

# **KOLLEKTIV VERTRAG**



**für Angestellte der Gas- und  
Wärmeversorgungsunternehmen  
mit Rahmenkollektivvertrag für Angestellte  
der Industrie und Zusatzkollektivverträgen**

**1. November 2006**



## Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<b>Kollektivvertrag für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen</b>		<b>Ist-Abschluss und Gehaltsordnung Kollektivvertrag</b>	
§ 1	6	I.	19
§ 2	6	II.	19
§ 3	7	III.	20
§ 4	7	IV.	20
§ 5	8	V	21
	(Gehaltstabellen 2005–1997 ab Seite 94)	VI.	21
§ 6	8	<b>Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 28. Oktober 1996 über die Neugestaltung des Gehaltssystems</b> ..... 23	
§ 7	10	<b>Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie</b>	
§ 8	10	§ 1	28
§ 9	11	§ 2	28
§ 10	11	§ 3	28
§ 11	12	§ 4	29
§ 12	12	§ 4a	33
§ 13	12	§ 4b	33
§ 14	13	§ 4c	34
	<i>Beide treten mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>	§ 5	35
§ 15	13	§ 5a	37
Abs 1	13	§ 6	37
Abs 2	13	§ 7	37
Abs 3	13	§ 8	38
Abs 4	13	§ 9	38
Abs 5	14	§ 9a	39
Abs 6	14	§ 9b	39
Abs 7	15	§ 9c	40
Abs 8	15	§ 9d	40
Abs 9	15	§ 10	40
Abs 10	15	§ 10a	41
Abs 11	16	§ 11	41
Abs 12	16		
Abs 13	16		
Abs 14	16		
Abs 15	16		
Abs 16	16		
§ 16	17		
§ 17	17		
§ 18	17		

## Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 12 14. Monatsgehalt .....	42	Muster für einen Dienstzettel	
§ 12a Sonderbestimmung für teilzeit-		gem § 15 Abs 9 RKV .....	75
beschäftigte Angestellte .....	43	Ergänzender Dienstzettel für	
§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monats-		Telearbeit .....	77
gehaltes .....	43	Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit .....	79
§ 12c Urlaubsentgelt .....	44	Empfehlung betreffend Frühwarnsystem	
§ 13 Behaltepflcht .....	44	(§ 45a AMFG) .....	79
§ 13a Information bei befristeten		<b>Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungs-</b>	
Dienstverhältnissen .....	44	<b>zeiten – Ladenschluss</b>	
§ 14 Diensterfindungen .....	45	§ 1 Geltungsbereich .....	80
§ 14a Verbesserungsvorschläge .....	45	§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normal-	
§ 14b Ausbildungskosten .....	45	arbeitszeit und als Mehrarbeit .....	80
§ 15 Entlohnung .....	45	§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde .....	81
§ 15a <i>Tritt mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>		§ 4 Allgemeine Bestimmungen .....	81
§ 16 <i>Tritt mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>		§ 5 Arbeitszeit .....	82
§ 16a Ein- bzw Austritt während		§ 6 Geltungsbeginn .....	82
eines Kalendermonats .....	54	<b>Zusatzkollektivverträge zum Kollektivvertrag</b>	
§ 17 Gehälter der Meister .....		<b>für die Angestellten der Gas- und Wärmever-</b>	
§ 18 <i>Tritt mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>		<b>sorgungsunternehmen</b>	
§ 18a Praktikanten .....	54	<b>Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung</b>	
§ 19 <i>Tritt mit 31. 10. 2005 außer Kraft.</i>		<b>von Kilometergeld für Personenkraftwagen</b>	
§ 19a Telearbeit .....	55	§ 1 Geltungsbereich .....	84
§ 19b Brille für Bildschirmarbeit .....	55	§ 2 Kilometergeld .....	84
§ 19c Dienstjubiläen .....	55	§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der	
§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeits-		Kilometergelder .....	85
ordnungen .....	56	§ 4 Verfall der Ansprüche .....	85
§ 21 Einstellungsbeschränkungen .....	56	§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsverein-	
§ 22 Fachverbandsverhandlungen .....	57	barungen, betriebliche Regelungen und	
§ 23 Schlichtung v. Gesamtstreitigkeiten .....	57	Günstigkeitsklausel .....	85
§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften,		§ 6 Schlichtungsverfahren .....	86
Günstigkeitsklausel .....	57	§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer .....	86
<b>Übergangsrecht zu § 15 RKV idF 1. 11. 2005</b>		<b>Zusatzkollektivvertrag über Schmutz-,</b>	
§ 1 Einstufung in Beschäftigungsgruppen ...	59	<b>Erschwernis- und Gefahrenzulagen</b>	
§ 2 Vorrückungsstufen .....	59	Artikel I Geltungsbereich .....	87
§ 3 Übergangsbestimmungen des		Artikel II SEG-Zulagen .....	87
Kollektivvertrages 1997 .....	62	§ 1 Anspruchsberechtigung .....	87
§ 4 Lehrlinge .....	63	§ 2 Definition .....	87
§ 5 Anpassung betrieblicher Regelungen ...	63	§ 3 Höhe der Zulagen .....	88
§ 6 Dienstzettel .....	63	§ 4 Pauschale .....	88
§ 7 Vermittlung durch die Kollektiv-		§ 5 Arbeitsplatzbewertung .....	89
vertragsparteien .....	63	§ 6 Geltendmachung .....	89
Übergangsdienstzettel .....	65	§ 7 Paritätischer Ausschuss .....	89
Protokoll (authentische Interpretation		Artikel III Einführungsvorschriften .....	89
§ 11 und 12 RKV) .....	67	§ 1 Anrechnung .....	89
Bildungskarenz (§ 11 AVRAG) .....	67	§ 2 Herausrechnung .....	89
Pauschalentlohnungsvereinbarungen .....	68	Artikel IV 13. und 14. Monatsgehalt .....	90
Aus- und Weiterbildung .....	68	Artikel V Geltungsbeginn .....	90
Erläuterungen .....	69		
Muster für einen Dienstzettel			
gem § 2 AVRAG .....	73		

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Einführungsbestimmungen zum KV vom 20. Oktober 1987 .....</b>	91
<b>Zusatzprotokoll .....</b>	91
 <b>Zusatzinformation</b>	
Gehaltsordnung 2006 .....	92
Gehaltsordnungen 2005–1997 ab .....	94
Sachregister .....	98

### **Impressum:**

**Herausgeber:** Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen, Schuberting 14, A-1015 Wien

**Medieninhaber und Hersteller:** Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H.,  
Altmansdorfer Straße 154–156, A-1230 Wien.

Verlags- und Herstellungsort Wien.



# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für Angestellte der Gas- und  
Wärmeversorgungsunternehmen**

**STAND 1. NOVEMBER 2006**

## § 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem **Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen** und dem **Österreichischen Ge-**

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

## § 2 Geltungsbereich

**(1)** Der Kollektivvertrag gilt:

**räumlich:**

für das Gebiet der Republik Österreich;

**fachlich:**

für alle Mitgliedsunternehmen des Fachverbandes der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen, mit Ausnahme

- a)** aller Gas- und Wärmeerzeugungs- und Verteilungsanlagen im Nebenbetrieb, die Bestandteile anderer industrieller Unternehmen sind und Gas bzw Wärme an Fremdbezieher abgeben und die gemeinsam mit dem Hauptbetrieb von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber des Hauptbetriebes betreut werden;
- b)** Gas- und Wärmeerzeugungs- und Verteilungsanlagen, die einer anderen kollektivvertraglichen Regelung unterliegen; doch können sich diese Unternehmen durch schriftliche Erklärung dem Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen gegenüber diesem Kollektivvertrag anschließen;
- c)** Gemeindewerke, das sind alle Gasanlagen und Wärmeversorgungsunternehmen, deren Dienstverträge einer öffentlich-rechtlichen Regelung (Landesgesetzgebung) unterworfen sind, bzw alle Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen in denen eine Besoldung nach den Bestimmungen für öffentlich Bedienstete erfolgt bzw deren Bedienstete im Wesentlichen nach dem Schema für öffentlich Bedienstete entlohnt werden. Ist ein Unternehmen auch gleichzeitig Mitglied einer anderen Arbeitgeberorganisation, so ist in Zweifelsfällen seine Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwi-

schen den beteiligten Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

**persönlich:**

für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

**(2)** Der Kollektivvertrag gilt nicht:

- a)** für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- b)** für Pflichtpraktikanten und Volontäre; Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18a des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie. 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. November 1994** in Kraft.

(In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis zum 1. November 2006 eingearbeitet.)

**(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 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung (§ 6), Be-

schäftigung außerhalb des ständigen Betriebes (§ 7), Trennungskostenentschädigung (§ 8), Heimfahrten (§ 9), Messgeld (§ 10), Zulage für die zweite Schicht (§ 11), Erreichbarkeit (§ 12) und Entsendung zu Auslandsdienstreisen (§ 15) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

### § 4 Bestimmungen über die Anwendung des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie

Auf die Angestellten im obigen Geltungsbereich (§ 2) findet folgender Kollektivvertrag in der jeweils geltenden Fassung Anwendung (siehe ab Seite 28):

#### **Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie mit folgenden Sonderregelungen:**

##### **Verwendungsgruppenschema**

Die Bestimmungen hinsichtlich des Verwendungsgruppenschemas betreffend die Verwendungsgruppe III und IV treten mit 1. November 2005 außer Kraft.

##### **1. Ergänzende Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigungsgruppen I/M III sowie M IV**

##### **Verwendungsgruppe M III**

*Tätigkeitsmerkmale:*

Meister mit Anordnungs- und Aufsichtsbefugnis mit verantwortlicher Einflussnahme auf ein größeres Auf-

gabengebiet als jenes der Verwendungsgruppe M II.

##### **Verwendungsgruppe M IV**

*Tätigkeitsmerkmale:*

Obermeister mit selbstständiger und verantwortlicher fachlicher Führung mehrerer kleiner Abteilungen oder einer großen Betriebsabteilung, denen ein Meister der Gruppe M III oder mehrere der Gruppe M II unterstellt sind.

**2.** § 15 Punkt 40 des RKV für Angestellte der Industrie gilt mit der Maßgabe, dass das Verteilvolumen 100 % eines Vorrückungswertes nach 6, 9 und 12 BGJ beträgt.



## § 5 Gehaltsordnung 2006

### für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Gültig ab 1. November 2006

in €

### Mindestgrundgehälter

BG	Grund- stufe	nach 2	nach 4	nach 6	nach 9	nach 12	Vorrückungswerte	
		BG-J	BG-J	BG-J	BG-J	BG-J	2, 4 BG-J	6, 9, 12 BG-J
A	1.406,90	1.435,03	1.463,16				28,13	
B	1.422,75	1.451,20	1.479,65	1.493,88	1.508,11	1.522,34	28,45	14,23
C	1.523,22	1.553,68	1.584,14	1.599,38	1.614,62	1.629,86	30,46	15,24
D	1.671,33	1.709,77	1.748,21	1.767,43	1.786,65	1.805,87	38,44	19,22
E	1.893,47	1.937,02	1.980,57	2.002,35	2.024,13	2.045,91	43,55	21,78
F	2.136,78	2.200,88	2.264,98	2.297,03	2.329,08	2.361,13	64,10	32,05
G	2.496,41	2.596,27	2.696,13	2.746,06	2.795,99	2.845,92	99,86	49,93
H	2.750,31	2.860,32	2.970,33	3.025,33	3.080,33	3.135,33	110,01	55,00
I	3.469,60	3.608,39	3.747,18	3.816,57	3.885,96	3.955,35	138,79	69,39
I (M III -15 %)	2.949,16	3.067,13	3.185,10	3.244,08	3.303,06	3.362,04	117,97	58,98
J	3.839,83	3.993,42	4.147,01	4.223,81	4.300,61	4.377,41	153,59	76,80
							<b>2 BG-J</b>	<b>4, 6, 9 BG-J</b>
K	4.865,91	5.060,54	5.157,86	5.255,18	5.352,50		194,63	97,32

## § 6 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung (Inland)

### Sonderregelungen

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

### Begriff der Dienstreise

**(2)** Dienstreisenreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienstort vorübergehend verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen. Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die

ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26. Juli 1946, BGBl Nr 110/54. Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

### Bemessung der Reisedauer

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

### Fahrtvergütung

**(4)** Angestellte der Beschäftigungsgruppe A–F und M I und M II erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis 200 km Entfernung die Eisenbahn-Fahrtkosten II. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Eisenbahn-Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus ersetzt. Angestellte der Beschäftigungsgruppe G–K, M III und M IV erhalten einheitlich die Eisenbahn-Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus erstattet. Eine Nachtfahrt liegt

vor, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

(Abs 4 idF vom 1. 11. 2005)

### Reiseaufwandsentschädigung

**(5)** Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld. Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Beschäftigungsgruppe	Taggeld mindestens	Nachtgeld mindestens	zusammen mindestens
A bis H, M I bis M III	€ 42,01	€ 24,93	€ 66,94
I, J, M IV	€ 45,80	€ 24,93	€ 70,73
K	€ 52,35	€ 24,93	€ 77,28

(gilt ab 1. November 2006)

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

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigelegt, entfällt das Nachtgeld.

Bei Fahrten im Schlafwagen oder bei kostenlos beigelegtem Quartier wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu € 2,18 erstattet. Bei aufeinander folgenden Nächtigungen im gleichen kostenlos beigelegten Quartier gebührt der Betrag von € 2,18 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um je € 0,36, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,63. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen kostenlos beigelegten Quartier ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von € 2,18, für jede weitere Nächtigung ein Betrag von € 0,36, höchstens jedoch € 3,63 zu erstatten.

**(7)** Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt in einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung (Abs 5) um 25 %.

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

0 bis 3 Stunden	..... 0,
mehr als 3 bis 6 Stunden	..... 1/4 des Taggeldes,
mehr als 6 bis 8 Stunden	..... 1/2 des Taggeldes,
mehr als 8 bis 12 Stunden	..... 3/4 des Taggeldes,
mehr als 12 Stunden	..... das volle Taggeld.

### Sonstige Aufwendungen

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

### Entgelt für Reisezeit (zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung)\*

**(10)** Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisetunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisetunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 6 Abs 4, 3. Satz vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisetunden.

\* (gilt ab 1. Jänner 1986)

### Lenkzeitvergütung

**(11)** Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Beschäftigungsgruppe I Grundstufe nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zB Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetä-

tigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.  
(Letzter Absatz idF 1. 11. 2005)

### Überstunden auf Dienstreisen

**(12)** Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere

Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit. Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

## § 7 Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes

Bei Dienstverrichtungen am Dienort außerhalb des ständigen Betriebes gilt folgende Regelung: Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden oder wenn sich die Abwesenheit über die Zeit von 11 Uhr bis 14 Uhr erstreckt und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen, gebührt eine Außendienstzulage in

der Höhe von mindestens € 7,88\*. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt eine Außendienstzulage in der Höhe von mindestens € 20,93\*.

*\*(gilt ab 1. November 2006)*

## § 8 Trennungskostenentschädigung

**(1)** Angestellte, die infolge Versetzung an einen anderen Dienort gezwungen sind, einen getrennten Haushalt zu führen, erhalten zur Abgeltung des dadurch entstehenden Mehraufwandes eine Trennungskostenentschädigung.

**(2)** Anspruchsberechtigt sind Angestellte, die mit ihrem Ehegatten, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- oder Stiefkindern) oder Geschwistern dauernd im gemeinsamen Haushalt lebten und die Mittel hiezu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen.  
Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die Anspruchsberechtigung auch für Angestellte, die mit einem(r) Lebensgefährten(in) mindestens seit einem Jahr im gemeinsamen Haushalt leben.

**(3)** Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist als gegeben anzunehmen, wenn dem Angestellten die tägliche Heimfahrt vom neuen Dienort zum bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann.

**(4)** Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag für:

Angestellte der Beschäftigungsgruppe

A–F, M I ..... € 18,03  
G–K, M II bis M IV ..... € 18,64

*(gilt ab 1. November 2006)*

Wird ein angemessenes Quartier vom Dienstgeber unentgeltlich beigestellt, so verringern sich die Sätze um 25 %. Für die ersten zwei Wochen nach erfolgter Ver-

setzung gebührt statt obiger Sätze die Reiseaufwandsentschädigung.

**(5)** Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

- a)** während des Urlaubs
- b)** während einer Krankheit, wenn der Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
- c)** während des Krankenhausaufenthaltes, ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
- d)** während jenes Zeitraumes, den ein Angestellter unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
- e)** für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;
- f)** bei Dienstreisen an seinen ständigen Wohnort.

Bei nachweislich weiterlaufenden Quartierkosten gebührt jedoch auch in den Fällen a) bis f) ein Viertel der Trennungskostenentschädigung.

**(6)** Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

- a)** wenn dem Angestellten eine geeignete, seinen Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienort oder so nahe hiervon angeboten wird, dass ihm die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann;
- b)** wenn der Angestellte während mehr als drei Mo-

naten seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war;

- c) wenn die sonstigen, nach den Bestimmungen dieses Paragraphen nötigen Voraussetzungen zur Zahlung der Trennungskostenentschädigung nicht mehr gegeben sind.

(7) Der Angestellte ist verpflichtet, jede Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung der Trennungskostenentschädigung unverzüglich zu melden. Widerrechtlich bezogene Trennungskostenentschädigungen sind zurückzuzahlen.

(8) Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Gehaltszahlung.

## § 9 Heimfahrten (Inland)

### Anspruchsberechtigung

(1) Bei Dienstleistungen im österreichischen Bundesgebiet, die mehr als 150 km vom ständigen Dienstort entfernt geleistet werden, hat jeder dorthin entsandte Angestellte nach jeweils 3 Monaten ununterbrochener Abwesenheit vom ständigen Dienstort Anspruch auf eine Heimfahrt nach diesem Dienstort.

(2) Der Zeitpunkt des Antrittes der Heimfahrt ist zwischen Firmenleitung und dem Angestellten einvernehmlich festzulegen.

### Freizeitanspruch, Fahrtkostenvergütung

(3) Für die Heimfahrt gebührt eine Freizeit von 4 Arbeitstagen. Die Zeit der Hin- und Rückreise wird in diese Freizeit eingerechnet.

(4) Für jede Heimfahrt werden für die Hin- und Rückfahrt die Kosten für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel erstattet; bei Fahrten mit der Eisenbahn der Fahrpreis 2. Klasse D-Zug unter Bedachtnahme auf bestehende Fahrpreismäßigungen für Rückfahrten. Wird unmittelbar im Anschluss an die Heimfahrt ein Urlaub oder ein Karenzurlaub angetreten, wird insgesamt nur eine Hin- und Rückfahrt vom Montageort zum ständigen Dienstort vergütet.

