

# Kollektivvertrag für Angestellte in der Papierindustrie

gültig ab 1.11.2003

## § 1. Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen 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 Mitgliedsfirmen nachstehender Fachverbände: Fachverband der Bergwerke und der eisenerzeugenden Industrie, Fachverband der Stein- und keramischen Industrie, Fachverband der Glasindustrie, Fachverband der Chemischen Industrie, Fachverband der Papierindustrie, Fachverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, Fachverband der Sägeindustrie\*, Fachverband der Holzverarbeitenden Industrie\*, Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (ausgenommen die Austria Tabakwerke Aktiengesellschaft, vormals Österreichische Tabakregie, und deren Tochtergesellschaften), Fachverband der Ledererzeugenden Industrie, Fachverband der Lederverarbeitenden Industrie, Fachverband der Gießereiindustrie, Fachverband der Metallindustrie, Fachverband der Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fachverband der Fahrzeugindustrie, Fachverband der Eisen- und Metallwarenindustrie, ausgenommen die Münze Österreich AG, Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie, Fachverband der Textilindustrie, Fachverband der Bekleidungsindustrie;

**persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten auf Grund 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 § 18 a. Volontäre sind Personen, die zum Zweck 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;

c) für Filialleiter und Filialleiterinnen, Kassiere und Kassierinnen in Selbstbedienungsläden sowie sonstige Verkaufsgestellte der Molkereien.

### **§ 3. Geltungsdauer**

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. November 1991 in Kraft.

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum von 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 (§ 19 Abs. 3) 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 (§ 18) 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 (in der für den Fachverband der Papierindustrie geltenden Fassung\*)**

(1) Vorbehaltlich der Regelung in Absatz 1a beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit ausschließlich der Pausen 38 Stunden. In Betrieben, in denen für die ArbeiterInnen über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

(1a) Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmer, die im Durchfahrbetrieb in vollkontinuierlicher Arbeitsweise beschäftigt sind, 36 Stunden. Unter einem Durchfahrbetrieb im Sinne dieses Kollektivvertrages wird jene Arbeitsweise verstanden, bei der grundsätzlich werk-, sonn- und feiertags durchlaufend nach einem Schichtplan im vollkontinuierlichen Wechselschichtbetrieb gearbeitet wird.

(1b) In Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, in denen im Durchfahrbetrieb im obigen Sinn am 1. 1. 1999 eine Normalarbeitszeit von mehr als 36 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt vorgesehen ist, müssen die Verhandlungen über die Einführung der 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb bis zum 31. 12. 2001 abgeschlossen sein und muss diese mit 1. 1. 2002 in Kraft treten. Sollte aus betrieblichen Gründen eine zusätzliche Übergangsfrist erforderlich sein, ist die Zustimmung des Betriebsrats notwendig. Die Übergangsfrist beträgt maximal 6 Monate. In der Pappenindustrie beträgt diese Übergangsfrist maximal 12 Monate.

(1c) Im Sinne des § 12 AZG beträgt die ununterbrochene Ruhezeit für Arbeitnehmer mindestens 10 Stunden.

(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 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.\*\*

(2 a)\*\*\* 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 § 4 a 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.

(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. Der Antritt bedarf lediglich der vorherigen Mitteilung an den Arbeitgeber. Ist die Konsumation des Zeitausgleiches 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 Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs ist die über 38 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu bezahlen.

(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 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 36 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Angestellten zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist

nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 3 erfolgt.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltsteile (z. B. 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 zuviel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde.

(5) Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist auf Grund 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 rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung mittels eingeschriebenen Briefes an die Kollektivvertragspartner übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.

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.

Soweit nicht Gründe im Sinne des § 20 AZG vorliegen, bedarf eine Arbeitsleistung an im Schichtplan festgelegten Freizeittagen der Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers und, soweit es sich nicht um den Tausch von Schichten handelt, der Zustimmung des Betriebsrates.

Die Ansprüche nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz (NSchG) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

(6) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

(7) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs. 1 bis 5 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs. 6 in Frage kommen, gilt für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

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

(9) Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Gilt für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher Frühschluss oder ein erst nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen, die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

(10) Die Verteilung der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum, die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.

Im Sinne des § 11 Abs. 2 des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.



