

KOLLEKTIVVERTRAG über die Erhöhung der Ist-Gehälter 2003

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem **Fachverband der Glasindustrie** 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 des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragsschließenden 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;

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 Istgehälter

1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der Angestellten - bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - ist mit Wirkung **ab 1. November 2003 um 1,7 %** zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2003.

2) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich der vor dem 1. November 2003 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.

3) Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2003 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.

4) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.



III. Mindestgrundgehälter

1) Die ab 1. November 2003 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Art. II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. November 2003 geltenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 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.



IV. Überstundenpauschalien

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



V. Rahmenrechtliche Änderungen

1) § 5 a Altersteilzeit erhält folgende Fassung:

Absatz 1 lautet:

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37 b AMSG (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 01. 12. 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. 03. 2001 vereinbart haben.

In Absatz 2 a wird nach „gebührenden“ eingefügt: „(bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004: durchschnittlichen)“.

Protokollanmerkung zu § 5a

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 5a aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden.

2) § 9 b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. 2 EKUG und Abfertigung nach Entbindung (§ 23 a AngG) erhält folgende Fassung:

Es wird folgender Absatz angefügt:

Widerspricht der Dienstgeber dem schriftlichen Wunsch von DienstnehmerInnen, eine hinsichtlich ihrer Dauer über die im MSchG bzw. VKG vorgesehenen Fristen hinausgehende Karenzierung oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, nicht innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt des Kindes, so endet der Kündigungsschutz 4 Wochen nach Ablauf der verlängerten Karenzierung oder Elternteilzeit. Dieser erweiterte Kündigungsschutz endet spätestens mit Vollendung des 31. Lebensmonates des Kindes, bei Teilung des Karenzurlaubes mit Vollendung des 37. Lebensmonats des Kindes. Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 29.2.2004 beginnen.

3) Gemeinsame Erklärung zu Aus- und Weiterbildung:

Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und

Weißbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.



VI. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung 1. November 2003 in Kraft.