(5) Für die gesamte Zeit der durch die Heimfahrt bedingten Abwesenheit vom Montageort (gerechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Arbeit bis zur Wiederaufnahme der Arbeit nach Rückkehr zu der Montagestelle) finden die Bestimmungen der §§ 6 (Reisekosten- und Aufwandsentschädigung), 7 (Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes) und 8 (Trennungskostenentschädigung) keine Anwendung.

### Verfall der Wartezeit und des Heimfahrtanspruches

(6) Die dreimonatige Wartezeit wird durch Gebühreurlaub, Karenzurlaub, Rückkehr infolge Erkrankung oder durch einen Wechsel des Montageortes, der mit einer Rückkehr zum ständigen Dienstort oder ständigen Wohnort verbunden ist, unterbrochen. Im Falle einer solchen Unterbrechung verfällt die bereits zurückgelegte Wartezeit ohne Ablöse. Sie beginnt mit dem Wiedereintreffen beziehungsweise Neueintreffen am Montageort neu zu laufen.

(7) Die Heimfahrt muss innerhalb von 2 Monaten nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch ohne jede Ablöse. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt infolge betrieblicher Notwendigkeit auf Veranlassung der Betriebsleitung nicht ausgeführt wurde. In diesem Fall wird außerdem die über die 3 Monate hinausgehende Zeit als Wartezeit für einen neuerlichen Anspruch auf eine Heimfahrt angerechnet.

### Dekadenarbeit\*

(8) Bei Beschäftigung in Dekadenarbeit gemäß § 4 Absatz 6 Kollektivvertrag für Industrieangestellte vom 29. 10. 1985 idgF (Neuregelung der Arbeitszeit) hat der Angestellte nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung beziehungsweise einer Heimfahrt gemäß Absatz 1 monatlich Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Dienstort und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Dienstort entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt beziehungsweise gewährt wird.

*\* (gilt ab 1. Jänner 1986)*

## § 10 Messegelder

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des

Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld).

Das Messegeld\* beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Beschäftigungsgruppe	mindestens
A–F, M I .....	€ 19,85
G–K, M II bis M IV .....	€ 21,94

(gilt ab 1. November 2006)

**(2)** Sonstige durch Messe-(Ausstellungs-)Dienst begründete Auslagen (zum Beispiel Repräsentationsspesen) sind gesondert zu vergüten.

**(3)** Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messegeld nicht abgegolten und sind gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie gesondert zu vergüten.

**(4)** Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 6.

## § 11 Nacht- und Schichtarbeit

**(1)** 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 Vergütung.

**(2)** Ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des Betriebes geltenden Regelung. Sie beträgt jedoch mindestens

**a)** für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr oder in die betriebsübliche dritte Schicht  
(Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde ..... € 1,457

**b)** für jede in die betriebsübliche zweite  
Schicht fallende Arbeitsstunde ..... € 0,352

(Werte gelten ab 1. November 2006)

## § 12 Erreichbarkeit

### Ruferreichbarkeit

**(1)** Ruferreichbarkeit liegt vor, wenn ein Angestellter außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Dienstgebers oder dessen Bevollmächtigten in seiner Wohnung jederzeit erreichbar sein muss. Die Vergütung (Erreichbarkeitszulage) für die Ruferreichbarkeit beträgt, sofern die Erreichbarkeit an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr fällt, 45 %, sofern sie an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt, 15 % des auf eine Normalstunde entfallenden Entgeltes je Erreichbarkeitsstunde.

Wird der Angestellte während der Ruferreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so gilt diese als Überstundenleistung.

### Allgemeine Erreichbarkeit

**(2)** Allgemeine Erreichbarkeit liegt vor, wenn ein Angestellter außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Dienstgebers oder dessen Bevollmächtigten innerhalb einer Entfernung von 4 Wegkilometern – von seiner Wohnung aus gerechnet – für allfällige Dienstleistungen erreichbar ist.

Er ist verpflichtet, seinen jeweiligen Aufenthaltsort in der vom Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten vorgeschriebenen Weise bekannt zu geben.

\* Wenn im Rahmen von Erreichbarkeitsdiensten, die in Unternehmungen zur Aufrechterhaltung der Versorgungs- und Betriebssicherheit von unmittelbaren und mittelbaren Versorgungseinrichtungen und -anlagen eingerichtet sind, eine drahtlose Rufeinrichtung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, entfällt die Verpflichtung, den jeweiligen Aufenthaltsort bekannt zu geben und wird die obige Entfernungsregelung auf 8 Kilometer ausgeweitet. Durch Betriebsvereinbarung kann davon abweichend eine andere Entfernungsregelung – jeweils von der Wohnung des Angestellten ausgehend – getroffen und/oder eine Zeitspanne bis zum Arbeitseinsatz definiert werden, wobei auf die geographischen und verkehrstechnischen Gegebenheiten sowie auf eine Gleichwertigkeit mit der kollektivvertraglichen Regelung Bedacht zu nehmen ist. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben in ihrem gesamten bisherigen Umfang als Betriebsvereinbarungen im obigen Sinne aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn bis spätestens 1. 11. 1998 der Dienstgeber und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der betrieblichen Regelung festlegen.

Die Vergütung (Erreichbarkeitszulage) für die allgemeine Erreichbarkeit beträgt, sofern die Erreichbarkeit an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr fällt, 30 %, sofern sie an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt, 10 % des auf die Normalstunde entfallenden Entgeltes.

Wird der Angestellte während der allgemeinen Erreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so ist diese als Überstundenleistung zu vergüten.

*\*(gilt ab 1. Juli 1998)*

### **§ 13 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe**

**Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 RKV enthalten).**

### **§ 14 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt**

**Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 RKV enthalten).**

### **§ 15 Entsendung zu Auslandsdienstreisen \*\***

#### **Auslandsdienstreisen**

**(1)** Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein Angestellter von seinem Dienort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird.

#### **Reisevorbereitung**

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

#### **Schriftliche Aufzeichnungen**

**(3)** Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 15 Abs 6 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit Letztere von diesem Kollektivvertrag beziehungsweise einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Absatz 9 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben.

Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein

angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

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

#### **Beförderungsmittel und Fahrtkosten**

**(4) a)** Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber.

Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Angestellten in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

**b)** Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

\*\* (gilt ab 1. Jänner 1986)

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

### **Arbeitszeit und Wochenruhe**

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

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

### **Aufwandsentschädigung**

**(6) a)** Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

*(Zweiter Absatz gilt ab 1. November 1990)*

**b)** Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.

**c)** Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1. 11. 2001 gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

Absatz 6b und 6c gelten für Dienstreisen, die nach dem 1. 11. 2001 beginnen.

**d)** Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt beziehungsweise endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom beziehungsweise die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld – lit b) beziehungsweise c) – richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird beziehungsweise in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld – lit b) beziehungsweise c) – nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt. Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Diese Regelung gilt auch für jene Dienstreisen, bei denen gem Abs 3 die Taggelder für Inlandsdienstreisen gebühren.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete, vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

**e)** Vom Taggeld entfallen 15 % auf das Frühstück, 30 % auf das Mittagessen und 25 % auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt beziehungsweise die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werkküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Falle die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen.

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

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

**h)** Bis zum Grenzübertritt bzw. letzten benutzten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs 6d, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

*(gilt ab 1. November 1990)*

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 zusammenzurechnen.

*(gilt ab 1. November 1997)*

**i)** Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß lit b) beziehungsweise c) jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

### **Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit**

**(7) a)** Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen des geltenden Kollektivvertrages betreffend die Inlandsdienstreisen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigungssätze (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen sind. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

**b)** Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen des geltenden Kollektivvertrages über Inlandsdienstreisen angetreten,

gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

### **Familienheimfahrt**

**(8)** Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 9 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung beziehungsweise eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise zum Beispiel bedingt durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 9 Monate hinausgehenden Monat 1/9 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

### **Versicherungen**

**(9) a)** Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,-, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

**b)** Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

### **Tod naher Angehöriger**

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



### **Erkrankungen und Unfälle**

**(11)** Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG beziehungsweise das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen der unter Abs 10 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zum Beispiel Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

### **Höhere Gewalt**

**(12)** Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (zum Beispiel durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beziehungsweise dessen bevollmächtigten Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte.

Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

### **Bevorschussung und Reiseabrechnung**

**(13)** Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren. Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonates durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

### **Abtretung von Ansprüchen**

**(14)** Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte beziehungsweise seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der Absätze 9, 11 und 12 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubehandelnden beziehungsweise ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Absätze abzutreten.

### **Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel**

**(15) a)** Die Ansprüche nach Abs 6 und 7 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch ein Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt beziehungsweise eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

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

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

### **Schlichtungsverfahren**

**(16)** Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß Abs 15 lit c) hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

## § 16 Verfall der Ansprüche

Die Abrechnung der Ansprüche der §§ 6 bis 12 und 15 aus diesem Kollektivvertrag hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese

Rechnungslegung nicht innerhalb von 6 weiteren Kalendermonaten erfolgt. Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31. 10. 2006 fällig bzw bekannt werden.

*(§ 16 idF 1. November 2006)*

## § 17 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschließenden

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

## § 18 Günstigkeitsklausel

**(1)** Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

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

**(3)** Der Kollektivvertrag für die Angestellten der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs gilt als derartige günstigere Regelung im Sinne dieses Paragraphen und tritt daher, falls er angewendet wird, in seiner Gesamtheit anstelle dieses Kollektivvertrages.

Wien, 4. Oktober 1994

FACHVERBAND DER GAS- UND  
WÄRMEVERSORGUNGSUNTERNEHMUNGEN

Der Vorsteher:

Gen. Dir.i.R. Dr. Bruno Zidek

Der Geschäftsführer:

Dkfm. Gerhard Janaczek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Vorsitzende:

Lore Hostasch

Der Zentralsekretär:

Hans Sallmutter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:

Ing. Martin Krassnitzer

Der leitende Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

Der Sekretär:

Karl Proyer

# KOLLEKTIVVERTRAG

## IST-ABSCHLUSS 2006

abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der

**Bergwerke und der eisenerzeugenden Industrie,  
Fahrzeugindustrie,  
Gießereiindustrie,  
Maschinen- und Metallwarenindustrie,  
NE-Metallindustrie,  
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten**

andererseits.

### I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen der oben genannten Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG.

Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragsschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit ein-

vernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird. Artikel VII gilt nicht für den Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen;

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 anzuwenden ist.

### II. ERHÖHUNG DER IST-GEHÄLTER

**1)** Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung ab **1. November 2006 um 2,6 %** zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2006.

**2)** Anstelle des im Punkt 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 2,9 % vereinbart werden, wobei 0,5 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Gehaltserhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteilungsoption ist erst nach Anhebung der Ist-Gehälter auf die Kollektivvertragsgehälter (Art IV) zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Ist-Gehaltserhöhung gemäß Punkt 1 darf jedoch 2,4 % nicht unterschreiten. Ab 1. 11. 2006 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,4 % auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung

oder gemäß Punkt 1 ist rückwirkend ab 1. 11. 2006 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubehalten.

Die Gehaltssumme ist auf Grundlage des Monats Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gem Punkt 1 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 22. 12. 2006 und mit Wirkung vom 1. 11. 2006 abgeschlossen werden.

Die Verteilungsoption soll zur Verbesserung der Gehaltsstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Gehälter sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Gehaltshöhe als auch aus dem Verhältnis Gehaltshöhe zu erbrachter Leistung bzw zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

**3)** Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2006 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

**4)** Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2006 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehaltes.

**5)** Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc bleiben unverändert.

### III. EINMALZAHLUNG

**1)** Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge), die am 1. 11. 2006 in einem Arbeitsverhältnis stehen und dieses am 15. 1. 2007 aufrecht ist, erhalten eine Einmalzahlung von € 100,-. Lehrlinge erhalten dann die Einmalzahlung, wenn sie am 1. 11. 2006 in einem Lehrverhältnis und am 15. 3. 2007 beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Arbeitnehmer, die sowohl am 1. 11. 2006 als auch am 15. 1. 2007 in Mutterschafts- oder Elternkarenz befinden oder an beiden Stichtagen Präsenzdienst oder Zivildienst leisten, erhalten keine Einmalzahlung.

Teilzeitbeschäftigte erhalten den dem Verhältnis ihrer normalen Arbeitszeit zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entsprechenden Teil; bei Altersteilzeit zuzüglich dem Anteil der dem Gehaltsausgleich entspricht.

Die Einmalzahlung ist gemeinsam mit der Abrechnung für das Kalendermonat März 2007 auszus zahlen.

**2)** Abweichend von Punkt 1 gebührt keine Einmalzahlung, wenn bei Unternehmen, die weder im Inland noch

zu einem ausländischen Unternehmen in einer konzernartigen Verbindung (im Sinne des § 15 AktG bzw § 115 GmbHG) stehen und

– deren Betriebserfolg (EBIT) im Sinne des § 231 Abs 2 Zif 9 bzw Abs 3 Zif 8 HGB (UGB) im letzten vor dem 1.8.2006 beendeten Geschäftsjahr Null betragen hat oder negativ war,

– und die schriftliche Bestätigung dieser Tatsache durch eine vom Abschlussprüfer gegengezeichnete Erklärung des Betriebsinhabers (eines vertretungsbefugten Organs der Geschäftsleitung) bis spätestens 31. 1. 2007 schriftlich bei den KV-Parteien (Arbeitgeberseits p.a. Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie – Arbeitgeberabteilung, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien; Arbeitnehmerseits p.a. Gewerkschaft der Privatangestellten Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien) einlangt.

Die Arbeitnehmer des Unternehmens sind über diese Tatsache und den Entfall der Einmalzahlung in geeigneter Form zu informieren.

### IV. MINDESTGRUNDGEHÄLTER

**1)** Die ab 1. November 2006 für obige Fachverbände geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Mindestgehaltsordnung.

**2)** Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Art II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. November 2006 geltenden Mindestgrundgehalt bzw bei den Übergangsfällen auf-

grund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 bzw Einführung des Einheitlichen Entgeltsystems ab 1. November 2005 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

## V. ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften des Art II oder

IV effektiv erhöht. Der Kollektivvertrag vom 17. 10. 1988 (Neuregelung der Mehrarbeit) ist zu beachten.

## VI. ÄNDERUNG VON RAHMENRECHTLICHEN BESTIMMUNGEN

### 1) § 15 Lehrlinge wird wie folgt abgeändert:

#### „Lehrlingsentschädigung

#### (61)

a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. November 2006 im

	<b>Tabelle I</b>	<b>Tabelle II</b>
1. Lehrjahr	€ 460,67	€ 616,53
2. Lehrjahr	€ 617,65	€ 828,24
3. Lehrjahr	€ 836,19	€ 1.030,21
4. Lehrjahr*	€ 1.130,65	€ 1.197,48

\* Gilt für Lehrlinge in Lehrberufen, in denen eine mehr als dreijährige Lehrzeit in den geltenden Ausbildungsvorschriften vorgesehen ist."

### 2) Karenzanrechnung:

#### a) § 9b 1. Absatz lautet:

„Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Die Anrechnung von Karenzen für erste Lebensjahre von Kindern über (insgesamt) zehn Monate hinaus gilt für solche Karenzen, die nach dem 1. 11. 2006 enden. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 10. 2006 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt

keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.“

#### b) § 19c Absatz 4 lautet:

„Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9b Abs 1 werden für Dienstjubiläen die nach dem 31. 10. 2006 anfallen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Die Anrechnung von Karenzen für erste Lebensjahre von Kindern über (insgesamt) 10 Monate hinaus gilt für solche Karenzen, die nach dem 1. 11. 2006 enden. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 10. 2006 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.“

### 3) Verfallsfrist:

In § 5 Abs 13 wird die Verfallsfrist auf „6“ Monate verlängert und folgender Satz angefügt:

„Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31. 10. 2006 fällig bzw bekannt werden.“

### 4) Streichung Vorlehre:

§ 15 Abs 61 lit d) entfällt der dritte Absatz („Arbeitnehmer/innen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8 BAG ... als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte“).

Im 4. Absatz wird das Wort „Vorlehre“ ersetzt durch „teilqualifizierte Lehrausbildung“.

Im 5. Absatz wird der Klammerausdruck „auch Vorlehre“ gestrichen.

## VII. ERHÖHUNG DER SCHICHTZULAGE \*

§ 5a: € 0,352

§ 6: € 1,487

## VIII. GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab **1. November 2006** in Kraft.

Wien, am 2. November 2006

\* Art VII gilt nicht für den Fachverband Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen; siehe dazu KV idF 1. 11. 2006, § 11 Abs 2, Seite 12.

FACHVERBAND DER BERGWERKE UND EISENERZEUGENDEN INDUSTRIE

Der Obmann:  
Vorst.-Dir. Dipl.-Ing.  
Heimo Stix

Der Geschäftsführer:  
Mag. Herbert Bardach

FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE

Der Obmann:  
KommR. Dir. Dipl.-Ing.  
Bruno Krainz

Der Geschäftsführer:  
Mag. Walter Linszbauer

FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE

Der Obmann:  
KommR. Ing. Peter Maiwald

Der Geschäftsführer:  
Dipl.-Ing. Adolf Kerbl

FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND METALLWARENINDUSTRIE

Der Obmann:  
KommR. Dipl.-Ing. Dr.  
Clemens Malina-Altzinger

Der Geschäftsführer:  
Dr. Berndt-Thomas Krafft

FACHVERBAND DER NE-METALLINDUSTRIE

Der Obmann:  
KommR. GF Dkfm. Gerhard Griller

Der Geschäftsführer:  
Mag. Herbert Bardach

FACHVERBAND DER GAS- UND WÄRMEVERSORGUNGSUNTERNEHMUNGEN

Der Obmann:  
Dir. Ing. Mag. Helmut Miksits

Der Geschäftsführer:  
Mag. Michael Mock

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende:  
Wolfgang Katzian

Der stv. Bundesgeschäftsführer:  
Karl Proyer

WIRTSCHAFTSBEREICH BERGWERKE/EISEN/GIESSEREI

Der Vorsitzende:  
Ing. Fritz Sulzbacher

Der Wirtschaftsbereichssekretär:  
Michael Pieber

WIRTSCHAFTSBEREICH METALL/MASCHINEN/FAHRZEUGBAU

Der Vorsitzende:  
Alois Schlager

Der Wirtschaftsbereichssekretär:  
Michael Pieber

WIRTSCHAFTSBEREICH ENERGIE

Der Vorsitzende-Stellvertreter:  
Stefan Schöller

Die Wirtschaftsbereichs-  
sekretärin:  
Dipl.-Ing. Andrea Rainer

# AUSZUG AUS DEM KV VOM 28. OKTOBER 1996 ÜBER DIE NEUGESTALTUNG DES GEHALTSSYSTEMS

## ARTIKEL III ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Diese Übergangsbestimmungen gelten für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Mai 1997 begonnen hat, solange sie nicht frühestens mit diesem Datum in eine höhere Verwendungsgruppe, unbeschadet Abs 6, 3. Absatz, umgestuft werden.

