheinschlägige Berufsausbildung,

VerkäuferIn im Detailgeschäft,

EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten.

Technische Angestellte:

z.B.: qualifizierte technische Hilfskräfte,

Technische ZeichnerIn (CAD) im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr 1100,90
nach 2 Verwendungsgruppenjahren 1178,00
nach 4 Verwendungsgruppenjahren 1255,10
nach 6 Verwendungsgruppenjahren 1332,10
nach 8 Verwendungsgruppenjahren 1409,20
nach 10 Verwendungsgruppenjahren 1486,30

nach 12 Verwendungsgruppenjahren 1552,30

nach 15 Verwendungsgruppenjahren 1673,40

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.: Bürokräfte mit Korrespondenzfähigkeit,

Bürokräfte in Buchhaltung,

Bürokräfte mit einfacher Fremdsprachentätigkeit,

SekretärIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Angestellte im Büro, Lager und Versand mit facheinschlägiger Berufsausbildung,

SachbearbeiterIn mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbständige Tätigkeiten in der Datenerfassung,

VerkäuferIn mit Fachkenntnissen oder Fremdsprachenkenntnissen,

diplomiertes Krankenpflegepersonal,

VertreterIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

ProgrammiererIn,

FakturistIn,

TelefonistIn und Angestellte in Call- und Servicecentern mit qualifizierter Auskunftserteilung.

Technische Angestellte:

z.B.: TechnikerIn mit besonderen Fachkenntnissen während der branchenspezifischen Einarbeitungszeit,

technische ZeichnerIn (CAD) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

TechnikerIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr 1378,90

nach 2 Verwendungsgruppenjahren 1475,40

nach 4 Verwendungsgruppenjahren 1571,90

nach 6 Verwendungsgruppenjahren 1668,45

nach 8 Verwendungsgruppenjahren 1765,00

nach 10 Verwendungsgruppenjahren 1861,50

nach 12 Verwendungsgruppenjahren 1944,20

nach 15 Verwendungsgruppenjahren 2095,90

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.: SachbearbeiterIn mit Führungsaufgaben,

SachbearbeiterIn mit fremdsprachlicher Korrespondenz,

SekretärIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

AssistentIn,

SchulungsleiterIn,

TrainerIn,

LogistikerIn,

Bürokräfte mit qualifizierter Korrespondenz,

Bürokräfte mit qualifizierter Fremdsprachentätigkeit,

selbständige BuchhalterInnen,

VersandleiterIn,

AnalytikerIn,

VertreterIn, VerkäuferIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbständige FilialleiterInnen,

HauptmagazineurIn,

Angestellte, die regelmäßig (z.B. im Organisationsablauf vorgesehen oder rund ein Drittel der Normalarbeitszeit) die Angestellten der Verwendungsgruppe V vertreten.

Technische Angestellte:

z.B.: Konstrukteure mit CAD,

TechnikerIn im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale,

technische EinkäuferIn,

selbständige ArbeitsvorbereiterIn,

selbständige Ablauf-(Termin-)PlanerIn,

selbständige MaterialprüferIn mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung,

selbständige Vor- und Nachkalkulanten,

EntwicklungstechnikerIn,

Sicherheitsfachkräfte.

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr 1732,00

nach 2 Verwendungsgruppenjahren 1853,20

nach 4 Verwendungsgruppenjahren 1974,50

nach 6 Verwendungsgruppenjahren 2095,70

nach 8 Verwendungsgruppenjahren 2216,90

nach 10 Verwendungsgruppenjahren 2338,20

nach 12 Verwendungsgruppenjahren 2442,10

nach 15 Verwendungsgruppenjahren 2632,60

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.: BilanzbuchhalterIn,

LeiterIn des Personalbüros,

Angestellte, die regelmäßig - wie im Organisationsablauf vorgesehen - die Angestellten der Verwendungsgruppe VI vertreten,

EinkäuferIn, 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 Qualifikationen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,

LeiterIn der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung,

ProgrammiererIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z.B. Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer),

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

Betriebsärzte.

