

Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Kunststoffverarbeitenden Gewerbe

gültig ab 01.05.2005

§ 1. Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich
- b) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter
- c) persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

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.

§ 3. Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2005 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.

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

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

§ 4. Arbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt derzeit 40 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten unter 18 Jahren und Lehrlinge gelten die Vorschriften des Jugendbeschäftigungsgesetzes. In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden.

(2) Soweit nicht durch Schichtenteilung oder durch die Bestimmungen des Absatzes (3) eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr, am 24. Dezember um 12 Uhr

und am 31. Dezember zu jenem Zeitpunkt zu enden, zu dem die Arbeitszeit der Arbeiter aufgrund des für den Betrieb geltenden Kollektivvertrages endet.

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

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von vier Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als vier Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden zu betragen hat.

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



§ 4 a. Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen (im Kollektivvertrag seit 1.6.1998)

(1) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann gemäß § 4 Abs. 3 AZG – sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll – durch Betriebsvereinbarung bzw., wenn kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 Wochen die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden.

(2) Durch Einarbeitung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden je Woche verlängert werden. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen dürfen innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des 1. Durchrechnungszeitraumes nicht mehr als 80 Einarbeitungsstunden, innerhalb eines Monats nicht mehr als 20 Einarbeitungsstunden erworben werden. Nach der 45. bis einschließlich der 48. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 10 Prozent.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder durch einvernehmliche Auflösung vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit, so gebührt für das nicht konsumierte Zeitguthaben die entsprechende Überstundenvergütung; in allen übrigen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt keine Überstundenvergütung.

(4) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Gehaltsabrechnungszeitraum geleisteten Einarbeitungsstunden und der Stand des Einarbeitungsstunden-Kontos bekannt zu geben

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



§ 4 b. Flexible Arbeitszeit-Bandbreite (im Kollektivvertrag seit 1.6.1998)

(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) Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeit- oder Geldzuschlag von 10 Prozent.

(4) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgelteile (Zulagen, Zuschläge) werden nach geleisteten Stunden abgerechnet.

(5) 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.

(6) 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 Stundenverdienst (1/173 des Monatsgehalts), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (1/150 des Monatsgehalts).

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

(8) 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 Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.



§ 4 c. Nachtarbeit von Frauen (im Kollektivvertrag seit 1.6.1998)

(1) Gemäß § 4 c des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen, BGBl. Nr. 237/1969 i.d.F. des BGBl. Nr. 5/1998 dürfen Frauen gleichermaßen wie Männer auch während der Nacht beschäftigt werden. Dies ist dann zulässig, wenn in einer Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit vorgesehen sind. Diese Maßnahmen müssen für die im betreffenden Betriebsteil in der Nacht ab 1. Mai 1998 beschäftigten Frauen und Männer unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gleich sein.

(2) Die folgenden Bestimmungen gelten nur für jene Betriebsteile, für die ab dem 1.5.1998 Frauennachtarbeit eingeführt wird.

(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 und ihnen daraus keine sonstigen Nachteile im Arbeitsverhältnis erwachsen.

(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:

- bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung

- bei unbedingt notwendigen Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren. Diese Begründung kann nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten 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, steht dem Arbeitnehmer die Möglichkeit des berechtigten vorzeitigen Austrittes offen.

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

(d) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nacharbeit ausüben oder ausüben wollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer dieser Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen unter Anwendung der Verordnung zu § 51 ASCHG, BGBl. Nr. II/27/1997, ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.



§ 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 einen anderen Zeitpunkt für das Einsetzen des erhöhten Überstundenzuschlages von 100 Prozent vorsieht, hat diese Regelung auch auf die Angestellten 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 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 Monatsgehalts. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

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

(8) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsummen 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 anstelle des Überstundenentgelts für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1 1/2 Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

(10) Die Entlohnungen gemäß (1) und (8) bzw. deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß (9) müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag 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 Urlaubsentgelts bei Bemessung des Urlaubsentgelts 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.