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Mai 1997 begonnen hat, sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen. Bei dieser Umreihung ist der seit Vollendung der letzten Vorrückung laufende Vorrückungstichtag weiter anzuwenden.

**1)** Für die Anwendung der entsprechenden Übergangsbestimmung sind die erreichten Verwendungsgruppenjahre zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages maßgeblich.

Unter Gehaltsordnung „alt“ und Biennalsprung „alt“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1. Mai 1997 zu verstehen.

Unter Gehaltsordnung „neu“ und Biennalsprung „neu“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung in der ab 1. Mai 1997 geltenden Höhe zu verstehen.

### **2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI**

Angestellte der Verwendungsgruppe I sind in die Gehaltsordnung „neu“ umzustufen. Jene, die am 30. April 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 6 Jahren oder höher eingestuft sind, sind in die schillingmäßig nächsthöhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II „neu“ umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein schillingmäßig nächsthöheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II „neu“, bleibt das bisher erreichte Mindestgrundgehalt solange abgesichert, als die entsprechende Mindestgrundgehaltsposition „neu“ unter diesem Betrag liegt.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI sind in die der bisher erreichten Verwendungsgruppenjahrstufe entsprechenden Stufe der Gehaltsordnung „neu“ umzustufen.

### **3) Angestellte der Verwendungsgruppen II bis V, M I bis M III bzw M IV**

**a)** Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 12, 14, 16 (18) VGJ befinden, sind in die Position nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 10 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die Position nach 8 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

**b)** Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jenen nach 8 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

**c)** Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Jahren eingestuft sind, sind in die entsprechende Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

**d)** Angestellte im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

### **4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen.**

**a)** Angestellte gemäß Absatz 3a nach 12, 14, 16 (18) VGJ „alt“

Diesen Angestellten wird das vor dem 1. Mai 1997 für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinne eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieses Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltsstufe nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ erhöht. Diese Mindestgarantie erhöht sich zum jeweiligen Anfallszeitpunkt um die Biennalsprünge im Sinne des Abs 5 lit a) dieses Artikels.

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997. Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltsstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung „alt“ nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997).



- b)** Angestellte gemäß Absatz 3b (nach 10 VGJ „alt“) und 3c (nach 2 bis nach 8 VGJ „alt“)

Soweit das neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als das Mindestgrundgehalt „alt“, wird das individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Das individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt „neu“ plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt. Der „Umstellungsunterschiedsbetrag“ ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt „alt“ zum Stichtag 30. 4. 1997 und dem Mindestgrundgehalt „neu“ zum Stichtag 1. 5. 1997, der im weiteren unverändert bleibt.

Für Angestellte gemäß Absatz 3b erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 und 4 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres („neu“) um je einen Biennalsprung „alt“ Absatz 5a) letzter Satz.

Für Angestellte gemäß Absatz 3c erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres um einen Biennalsprung „neu“ (Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgrundgehaltsposition nach 8 Verwendungsgruppenjahren und jener nach 10 Verwendungsgruppenjahren).

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997.

## **5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe („echter Biennalsprung“).**

- a)** Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3a)  
Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des § 13 des Kollektivvertrages für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1. Mai 1997 geltenden Regelung noch Anspruch gehabt hätten. Als Biennialbetrag für diese Übergangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1. Mai 1997.
- b)** Angestellte gemäß Absatz 3b)  
Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, dass der Biennalsprung in die Stufe nach 10 Jahren in der Gehaltsordnung „neu“ auf die Biennalsprungsanzahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird.  
Die Angestellten im Sinne der Absätze a) und b) sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 13 Abs 3 des Kollektivvertrages für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen (5 %-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 13 Abs 3 keine Anwendung.

- c)** Angestellte gemäß Absatz 3c)

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung „neu“ unter Anwendung der Grundsätze des § 13.

In den Fällen des Absatzes 3c), 2. Absatz, erhalten die entsprechend dieser Vorschrift mit 1. Mai 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 2 Verwendungsgruppenjahren eingestuften Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung.

## **6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va**

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1. Mai 1997) aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächliches Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt „alt“ entspricht, der laufende Vorrückungstichtag aufgrund der bisherigen Einstufung beibehalten. Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechenden Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs 11 zweiter Absatz RKV).

Bei überzahlten Angestellten sind § 14 Abs 3 und 4 des Kollektivvertrages für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen anzuwenden. Den Angestellten, die mit 30. 4. 1997 das 10. Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleiben unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 13, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die sie beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätten, soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw Va hinausgehender Biennalsprung zusteht ist dieser ein Biennalsprung „alt“ Absatz 5 Z a) letzter Satz. Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 13 Abs 3 (5 %-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 13 Abs 3 keine Anwendung.

**7)** Fällt der Geltungsbeginn der Gehaltsordnung „neu“ mit einem Biennalsprung zusammen, dann ist der Biennalsprung aufgrund der Gehaltsordnung „alt“ zu ermitteln.

**8)** Wird ein(e) Angestellte(r), auf den (die) die Übergangsregelung dieses Artikels anzuwenden ist, in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft, gilt als bisher erreichtes Mindestgrundgehalt das sich aufgrund der Bestimmungen über die Mindestabsicherung gemäß Abs 4 ergebende Gehalt. Dieses Gehalt ist auch als Basis für das Ausmaß der Überzahlung maßgeblich.

9) Durch den Umstieg und die dementsprechende Einstufung in die Gehaltstabellen „neu“ gemäß Abs 2 und 3 bewirkte Erhöhungen von Mindestgrundgehältern

lassen effektive Monatsgehälter unberührt, soweit die neuen Mindestgrundgehälter bzw Mindestgehaltsabsicherungen gemäß Abs 4 nicht unterschritten werden.

## **ARTIKEL IV**

### **Betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit Änderungen des Rahmenkollektivvertrages (Artikel II, Abs 1) und der §§ 13 und 14 des Kollektivvertrages für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

Mit In-Kraft-Treten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, dh infolge der Mindestgehaltserhöhungen aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neu eingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht.

Kommt es binnen 3 Monaten nach In-Kraft-Treten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des ersten Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt.

Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von

Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehaltsordnungen vorsehen, verkürzen sich um die Anzahl, die der Neuordnung gegenüber den bisherigen Mindestgehaltsordnungen entspricht, ausgenommen für jene Angestellten, die zum Zeitpunkt der Einführung der neuen Gehaltsordnung bereits in der Stufe nach 16 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft sind und nicht in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden. Für die übrigen Angestellten, sofern diese im Umstiegszeitpunkt in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 bis einschließlich nach 14 Jahren eingestuft sind, ist die Umstiegsregelung dieses Kollektivvertrages innerbetrieblich so zu adaptieren, dass sich eine mit der kollektivvertraglichen Umstiegsregelung gleichwertige, der betrieblich verkürzten Zeitvorrückung entsprechend, ergibt.

Als betriebliche Regelung im Sinn dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgangsweise, gegenüber allen oder einem Teil der Dienstnehmer ohne Rücksicht auf eine bestimmte formale Grundlage eingehalten wird, aus denen Ansprüche abgeleitet werden.

Über betriebliche Regelungen im obigen Sinne können Betriebsvereinbarungen gemäß ArbVG abgeschlossen werden.

## **ARTIKEL V UMSTELLUNGSDIENSTZETTEL**

Die für die Umstellung im Sinn dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettel (Umstiegsdienstzettel) bekannt zu geben.

## **ARTIKEL VI RECHTSSTREITIGKEITEN**

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung der Verwendungsgruppenregelung, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1. 5. 1997, der Umstiegsre-

gelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband

und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion  
Industrie und Gewerbe eingerichtete Schiedskommis-

sion anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht  
und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

## **ARTIKEL VII GEHALTSORDNUNG**

Die ab 1. Mai 1997 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der beigefügten Gehaltsordnung.

## **ARTIKEL VIII GELTUNGSBEGINN**

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Mai 1997** in Kraft.

Wien, am 28. Oktober 1996

# **RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG**

**für Angestellte der Industrie**

**in der für die Angestellten der  
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen  
geltenden Fassung**

**STAND 1. NOVEMBER 2006**

## § 1 Vertragsschließende

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

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

## § 2 Geltungsbereich

**(1)** Der Kollektivvertrag gilt:

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**fachlich:** für alle Mitgliedsunternehmungen gemäß § 2 und § 4 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen.

**persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

**(2)** Der Kollektivvertrag gilt nicht:

**a)** für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung,

soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

**b)** Für Pflichtpraktikanten und Volontäre;

**Pflichtpraktikanten** sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18a.

*(gilt ab 1. November 1998)*

**Volontäre** sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden. (Siehe Einstellungsbeschränkungen § 21, Z 1, 2, 3, Seite 56)

## § 3 Geltungsdauer

**(1)** Der Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis zum 1. November 2006 eingearbeitet.)

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

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

**(4)** Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 15 Abs 4) und Vereinbarungen, die gemäß § 22 Abs 1 lit d) und e) getroffen worden sind, können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

**(5)** Die Bestimmungen über die Höhe der Lehrlingsentschädigungen für Lehrlinge (§ 15 Abs 61) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

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

## § 4 Normalarbeitszeit\*

**(1)** Die **normale Arbeitszeit** beträgt ausschließlich der Pausen **38,5 Stunden** wöchentlich. In Betrieben, in denen für die männlichen Arbeiter über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

**(2)** Die Normalarbeitszeit des **Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes** kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

*(Siehe auch Anhang I: Kollektivvertrag „Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss“, Seite 80)*

**(2a)\*** Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfallstage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird. Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 4a nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden. Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung. Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs 3 unberührt.

*\* (gilt ab 1. November 1994)*

**(3)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur **Beibehaltung der Betriebslaufzeit**

**oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen** bis zu **40 Stunden** ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden.

Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubs kein Anspruch auf Zeitausgleich. Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die aufseiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

**(4)** Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (**Bandbreite**). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für je-

\* §§ 4 bis 5a aus dem Kollektivvertrag für Arbeitszeitverkürzung vom 29. Oktober 1985

nen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Absatzes 3 erfolgt. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltsteile (zB Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet. Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund sowie Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde. Das im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlte Gehalt hat der Arbeitnehmer zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

#### **(4a) Erweiterte Bandbreite: \***

**a)** Anstelle der Absätze 2a, 3 und 4 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Absatzes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann gleitende Arbeitszeit und Mehrarbeit gemäß § 4a nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Abs 5 ist unzulässig.

Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist diese Regelung mit Zustimmung des Betriebsrates und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Für längere Durchrechnungszeiträume ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates und die Zusendung an die Kollektivvertragspartner notwendig. Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

*\* (Die Bestimmungen des § 4 Abs 4a sowie 11 vorletzter und letzter Satz treten mit 1. November 1997 in Kraft)*

#### **b) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite:**

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unter-

schreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

#### **c) Zeitzuschläge:**

Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 %.

Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei gleichem Gehalt vereinbart werden.

*(Fassung gilt ab 1. 11. 2004)*

#### **d) Lage der Normalarbeitszeit:**

Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird.

14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststehen, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Diese Stundenzahl kann bis zu 120 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

#### **e) Verbrauch des Zeitguthabens:**

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, so kann vereinbart werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen. Ist dies nicht vereinbart, hat der Arbeitnehmer das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen. Der Verbrauchszeitpunkt, der vom einseitigen Antrittsrecht nicht erfassten Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen.

**f) Abgeltung bzw. Übertragung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes:**

Für Zeitguthaben aus am 1. 11. 2004 laufenden Durchrechnungszeiträumen gilt lit f) in der bis zum 31. 10. 2004 gültigen Fassung.

Für ab dem 1. 11. 2004 beginnende Durchrechnungszeiträume gilt: Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitguthaben im Ausmaß bis zu 40 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Nicht übertragene Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) sind als Überstunden mit 50 % abzurechnen.

*(Fassung gilt ab 1. 11. 2004)*

**g) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses:**

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (lit f).

Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen. Die beiden vorangehenden Sätze treten mit 31. 10. 2004 außer Kraft.

Soweit bestehende Vereinbarungen über den 31. 10. 2004 hinaus eine solche Regelung vorsehen, bleibt diese bis zum Ende des laufenden Durchrechnungszeitraumes unberührt.

**h) Sonstige Bestimmungen:**

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern besteht, kann die erweiterte Bandbreite nur vereinbart werden, wenn eine gemäß lit a) abzuschließende Betriebsvereinbarung Regelungen über die allfällige Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in den betroffenen Bereichen und Bereichen, die damit in einem Arbeitszusammenhang stehen, enthält.

Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit oberer Bandbreite verkürzen nicht den Gesamtanspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe einer bzw zwei Arbeitswochen.

Wird im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die erweiterte Bandbreite eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben die Arbeitnehmer für die erforderliche Dauer

Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw betriebliche Übungen. Die (Betriebs-)Vereinbarung hat nachteilige Folgen der erweiterten Bandbreite im Privatbereich (zB familiäre Pflichten, Aus- und Weiterbildung) teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden.

**Protokoll zum Kollektivvertrag**

**Erweiterte Bandbreite vom 7. 10. 1997**

Die Vertragspartner halten fest, dass Regelungen, die unter Beachtung der vor der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Änderungen des Kollektivvertrages im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1986 (§§ 4 und 4a) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können.

Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (§ 4 Abs 2a, 3, 4 und 5) schließt nicht aus, dass im Sinne des § 4 Abs 2a eingearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchzeitpunkt im Vorhinein fix festgelegt ist. Die Vertragspartner stellen klar, dass Überstunden auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dann anfallen, wenn die für den Arbeitnehmer aufgrund der erweiterten Bandbreite geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

**(5) Schichtarbeit**

Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befragen. Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes. Die Ansprüche nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz\* (NSchG) werden durch die Gewährung von Frei-



schichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.  
Für Dienstnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder zwei Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

*\* Richtig: Nachtschwerarbeitsgesetz seit 1992*

### **(6) Dekadenarbeit**

Bei **Großbaustellen** kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden. Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinander folgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Innerhalb eines 4-wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Angestellte Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen. Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Angestellten als Festlegung der Normalarbeitszeit. Die entsprechenden Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages über die Festlegung der Normalarbeitszeit sind anzuwenden. Auf die Dekadenarbeit ist Abschnitt VII Punkt 6 des Kollektivvertrages für die Arbeiter sinngemäß anzuwenden. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgelt schmälerei eintreten.  
*(Fassung gilt ab 1. November 1994)*

**(7)** Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

**(8)** In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs 1 bis 6 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs 7 in Frage kommen, gilt für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

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

**(10) a)** Der **24. Dezember** ist arbeitsfrei, bei Schichtarbeit ab Ende der Nachtschicht vom 23. auf 24. Dezember, spätestens jedoch ab 6 Uhr früh.

**b)** Am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um **12 Uhr** zu enden.

**c)** Für die am 24. und 31. Dezember entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.

**d)** Gilt für die Arbeiter eines Betriebes an diesen beiden Tagen ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den Arbeitern notwendig ist, an diesen Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

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

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.\*

*\*(letzter Absatz gilt ab 1. November 1997)*

An diesen Tagen darf die Arbeitszeit durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden (§ 7 Abs 6 AZG).

*\*(letzter Satz gilt ab 1. November 2004)*

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 9 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Eine Abweichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit ist möglich, wobei die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen darf. Der Zeitausgleich für diese Abweichung hat längstens in einem Zeitraum von 26 Wochen zu erfolgen. Die Einführung derartiger Regelungen bzw der „gleitenden Arbeitszeit“ bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

*(Der letzte Absatz gilt ab 1. November 2005)*

## § 4a Mehrarbeit\*

**(1)** Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (zB bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 2 bis 6.

Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die aufgrund des § 5 Abs 3, 5, 6, 7 und 8 ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4a, sondern als Überstunde. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit über 9 Stunden durch das Gesetz zulässig ist.

**(2)** Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 30 % bzw ab 1. November 1989 von 50 %.

**(3)** Wird für die Mehrarbeit Zeitausgleich vereinbart, gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1. Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs 2 bis 6 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen.

Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 13 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen durchzuführen. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Angestellten – können abweichende Regelungen betreffend des Verbrauchs vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen festzulegen. Im Fall der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen; wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat übertragen werden. Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die aufseiten des Arbeitgebers liegen nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 30 % bzw ab 1. November 1989 von 50 % bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

## § 4b Nachtarbeit

**(1)** Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Lehnen Angestellte 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.

**(2)** Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Angestellte auf deren Ver-

langen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

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

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine an-

\* (In der Fassung ab 1. November 1988)

dere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann. Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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/die Angestellte zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

**(3)** Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Angestellten, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

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

**(5)** Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Angestellte, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat den Angestellten allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

**(6)** Abgesehen von den in § 97 Abs 1 Z 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw zur Milderung von Belastungen der Angestellten durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

#### **Protokoll vom 18. 10. 2002**

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass durch die Neuregelung des § 4b bestehende Betriebsvereinbarungen weder verfestigt noch in Frage gestellt werden. Sie empfehlen eine einvernehmliche Überarbeitung der am 31. 7. 2002 geltenden Betriebsvereinbarungen und ermächtigen dazu, sofern diese nicht bereits aufgrund ihrer eigenen Bestimmungen über die Geltungsdauer außer Kraft getreten sind.

## **§ 4c Altersteilzeit\***

**(1)** Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMStG (idF BGBl I 101/2000 bzw 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. 12. 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. 3. 2001 vereinbart haben.

*(Fassung gilt ab 1. 11. 2003)*

**(2)**

**a)** Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages 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 Entgelt-Bestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

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

**e)** Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

**f)** Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

**(3)** Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann ver-

\* *(gilt ab 1. November 2000)*

einbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

#### **(4) Empfehlungen:**

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) 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 (zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

#### **Protokollanmerkung vom 24. 10. 2000 idF vom 20. 10. 2003**

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4c aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden.

## **§ 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 sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

**(1a)** Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 2 bis 6 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die, aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen, verein-

barte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird.

**(2)** Die Grundvergütung für die Mehrarbeit, die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und für Mehrarbeit ist **1/143** des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

In die Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen.

Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch **167** zu teilen.

**(3) a)** Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

**b)** Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag nach 19 Uhr und für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 % gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit gemäß § 4a in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

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

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

**(6)** Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/143 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

**Hinweis:** Siehe Anmerkung 1, Seite 69

**(7) a)** Wird am **24. Dezember** aus Betriebserfordernissen gearbeitet, so gebührt für jede bis 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit, geleistete Normalarbeitsstunde ein **Zuschlag von 50 %** ohne Grundvergütung (Basis: Teiler für die Vergütung einer Normalstunde).

**b)** Wird am **24. und 31. Dezember** gearbeitet, so gebührt für jede **nach 12 Uhr**, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit, geleistete Normalarbeitsstunde ein **Überstundenzuschlag von 100 %** ohne Grundvergütung.