Technische Angestellte:

z.B.: Leitende Konstrukteurln,

leitende BetriebsingenieurIn,

Angestellte mit Controllingaufgaben,

Beschäftigte in Forschung und Entwicklung im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

regionale KundendienstleiterIn,

VertreterIn mit besonderen technischen Kenntnissen,

technische EinkäuferIn mit besonderen Fachkenntnissen,

Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr 2191,30

nach 2 Verwendungsgruppenjahren 2344,70

nach 4 Verwendungsgruppenjahren 2498,05

nach 6 Verwendungsgruppenjahren 2651,40

nach 8 Verwendungsgruppenjahren 2804,80

nach 10 Verwendungsgruppenjahren 2958,20

nach 12 Verwendungsgruppenjahren 3089,70

nach 15 Verwendungsgruppenjahren 3330,70

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.: ProkuristIn (soweit sie eingestuft wurden),

BetriebsleiterIn in Großbetrieben,

ChefingenieurIn in Großbetrieben,

ChefkonstrukteurIn in Großbetrieben,

LeiterIn des Controllings in Großbetrieben,

LeiterIn in Forschung und Entwicklung in Großbetrieben,

KundendienstleiterIn in Großbetrieben,

leitende ChemikerIn in Großbetrieben,

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

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr 3094,80

nach 2 Verwendungsgruppenjahren 3481,60

nach 5 Verwendungsgruppenjahren 3868,50

Meistergruppe:

Verwendungsgruppe MI

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr 1333,90

nach 2 Verwendungsgruppenjahren 1333,90

nach 4 Verwendungsgruppenjahren 1421,20

nach 6 Verwendungsgruppenjahren 1508,45

nach 8 Verwendungsgruppenjahren 1595,70

nach 10 Verwendungsgruppenjahren 1683,00

nach 12 Verwendungsgruppenjahren 1757,80

nach 15 Verwendungsgruppenjahren 1894,90

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 Verwendungsgruppenjahr 1704,80

nach 2 Verwendungsgruppenjahren 1704,80

nach 4 Verwendungsgruppenjahren 1816,30

nach 6 Verwendungsgruppenjahren 1927,85

nach 8 Verwendungsgruppenjahren 2039,40

nach 10 Verwendungsgruppenjahren 2150,90

nach 12 Verwendungsgruppenjahren 2246,50

nach 15 Verwendungsgruppenjahren 2421,80

Monatliches Mindestgrundgehalt mit abgeschl. Fachschule

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr 1785,30

nach 2 Verwendungsgruppenjahren 1785,30

nach 4 Verwendungsgruppenjahren 1902,10

nach 6 Verwendungsgruppenjahren 2018,90

nach 8 Verwendungsgruppenjahren 2135,70

nach 10 Verwendungsgruppenjahren 2252,50
nach 12 Verwendungsgruppenjahren 2352,60
nach 15 Verwendungsgruppenjahren 2536,20

Verwendungsgruppe MIII

Obermeister

Monatliches Mindestgrundgehalt

Im 1. u. 2 Verwendungsgruppenjahr 1971,70
nach 2 Verwendungsgruppenjahren 1971,70
nach 4 Verwendungsgruppenjahren 2100,70
nach 6 Verwendungsgruppenjahren 2229,70
nach 8 Verwendungsgruppenjahren 2358,70
nach 10 Verwendungsgruppenjahren 2487,70
nach 12 Verwendungsgruppenjahren 2598,20
nach 15 Verwendungsgruppenjahren 2800,90

* Siehe auch Übergangsbestimmungen

LEHRLINGE

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt

im 1. Lehrjahr390,62
im 2. Lehrjahr539,12
im 3. Lehrjahr667,45
im 4. Lehrjahr919,27



Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I - V und MI - MIII:

Für Angestellte, die am 1.1.2004 mindestens die Stufe "nach 12 VwGr.J" erreicht haben, gilt, solange das Dienstverhältnis bei dem selben Arbeitgeber aufrecht bleibt, anstelle der Stufe "nach 15 VwGr.J" folgendes:

Wird nach dem 31.12. 2004 die (bisherige) Stufe "nach 14 Vw.Gr.J" erreicht, erhöht sich der jeweilige monatliche KV-Mindestgrundgehalt "nach 12 VwGr.J"

in VwGr. I u. II um € 60,--

in VwGr.III u. MI um € 65,--

in VwGr. IV, MII u. MIII um € 70,--

in VwGr. V..... um € 75,--

Wird nach dem 31.12. 2004 die (bisherige) Stufe "nach 16 Vw.Gr.J" erreicht, erhöht sich der jeweilige monatliche KV-Mindestgrundgehalt "nach 12 VwGr.J"

in VwGr. I u. IIum € 120,--

in VwGr. III u. MIum € 130,--

in VwGr. IV, MII u. MIIIum € 140,--

in VwGr. V.....um € 150,--

Wird nach dem 31.12. 2004 die (bisherige) Stufe "nach 18 Vw.Gr.J" erreicht, erhöht sich der jeweilige monatliche KV-Mindestgrundgehalt "nach 12 VwGr.J"

in VwGr. I u. IIum € 180,--

in VwGr. III u. MIum € 200,--

in VwGr. IV, MII u. MIIIum € 220,--

in VwGr. V.....um € 240,--

Erreicht der durch die Übergangsbestimmungen festgelegte Grundgehalt nicht den in der jeweiligen Gehaltstabelle ausgewiesenen Grundgehalt, so ist jedenfalls der Gehalt laut aktueller Gehaltstabelle anzuwenden.

FÜR DEN BEREICH FACHVERBAND FINANZDIENSTLEISTER GILT ZUSÄTZLICH FOLGENDES:

Verwendungsgruppe II

z.B.: Eingangskontrolle und Kontrolle auf Vollständigkeit von Anträgen und Identitätsnachweisen,

Weiterleitung und Erfassung von Kundenanträgen,

Erfassung von Provisionslisten, Vertragsverwaltung,

FinanzdienstleistungsassistentIn (ohne Auswahlberatungstätigkeit).

Verwendungsgruppe III

z.B.: KundenberaterIn (mit Auswahlberatung),

Vertriebsbeauftragte (mit Auswahlberatung),

Kundenkontakte (RechercheurIn).

Verwendungsgruppe IV

z.B.: GeschäftsleiterIn mit Kreditauskünften,

Compliance Officer und interne Revision,

Controlling im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Verwendungsgruppe IV,

Risk Manager im Leasing oder Finanzbereich,

VerkäuferIn mit Beratung im Bereich Vermögensberatung und Wertpapierdienstleistung.

Verwendungsgruppe V

z.B. LeiterIn des Back-office, Rechnungswesen,

Controlling oder Compliance Abteilungen,

LeiterIn im Bereich Produktauswahl, Marketing,

LeiterIn Abrechnungswesen und Statistik,

LeiterIn Sales force und Ausbildung von Mitarbeitern oder Verkaufsbeauftragten oder von FinanzdienstleistungsassistentInnen,

LeiterIn von Personalabteilungen,

LeiterIn der Verwaltung von Settlement und Veranlagung, Auswahl von Finanzprodukten (Anlagenbeirat),

LeiterIn Rechnungswesen.

Verwendungsgruppe VI

z.B. GeschäftsleiterIn im Sinne des Wertpapieraufsichtsgesetzes bzw. des Bankwesengesetzes.

FÜR DIE BERUFSGRUPPE DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSER IM ALLGEMEINEN FACHVERBAND DES GEWERBES GILT ZUSÄTZLICH FOLGENDES:

Verwendungsgruppe II

PflegehelferIn

ZahnarztassistentIn

Verwendungsgruppe III

PflegehelferIn

ZahnarztassistentIn

Hebamme

TherapeutIn

DiätassistentIn

ErnährungsberaterIn

MTA/F

DGKS/P

Verwendungsgruppe IV

Hebamme

TherapeutIn

DiätassistentIn

ErnährungsberaterIn

MTA/F

DGKS/P: leitendes Personal

Verwendungsgruppe V

DGKS/P: PflegedirektorIn

Als Geltungstermin wird das Inkrafttreten der Novelle zum Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GUKG), das die Überlassung von Arbeitnehmern in diese Einrichtungen regeln soll, vereinbart.

WIRKSAMKEITSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

Wien, am 22. November 2005