#### **§ 4 a. Mehrarbeit im Durchfahrbetrieb (in der für den Fachverband der Papierindustrie geltenden Fassung\*)**

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchfahrbetrieb gemäß § 4 Abs. 1a (bei bisher 38 Stunden Normalarbeitszeit 2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit.

Diese Mehrarbeit ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 5.

Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

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

Die Bestimmungen über die zuschlagsfreie Mehrarbeit gelten bis 31. 12. 2001.

Ab 1. 1. 2002 erfolgt eine Abgeltung von Mehrarbeit in Form von Zeitausgleich im Ausmaß 1:1. Sofern eine Abgeltung in Form von Zeitausgleich vom Arbeitgeber nicht innerhalb von 6 Monaten ab Ende des Monats, in dem die Leistung erfolgte, für den Arbeitnehmer zumutbar angeboten wird, ist diese Mehrarbeit mit einem Zuschlag von 50 % in Zeit oder Geld zu vergüten.



#### **§ 4 b Altersteilzeit (in der für den Fachverband der Papierindustrie geltenden Fassung)**

Die Kollektivvertragsparteien begrüßen die gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit als Instrument zur Vermeidung von Altersarbeitslosigkeit und als Beitrag zur Beschäftigungssicherung älterer ArbeitnehmerInnen.

Die Unternehmen stimmen zu, sofern die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen vorliegen, dem Wunsch des Antragstellers nach einer Altersteilzeitvereinbarung zu entsprechen.

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i.d.Fg. BGBl I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Altersteilzeit kann bis längstens 31. 12. 2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. 12. 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31. 3. 2001 vereinbaren.

(2a) 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 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 (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

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

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

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



## **§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit (in der für den Fachverband der Papierindustrie geltenden Fassung\*)**

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1 und Abs. 1a) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die zuschlagsfreie Mehrarbeit im Durchfahrbetrieb gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit 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 5 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4 a überschritten wird.

(2) In jenen Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, in denen gemäß § 4 Abs. 1 die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden beträgt bzw. im Durchfahrbetrieb die Übergangsregelung gemäß § 4 Abs. 1b zur Anwendung kommt, beträgt der Stundenteiler für die Überstundenvergütung, die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für die Vergütung einer zuschlagsfreien Mehrarbeitsstunde gemäß § 4a 1/142 des Monatsgehalts. Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 165 zu teilen.

Bei Arbeitnehmern, deren durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 1a 36 Stunden beträgt, ist für die Überstundenvergütung, für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit als Stundenteiler 1/134 des Monatsgehalts heranzuziehen. Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 156 zu teilen.

Für Betriebe bzw. Betriebsabteilungen, die nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb (§ 4 Abs. 1b) einführen, gilt für die Berechnung der Überstundenvergütung, der Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der

Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ebenfalls der Stundenteiler 134 bzw. für die Berechnung der Normalarbeitsstunde der Stundenteiler 156.

Wird nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb (§ 4 Abs. 1b) etappenweise eingeführt, so ist der Stundenteiler entsprechend anzupassen.

Verwenden Betriebe, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrags die 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb bereits eingeführt haben, einen für den Betrieb günstigeren Stundenteiler, so ist dieser bis 31. 12. 2001 aufrecht.

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

(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 Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 150 Prozent.\* Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die ArbeiterInnen 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 ArbeiterInnen vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsgehalt für jede Arbeitsstunde bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden 1/142 bzw. von 36 Stunden 1/134 (§ 5 Abs. 2) des Monatsgehalts. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %\*.

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 Abs. 9 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 Prozent ohne Grundvergütung.

Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs. 9 zweiter Satz nach der für die ArbeiterInnen geltenden Regelung richtet, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 Prozent ohne Grundvergütung. Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 Prozent 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 Prozent 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 neueingetretene 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.

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

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.

(Der zweite Satz gilt für den Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie, ergänzend zu den Kollektivverträgen über Arbeitszeit der Fachverbände Bergwerke und eisenerzeugende Industrie, Stein- und keramische Industrie, Glasindustrie, Chemische Industrie, Papierindustrie, Papier und Pappe verarbeitende Industrie, Gießereindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen, für diese Fachverbände.)

Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 19. Juni 1986

Artikel III Urlaubsanspruch bei vollkontinuierlicher Arbeitsweise

Änderung des Kollektivvertrages vom 19. Juni 1986

Die Anpassung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes an die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise ist wie folgt vorzunehmen:

a) Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage; Arbeitstage sind jene Kalendertage – ausgenommen gesetzliche Feiertage –, an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist; demgemäß sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Andererseits gelten schichtfreie Werkstage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage.

Der Urlaubsanspruch jener Arbeitnehmer, die in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen im Durchfahrbetrieb gemäß § 4 Abs. 1b beschäftigt sind, beträgt bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden 29 bzw. 35 Arbeitstage, bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden bzw. wo gemäß § 4 Abs. 1b ab 1. 1999 36 Stunden pro Woche eingeführt werden 28 bzw. 32 Arbeitstage, entsprechend den Anwartschaften des Urlaubsgesetzes.

Wird nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb (§ 4 Abs. 1b) etappenweise eingeführt, so ist der Urlaubsanspruch entsprechend anzupassen.

Haben Betriebe, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages die 36-Stunden-Woche bereits eingeführt haben, einen kürzeren Urlaubsanspruch für die im Durchfahrbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer vereinbart, so bleibt dieser bis 31. 12. 2001 aufrecht.

Artikel IV Gehaltsausgleich

(1) Der tatsächliche Monatsgehalt bzw. die monatliche Lehrlingsentschädigung bleibt für die Arbeitnehmer jener Betriebe unverändert, die gemäß § 4 Abs. 1b nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags einen Durchfahrbetrieb mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 36 Stunden einführen. Dieselbe Regelung gilt für den Fall einer etappenweisen Einführung der 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb. Ein darüber hinausgehender Ausgleich bei Zulagen und Zuschlägen (z.B. bei Schicht-, Sonn- und

Feiertagszuschlägen) erfolgt nicht. In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltsbestandteile, wie Zulagen, Zuschläge etc. bleiben unverändert.

(2) Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei Einführung der 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb gemäß § 4 Abs. 1b (bei bisher 38 Stunden Normalarbeitszeit 2 Stunden pro Woche) § 4a. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a aufgrund der vereinbarten Stunden und des neuen Teilers gemäß § 5 Abs. 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

(3) Ein betrieblich vereinbarter Gehaltsausgleich in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages eine durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 36 Stunden für Arbeitnehmer im Durchfahrbetrieb eingeführt haben, bleibt unberührt.

(4) Vereinbarungen über Provisionen bleiben unberührt.

(5) Vereinbarungen über variable Prämien: Vereinbarungen über variable Prämien, das sind Prämien, deren Ausmaß von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängig ist und die neben dem Zeitlohn gewährt werden, bleiben unberührt. Sie sind nur in jenen Fällen, in denen bei gleich bleibender wöchentlicher Leistung wegen der eintretenden Verkürzung der Arbeitszeit eine Minderung des Prämienverdienstes eintreten würde, zu modifizieren. Produktionsabhängige Prämien sind dann zu modifizieren, wenn durch die Arbeitszeitverkürzung eine Produktionsminderung eintritt.

(6) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepaßt. In jenen Fällen, wo keine einvernehmliche Regelung einer Verkürzung der Arbeitszeit zustande kommt oder sich eine solche Verkürzung nicht aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ergibt, ist der Monatsbezug der Teilzeitbeschäftigten um 5,26 Prozent zu erhöhen.

#### Artikel V Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1999 in Kraft.

#### Artikel VI Einführungsbestimmungen

Die Neufestlegung der Normalarbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 4 Abs. 10 des Rahmenkollektivvertrages vorzunehmen. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages betreffend Arbeitszeitverkürzung stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 38 bzw. 36 Stunden (§ 4 Abs. 1, 1a und 1b) sowie durch den Gehaltsausgleich gemäß Art. IV abgegolten.