**c)** Wird am **24. und 31. Dezember** über die sonst für

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

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

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

**(10)** Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.

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

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

*\* Auf bestehende Pauschalien ist bezüglich der Mehrarbeit Artikel IV Ziffer 3 des Kollektivvertrages vom 29. 10. 1985 und Artikel II Abs 3 des Kollektivvertrages vom 17. 10. 1988 anzuwenden.*

**(13)** Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 6 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31. 10. 2006 fällig bzw bekannt werden.

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

## § 5a Zulage für die zweite Schicht

Angestellten, die zur Mehrschichtarbeit herangezogen werden, gebührt für die zweite Schicht eine Schichtzulage in der Höhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter des Betriebes vorgesehen ist, mindestens jedoch € 0,352\* pro Stunde.

Beträge, die ausdrücklich zur Abgeltung für die Arbeit in der zweiten Schicht gewährt werden, sind auf diese Zulagenregelung anrechenbar.

*\*(in der Fassung ab 1. November 2006)*

## § 6 Nacharbeit

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 Sondervergü-

tung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, mindestens jedoch € 1,487\*.

*(gilt ab 1. November 2006)*

## § 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

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

- a)** bei eigener Eheschließung ..... 3 Tage
- b)** bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Tage
- c)** bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin ..... 1 Tag
- d)** bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern ..... 1 Tag
- e)** beim Tod des Ehegatten (-gattin) ..... 3 Tage
- f)** beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ..... 3 Tage
- g)** beim Tod eines Elternteiles ..... 3 Tage
- h)** beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ..... 3 Tage
- i)** beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern ..... 1 Tag

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

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

**(4)** Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs 1 lit e) bis i) zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Dienstnehmer im Falle der lit i) keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit e) bis h) sind dem Dienstnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

**(5)** Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt bei den in Abs 1 lit e), f) und i) genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages.

**Hinweis:** Siehe Anmerkung 2, Seite 69

## § 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit

**(1)** Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule beziehungsweise nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

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

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

dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl 1985/292 idgF) ist dem Angestellten auf sein Verlangen **unbezahlte Freizeit** insgesamt im Ausmaß **bis zu 2 Wochen** im Kalenderjahr zu gewähren.

*(gilt ab 1. Jänner 2000)*

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen.

Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

**(4)\*** HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 16 ff. Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl 512/94 sich bei gegebenen betrieblichem Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche.

Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

*\*(gilt ab 1. November 1994)*

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

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

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

**(3)** Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen

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

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

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

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

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

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

gels einer Vereinbarung aufgrund des § 20 Abs 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

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

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

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Die Anrechnung von Karenzen für erste Lebensjahre von Kindern über (insgesamt) zehn Monate hinaus gilt für solche Karenzen, die nach dem 1. 11. 2006 enden. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 10. 2006 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

*(1. Absatz idF 1. November 2006)*

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem § 23a Abs 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

*(Die folgenden Bestimmungen gelten ab 1. November 2003)*

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen, und erfolgt kein Austritt gem § 23a Abs 3 bzw 4 AngG, kann der/die Arbeitnehmer/in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem § 23a Abs 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31. 5. 2004 enden.

\* Siehe auch § 15 Abs 17 (Anrechnung als Beschäftigungsgruppenjahr, Seite 48) sowie § 19c Abs 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen, Seite 56)



## § 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten

**(1)** Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankentgeltanspruches gemäß § 8 Abs 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

**(2)** Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltdienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen. Die Anrechnung gilt für Kündigungen, die ab 1. 12. 1998 ausgesprochen werden.

## § 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“ \*

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

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1. 7. 2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMVG unterliegen nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer/innen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

*(Der letzte Absatz gilt ab 1. November 2003)*

## § 10 Gehaltszahlung im Todesfall

**(1)** Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der Angestellte im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

**(2)** Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehalmtes zu leisten.

**(3)** Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

**(4)** Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehalmtes nach Abs 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw ein Anspruch nach Abs 5 oder 6, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

**Hinweis:** Siehe Anmerkung 3, Seite 69

**(5)** Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b) Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird. Die Abfertigung gebührt in die-

\* (gilt ab 1. November 2002)

sen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

**(6)** Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 5 zum Zeitpunkt des Todes

des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf 70 % der vollen Abfertigung.

Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

## § 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

Für die Berücksichtigung von Zeiten als ArbeiterIn oder Lehrling beim selben Dienstgeber gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes vom 23. 2. 1979, BGBl Nr 107/79, sowie die darin enthaltene Abänderung des Angestelltengesetzes. Der § 10a in der bis zum 31. 10. 1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch auf-

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

**Hinweis:** Siehe Anmerkung 4, Seite 69

## § 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)\*

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

Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

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

bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 16 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.\*\*

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

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

\* **Hinweis:** Siehe Protokoll, Seite 67

\*\* Bei allen Provisionsbezieher ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 15 Abs 25 zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.

## § 12 14. Monatsgehalt\*

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

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

**(3)** Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen. Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen. Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs 1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubehalten. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingsentschädigung) gebührenden Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

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

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

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

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

\* **Hinweis:** Siehe Protokoll, Seite 67

\*\* Bei allen Provisionsbezieher ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 15 Abs 25 zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss (14. Gehalt) in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.

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

**(1)** Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass anstelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

**(2)** Für Angestellte im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

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

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

beschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

*Berechnungsbeispiel siehe Anmerkung 5, Seite 70*

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden. Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

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

Absatz 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

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

Die Ausdehnung auf 5 Jahre im Absatz 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1990.

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

## **§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes**

Vergütungen im Sinne des § 6 des Rahmenkollektivvertrages (zum Beispiel Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige aufgrund von Zusatzkollektivver-

trägen für die Angestellten gewährten Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten aufgrund eines

Kollektivvertrages oder einer aufgrund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlagen des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen.

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

## § 12c Urlaubsentgelt

**(1)** Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstundendurchschnittes auszuscheiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

**(2)** Bestehen vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages (1. November 1991) in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

## § 13 Behaltspflicht

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

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

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

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

## § 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen

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

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

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

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

## § 14 Dienstleistungen

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

Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet.

Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

## § 14a Verbesserungsvorschläge

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

## § 14b Ausbildungskosten

Über Vereinbarungen betreffend die Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Aufforderung zu informieren.

## § 15 Entlohnung (Dauerrecht idF ab 1. November 2005)

### **Allgemeine Bestimmungen**

**(1)** Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird bestimmt durch

- die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
- die Anzahl der erworbenen bzw anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.

**(2)** Zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe (siehe Gehaltsordnung) erhöht sich das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweils vorgesehenen Vorrückungswert, soweit im Folgenden nicht anderes geregelt ist.

**(3)** Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Gehälter bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen nach den in Absatz 41 (Seite 51) genannten Kriterien erhöht.

**(4)** Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in einer eigenen Gehaltsordnung festgelegt.

**(5)** Alle Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

### **Beschäftigungsgruppen**

#### **Einstufung**

**(6)** Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.

**(7)** Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten, und darüber hinaus
- wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,

- wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe

zu erfolgen.

**(8)** Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

**(9)** Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Gehaltes sowie allfällige Änderungen sind den ArbeitnehmerInnen mittels Dienstzettels mitzuteilen.

**Hinweis:** Siehe Anmerkung 7, Seite 71

**(10)** Gegenstandslos.

### **Beschäftigungsgruppendifinitionen**

**(11)** Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

#### **Beschäftigungsgruppe A**

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung.

ArbeitnehmerInnen, die sehr einfache schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

#### **Beschäftigungsgruppe B**

ArbeitnehmerInnen mit einer Zweckausbildung, die einfache, schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten. Auch ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung in Produktion, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit.

#### **Beschäftigungsgruppe C**

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach arbeitsspezifischen Anweisungen verrichten, für die typischerweise eine längere Zweckausbildung erforderlich ist.

#### **Beschäftigungsgruppe D**

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen verrichten, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung oder fachlich gleichwertigen Schulausbildung erforderlich ist. ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw technologisch ähn-

lichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.\*)

Gleiches gilt für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen\*\*). Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 12 Monate das Mindestentgelt der BschGr. D um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

**\*) Protokollanmerkung:** Eine Einstufung in die BG D aufgrund des zweiten Absatzes steht auch bei Abschluss einer integrativen Berufsausbildung zu, sofern nachweislich wesentliche Teile des Lehrberufes erlernt wurden und diese für Teile der Tätigkeit von Bedeutung sind.

**\*\*) Protokollanmerkung:** BMS muss einschlägig oder verwandt zur Berufsausbildung sein.

#### **Beschäftigungsgruppe E**

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen selbstständig ausführen für die typischerweise über die in BschGr. D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind.

Ferner AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen\*), wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn von Bedeutung ist. Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestentgelt der BschGr. E um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

**\*) Protokollanmerkung:** BHS muss einschlägig oder verwandt zur Berufsausbildung sein.

#### **Beschäftigungsgruppe F**

ArbeitnehmerInnen, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen, für die typischerweise entweder über die in Beschäftigungsgruppe D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildungen oder große Fachkenntnisse, oder zumindest eine abgeschlossene BHS mit einschlägiger (entsprechender) für die ausgeübte Tätigkeit notwendige Berufserfahrung erforderlich sind.

#### **Beschäftigungsgruppe G**

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem\*) Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von mehreren ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens 2 der BG F angehören müssen, beauftragt sind.

Ferner AN, die inhaltlich so anspruchsvolle und verant-

wortungsvolle Tätigkeiten selbstständig ausführen, dass dafür einschlägige praktische und theoretische Fachkenntnisse über die abgeschlossene Berufsausbildung (gewerbliche Lehrabschlussprüfung) hinaus und praktische Erfahrung durch langjährige Berufspraxis in BG F Voraussetzung sind.

**\*) Protokollanmerkung:** Definition im Sinne von sowohl wiederkehrender als auch bezüglich des zeitlichen Anteils an der Gesamttätigkeit erheblicher Wahrnehmung der Aufgabenstellung. Das Kriterium des Überwiegens bezogen auf die gesamte Tätigkeit muss nicht gegeben sein. Eine Einstufung in die BG G nach dem letzten Absatz kommt nur in Betracht, wenn nicht aufgrund der Art der Tätigkeit eine Einstufung gemäß dem ersten Absatz zusteht.

### Beschäftigungsgruppe H

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern. Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem\*) Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden. Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 4 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BschGr. G und 2 ArbeitnehmerInnen der BschGr. F befinden müssen, beauftragt sind.

### Beschäftigungsgruppe I

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum verrichten oder bei vergleichbarer Aufgabenstellung Ergebnisverantwortung für ihren Bereich tragen. Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem\*) Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden. Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 6 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BschGr. H und entweder 2 ArbeitnehmerInnen der BschGr. G oder 4 ArbeitnehmerInnen der BschGr. F befinden müssen, beauftragt sind.

**\*) Protokollanmerkung:** Definition im Sinne von sowohl wiederkehrender als auch bezüglich des zeitlichen Anteils an der Gesamttätigkeit erheblicher Wahrnehmung der Aufgabenstellung. Das Kriterium des Überwiegens bezogen auf die gesamte Tätigkeit muss nicht gegeben sein.

### Beschäftigungsgruppe J

ArbeitnehmerInnen in leitender Stellung oder mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 10 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 3 ArbeitnehmerInnen der BschGr. I oder mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BschGr. I und 4 ArbeitnehmerInnen der BschGr. H befinden müssen, beauftragt sind.

### Beschäftigungsgruppe K

ArbeitnehmerInnen in leitenden, das Unternehmen entscheidend beeinflussenden Stellungen; ferner ArbeitnehmerInnen mit verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit.

**Meister** sind wie folgt einzustufen:

	Kurzbezeichn.	BG
<b>Hilfsmeister, Hilfssteiger*</b>	M I	F
<b>Meister</b> ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
<b>Meister mit</b> – abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; – oder facheinschlägigem viersemestrigen Werkmeisterkurs mit mindestens acht Wochenstunden Kursdauer; – oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung.	M II m	H
Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.		
<b>Obermeister</b>	M III	I (-5 %)
<b>Meister, Steiger*, für Bergwerke und eisenerzeugende Industrie und Gas/Wärme</b>	M III	I (-15 %)
<b>Obermeister, Obersteiger* (Bergwerke, Gas/Wärme)</b>	M IV	I

\* siehe ZKV Bergwerke und eisenerzeugende Industrie

**(12)** Nach erfolgreicher Ablegung der **Lehrabschlussprüfung** ist der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen.

Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der Arbeitnehmer die Lehrabschlussprüfung beim ersten Antreten, ist die Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.



**(13)** Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestgehälter der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Die Mindestgehälter der zu Grunde liegenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe dürfen zu keinem Zeitpunkt unterschritten werden. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Für die der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordneten innerbetrieblichen Beschäftigungsgruppen gilt: Unterschreiten Ist-Gehaltserhöhungen aufgrund der Anwendung innerbetrieblicher Beschäftigungsgruppen (Vorrückungen oder Umstufungen) innerhalb des kollektivvertraglich vorgesehenen Vorrückungszeitraumes den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, ist das Gehalt zum Vorrückungszeitpunkt um die Differenz zu erhöhen.

Übersteigen innerbetriebliche Ist-Gehaltserhöhungen (auch aufgrund einer Umstufung in eine höhere, der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordnete betriebliche Beschäftigungsgruppe) den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, entfällt die nächste Vorrückung und der verbleibende Differenzbetrag ist auf die Höhe der darauf folgenden im KollV vorgesehenen Vorrückung anrechenbar.

#### **Beschäftigungsgruppenjahre**

**(14)** Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer im Unternehmen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe eingestuft ist, sowie anrechenbare Vordienstzeiten. Zeiten der Einstufung in einer höheren Beschäftigungsgruppe sind auch für die Einstufung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe anzurechnen.

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil in den Geltungsbereich dieses KV, sind unmittelbar vor dem KV-Wechsel in diesem zurückgelegte Beschäftigungszeiten nach den Regeln des Punkt 18 (Vordienstzeiten) zu berücksichtigen. Abweichendes kann durch BV mit Zustimmung der KV-Partner, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den KV-Parteien festgelegt werden.

**(15)** Dienstzeiten als Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme in das Meisterverhältnis zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die der Arbeitnehmer erstmals als Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens fünf Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

Dies gilt sinngemäß auch, wenn ein Meister von der Beschäftigungsgruppe F in die Beschäftigungsgruppe G oder H umgestuft wird.

**(16)** Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind in jenem Ausmaß anzurechnen, welches § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz für die Berücksichtigung eines österreichischen Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes vorsieht.

**(17)** Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind im Ausmaß von insgesamt bis zu zehn Monaten anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden.

#### **Anrechnung von Vordienstzeiten**

**(18)** Beschäftigungszeiten (nicht aber Lehrzeiten) bei anderen in- oder ausländischen Unternehmen bzw im öffentlichen Dienst sind anzurechnen, wenn die dort erfüllte Aufgabe der Tätigkeitsbeschreibung der jeweiligen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe entsprochen hat.

Es dürfen höchstens fünf Jahre Vordienstzeiten als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

**(19)** Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und innerhalb von vier Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (zB Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

## Mindestgehalt

### Höhe, Vorrückungszeitpunkt

#### (20) Mindestgehaltstabelle

Gültig ab 1. November 2006

BG	Grund- stufe	in €					Vorrückungswerte	
		nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 6 BG-J	nach 9 BG-J	nach 12 BG-J	2, 4 BG-J	6, 9, 12 BG-J
A	1.406,90	1.435,03	1.463,16				28,13	
B	1.422,75	1.451,20	1.479,65	1.493,88	1.508,11	1.522,34	28,45	14,23
C	1.523,22	1.553,68	1.584,14	1.599,38	1.614,62	1.629,86	30,46	15,24
D	1.671,33	1.709,77	1.748,21	1.767,43	1.786,65	1.805,87	38,44	19,22
E	1.893,47	1.937,02	1.980,57	2.002,35	2.024,13	2.045,91	43,55	21,78
F	2.136,78	2.200,88	2.264,98	2.297,03	2.329,08	2.361,13	64,10	32,05
G	2.496,41	2.596,27	2.696,13	2.746,06	2.795,99	2.845,92	99,86	49,93
H	2.750,31	2.860,32	2.970,33	3.025,33	3.080,33	3.135,33	110,01	55,00
I	3.469,60	3.608,39	3.747,18	3.816,57	3.885,96	3.955,35	138,79	69,39
I (M III -15 %)	2.949,16	3.067,13	3.185,10	3.244,08	3.303,06	3.362,04	117,97	58,98
J	3.839,83	3.993,42	4.147,01	4.223,81	4.300,61	4.377,41	153,59	76,80
K	4.865,91	5.060,54	5.157,86	5.255,18	5.352,50		<b>2 BG-J</b> 194,63	<b>4, 6, 9 BG-J</b> 97,32

(21) Bei **teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern** sind das Mindestgehalt und die Vorrückungswerte durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu vervielfachen.

(22) Die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe findet am Ersten jenes Kalendermonats statt, in dem der Arbeitnehmer die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren tatsächlich erreicht.

Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Mindestgehaltstabelle mit dem Zeitpunkt einer Vorrückung zusammen, ist der Vorrückungswert der neuen Mindestgehaltstabelle heranzuziehen.

#### Anrechnungen auf das Mindestgehalt

(23) Regelmäßige **Überzahlungen** des Mindestgehaltes sowie Sozialzulagen (wie zB Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) gelten als Bestandteil des Monatsgehaltes und sind auf den Mindestgehalt anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Eisen- und Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (zB SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiterzuschlag), sind nicht Bestandteil des Monatsgehaltes und sind daher auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.

(24) Anrechenbar sind ferner regelmäßige **Provisionen**. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatsgehälter, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebühren-

den Mindestgehälter zuzüglich des zweifachen Dezembermindestgehaltes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

(25) Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß § 11) und der Urlaubszuschuss (gemäß § 12) um mehr als das Dezembergehalt überschritten werden.

#### Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

(26) § 15 Abs 2 gilt hinsichtlich der Erhöhung der Ist-Gehälter nicht für:

- Provisionsvertreter,
- jene Arbeitnehmer, die vor der Vorrückung selbst gekündigt haben, es sei denn, es handelt sich um eine Kündigung, bei der ein Anspruch auf Abfertigung im Sinne des Angestelltengesetzes entsteht.

(27) Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Gehälter aufgrund einer Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind Arbeitnehmer gemäß Abs 26 abzuziehen. Von der verbleibenden Personenzahl können jeweils bis zu 5 % ausgenommen werden (5 %-Klausel). Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.

In Betrieben mit bis zu fünf Arbeitnehmern kann jeweils

für zwei aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Ist-Vorrückung gemäß Abs 2 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern zwei Arbeitnehmer.

An Stelle der Kalenderjahre können mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – auch andere Zeiträume festgelegt werden.

Bei der Auswahl jener Arbeitnehmer, die von der Vorrückung ausgenommen werden, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die zweimalige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, können keine Arbeitnehmer ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder betroffener Arbeitnehmer ist eine Beratung durchzuführen. Betriebsvereinbarungen, die vor dem 1. 11. 2004 abgeschlossen wurden und weitere Ausnahmen vorsehen, bleiben unberührt.