§ 6. Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw. in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.



§ 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 Schichtturnusses die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet. Mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehende Regelungen über Sonntagsarbeit bleiben unberührt.

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



§ 8. Freizeit bei Dienstverhinderung

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

- a) beim Tod des Ehegatten(gattin) 3 Arbeitstage
- b) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- c) beim Tod eines Elternteiles 3 Arbeitstage

- d) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage
- e) beim Tod 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. der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag

- k) 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 (§ 15 MSchG)

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetzes wird für die Bemessung der Kündigungsfrist und der Dauer des Krankenentgeltanspruchs bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine fünfjährige Dauer des Dienstverhältnisses.

§ 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 langdauernder 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. Abfertigung

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

(2) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 10. Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide

Kriegsversehrte beider Weltkriege und Arbeitsinvalide mit 50 Prozent oder mehr Arbeitsbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

§ 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. Monatsgehalts 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 Mindestgrundgehalts.

(2) Der Berechnung des 13. Monatsgehalts ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Der Berechnung des 14. Monatsgehalts 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 Angestelltenbezugs zusammen.

(3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist zwischen dem 1. und 15. Dezember eines jeden Kalenderjahrs auszubezahlen.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt eines Urlaubs fällig.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteils, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteils, 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 Kalenderjahrs eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehalts entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellte, die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahrs 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.



§ 12. Dienstfindung

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem Angestellten während des Bestands 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 Fall 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

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



§ 14. Einstellungsbeschränkungen

(1) Personen, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht als Angestellte beschäftigt werden.

(2) Die vertragschließenden Teile empfehlen, nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fachschulausbildung oder mindestens sechs Klassen Mittelschule bzw. abgeschlossener Lehrzeit neu einzustellen. Ausgenommen hiervon sind Dienstnehmer mit Spezialkenntnissen oder besonderen Fachkenntnissen aufgrund langjähriger Berufserfahrung.

§ 15. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

§ 16. Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel und stellen keine erschöpfende Aufzählung dar.

(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) Angestellte unter 18 Jahren sind, solange sie nicht eine 1 Monate dauernde Praxiszeit zurückgelegt haben, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe I einzureihen.

(4) Alle über 18 Jahre alten Angestellten sowie jene Angestellten unter 18 Jahren, die 1 Monat Praxis zurückgelegt haben, werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe I bis VI eingereiht.

(5) 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 Gehalts sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

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

(7) 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.

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

(9) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

Als Praxisjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als „Angestellter“ im Sinne des Angestelltengesetzes gleichgültig, mit welcher Art der Verwendung verbracht hat.

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 Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem in Abs. 5 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 4. Absatz der Ziffer 9 nicht anzuwenden.

(10) Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sind als Praxisjahre anzurechnen, wenn die Einberufung zum Wehrdienst aus einem Angestelltendienstverhältnis und nach dem 1. Juni 1939 erfolgte. Das Gleiche gilt für Zeiten, die ein Angestellter zwischen März 1938 und April 1945 aus politischen oder rassistischen Gründen in Haft oder Emigration verbracht hat, wenn er dies urkundlich nachweist. Es wird den Mitgliedsfirmen empfohlen, solche Zeiten auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn der Angestellte mindestens drei Angestelltendienstjahre mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit vor oder zwischen den Militär- (Haft-, Emigrations-)Zeiten nachweisen kann.

(11) Sollte ein Angestellter bei seiner Einreihung in eine Verwendungsgruppe noch nicht die vorgeschriebene Praxis aufweisen, so hat er bis zur Erreichung dieser Zeit 80 Prozent des Mindestgrundgehaltes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu erhalten, jedoch nicht weniger als das Mindestgrundgehalt, das ihm in der nächstniedrigeren Verwendungsgruppe aufgrund der dort anzurechnenden Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahre zustehen würde. In diesem Fall beginnen die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen.