Wien, am 4. Dezember 1998

## § 6. Nachtarbeit

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

## § 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 beziehungsweise Lebensgefährtin 2 Tage
- 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 Kindes bzw. Elternteiles 3 Tage
- h) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern, die mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebten 3 Tage  
lebte der Verstorbene mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt 1 Tag
- i) beim Tod von Enkelkindern, Geschwistern der Ehegatten, Ehegatten der Geschwister, Geschwister der Eltern, Kindern der Geschwister, die mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebten 3 Tage

lebte der Verstorbene mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt

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.\*



#### **§ 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 bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

(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 facheinschlägigen 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 zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.

Für die Fachverbände Sägeindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. Mai 2000), Holzverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2000), Ledererzeugende Industrie, Lederverarbeitende Industrie, Bekleidungsindustrie, Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2000) gilt der erste Satz in folgender Fassung:

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule 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 zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.

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)\* Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. 4. 1996), Holzverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. 3. 1996), Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. 6. 1995), Lederverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt für Schuhindustrie ab 1. 8. 1997, für Lederwarenindustrie ab 1. 1. 1998), Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. 4. 1995), Bekleidungsindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. 2. 1996).

HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 16 ff. Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl. 512/94 sich bei gegebenem betrieblichen 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.



### **§ 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 § 23 a Abs. 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen:

An Stelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23 a 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 auf Grund 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.



### **§ 9 a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253 b 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 § 253 b ASVG selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23 a 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 fünfjährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser fünfjährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der Dienstgeber auf Grund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung auf Grund 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 auf Grund 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.



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

(1) Gilt nicht für folgende Fachverbände: Holzindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)  
Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001) Bekleidungsindustrie Ledererzeugende Industrie Lederverarbeitende Industrie

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 zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23 a 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.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1. 11. 2000 (für den Fachverband der Textilindustrie ab dem 1. 4. 2001, für den Fachverband der Holzindustrie ab dem 1. 4. 2001). Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 10. 2000 (für den Fachverband der Textilindustrie bis 31. 3. 2001, für den Fachverband der Holzindustrie bis 31. 3. 2001) geltenden Fassung des § 9 b

bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

(1a) Für die Fachverbände

Textilindustrie (hinsichtlich der Anrechnung über 10 Monate hinaus für nach dem 31. 3. 1998 angetretene Karenzurlaube, Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)

Ledererzeugende Industrie (ab 1. 8. 1997) Lederverarbeitende Industrie, Verband der Schuhindustrie (ab 1. 8. 1997) Lederverarbeitende Industrie (ab 1. 1. 1998) gilt folgende Regelung:

Der erste Karenzurlaub innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15 ff. MSchG bzw. § 2 EKUG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer voll, für die Bemessung der Höhe der Abfertigung bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten, angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei ein Karenzurlaub im obigen Sinne einzurechnen ist.

Für den Fachverband der Bekleidungsindustrie gilt folgende Regelung:

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15 ff. MSchG bzw. § 2 EKUG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet.

(2) Gilt für folgende Fachverbände:

Holzindustrie, ausgenommen Berufsgruppe der Sägeindustrie  
Textilindustrie (für Karenzurlaube, die ab dem 1. 4. 1998 beginnen)  
Ledererzeugende Industrie (ab 1. 7. 1998)  
Lederverarbeitende Industrie, ausgenommen Verband der Schuhindustrie (ab 1. 1. 1998)

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten auf die fünfjährige Dienstzeit gemäß § 23 a Abs. 3 AngG (Voraussetzung für den Mutterschafts Austritt mit Abfertigungsanspruch) angerechnet.



### **§ 9 c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten**

(1) Gilt nicht für folgenden Fachverband:

Bekleidungsindustrie.

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

(2) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Glasindustrie  
Papier- und Pappe verarbeitende Industrie  
Sägeindustrie  
Holzverarbeitende Industrie

Lederverarbeitende Industrie  
Textilindustrie  
Bekleidungsindustrie

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen. Die Anrechnung gilt für Kündigungen die ab 1. 12. 1998 (Ledererzeugende Industrie: 1. 7. 1999) ausgesprochen werden.



### **§ 9 d Wechsel in das System der "Abfertigung neu"**

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z26 Arbeitsverfassungsgesetz (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.



### **§ 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 Sterbemonats 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. Monatsgehaltes zu leisten.