**(28)** Durch Betriebsvereinbarung können in wirtschaftlich begründeten Fällen weitere Ausnahmen oder ein Aufschub von der ist-gehalts-wirksamen Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

**(29)** Wird von den Ausnahmeregelungen des Abs 27 und/oder 28 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestgehaltes vorzunehmen.

**(30)** Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Gehaltes eines Arbeitnehmers vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu zwei unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf

- die erste und zweite,
- die zweite und dritte,
- die dritte und vierte,
- nur die vierte oder
- nur die fünfte

Vorrückung vereinbart werden. Ist der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen

Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen (Abs 38 bis 60) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

## **Umstufung**

### **Vorrückungsstufe**

**(31)** Liegt das bisherige **Mindestgehalt unter** dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

**(32)** Liegt das bisherige **Mindestgehalt über** dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer

- a)** in die Grundstufe eingereiht werden;
- b)** in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden.

Das Ist-Gehalt darf nicht niedriger sein als jenes, welches bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestgehälter gebührt hätte.

**(33)** Liegt das bisherige Ist-Gehalt über dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Gehalt ändert sich dadurch nicht.

**(34)** Liegt das bisherige **Ist-Gehalt über** dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe **nach vier** Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach vier Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden; in diesem Fall erhöht sich im Zeitpunkt der Umstufung der Gehalt zumindest im Ausmaß des halben Vorrückungsbetrages „Nach 4 BGJ“.

**(35)** In den Fällen der Abs 33 und 34 sind anlässlich der Umstufung und bis zu sechs Monate danach abgeschlossene Anrechnungsvereinbarungen (Abs 30) nichtig.

**(36)** Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise bei der Anwendung der Absätze 31 bis 34 festgelegt werden.

### **Beginn des neuen Beschäftigungsgruppenjahres**

**(37)** Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt

- bei Umstufung aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 oder 4 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem sechsten bzw neunten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung. Gleiches gilt bei Umstufung von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B nach dem 4. BG-Jahr.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung ist zunächst die Vorrückung durchzuführen und sodann die Umstufung vorzunehmen.

### **Individuelle Erhöhungen**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

**(38)** Einmal jährlich ist ein kollektivvertragliches Verteilungsvolumen zu ermitteln und ausschließlich für individuelle Gehaltserhöhungen zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.

**(39)** Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter und des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens für Arbeiter und Angestellte eingeführt werden.

#### **Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen**

##### **(40) Ermittlung des Verteilungsvolumens**

Jährlich ist ein Verteilungsvolumen entsprechend der Anzahl aller im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Jahres gebührenden Vorrückungen in die Stufen nach 6, 9 und 12 BGJ laut KV zu bilden. Entscheidend ist jener Termin, an dem eine Erhöhung des Mindestgrundgehaltes eintritt, auch wenn damit keine Erhöhung des Ist-Gehaltes verbunden ist.

Die Anzahl dieser Vorrückungen jeder BG ist mit 75 Prozent (in den BG G–J 5/6) der jeweiligen Vorrückungswerte zum 1. Juli zu vervielfachen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der aliquote Vorrückungswert zu Grunde zu legen. Das Verteilungsvolumen beträgt die Summe aus diesen Beträgen. Ab dem 1. 1. 2014 beträgt das Verteilungsvolumen 100 Prozent dieser Vorrückungswerte.

**Achtung:** Abweichend von dieser Bestimmung beträgt der Prozentsatz im 3. Satz schon ab Geltungsbeginn des Verteilungsvolumens 100 % für den Fachverband Gas & Wärme (Siehe auch § 4 Abs 2 auf Seite 7).

#### **Auswahl- und Aufteilungskriterien**

**(41)** Die Auswahl der Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

- a) Leistung (zB Quantität, Qualität, soziale Kompetenz und Führungskompetenz);
- b) Verbesserung der Gehaltsstruktur, insbesondere in Hinblick auf die Nichtdiskriminierung der Geschlechter, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;
- c) es müssen mindestens halb so viele Arbeitnehmer aus dem Verteilungsvolumen eine Erhöhung ihrer Gehälter erhalten, als Vorrückungen iS des Abs 40 anfallen;
- d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Gehaltes aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen erhalten hat.

**(42)** Bei der Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer ist das Gehalt eines Arbeitnehmers höchstens um 3 % zu erhöhen. Die auf die einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Erhöhungen müssen zueinander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

##### **(43) Gegenstandslos**

**(44)** Durch Betriebsvereinbarung können ergänzend weitere Auswahl- und/oder Aufteilungsbestimmungen geschaffen und/oder die obigen Bestimmungen vertieft werden.

#### **Information der Arbeitnehmer**

**(45)** Jedem ausgewählten Arbeitnehmer ist die Erhöhung schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen stammt.

#### **Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens**

**(46)** Der Arbeitgeber hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens jeweils bis 30. Juni jedes Kalenderjahres abzuschließen.

**(47)** Die Gehälter der im Zuge des Verfahrens ausgewählten Arbeitnehmer sind jeweils zum 1. Juli des laufenden Kalenderjahres zu erhöhen.

**(48)** In Betrieben mit Betriebsrat ist die Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens bis spätestens 2. Mai dem Betriebsrat mitzuteilen.

Bis 30. Juni des betreffenden Jahres ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die ausgewählten Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Gehälter anzuführen sind.

**(49)** In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste der ausgewählten Arbeitnehmer mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter der einzelnen Arbeitnehmer zu erstellen und zu Kontrollzwecken aufzubewahren. Die Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens sowie die Zahl der ausgewählten Arbeitnehmer ist den Arbeitnehmern (zB durch Aushang) mitzuteilen.

**(50)** Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer bis 30. Juni d.J. aus, ist der entsprechende Teil des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens spätestens bis 31. Juli desselben Jahres an andere Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

**(51)** Wird bis 30. Juni keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine rechtzeitige Einigung vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß den Abs 53 und 54 einzuleiten.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist auf Verlangen einer Kollektivvertragspartei, die den begründeten Verdacht hat, dass die Bestimmungen zur Ermittlung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens bzw die Auswahl- oder die Aufteilungskriterien verletzt wurden, eine Vermittlung einzuleiten.

**(52)** Durch Betriebsvereinbarung kann der Beginn des Verfahrens vorverlegt werden. Der weitere Verfahrensablauf ist entsprechend anzupassen.

#### **Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien**

**(53)** Die Vermittlung hat durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien zu erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles zu verpflichten, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

**(54)** Der Arbeitgeber bzw der Betriebsrat hat die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (zB Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens, Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter der einzelnen Arbeitnehmer) zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl der betreffenden Arbeitnehmer zu nennen.

**(55)** Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittler auf den Arbeitgeber ein, das kollektivvertragliche Verteilungs-

volumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

**(56)** Wurde nicht das gesamte kollektivvertragliche Verteilungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

**a)** Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Gehälter allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

**b)** Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten, es sei denn die zu geringe Ausschüttung ist auf leichte Fahrlässigkeit zurückzuführen, wobei rechtliche Fehlbeurteilungen nur dann leicht fahrlässig sind, wenn sie auf einer übereinstimmenden Auskunft beider KollV-Partner beruhen. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt Beschäftigten, nicht [auch nicht nachträglich gemäß lit a)] ausgewählten Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 31. 12. des Jahres auszuzahlen.

#### **Anpassung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen**

**(57)** Verändert sich die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 1. 1. und 30. 6. eines Jahres um mehr als 20 %, kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen an die geänderten Verhältnisse angepasst werden.

#### **Eintritt eines Unternehmens oder Betriebsteiles in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages**

**(58)** In neu dem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmen oder Betriebsteilen ist spätestens zum dem Eintritt in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages zweitfolgenden 1. Juli das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen auszuschütten. Für die Ermittlung des Leistungsvolumens sind alle seit dem Eintritt in den Geltungsbereich des KollV stattfindenden Vorrückungen (Abs 40) heranzuziehen.

#### **Verringerung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen**

**(59)** Liegen zwingende wirtschaftliche Gründe vor, kann das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen des betreffenden Jahres entsprechend der wirtschaftlichen

Notwendigkeit – erforderlichenfalls bis auf Null – reduziert und/oder die Durchführung der Erhöhungen aufgeschoben werden.

**(60)** In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit – an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

## Lehrlinge

### Lehrlingsentschädigung

#### (61)

**a)** Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. November 2006 im

	<b>Tabelle I</b>	<b>Tabelle II</b>
1. Lehrjahr	€ 460,67	€ 616,53
2. Lehrjahr	€ 617,65	€ 828,24
3. Lehrjahr	€ 836,19	€ 1.030,21
4. Lehrjahr*	€ 1.130,65	€ 1.197,48

\* Gilt für Lehrlinge in Lehrberufen, in denen eine mehr als dreijährige Lehrzeit in den geltenden Ausbildungsvorschriften vorgesehen ist.

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

**b)** Zeiten, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, gelten als zurückgelegte Lehrzeit im Sinne obiger Einstufung (bei Anrechnung von zum Beispiel 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

**c)** Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufs-

schulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. (Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 beginnen).

**d)** Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem § 8b Abs 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

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

### Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der teilqualifizierten Lehrausbildung zuletzt bezahlte.

§ 15 Abs 61 c) gilt sinngemäß für ArbeitnehmerInnen, die eine integrative Berufsausbildung absolvieren.

[lit d) idF ab 1. November 2006)]

## § 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

**Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 enthalten).**

## § 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

**Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 enthalten).**

## § 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu;

Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

*(gilt ab 1. November 1999)*

## § 17 Gehälter der Meister

Die Gehälter von Meistern, Obermeistern und Montageleitern, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, müssen den Mindestlohn des am höchsten eingestuft, ihnen unterstellten Arbeiters in einem bestimmten Ausmaß übersteigen, und zwar bei einem

- Meister oder Montageleiter um 10 %,
- Obermeister um 15 %.

Die Gehälter der Meister, Obermeister und Montageleiter müssen mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Arbeiter erreichen.

*(§ 17 idF vom 1. November 2005)*

## § 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

**Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 enthalten).**

## § 18a Praktikanten \*

**(1)** Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs 2 lit b) (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr (Tabelle I bzw II).

**(2)** Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung

für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

**(3)** Absolvierenden von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle I, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle II.

## § 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter

**Tritt mit 31. Oktober 2005 außer Kraft (entsprechende Bestimmungen in § 15 enthalten).**

\* *(gilt ab 1. November 1998)*

## § 19a Telearbeit

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines (einer) Angestellten in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist.

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten ist. Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebs-

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

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

*Hinweis:* Siehe Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit, Seite 77

## § 19b Brille für Bildschirmarbeit

**(1)** Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

**(2)** Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bild-

schirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragenen Leistungen hinausgehen.

Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

Diese Regelung gilt für ab dem 1. Jänner 1991 anzuschaffende Brillen.

## § 19c Dienstjubiläen

**(1)** Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 25-jährigen Dienstjubiläum .... 1 Monatsgehalt  
zum 35-jährigen Dienstjubiläum .... 2 Monatsgehälter  
zum 45-jährigen Dienstjubiläum .... 3 Monatsgehälter  
als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsgehältern.

**(2)** Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

### Übergangsbestimmung:

Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1. November 1992 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

### **(3)**

**a)** Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.



- b)** Sofern im Folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestellten-dienstzeit ergibt.
- c)** Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeiter-vordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1. 11. 1995 und 1. 11. 1998, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld auf-grund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31. 3. 1999 zu bezahlen, sofern nicht das entspre-chende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde.
- d)** Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1. 11. 1995, besteht An-spruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienst-jubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.
- e)** In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages, kann die Auszahlung des Jubilä-

umsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubilä-umsstichtag, auch wenn dieser auf einer beste-henden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt wer-den.

**f)** Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

*(gilt ab 1. November 1998)*

**(4)** Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9b Abs 1 werden für Dienstjubiläen die nach dem 31. 10. 2006 anfallen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Die Anrechnung von Karen-zen für erste Lebensjahre von Kindern über (insge-samt) 10 Monate hinaus gilt für solche Karenzen, die nach dem 1. 11. 2006 enden. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 10. 2006 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

*(Absatz gilt ab 1. November 2006)*

## § 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

**(1)** Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages kön-nen, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitge-bern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsverein-bahrung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, so-fern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gül-tig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder

Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. (§ 3 Abs 1 des Arbeitsverfassungs-gesetzes.)

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

## § 21 Einstellungsbeschränkungen

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

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

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

Betriebe mit weniger als

10 Angestellten ..... kein Volontär  
Betriebe mit

10 bis 34 Angestellten ..... 1 Volontär  
Betriebe mit

35 bis 70 Angestellten ..... 2 Volontäre  
Betriebe mit mehr als

70 Angestellten ..... 3 % der Angestelltenzahl

## § 22 Fachverbandsverhandlungen

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

- a)** Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen. Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen drei Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.
- b)** Interpretationen der Verwendungsgruppen/Beschäftigungsgruppen.
- c)** Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.

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

**e)** Regelung des Verwendungsgruppenschemas/Beschäftigungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Mindestgehälter der Gruppe „Meister“.

**f)** Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

**(2)** Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit d) und e) genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sektion Industrie der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Vorarlberg beziehungsweise deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch – abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs 6 letzter Satz – für den Anspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

## § 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

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

## § 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

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

**Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen\***

**(2)** Sämtliche am 31. Oktober 1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs 3, die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehälts-

regelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft.

**13.** Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Kilometergeld.

**15.** Der Zusatzkollektivvertrag vom 8. Juli 1976 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.

**16.** Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

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

*\* Die Nummerierung ergibt sich aus einer Gesamt-Auflistung aller Rahmen-KV-Branchen.*

Wien, am 1. November 1991

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

## ANHANG A

# ÜBERGANGSRECHT

## zu § 15 des Rahmenkollektivvertrages

### in der Fassung vom 1. 11. 2005

## § 1 Einstufung in Beschäftigungsgruppen

### Richtlinie

(1) Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 11. 2005 begonnen haben, sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Verwendungsgruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (zB Verwendungsgruppe IV = Beschäftigungsgruppe G).

### Überleitungstabelle

Verwendungsgruppen →		Beschäftigungsgruppen
Angestellte	Meister*	
VG I		BG A
VG I		BG B
VG II		BG C
VG II		BG D
VG III		BG E
VG III	M I	BG F
VG IV	M II o	BG G
VG IV a	M II m	BG H
VG V	M III/ M IV	BG I
VG V a		BG J
VG VI		BG K

\* siehe auch Sonderregelungen in einzelnen Fachverbänden

**Protokollanmerkung:** Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass einzelvertragliche Besserstellungen gegenüber dem Kollektivvertrag in der Fassung vom 1. 11. 2004 hinsichtlich der Einstufung in die Verwendungsgruppen unberührt bleiben und bei der Anwendung der Überleitungstabelle zugrunde zu legen sind.

### „Geteilte“ Verwendungsgruppen

(2) Angestellte in den geteilten Verwendungsgruppen I, II und III sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten und – wo vorgesehen – einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung in die Beschäftigungsgruppen einzustufen.

### Einstufung und Mitwirkung des Betriebsrates

Diese Einstufung ist bis 30. 11. 2005 mit Wirkung vom 1. 11. 2005, in Betrieben mit Betriebsrat unter Mitwirkung des Betriebsrates, vorzunehmen.

### Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

(3) Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung über die Einstufung einer oder mehrerer Gruppen von Angestellten erzielt, haben die Kollektivvertragsparteien auf Wunsch des Arbeitgebers bzw des Betriebsrates ein Vermittlungsverfahren durchzuführen.

(4) In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen, wenn eine der Kollektivvertragsparteien begründet vermutet, dass die Einstufungen einer oder mehrerer Gruppen von Angestellten falsch vorgenommen wird.

## § 2 Vorrückungsstufen

### Einreihung am 1. 11. 2005

### Vorrückung

(1) Für Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 11. 2005 begonnen haben, gilt: Erfolgt die Einstu-

fung in die neue Beschäftigungsgruppe gemäß der Überleitungstabelle (§ 1 Abs 1), richtet sich der Anspruch auf die fixierten Biennien des Übergangsrechtes (§ 2 Abs 2) sowie auf die Vorrückungen des EES-Dauerrechtes (§ 15 RKV) nach der Vorrückungstabelle.

Ausgangspunkt für den Termin der fixierten Biennien bzw der Vorrückung ist der letzte Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1. 11. 2005.

### Vorrückungstabelle

Verwendungsgruppen-Jahre (VG-Jahre) am 31. 10. 2005	Übergangsrecht	EES-Dauerrecht
	Fixiertes Biennium	Vorrückungswert nach 6/9/12 BG-J
	Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1. 11. 2005	
1. und 2. VG-Jahr	2, 4, 6	9, 12
nach 2 VG-Jahren	2, 4, 6	8*
nach 4 VG-Jahren	2, 4, 6	0
nach 6 VG-Jahren	2, 4	0
nach 8 VG-Jahren	2	0
nach 10 VG-Jahren	0	0

\*) Die IST-Wirksamkeit dieser Vorrückung beträgt das 1,25-fache dieses Wertes.

Abweichend von den Bestimmungen über das Verteilungsvolumen erfolgt für die in obiger Tabelle vorgesehenen Vorrückungen nach 8, 9 bzw 12 Jahren keine Dotierung des Verteilvolumens.

### Einstufung während der Anwendung der Vorrückungstabelle

Vorrückungen, die am 1. 11. 2005 stattfinden, gelten als erste Vorrückung (fixiertes Biennium) des Übergangsrechts.

Die zeitliche Folge der Vorrückungen und deren Höhe ergeben sich ausschließlich aus obiger Vorrückungstabelle. Für die Einstufung in die Mindestgehaltstabelle gilt:

Angestellte, die zum 31. 10. 2005 im ersten und zweiten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt der ersten Vorrückung im EES Dauerrecht (vierte Vorrückung gem obiger Tabelle) in die Position nach dem neunten Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

Angestellte, die zum 31. 10. 2005 in die Position nach dem zweiten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt der ersten Vorrückung im EES Dauerrecht (vierte Vorrückung gem obiger Tabelle) in

die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

Angestellte, die zum 31. 10. 2005 in die Position nach dem vierten, sechsten oder achten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt des letzten fixierten Bienniums in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

Angestellte, die zum 31. 10. 2005 in die Position nach dem zehnten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit 1. 11. 2005 ohne neu hinzukommende Vorrückung in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

### Fixiertes Biennium

(2) Das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Angestellten (Ausnahme: Angestellte gem § 2 Abs 2 ZKV) ist zu den in der Vorrückungstabelle vorgesehenen Zeitpunkten um das für das Übergangsrecht betraglich fixierte Biennium zu erhöhen:

Verwendungsgruppe	fixierte Biennien in €
I	60,76
II	69,50
III	93,96
IV	122,85
IVa	135,04
V	176,79
Va	194,50
VI	363,58
M I	72,11
M II o F	134,70
M II m F	105,36
M III	154,42
M IV	177,46

### Individuelles Mindestgehalt

(3) Das zum 31. 10. 2005 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertragserhöhung vom 1. 11. 2005 darf nicht unterschritten werden. Dieser Betrag erhöht sich nur zu den in der Vorrückungstabelle (§ 2 Abs 1) vorgesehenen Zeitpunkten um allfällige fixierte Biennien (§ 2 Abs 2).