Durch das Schulorganisationsgesetz 1962 wurde die Dauer der Schulausbildung neu festgesetzt und eine Gliederung der Schulen nach ihrer Bildungshöhe durchgeführt. Die Handelsschulen, gewerblichen und technischen Fachschulen wurden nebst einigen anderen Schultypen unter der Bezeichnung „berufsbildende mittlere Schulen“ zusammengefasst.

Die Mittelschulen, Handelsakademien und höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten werden als „höhere Schulen“ bezeichnet und gliedern sich in allgemein bildende höhere Schulen (bisher Mittelschulen) und berufsbildende höhere Schulen (zum Beispiel höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, Handelsakademien). Außerdem wurde die Ausbildungsdauer nahezu aller mittlerer und höherer Schulen verlängert. Die ehemals dreijährige technische Fachschule wurde in einen vierjährigen Bildungsgang, die zweijährige Handelsschule in einen dreijährigen Bildungsgang umgewandelt.

Die allgemein bildenden höheren Schulen (bisher Mittelschulen) umfassen anstelle eines achtjährigen einen neunjährigen, die Handelsakademien anstelle eines vierjährigen einen fünfjährigen Bildungsgang. Die höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten behielten ihren fünfjährigen Bildungsgang bei. Die „bei Schulausbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetz 1962“ vorgesehenen Praxiszeiten gelten also für jene Angestellten, die einen verlängerten Bildungsgang im Sinne dieses Gesetzes zurückgelegt haben (d.h. eine vierjährige technische Fachschulausbildung anstelle einer bisher dreijährigen und eine fünfjährige höhere Schulausbildung nach der achtjährigen Pflichtschulzeit anstelle einer bisher vierjährigen). Die Praxiszeiten für Absolventen einer höheren technischen und gewerblichen Lehranstalt bleiben gleich, weil hier in der Ausbildungsdauer keine Änderung eingetreten ist.

Die Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 (längere Ausbildungsdauer) ergibt sich jeweils ab Ende folgender Schuljahre:

für dreijährige Handelsschulen	1965/66
für vierjährige technische Fachschulen	1966/67
für Handelsakademien	1967/68
für allgemein bildende höhere Schulen	1971/72

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen; die Schulen sind nachstehend beispielsweise angeführt:

A. Vor Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

- a) Schulen mit zweijähriger Studienzeit: Zweijährige Handelsschulen, kaufmännische oder technische Fachschulen und Werkmeisterschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen).

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule 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 acht Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

- b) Schulen mit dreijähriger Studienzeit:

Dreijährige technische Fachschulen.

- c) Schulen mit vier- oder mehrjähriger Studienzeit:

Handelsakademie mit Reifeprüfung (Matura) höhere technische Lehranstalten mit Reifeprüfung, wie höhere Gewerbeschulen, Technologisches Gewerbemuseum, höhere technische Bundeslehranstalt und andere technische Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht und Abschlussprüfung, sofern sie eine mindestens vierjährige Studienzeit erfordern; Mittelschulen mit Reifeprüfung.

B. Nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

- a) Berufsbildende mittlere Schulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen, dreijährige Handelsschulen, drei- oder mehrjährige technische Fachschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen).

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule 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

acht Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

b) Höhere Schulen:

Allgemeinbildende höhere Schulen und berufsbildende höhere Schulen, wie Handelsakademien oder höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, alle mit Reifeprüfung.

c) Hochschulen:

Universität, Technische Hochschule, Hochschule für Welthandel, Hochschule für Bodenkultur und Montanistische Hochschule. Ausländische Hochschulen der vorgenannten Art sind den inländischen Hochschulen dann gleichgestellt, wenn die dort erworbenen akademischen Grade in Österreich nostrifiziert sind.

(12) Bezüge der Aufsichtsorgane:

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

Aufseher um 15 %,

Meister und Montageleiter um 20 %,

Obermeister um 25 %.