# Individuelle Mindestgrundgehaltstabelle 2005

gemäß § 2 Abs 3 Übergangsrecht Angestellte zum EES für die Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der

## Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

**gültig ab 1. November 2005**

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

### Erhöhung der Istgehälter um 3,1 %

in €

#### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II o.F.	M II m.F.	M III	M IV
1. u 2.	1.371,25	1.505,96	1.814,27	2.375,68	2.613,57	3.363,57	3.699,75	4.728,84	2.134,75	2.456,43	2.602,32	2.841,99	3.188,66
n. 2.	1.432,01	1.575,46	1.908,23	2.498,53	2.748,61	3.540,36	3.894,25	5.092,42	2.134,75	2.456,43	2.602,32	2.996,41	3.366,12
n. 4.	1.492,77	1.644,96	2.002,19	2.621,38	2.883,65	3.717,15	4.088,75	5.456,00	2.206,86	2.591,13	2.707,68	3.150,83	3.543,58
n. 6.		1.714,46	2.096,15	2.744,23	3.018,69	3.893,94	4.283,25	5.819,58	2.278,97	2.725,83	2.813,04	3.305,25	3.721,04
n. 8.		1.783,96	2.190,11	2.867,08	3.153,73	4.070,73	4.477,75	6.183,16	2.351,08	2.860,53	2.918,40	3.459,67	3.898,50
n. 10.		1.853,46	2.284,07	2.989,93	3.288,77	4.247,52	4.672,25		2.423,19	2.995,23	3.023,76	3.614,09	4.075,96
BS	60,76	69,50	93,96	122,85	135,04	176,79	194,50	363,58	72,11	134,70	105,36	154,42	177,46

#### Gebührendes Mindestgehalt

Vor Absolvierung der ersten Vorrückung nach dem EES Dauerrecht hat der Angestellte Anspruch auf das, sich aus der Anwendung der obigen Tabelle ergebende Mindestgehalt. Nach Absolvierung der ersten Vorrückung nach dem EES Dauerrecht richtet sich der Mindestgehaltsanspruch unbeschadet des effektiven Monatsgehaltes nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestgehaltsordnung. Für Angestellte im Sinn des Abs 1, vorletzter und letzter Absatz, gilt das jeweilige Mindestgehalt nach der aktuellen Gehaltsordnung ab jenem Zeitpunkt, in dem dieses den entsprechenden Wert des individuellen Mindestgehaltes übersteigt. Wird ein Angestellter nach dem 1. 11. 2005 jedoch vor der ersten Vorrückung nach dem EES Dauerrecht in eine höhere Beschäftigungsgruppe befördert, gilt Abs 7.

#### Angestellte der Verwendungsgruppe VI

**(4)** Abweichend von Abs 1 erhalten Angestellte der VG VI, die am 31. 10. 2005 in der Verwendungsgruppe VI „nach 6 VG-Jahren“ waren und in die Beschäftigungsgruppe K eingestuft werden, ein fixiertes Biennium zwei Jahre nach dem letzten Vorrückungsstichtag vor dem 1. 11. 2005 und werden mit Erhalt dessen in die Position nach 9 BGJ eingestuft.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI, die am 31. 10. 2005 in die Stufe „nach 8 VG- Jahren“ eingestuft sind, erhalten kein fixiertes Biennium und keine Vorrückun-

gen und werden mit 1. 11. 2005 in die Position nach neun BGJ eingestuft.

**Protokollanmerkung:** Die Regelung des Absatzes 4 ist so zu verstehen, dass gegenüber der Anzahl der Vorrückungen in der Mindestgehaltsordnung vor dem 1. 11. 2005 durch die Einführung des neuen Systems keine Änderung erfolgt. Damit ist die Vorrückungstabelle in Absatz 1 in der Beschäftigungsgruppe K so anzuwenden, dass die jeweils letzte Vorrückung in jeder Vorrückungsstufe entfällt.

#### Ausnahmen von fixierten Biennien

**(5)** Für fixierte Biennien kann von den Ausnahmebestimmungen gemäß § 15 Abs 27 RKV Gebrauch gemacht werden, wenn dies der bisherigen betrieblichen Übung im betreffenden Unternehmen entspricht (zB Ausnahmen für bestimmte Verwendungsgruppen, Ausnahmen für Angestellte mit einer über einen bestimmten Wert hinausgehenden Überzahlung etc).

**(6)** Durch Betriebsvereinbarung kann analog den Bestimmungen des § 15 Abs 28 RKV (EES-Dauerrecht) in wirtschaftlich begründeten Fällen ein Aufschub (jedoch keine Ausnahme) von fixierten Biennien festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Durch das Aufschieben von fixierten Biennien darf das individuelle Mindestgehalt gemäß § 2 Abs 3 nicht unterschritten werden.

### **Erstmalige Umstufung nach dem 31. 10. 2005**

**(7)** Für die erstmalige Umstufung nach dem 31. 10. 2005 werden Angestellte, die zum Zeitpunkt der Umstufung Anspruch auf zwei oder drei fixierte Biennien haben, in die Grundstufe der höheren Beschäftigungsgruppe eingereiht. Die erste Vorrückung in der höheren Beschäftigungsgruppe erfolgt in Höhe des bisherigen fixierten Bienniums. Gleichzeitig mit Erhalt dieses fixierten Bienniums ist der Angestellte in die Position nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren einzureihen. Mit erfolgter Einreihung ergibt sich der Mindestgehaltsanspruch aus der zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestgehaltsordnung. Die Gehaltssicherung gem § 15 Abs 32 im Dauerrecht gilt nicht.

Angestellte, die noch Anspruch auf ein fixiertes Biennium haben, erhalten, sofern sie gem § 15 Abs 33 höher als in die Grundstufe eingestuft werden, als erste Vorrückung in der höheren Beschäftigungsgruppe ein fixiertes Biennium der bisherigen Verwendungsgruppe. Gleichzeitig mit Erhalt dieses fixierten Bienniums ist der Angestellte in die Position nach vier Beschäftigungsgruppenjahren einzureihen. Mit erfolgter Einreihung ergibt sich der Mindestgehaltsanspruch aus der zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestgehaltsordnung. Die Gehaltssicherung gem § 15 Abs 32 im Dauerrecht gilt nicht.

Mit erfolgter erstmaliger Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe ist dem Angestellten mitzuteilen, in welche Vorrückungsstufe dieser mit der nächsten Vorrückung voraussichtlich vorrücken wird. Eine Umstufung gem § 15 Abs 34 ist ausgeschlossen. Die vorstehenden Regelungen gelten sinngemäß auch für Ersteinstufungen im EES (§ 1) am 1. 11. 2005 in hö-

here Beschäftigungsgruppen als in der Überleitungstabelle vorgesehen.

Sonderregelung für Umstufungen von Beschäftigungsgruppe E nach F: Für solche Umstufungen von Angestellten, die am 31. 10. 2005 bereits beschäftigt waren und nach dem 1. 11. 2005 von Beschäftigungsgruppe E in Beschäftigungsgruppe F umgestuft werden, gilt Folgendes: eine solche Umstufung darf ohne Rücksicht auf die erfüllten Tätigkeitsmerkmale frühestens nach Erhalt des letzten fixierten Bienniums in der Beschäftigungsgruppe E vorgenommen werden. Mit der Umstufung ist der Angestellte in die gegenüber dem zuletzt erreichten individuellen Mindestgehalt nächsthöheren Vorrückungsstufe (Mindestgehaltsposition) in F einzustufen.

Erfolgt die Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennialsystem vor dem 1. 11. 2005 der Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung.

### **Angestellte der Verwendungsgruppe I in Beschäftigungsgruppe A oder B**

In die Beschäftigungsgruppen A oder B eingestufte Angestellte aus der Verwendungsgruppe I, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. 11. 2005 begonnen haben, sind spätestens am 1. 11. 2006 in die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe C umzustufen. Sie unterliegen sodann ausschließlich den Bestimmungen des § 15 RKV (dem EES-Dauerrecht). Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennialsystem vor dem 1. 11. 2005.

## **§ 3 Übergangsbestimmungen des Kollektivvertrages 1997**

**(1)** Für Angestellte, deren Gehaltsansprüche den Übergangsbestimmungen in Artikel V des Kollektivvertrages vom 28. 10. 1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems 1997 (Kollektivvertrag 1997) unterliegen, gelten diese Übergangsbestimmungen weiter. Für die in Artikel V Abs 1 des Kollektivvertrages 1997 angeführten Begriffe „Gehaltsordnung neu“ und „Biennialsprung neu“ kommen die Gehaltsordnung und der Biennialsprung gemäß der Tabelle in § 2 Abs 3 (Individuelles Mindestgehalt) zur Anwendung.

**(2)** Mittels Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die offenen Ansprüche von Angestellten aus Artikel V des Kollektivvertrages 1997 durch eine vorgezogene Erhöhung des Ist-Grundgehaltes abgegolten werden. Pro Jahr, um welches offene Ansprüche vorgezogen werden, sind die sich gemäß § 3 Abs 1 ergebenden Werte um 7 % abzuzinsen. Die Abzinsung ist durch Aliquotierung monatsgenau vorzunehmen.

## § 4 Lehrlinge

Bei Angestellten, die am 30. 10. 2005 als Lehrlinge beschäftigt sind, gelten im anschließenden Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des EES-Dauerrechts.

## § 5 Anpassung betrieblicher Regelungen

**(1)** Betriebliche Regelungen bleiben – soweit innerbetrieblich nichts anderes bestimmt wird – vom In-Kraft-Treten des Einheitlichen Entlohnungssystems unberührt. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, derartige Regelungen bei Bedarf an die Bestimmungen des Einheitlichen Entlohnungssystems anzupassen.

**(2)** Betriebliche Regelungen im Sinne dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeit-

nehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

**(3)** Die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen betreffend Anrechnung auf Vorrückungen gelten für Anrechnungsvereinbarungen ab 1. 11. 2005 und lassen vor diesem Zeitpunkt vereinbarte Anrechnungen unberührt.

## § 6 Dienstzettel

Mittels eines Dienstzettels sind alle Angestellten, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 11. 2005 begonnen haben, bis spätestens 30. 11. 2005 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Kollektivvertrag für sie ergeben.

**Hinweis:** Das Muster des Dienstzettels befindet sich auf Seite 65)

## § 7 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

**(1)** Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

**(2)** Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.





# ÜBERGANGS-DIENSTZETTEL FÜR ANGESTELLTE

ArbeitgeberIn (Name, Anschrift): .....

ArbeitnehmerIn (Name, Anschrift): .....

Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....

## Bisherige Einstufung

Verwendungsgruppe .....

nach Verwendungsgruppenjahren .....

bisheriger Vorrückungstichtag .....

## Einstufung am 1. 11. 2005

Beschäftigungsgruppe .....

Vorrückungstichtag .....

## Monatliches Mindestgehalt\*

(laut Mindestgehaltstabelle gemäß § 15 Abs 20 RKV) € .....

## Individuelles Mindestgehalt\*

(laut Tabelle gemäß § 2 Abs 3 EES-Übergangsrecht) € .....

**Ist-Gehalt** € .....

## Übergangsrecht\*

voraussichtlich „fixiertes Biennium“ am ..... in Höhe von

..... € .....

..... € .....

..... € .....

voraussichtlich erste Vorrückung nach EES Dauerrecht am .....

## Übergangsrecht 1997\*

Aus dem Übergangsrecht 1997 allenfalls noch zustehende Gehaltsabsicherungen

am ..... in Höhe von

..... € .....

\* Es sind nur jene Werte auszufüllen, die auf die/den Angestellte/n tatsächlich zutreffen.



# PROTOKOLL

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

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

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

18. September 1995

## **BILDUNGSKARENZ**

### **Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)**

#### **für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde**

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

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

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

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Mög-

lichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen.

Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

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

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

Wien, am 19. Oktober 1998

**Sektion Industrie  
der Wirtschaftskammer Österreich**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe**

# **PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN**

## **Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)**

**(1)** Die Sozialpartner betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

**(2)** Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

**(3)** Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-

Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über den Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

**(4)** Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

Wien, am 18. Oktober 2002

**Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten**

# **AUS- UND WEITERBILDUNG**

## **Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu Aus- und Weiterbildung für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde**

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung

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

Wien, am 20. Oktober 2003

**Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen  
der Wirtschaftskammer Österreich**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten**

# ERLÄUTERUNGEN

## ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS 6

*Gesetzliche Feiertage:*

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

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

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

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

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

## ANMERKUNG 2 ZU § 7

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

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

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

## ANMERKUNG 3 ZU § 10 ABS 4

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

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

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

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

## ANMERKUNG 4 ZU § 10a

**(1)** Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf

eine Abfertigung aufgrund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf

die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

**(2)** Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der/die ArbeiterIn Anspruch hat.

**(3)** Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltendienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.

**(4)** Die nach Ziffer 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen beziehungsweise Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

**(5)** Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Ziffer 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entspre-

chende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

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

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

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

### **ANMERKUNG 5 ZU § 12a ABS 3**

#### *Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung*

##### *Annahmen:*

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

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

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

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Pkt 3:  
€ 1.632,11 x 5,25  
+ € 847,85 x 0,75  
= € 9.204,47

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

Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

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

## **ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS 9**

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2 2 AVRAG Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung

oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 15 Abs 9 RKV (Muster siehe Ziffer 2, Seite 75) dienen kann.

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





**1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG**

**DIENSTZETTEL**

**gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte**

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):

.....  
.....

2. ArbeitnehmerIn:

Herr/Frau: ..... geb. am: .....  
Anschrift: .....

3. Beginn des Dienstverhältnisses:

Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs 2 AngG\*

Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis ..... befristet.\*

4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des anzuwendenden Kollektivvertrages.\*

Kündigungsfrist / -termin: \* .....

5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:

.....

6. Vorgesehene Verwendung:

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

7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, Gehaltsordnung für die

..... Industrie.

Beschäftigungsgruppe.....

Angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre

8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt\* (Fixum)\* beträgt .....

Fälligkeit der Auszahlung: .....

Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen\* / Betriebsvereinbarungen\* / aufgrund Vereinbarung\*

.....  
.....

Provisionsregelung / Prämie\*

.....  
.....

Bitte hier abtrennen!



9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw kollektivvertraglichen Regelungen.

Ergänzende Regelungen: \* .....  
.....

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

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden (Teilzeitbeschäftigung).\*

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

idgF für die Angestellten der ..... Industrie.

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse: .....  
.....

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

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz

in ..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

Allfällige Unterschriften:

.....

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

\* Nichtzutreffendes bitte streichen

**gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG**



**2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs 9 RKV**

**DIENSTZETTEL**

Herrn

Frau .....

Gemäß § 15 Abs 9 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die

Beschäftigungsgruppe ..... eingereiht.

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

Das Mindestgehalt beträgt € .....

Das Monatsbruttogehalt beträgt € .....

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

**gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG**





# ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

## gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrages

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber) .....  
und Herrn/Frau (Arbeitnehmer) .....  
wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19 des Kollektivvertrages vereinbart.  
Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte: .....  
.....

### 2. Normalarbeitszeit

- a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.
- b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:  
.....  
.....

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

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

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

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

#### Mehrarbeit:

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

#### Arbeitszeitaufzeichnungen:

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

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

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

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung des Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

**5. Aufwandserstattung:**

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

.....  
.....

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....  
.....

**6. Haftung:**

Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

**7. Kontakt zum Betrieb:**

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

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

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

**9. Sonstige Vereinbarungen:** .....

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

**ANMERKUNGEN:**

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

## **EMPFEHLUNG BETREFFEND BILDSCHIRMARBEIT**

**(1)** Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

**(2)** Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissen-

schaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

**(3)** Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

Wien, am 19. Oktober 1989

**Sektion Industrie der Bundeskammer  
der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe**

## **EMPFEHLUNG BETREFFEND FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a AMFG)**

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Un-

terstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999

**Sektion Industrie der Bundeskammer  
der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe**



## ANHANG I

# KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

## ERWEITERTE ÖFFNUNGSZEITEN – LADENSCHLUSS

Gültig ab 1. November 1991 (idF vom 4. November 2004)

# KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003, abgeschlossen zwischen der **Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion**

**Industrie**, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe**, andererseits.

## § 1 Geltungsbereich

**(1)** Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

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

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

## § 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

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

\* (gilt ab 1. November 2004)

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

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

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

\* (gilt ab 1. November 2004)

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

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

des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

\* (gilt ab 1. November 2004)

**(4)** Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Absätze 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Absätze 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Absätze 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

### § 3 Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband

geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 %, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %.

### § 4 Allgemeine Bestimmungen

**(1)** Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. September 1988 – aufgrund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

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

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

**(3)** Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13.00 Uhr bzw ab 13.00 Uhr) zu gewähren.

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

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

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

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

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

## § 5 Arbeitszeit

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

nerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet.

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

## § 6 Geltungsbeginn

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

Wien, am 31. Oktober 1991

### BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:

Abg z NR  
Ing. Leopold Maderthaner

Der Generalsekretär:

DDr. Karl Kehrer

### SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Obmann:

Dkfm. R. Engelbert Wenckheim

Der Syndikus:

Dr. Friedrich Placek

### ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Vorsitzende:

Eleonora Hostasch

Der Zentralsekretär:

Hans Sallmutter

### ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:

Erwin Reichhardt

Der leitende Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

# **ZUSATZ- KOLLEKTIVVERTRÄGE**

**zum**

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für Angestellte der Gas- und  
Wärmeversorgungsunternehmen**

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen.

Abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, für den Fachverband der

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Sektion Industrie und Gewerbe**

**Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

andererseits.

einerseits und dem

### § 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

**a) räumlich:**

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**b) fachlich:**

für alle Mitgliedsfirmen des obigen Fachverbandes.  
Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einver-

nehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

**c) persönlich:**

für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

### § 2 Kilometergeld

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

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

**(3)** Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1. Jänner 2002 wie folgt:

bis 15.000 km ..... € 0,356  
darüber ..... € 0,334

Das Kilometergeld beträgt jedoch

bis 15.000 km ..... € 0,376  
darüber ..... € 0,354

ab dem Tag, ab dem das amtliche Kilometergeld (§ 10 Abs 3 Z 3 RGV) € 0,376 beträgt (In-Kraft-Treten).  
(Tritt ab 1. November 2005 in Kraft)

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

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

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

### **§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder**

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs 1 ist ein Fahrtenbuch zu

führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

### **§ 4 Verfall der Ansprüche**

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht inner-

halb von 6 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt. Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31. 10. 2006 fällig bzw bekannt werden.

*(§ 4 idF 1. November 2006)*

### **§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel**

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

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

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

## § 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes\* ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen,

dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

*\* Richtig: Arbeits- und Sozialgerichtes*

## § 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

**(1)** Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem **1. November 1983** in Kraft.

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

**(3)** Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 7. November 1983

**Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft  
Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe**

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft,

und zwar zwischen dem Fachverband der

**Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

einerseits

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Sektion Industrie und Gewerbe,**

andererseits

## über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

### ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

Der Zusatzkollektivvertrag gilt

**a) räumlich:**

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**b) fachlich:**

für alle Mitgliedsfirmen des obigen Fachverbandes.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und

der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

**c) persönlich:**

für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer, soweit es sich um Angestellte im Sinne des Artikels II, § 1, handelt.

### ARTIKEL II SEG-ZULAGEN

#### § 1 Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind Angestellte im Sinne des § 17 des Rahmenkollektivvertrages (Meister, Steiger bzw. Aufseher), weiters technische Angestellte in Produktionsanlagen, Werkstätten, auf Montagestellen für industrielle, gewerbliche und bauliche Anlagen sowie in Laboratorien und Prüfanstalten, die regelmäßig mehr als 1/3 ihrer monatlichen Normalarbeitszeit in diesen Bereichen tätig sind, soweit der Arbeitgeber des Ange-

stellten gemäß dem für sein Unternehmen (seinen Betrieb) geltenden Arbeiterkollektivvertrag seinen Arbeitern bei Beschäftigung in diesen Bereichen SEG-Zulagen zu bezahlen hat bzw. hätte.

*[gilt ab 1. März 1988. (In der Fassung des KV vom 20. Oktober 1987; siehe die Einführungsbestimmungen zum KV vom 20. Oktober 1987 auf Seite 91.)]*

#### § 2 Definition

**(1) Schmutzzulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Angestellten zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage.

**(2) Erschwerniszulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage.



**(3) Gefahrenzulage:** Für Arbeiten, die infolge schädlicher Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Er-

schütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Angestellten mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage.

### § 3 Höhe der Zulagen

**(1)** Für die Feststellung der allgemein üblichen Arbeitsbedingungen (im Sinne des § 2) sind die allgemein üblichen Arbeitsbedingungen der Arbeiter heranzuziehen. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden, soweit die übrigen Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages einen Zulagenanspruch begründen, nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

**(2)** Die Zulagen gebühren überdies nur, wenn die Arbeit unter Belastung im Sinne des § 2 am Arbeitstag länger als zwei Stunden andauert.

**(3)** Soweit aufgrund der vorangegangenen Bestimmungen ein Anspruch auf eine Zulage besteht, gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage in der Mindesthöhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter vorgesehen ist.

**(4)** Die Höhe der Zulage richtet sich nach der bei gleicher Belastung im Betrieb geltenden Arbeiterregelung, sofern diese die Mindesthöhe nach Abs 3 erreicht. Ist der Grad der Belastung des Angestellten geringer als

die des Arbeiters unter der gleichen Belastungsart, entsteht nur ein entsprechend verringerter bzw wenn die Verringerung des Belastungsgrades einen Zulagenwert ergibt, der unter der kollektivvertraglichen Mindesthöhe läge, überhaupt kein Anspruch.

**(5)** Ist die Zulage für die Arbeiter nicht in festen Beträgen erstellt (sondern zum Beispiel in Prozenten vom Lohn), haben die Angestellten einen Anspruch in der Höhe der in feste Beträge (Euro und Cent) umgerechneten Arbeiterregelung, wobei die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden sind. Diese Umrechnung ist so vorzunehmen, dass die durchschnittliche Zulagenhöhe der unter der gleichen Belastung arbeitenden Arbeitergruppe für jede Belastungsart festgestellt wird. Der so ermittelte Durchschnitt bildet die Zulage für die Angestellten, die unter der gleichen Belastung arbeiten.

**(6)** Über den Personenkreis der Anspruchsberechtigten, über die Zeitdauer und den Grad der Belastung sowie über die Art der Umrechnung im Sinne des Abs 5 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

### § 4 Pauschale

**(1)** Die Abgeltung der Belastung im Sinne des § 2 kann in Form einer Pauschalierung vorgenommen werden. Bei dieser Pauschalierung ist von den regelmäßigen oder in regelmäßigen Abständen wiederkehrenden Arbeitsbelastungen auszugehen. Zur erstmaligen Feststellung des Pauschales ist eine Belastungsbeurteilung vorzunehmen, für die hilfsweise die durchschnittliche Belastung bzw der durchschnittliche Zulagenverdienst des letzten Jahres vor Festsetzung des Pauschales heranzuziehen ist. Bei wesentlichen und dauernden Änderungen der Belastung während dieses Zeitraumes, etwa aufgrund einer neuen Verwendung, ist der Zeitraum ab dieser Veränderung zu berücksichtigen.

**(2)** Das Pauschale ist neu zu errechnen, wenn sich die regelmäßige Belastung ändert, es sei denn, bei Berechnung des Pauschales wurde von vornherein auf die am betreffenden Arbeitsplatz bestehenden unterschiedlichen Belastungen Bedacht genommen. Fällt die Belastung nicht nur vorübergehend weg, entfällt das Pauschale.

**(3)** Innerbetrieblich können für die Durchrechnung andere Durchrechnungszeiträume, etwa drei Kalendermonate vereinbart werden.

## § 5 Arbeitsplatzbewertung

**(1)** Die §§ 1 bis 4 kommen nicht zur Anwendung, wenn im Betrieb für die Angestellten ein Arbeitsplatzbewertungssystem besteht, in dem die Belastungen im Sinne des § 2 bereits abgegolten sind.

**(2)** Besteht nur bei den Arbeitern ein Arbeitsplatzbewertungssystem, in dem die Belastung für SEG be-

rücksichtigt ist, kann durch Betriebsvereinbarung die Übertragung der aufgrund des Bewertungssystems ermittelten Geldsätze für SEG auf die Angestellten vereinbart werden. Liegt keine derartige Betriebsvereinbarung vor, ist die Zulagenhöhe der Angestellten im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages zu ermitteln.

## § 6 Geltendmachung

Die Angestellten haben ihren Anspruch aufgrund einer Zeitaufstellung geltend zu machen bzw nachzuweisen, aus der die Art der Belastung und die genaue Zeitdauer hervorgehen muss. Der Anspruch verfällt, wenn er nicht binnen 6 Monaten nach Beendigung des Monats,

in dem die Belastung eingetreten ist, in Form einer Zeitaufstellung nachgewiesen wird. Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31. 10. 2006 fällig bzw bekannt werden.

*(§ 6 idF 1. November 2006)*

## § 7 Paritätischer Ausschuss

Kommt es aus diesem Zusatzkollektivvertrag zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist vor Anrufung des Einigungsamtes oder Arbeitsgerichtes\* ein paritätischer, aus je drei Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammengesetzter Aus-

schuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Zusatzkollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen ist.

*\* Richtig: Arbeits- und Sozialgericht*

# ARTIKEL III EINFÜHRUNGSVORSCHRIFTEN

## § 1 Anrechnung

**(1)** SEG-Zulagen, die bereits vor In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages bezahlt wurden, sind auf Zulagen im Sinne dieser Bestimmungen anzurechnen. Dies gilt auch für Zulagen oder sonstige neben dem Monatsgehalt gewährte Entgeltsteile, die nicht ausdrücklich als SEG-Zulagen bezeichnet werden, jedoch

ihrem Wesen nach Schmutz, Erschwernis, Gefahren abgelten. Diese Entgeltsteile sind den in Art II, §§ 2 und 3, angeführten Zulagen zuzuordnen.

**(2)** Über die Zuordnung gemäß Abs 1 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

## § 2 Herausrechnung

**(1)** Besteht bei In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages ein Anspruch auf Zulagen, sind diese aus dem vor dem In-Kraft-Treten bezahlten Monats-

entgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen und dieses entsprechend zu kürzen. Diese Herausrechnung ist nicht nur insoweit vorzunehmen, als mündlich oder

schriftlich vereinbart wurde, dass die Belastungen für SEG im Entgelt für die Normalarbeitszeit berücksichtigt sind, sondern auch dann, wenn aus den Umständen des Einzelfalles abzuleiten ist, dass in diesem Entgelt die Belastungen für SEG berücksichtigt sind.

**(2)** Liegt keine derartige Vereinbarung über die Berücksichtigung der Belastungen im Normalentgelt vor, ist die Feststellung im Sinne des Abs 1 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

**(3)** Die Herausrechnung ist vom Arbeitgeber spätes-

tens innerhalb eines Monats nach In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages gegenüber dem Angestellten schriftlich (allenfalls durch Dienstzettel) geltend zu machen. Wird vom Angestellten gegen die Herausrechnung Einspruch erhoben, sind innerbetriebliche Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung zu führen, wobei die Kollektivvertragspartner beigezogen werden können. Kommt es auch hiebei zu keiner Einigung oder Betriebsvereinbarung, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes der paritätische Ausschuss gemäß Art II, § 7, dieses Zusatzkollektivvertrages anzurufen.

## **ARTIKEL IV 13. UND 14. MONATSGEHALT**

Bei Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes im Sinne des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie in der jeweiligen Fassung sind die Zulagen im Sinne dieses Kollektivvertrages mit dem Durch-

schnitt der letzten drei Monate zu berücksichtigen. Innerbetrieblich können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

## **ARTIKEL V GELTUNGSBEGINN**

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am **1. Oktober 1976** in Kraft.

Wien, 8. Juli 1976

**Fachverband der Gas- und  
Wärmeversorgungsunternehmen**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe**

# EINFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN ZUM KV VOM 20. OKTOBER 1987

Art III § 2 ist auf den durch die Änderung des Art II § 1 bewirkten zusätzlichen Umfang an Anspruchsberechtigten mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Zusatzkollektivvertrages als für die Frist für die Geltendmachung der He-

rausrechnung maßgeblich der Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages (1. März 1988) gilt. Dasselbe gilt sinngemäß für die Anwendung der Regelung im Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen vom 8. Juli 1976.

## ZUSATZPROTOKOLL

### zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen

vom 8. Juli 1976, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der

#### **Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

einerseits und dem

Insoweit keine ausdrückliche schriftliche oder mündliche Vereinbarung über die Abgeltung der Belastungen im Normalentgelt bestanden hat und es innerhalb von drei Monaten nach In-Kraft-Treten des Zusatzkollektivvertrages zu keiner betrieblichen Einigung über die Herausrechnung im Sinne des Art III, § 2, und

Wien, 8. Juli 1976

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits.

zu keinem arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt, ist die Hälfte der aufgrund der Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages zustehenden Zulagen aus dem Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen.

**Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe**

# ZUSATZINFORMATION

Um einen Rückblick auf vergangene KV-Erhöhungen und die Mindestgrundgehaltsansprüche zu ermöglichen, sind in diesen Zusatzinformationen die Erhöhungen der Ist-Gehälter sowie die jeweiligen Gehaltsordnungen der letzten Jahre zusammengefasst; vorangestellt ist außerdem nochmals die Gehaltsordnung 2006.

## Mindestgehaltsordnung 2006

gültig ab 1. November 2006

Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter um 2,6 %  
(Verteiloption 2,4 % + 0,5 %)  
Erhöhung der KV-Mindest-Löhne und -gehälter um 2,6 %

in €

BG	Grund- stufe	in €					Vorrückungswerte	
		nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 6 BG-J	nach 9 BG-J	nach 12 BG-J	2, 4 BG-J	6, 9, 12 BG-J
A	1.406,90	1.435,03	1.463,16				28,13	
B	1.422,75	1.451,20	1.479,65	1.493,88	1.508,11	1.522,34	28,45	14,23
C	1.523,22	1.553,68	1.584,14	1.599,38	1.614,62	1.629,86	30,46	15,24
D	1.671,33	1.709,77	1.748,21	1.767,43	1.786,65	1.805,87	38,44	19,22
E	1.893,47	1.937,02	1.980,57	2.002,35	2.024,13	2.045,91	43,55	21,78
F	2.136,78	2.200,88	2.264,98	2.297,03	2.329,08	2.361,13	64,10	32,05
G	2.496,41	2.596,27	2.696,13	2.746,06	2.795,99	2.845,92	99,86	49,93
H	2.750,31	2.860,32	2.970,33	3.025,33	3.080,33	3.135,33	110,01	55,00
I	3.469,60	3.608,39	3.747,18	3.816,57	3.885,96	3.955,35	138,79	69,39
I (M III -15 %)	2.949,16	3.067,13	3.185,10	3.244,08	3.303,06	3.362,04	117,97	58,98
J	3.839,83	3.993,42	4.147,01	4.223,81	4.300,61	4.377,41	153,59	76,80
							<b>2 BG-J</b>	<b>4, 6, 9 BG-J</b>
K	4.865,91	5.060,54	5.157,86	5.255,18	5.352,50		194,63	97,32

## Mindestgehaltsordnung 2005

gültig ab 1. November 2005

**Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter um 3,1 %  
Erhöhung der KV-Mindestlöhne und -gehälter um 3,1 %**

in €

BG	Grund- stufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 6 BG-J	nach 9 BG-J	nach 12 BG-J	Vorrückungswerte	
							2, 4 BG-J	6, 9, 12 BG-J
A	1.371,24	1.398,66	1.426,08				27,42	
B	1.386,69	1.414,42	1.442,15	1.456,02	1.469,89	1.483,76	27,73	13,87
C	1.484,63	1.514,32	1.544,01	1.558,86	1.573,71	1.588,56	29,69	14,85
D	1.628,98	1.666,45	1.703,92	1.722,65	1.741,38	1.760,11	37,47	18,73
E	1.845,48	1.887,93	1.930,38	1.951,61	1.972,84	1.994,07	42,45	21,23
F	2.082,62	2.145,10	2.207,58	2.238,82	2.270,06	2.301,30	62,48	31,24
G	2.433,16	2.530,49	2.627,82	2.676,48	2.725,14	2.773,80	97,33	48,66
H	2.680,61	2.787,83	2.895,05	2.948,66	3.002,27	3.055,88	107,22	53,61
I	3.381,69	3.516,96	3.652,23	3.719,86	3.787,49	3.855,12	135,27	67,63
I (M III -15 %)	2.874,42	2.989,40	3.104,38	3.161,87	3.219,36	3.276,85	114,98	57,49
J	3.742,53	3.892,23	4.041,93	4.116,78	4.191,63	4.266,48	149,70	74,85
							<b>2 BG-J</b>	<b>4, 6, 9 BG-J</b>
K	4.742,61	4.932,31	5.027,16	5.122,01	5.216,86		189,70	94,85

Für bereits vor dem 1. 11. 2005 beschäftigte Arbeitnehmer sind jedoch die Übergangsbestimmungen sowie die individuellen Mindestgehälter zu beachten.

## Individuelle Mindestgrundgehaltstabelle 2005

gültig ab 1. November 2005

**Erhöhung der Ist-Gehälter um 3,1 %**

in €

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen												
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II o.F.	M II m.F.	M III	M IV
1. u 2.	1.371,25	1.505,96	1.814,27	2.375,68	2.613,57	3.363,57	3.699,75	4.728,84	2.134,75	2.456,43	2.602,32	2.841,99	3.188,66
n. 2.	1.432,01	1.575,46	1.908,23	2.498,53	2.748,61	3.540,36	3.894,25	5.092,42	2.134,75	2.456,43	2.602,32	2.996,41	3.366,12
n. 4.	1.492,77	1.644,96	2.002,19	2.621,38	2.883,65	3.717,15	4.088,75	5.456,00	2.206,86	2.591,13	2.707,68	3.150,83	3.543,58
n. 6.		1.714,46	2.096,15	2.744,23	3.018,69	3.893,94	4.283,25	5.819,58	2.278,97	2.725,83	2.813,04	3.305,25	3.721,04
n. 8.		1.783,96	2.190,11	2.867,08	3.153,73	4.070,73	4.477,75	6.183,16	2.351,08	2.860,53	2.918,40	3.459,67	3.898,50
n. 10.		1.853,46	2.284,07	2.989,93	3.288,77	4.247,52	4.672,25		2.423,19	2.995,23	3.023,76	3.614,09	4.075,96
BS	60,76	69,50	93,96	122,85	135,04	176,79	194,50	363,58	72,11	134,70	105,36	154,42	177,46

## Gehaltsordnung 2004

**Gültig ab 1. November 2004**

**Erhöhung der Mindestlöhne und -gehälter um 2,5 %**

**Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter um 2,5 %**

in €

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III	M IV
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.	M III	M IV	
1. u 2.	1.330,03	1.460,68	1.759,73	2.304,24	2.534,98	3.262,42	3.588,52	4.586,65	2.070,57	2.382,57	2.524,08	2.756,53	3.092,79	
n. 2.	1.388,96	1.528,09	1.850,86	2.423,40	2.665,96	3.433,90	3.777,17	4.939,30	2.070,57	2.382,57	2.524,08	2.906,31	3.264,91	
n. 4.	1.447,89	1.595,50	1.941,99	2.542,56	2.796,94	3.605,38	3.965,82	5.291,95	2.140,51	2.513,22	2.626,27	3.056,09	3.437,03	
n. 6.		1.662,91	2.033,12	2.661,72	2.927,92	3.776,86	4.154,47	5.644,60	2.210,45	2.643,87	2.728,46	3.205,87	3.609,15	
n. 8.		1.730,32	2.124,25	2.780,88	3.058,90	3.948,34	4.343,12	5.997,25	2.280,39	2.774,52	2.830,65	3.355,65	3.781,27	
n. 10.		1.797,73	2.215,38	2.900,04	3.189,88	4.119,82	4.531,77		2.350,33	2.905,17	2.932,84	3.505,43	3.953,39	
BS	58,93	67,41	91,13	119,16	130,98	171,48	188,65	352,65	69,94	130,65	102,19	149,78	172,12	

## Gehaltsordnung 2003

**Erhöhung der IST-Gehälter um 2,1 %, mindestens € 35,-**

**Gültig ab 1. November 2003**

in EURO

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III	M IV
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.	M III	M IV	
1. u 2.	1.297,60	1.425,04	1.716,80	2.248,05	2.473,16	3.182,84	3.500,99	4.474,78	2.020,08	2.324,47	2.462,51	2.689,29	3.017,37	
n. 2.	1.355,09	1.490,81	1.805,71	2.364,30	2.601,04	3.350,14	3.685,04	4.818,83	2.020,08	2.324,47	2.462,51	2.835,42	3.185,29	
n. 4.	1.412,58	1.556,58	1.894,62	2.480,55	2.728,92	3.517,44	3.869,09	5.162,88	2.088,31	2.451,93	2.562,21	2.981,55	3.353,21	
n. 6.		1.622,35	1.983,53	2.596,80	2.856,80	3.684,74	4.053,14	5.506,93	2.156,54	2.579,39	2.661,91	3.127,68	3.521,13	
n. 8.		1.688,12	2.072,44	2.713,05	2.984,68	3.852,04	4.237,19	5.850,98	2.224,77	2.706,85	2.761,61	3.273,81	3.689,05	
n. 10.		1.753,89	2.161,35	2.829,30	3.112,56	4.019,34	4.421,24		2.293,00	2.834,31	2.861,31	3.419,94	3.856,97	
BS	57,49	65,77	88,91	116,25	127,88	167,30	184,05	344,05	68,23	127,46	99,70	146,13	167,92	