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



§ 17. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Sozialzulagen:

Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen können bei Ermittlung des Mindestgrundgehalts angerechnet werden, sodass das Mindestgrundgehalt als erreicht gilt, wenn es einschließlich dieser Zulagen die vorgesehene Höhe erreicht.

(2) Provisionen:

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

(3) 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 Jahresbezugs das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

§ 18. Mindestgehälter Lehrlingsentschädigungen, Vorlehre und Integrative Berufsausbildung

Die Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen sind ebenso wie die Verwendungsgruppenbeispiele und die Praxiszeiten in einem eigenen Kollektivvertrag geregelt.

Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1., 2. und 3. Vorlehrejahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im 1., 2. bzw. 3. Lehrjahr. Zeiten einer vorangegangenen Vorlehre sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen. Bei einer Verlängerung des Lehrverhältnisses im Rahmen einer Integrierten Berufsausbildung gemäß § 8b BAG werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis der Gesamtlehrzeit verlängert.

§ 19. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglichen 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.

§ 20. Reiseaufwandsbestimmungen

(1) Die nachfolgenden Bestimmungen finden keine Anwendung, wenn durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung Reiseaufwandsentschädigungen geregelt oder mit einem vereinbarten Pauschalsatz oder Entgelt Reiseaufwand abgegolten wird.

(2) 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 Tätigkeitsbereich im Umkreis von 10 Straßenkilometern von der Betriebsstätte als Mittelpunkt gerechnet, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Dies gilt insbesondere auch für Graz und Linz.

(c) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

(3) Reiseaufwandsentschädigungen:

Bei Dienstreisen im Sinne der Ziff. 2 ist dem Angestellten der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Absätze zu entschädigen.

(a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft 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 eine Aufwandsentschädigung von € 6,54.

(c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von € 13,08.

(d) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – und wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert, gebührt täglich eine Reiseaufwandsentschädigung in der Höhe von € 26,16.

(e) Eine Reiseaufwandsentschädigung ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 26,16, wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 13,08, wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird eine Aufwandsentschädigung von € 13,08 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, eine Aufwandsentschädigung von € 26,16, wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

(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 € 14,53.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hier zu vermeiden.

(g) Ist aus Anlass einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt in einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung gemäß lit. d) um 25 Prozent.

(4) Dienstreisen in das Ausland:

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.

(5) 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 Fahrzeit außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt der der Normalarbeitszeit entsprechende aliquote Teil (1/173) des Monatsgehaltes pro Stunde, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.

Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung entspricht der Einstufung, ist aber ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe III nach 18 Verwendungsgruppenjahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie z.B. Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(6) Verfall von Ansprüchen:

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



§ 21. Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel

(1) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

(2) Wenn ein bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 16 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem In-Kraft-Treten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

Wien, 9. Mai 2005



Anhang

MUSTER für DIENSTZETTEL

GEBÜHRENFREI

(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 es Kunststoffverarbeitenden Gewerbes, 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:_____

Verwendungsgruppenjahre:_____

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 Entgeltsansprüche erfolgt gemäß § 15 AngG. Die Fälligkeit der Sonderzahlungen richtet sich nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen.

VIII. Urlaub

Für den Urlaub werden folgende Zeiten berücksichtigt: _____

Der Urlaubsanspruch beträgt pro
Dienstjahr _____ Werktage/Arbeitstage*),

ab dem _____ Dienstjahr _____ Werktage/Arbeitstage*).

IX. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.

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

Diese liegen _____ zur
Einsichtnahme auf.

- XI.** Folgende Zeugnisse wurden zwecks Anrechnung von Vordienstzeiten im Sinne § 16 des Kollektivvertrages fristgerecht vorgelegt:

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

- XII:** Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers:

.....
.....

....., am

*) Nichtzutreffendes streichen!