## Gehaltsordnung 2002

**Erhöhung der IST-Gehälter um 2,2 %**

**Gültig ab 1. November 2002**

in EURO

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III	M IV
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.	M III	M IV	
1. u 2.	1.270,91	1.395,72	1.681,50	2.201,81	2.422,29	3.117,37	3.428,99	4.382,75	1.978,52	2.276,65	2.411,86	2.633,99	2.955,30	
n. 2.	1.327,22	1.460,14	1.768,58	2.315,67	2.547,54	3.281,23	3.609,25	4.719,72	1.978,52	2.276,65	2.411,86	2.777,11	3.119,77	
n. 4.	1.383,53	1.524,56	1.855,66	2.429,53	2.672,79	3.445,09	3.789,51	5.056,69	2.045,35	2.401,49	2.509,51	2.920,23	3.284,24	
n. 6.		1.588,98	1.942,74	2.543,39	2.798,04	3.608,95	3.969,77	5.393,66	2.112,18	2.526,33	2.607,16	3.063,35	3.448,71	
n. 8.		1.653,40	2.029,82	2.657,25	2.923,29	3.772,81	4.150,03	5.730,63	2.179,01	2.651,17	2.704,81	3.206,47	3.613,18	
n. 10.		1.717,82	2.116,90	2.771,11	3.048,54	3.936,67	4.330,29		2.245,84	2.776,01	2.802,46	3.349,59	3.777,65	
BS	56,31	64,42	87,08	113,86	125,25	163,86	180,26	336,97	66,83	124,84	97,65	143,12	164,47	

## Gehaltsordnung 2001

**Erhöhung der IST-Gehälter um 2,9 %, mindestens ATS 600,-**

**Gültig ab 1. November 2001**

**in EURO**

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III	M IV	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.				
l. u 2.	1.242,33	1.364,34	1.643,69	2.152,31	2.367,82	3.047,28	3.351,91	4.284,22	1.934,05	2.225,45	2.357,64	2.574,78	2.888,87		
n. 2.	1.298,04	1.427,64	1.729,22	2.264,14	2.490,75	3.208,21	3.528,94	4.614,98	1.934,05	2.225,45	2.357,64	2.715,32	3.050,36		
n. 4.	1.353,75	1.490,94	1.814,75	2.375,97	2.613,68	3.369,14	3.705,97	4.945,74	1.999,91	2.348,15	2.453,76	2.855,86	3.211,85		
n. 6.		1.554,24	1.900,28	2.487,80	2.736,61	3.530,07	3.883,00	5.276,50	2.065,77	2.470,85	2.549,88	2.996,40	3.373,34		
n. 8.		1.617,54	1.985,81	2.599,63	2.859,47	3.691,00	4.060,03	5.607,26	2.131,63	2.593,55	2.646,00	3.136,94	3.534,83		
n. 10.		1.680,84	2.071,34	2.711,46	2.982,93	3.851,93	4.237,06		2.197,49	2.716,25	2.742,12	3.277,48	3.696,32		
BS	55,71	63,30	85,53	111,83	122,93	160,93	177,03	330,76	65,86	122,70	96,12	140,54	161,49		

## Umrechnungstabelle zur Gehaltsordnung – ATS

**Umrechnungstabelle von 1. November bis 31. Dezember 2001**

Für jene Betriebe, die nicht mit 1. 11. 2001 auf EURO umstellen, wird für die Monate November und Dezember 2001 unten stehende Aufstellung der neuen Beträge in ATS unter Anwendung der EURO-Verordnung herausgegeben.

**in ATS**

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III	M IV	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.				
l. u 2.	17.094,83	18.773,73	22.617,67	29.616,43	32.581,91	41.931,49	46.123,29	58.952,15	26.613,11	30.622,86	32.441,83	35.429,75	39.751,72		
n. 2.	17.861,42	19.644,75	23.794,59	31.155,25	34.273,47	44.145,93	48.559,27	63.503,51	26.613,11	30.622,86	32.441,83	37.363,62	41.973,87		
n. 4.	18.628,01	20.515,78	24.971,50	32.694,06	35.965,02	46.360,38	50.995,26	68.054,87	27.519,36	32.311,25	33.764,47	39.297,49	44.196,02		
n. 6.		21.386,81	26.148,42	34.232,87	37.656,57	48.574,82	53.431,24	72.606,22	28.425,61	33.999,64	35.087,11	41.231,36	46.418,17		
n. 8.		22.257,84	27.325,34	35.771,69	39.348,13	50.789,27	55.867,23	77.157,58	29.331,87	35.688,03	36.409,75	43.165,24	48.640,32		
n. 10.		23.128,86	28.502,26	37.310,50	41.039,68	53.003,71	58.303,22		30.238,12	37.376,41	37.732,39	45.099,11	50.862,47		



## Gehaltsordnung 2000

**Erhöhung der IST-Gehälter um 3,4 %, mindestens ATS 650,- (VOP: 3,2 % + 0,5 %)  
Erhöhung der KV-Gehälter um 3,7 %**

**Gültig ab 1. November 2000**

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen								M II	M II	M III	M IV	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.	M III	M IV
l. u 2.	16.597	18.227	21.959	28.754	31.633	40.710	44.780	5.7235	25.838	29.731	31.497	34.398	38.594
n. 2.	17.350	19.077	23.107	30.255	33.283	42.870	47.156	6.1672	25.838	29.731	31.497	36.284	40.761
n. 4.	18.103	19.927	24.255	31.756	34.933	45.030	49.532	6.6109	26.725	31.379	32.790	38.170	42.928
n. 6.		20.777	25.403	33.257	36.583	47.190	51.908	7.0546	27.612	33.027	34.083	40.056	45.095
n. 8.		21.627	26.551	34.758	38.233	49.350	54.284	7.4983	28.499	34.675	35.376	41.942	47.262
n. 10.		22.477	27.699	36.259	39.883	51.510	56.660		29.386	36.323	36.669	43.828	49.429
BS	753	850	1.148	1.501	1.650	2.160	2.376	4.437	887	1.648	1.293	1.886	2.167

## Gehaltsordnung 1999

**Erhöhung der IST-Gehälter um 1,9 % (VOP: 1,7 %, + 0,5 %)  
Erhöhung der KV-Gehälter um 2,4 %**

**gültig ab 1. November 1999**

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen								M II	M II	M III	M IV	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.	M III	M IV
l. u 2.	16.005	17.576	21.176	27.729	30.505	39.257	43.183	55.192	24.917	28.671	30.373	33.170	37.216
n. 2.	16.731	18.396	22.283	29.176	32.096	41.340	45.474	59.471	24.917	28.671	30.373	34.989	39.306
n. 4.	17.457	19.216	23.390	30.623	33.687	43.423	47.765	63.750	25.772	30.260	31.620	36.808	41.396
n. 6.		20.036	24.497	32.070	35.278	45.506	50.056	68.029	26.627	31.849	32.867	38.627	43.486
n. 8.		20.856	25.604	33.517	36.869	47.589	52.347	72.308	27.482	33.438	34.114	40.446	45.576
n. 10.		21.676	26.711	34.964	38.460	49.672	54.638		28.337	35.027	35.361	42.265	47.666
BS	726	820	1.107	1.447	1.591	2.083	2.291	4.279	855	1.589	1.247	1.819	2.090

## Gehaltsordnung 1998

**Erhöhung der IST-Gehälter um 2,9 % (VOP: 2,7 %, + 0,5 %)**

**Erhöhungen der KV-Gehälter um 3,7 %**

**gültig ab 1. November 1998**

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen								M II	M II	M III	M IV	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.	M III	M IV
1. u 2.	15.630	17.163	20.680	27.080	29.789	38.338	42.172	53.897	24.333	27.998	29.660	32.394	36.344
n. 2	16.339	17.964	21.761	28.493	31.343	40.372	44.409	58.076	24.333	27.998	29.660	34.170	38.385
n. 4	17.048	18.765	22.842	29.906	32.897	42.406	46.646	62.255	25.168	29.550	30.878	35.946	40.426
n. 6		19.566	23.923	31.319	34.451	44.440	48.883	66.434	26.003	31.102	32.096	37.722	42.467
n. 8		20.367	25.004	32.732	36.005	46.474	51.120	70.613	26.838	32.654	33.314	39.498	44.508
n. 10		21.168	26.085	34.145	37.559	48.508	53.357		27.673	34.206	34.532	41.274	46.549
BS	709	801	1.081	1.413	1.554	2.034	2.237	4.179	835	1.552	1.218	1.776	2.041

## Gehaltsordnung 1997

**Erhöhung der IST-Gehälter um 2,1 % (VOP: 1,9 %, + 0,5 %)**

**Erhöhungen der KV-Gehälter um 2,7 %**

**gültig ab 1. November 1997**

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen								M II	M II	M III	M IV	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.	M III	M IV
1. u 2.	15.072	16.552	19.943	26.113	28.725	36.971	40.668	51.974	23.466	26.998	28.603	31.237	35.048
n. 2	15.756	17.324	20.985	27.476	30.224	38.932	42.825	56.004	23.466	26.998	28.603	32.950	37.016
n. 4	16.440	18.096	22.027	28.839	31.723	40.893	44.982	60.034	24.271	28.495	29.777	34.663	38.984
n. 6		18.868	23.069	30.202	33.222	42.854	47.139	64.064	25.076	29.992	30.951	36.376	40.952
n. 8		19.640	24.111	31.565	34.721	44.815	49.296	68.094	25.881	31.489	32.125	38.089	42.920
n. 10		20.412	25.153	32.928	36.220	46.776	51.453		26.686	32.986	33.299	39.802	44.888
BS	684	772	1.042	1.363	1.499	1.961	2.157	4.030	805	1.497	1.174	1.713	1.968

## Gehaltsordnung 1. Mai 1997

**gültig ab 1. Mai 1997**

### Verwendungsgruppen

Verwendungs- gruppen- jahre	Verwendungsgruppen								M II	M II	M III	M IV	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.	M III	M IV
1. u 2.	14.676	16.116	19.418	25.427	27.969	36.000	39.600	50.608	22.848	26.287	27.852	30.416	34.128
n. 2	15.342	16.868	20.433	26.754	29.429	37.909	41.700	54.532	22.848	26.287	27.852	32.084	36.044
n. 4	16.008	17.620	21.448	28.081	30.889	39.818	43.800	58.456	23.632	27.745	28.995	33.752	37.960
n. 6		18.372	22.463	29.408	32.349	41.727	45.900	62.380	24.416	29.203	30.138	35.420	39.876
n. 8		19.124	23.478	30.735	33.809	43.636	48.000	66.304	25.200	30.661	31.281	37.088	41.792
n. 10		19.876	24.493	32.062	35.269	45.545	50.100		25.984	32.119	32.424	38.756	43.708
BS	666	752	1.015	1.327	1.460	1.909	2.100	3.924	784	1.458	1.143	1.668	1.916

## SACHREGISTER

### A

Abfertigung  
bei Alterspension 38  
bei Altersteilzeit 34  
bei Austritt nach Entbindung 39  
bei vorzeitiger Alterspension 39  
Berücksichtigung von  
ArbeiterInnenvordienstzeiten 41, 69  
im Todesfall 40, 69  
Teilzeitbeschäftigte 43, 70  
Wechsel in das System der „Abfertigung neu“ 40  
All-in-Vereinbarungen (Pauschalentlohnungsvereinbarungen) 68  
Altersteilzeit 34  
Anrechnung  
von ArbeiterInnenvordienstzeiten 40  
von Mittelschulstudien 38  
ArbeiterInnenvordienstzeiten  
Anrechnung bei Abfertigung 41, 69  
bei Krankengeldanspruch 40  
Arbeitsunfall 15  
Arbeitszeit  
am 24. und 31. Dezember 32  
an Feiertagen 36  
Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen 29  
für Jugendliche 30  
mehrschichtige oder kontinuierliche  
Arbeitsweise 31  
wöchentliche Normalarbeitszeit 29  
Aus- und Weiterbildung 68, 78  
Ausbildungskosten 45

### B

Befristete Dienstverhältnisse 44  
Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes 10  
Beschäftigungsgruppen 7, 45  
Anrechnung von Vordienstzeiten 48  
Beschäftigungsgruppendifinitionen 46  
Beschäftigungsgruppenjahre 48  
Betriebsvereinbarungen und  
Sondervereinbarungen 12, 13, 16, 29, 31, 34, 40, 42, 43, 44, 45, 48, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 61, 62, 63, 67, 73, 74, 78, 85, 88, 89, 90  
Betriebszugehörigkeit 46  
Biennalsprung 23, 24, 62  
Bildschirmarbeit 55, 79  
Bildungskarenz 67  
Brille für Bildschirmarbeit 55

### D

Diensterfindungen 45  
Dienstjubiläen 39, 55, 56  
Dienstverhinderung 15, 29  
Freizeit bei Dienstverhinderung 37, 69  
Dienstzettel 13, 25, 33, 46, 55, 63, 90  
für Telearbeit 77

Muster gemäß § 71  
Muster gemäß § 2 AVRAG 73  
Übergangsdienstzettel für Angestellte 65, 75

### E

Eheschließung 37  
Einstellungsbeschränkungen 56  
Elternkarenz 11, 39, 48, 56  
Entgelt 8, 9, 12, 13, 16, 20, 25, 30, 32, 34, 35, 36, 37, 43, 44, 46, 47, 67, 69, 70, 73, 89, 90, 91  
Entgeltfortzahlung 31, 39, 40  
Entlohnung 45  
Erreichbarkeit / Ruferrreichbarkeit 12

### F

Fachverbandsverhandlungen 57  
Familienheimfahrt 15  
Feiertage (gesetzliche) 69  
Frühwarnsystem 79

### G

Gehaltsordnung 8, 49, 92  
Geltungsbeginn 21, 26, 82, 86, 90  
Geltungsbereich 6, 19, 28, 80, 84, 87  
Geltungsdauer 7, 28, 86  
Günstigkeitsklausel und Aufhebung von  
Vorschriften 16, 17, 57, 85

### H

Heimaufenthalte 38

### I

integrative Berufsausbildung 53, 54  
Ist-Gehaltserhöhung 48

### K

Karenzurlaub (Elternkarenz) 11, 39, 48, 56  
Kilometergeld 84  
Krankenurlaube 38  
Kündigung 30, 31, 39, 40, 73

### L

Lehrlinge 32, 41, 42, 53, 54, 63, 81  
Behaltepflcht 44  
Lehrlingsentschädigung 53

### M

Mehrarbeit 12, 21, 29, 30, 33, 35, 36, 68, 77, 80  
Mindestgehaltstabelle 49  
Mindestgrundgehälter 20, 45, 54  
Mindestgehaltstabelle 8  
Mindestgrundgehälter bei Teilzeitbeschäftigung 53

### N

Nachtarbeit / Nachtarbeitszulage 33, 37  
Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin 37

## SACHREGISTER

### P

Praktikanten  
Ferialpraktikanten 54  
Pflichtpraktikanten 28, 54  
Volontäre 6, 28, 56  
Prüfungsvorbereitung – Freizeit 38

### R

Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigungen  
Aufwandsentschädigung 9, 14  
Auslandsdienstreisen 13, 14, 15, 16  
Fahrtvergütung 8  
Heimfahrten (Inland) 11  
Lenkzeitvergütung 9  
Messegelder 12  
Reisedauer 8  
Reisezeitvergütung 9  
sonstige Reiseaufwendungen 9  
Tag- und Übernachtungsgeld 9  
Überstundenvergütung für Reisezeit 10  
Vergütung für Reisezeiten 15  
Versicherungen 15, 16

### S

Schichtplan 31  
Schichtzulage (Nachtarbeit) 37  
Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten 57  
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG) 43, 87, 88  
Sondervereinbarungen  
Siehe Betriebsvereinbarungen  
Sonntagsarbeit 36  
Studienzeiten-Anrechnung  
für Urlaub 38

### T

Teilzeitbeschäftigte

Abfertigung 43, 70  
Mindestgrundgehalt 49, 53  
Teilzeitbeschäftigung – 13. und 14. Gehalt 43  
Telearbeit 55, 77, 78  
Todesfall  
Abfertigung, Gehaltszahlung 40, 69  
Freizeit 37  
Trennungskostenentschädigung 10–11

### U

Übergangsbestimmungen 1996 23  
Überstunden 10, 13, 15, 29, 30, 31, 32, 34, 35–36, 44, 81  
Überstundenpauschalien 21, 36  
Umstufung 25, 48, 50, 62  
Urlaub 11, 33, 35  
Anrechnung von Studienzeiten 38  
Urlaubsentgelt 44  
Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt) 42, 43, 49

### V

Verbesserungsvorschläge 45  
Verfall von Ansprüchen 16, 17, 85, 89  
Verteilungsvolumen 7, 45, 50, 51, 52, 60  
Volontäre 6, 28, 56  
Vorrückung 13, 23, 24, 25, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 59, 60, 61, 62, 63, 65

### W

Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt) 41, 42, 43, 49  
Wohnungswechsel 37

### Z

Zeitausgleich 29, 30, 31, 32, 33  
Zeitvorrückung  
Siehe Vorrückung

## **HINWEIS:**

*Trotz mehrmaliger genauer Überarbeitung der gegenständlichen Kollektivverträge können Fehler nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden; rechtsverbindlich sind daher weiterhin die hinterlegten Kollektivverträge im Vollwortlaut.*

**Als Service bieten wir Ihnen  
den Kollektivvertrag für Angestellte der  
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen  
als Datei zum Download an.**

Folgende Dateien stehen für Sie  
auf unserer Homepage bereit:

- 1.** Kollektivvertrag für Angestellte der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen mit Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie und Zusatzkollektivvertrag;

Stand 1. November 2006

[http://www.gaswaerme.at/kv\\_2006.pdf](http://www.gaswaerme.at/kv_2006.pdf)

- 2.** Erläuterungen zum einheitlichen Entgeltsystem (EES) für Arbeiter und Angestellte



---

Fachverband der Gas- und  
Wärmeversorgungsunternehmen

---

A-1010 Wien, Schuberting 14  
Telefon: (01) 513 15 88-0  
Telefax: (01) 513 15 88-25  
e-mail: [office@gaswaerme.at](mailto:office@gaswaerme.at)  
[www.gaswaerme.at](http://www.gaswaerme.at)

---