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

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach den 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 Ansprüche geltend gemacht werden.\*

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



### **§ 10 a. 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 § 10 a in der bis zum 31. 10. 1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch auf Grund der §§ 9, 9 a und 9 b Abs. 2 dieses Kollektivvertrages zusteht oder die Anwendung des § 10 a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.\*



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

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen. 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 Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen 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 (Fassung gilt ab 1. 1. 1991).\*\*

Gilt für die Fachverbände der Lederverarbeitenden Industrie (Verband der Schuhindustrie) ab 1. 6. 1991, der Textilindustrie ab 1. 4. 1991 und für die Fachverbände der Sägeindustrie und der Holzverarbeitenden Industrie ab 1. 7. 1992 für jene Fälle, in denen das Dienstverhältnis nicht vor dem 31. 12. 1992 endet.

Für die Fachverbände Ledererzeugende Industrie, Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie) Bekleidungsindustrie gilt folgende Regelung:

Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums). Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.\*

(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.

(Siehe auch Protokoll Seite 67.).



## **§ 12. 14. Monatsgehalt**

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal im 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 Angestelltengehaltes 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 (Fassung gilt ab 1. 1. 1991).\*

Gilt für die Fachverbände der Lederverarbeitenden Industrie (Verband der Schuhindustrie) ab 1. 6. 1991, der Textilindustrie ab 1. 4. 1991 und für die Fachverbände der Sägeindustrie und der Holzverarbeitenden Industrie ab 1. 1. 1993.

Für die Fachverbände Ledererzeugende Industrie, Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie) Bekleidungsindustrie gilt folgende Regelung:

Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben keinen Anspruch auf eine 14. Zahlung.\*

(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, auszubezahlen. 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 mehrereurlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längerenurlaubsteiles; bei gleichenurlaubsteilen ist es mit Antritt des erstenurlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehaltes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt derurlaubskonsumierung 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 zuviel 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.

(8) Für den Verband der Zuckerindustrie gilt an Stelle der obigen Vorschriften der Zusatzkollektivvertrag vom 5. 10. 1988 (in der jeweils gültigen Fassung).



#### **§ 12 a. Sonderbestimmungen 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 den 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 an Stelle 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 Vollbeschäftigung 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 ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw. der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem Angestellten innerhalb von 5 Jahren (bis 31. 10. 1990: innerhalb von 3 Jahren) vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit 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 auf Grund 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.\*

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.

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

Abs. 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. 10. 1997, für den Fachverband Textilindustrie nach dem 31. 3. 1998, für den Fachverband Holzverarbeitende Industrie nach dem 28. 2. 1998). – Gilt nicht für die Fachverbände Sägeindustrie, Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie) und Bekleidungsindustrie.

Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. 10. 1989 (Ledererzeugende Industrie und Lederverarbeitende Industrie: nach dem 30. 4. 1990, Sägeindustrie: nach dem 31. 3. 1990, Textilindustrie und Holzverarbeitende Industrie: nach dem 31. 3. 1991).

Die Ausdehnung auf fünf Jahre im Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. 10. 1990 (Sägeindustrie: nach dem 31. 3. 1991, Holzverarbeitende Industrie: nach dem

28. 2. 1993, Ledererzeugende Industrie, Verband der Schuhindustrie: nach dem 31. 7. 1994, Ledererzeugende Industrie: nach dem 30. 6. 1998).

Für den Fachverband Ledererzeugende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie) bleibt es bei der Frist von drei Jahren.

(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.

(5) Für den Fachverband der Bekleidungsindustrie gilt § 12 a in der bis zum 31. 10. 1989 geltenden Fassung (entspricht obigem Abs. 2) weiter.



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

Vergütungen im Sinne des § 6 des Rahmenkollektivvertrages (z. B. Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige auf Grund von Zusatzkollektivverträgen für die Angestellten gewährte Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten auf Grund eines Kollektivvertrages oder einer auf Grund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlage des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen. Soweit in den Fachkollektivverträgen nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltsteile mit dem Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie Ledererzeugende Industrie Ledererzeugende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie) Textilindustrie Bekleidungsindustrie



### **§ 12 c. Urlaubsentgelt**

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs. 2 zweiter 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 auszuschneiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (1. 11. 1981) 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.

(3) § 12 c gilt nicht für folgenden Fachverband:

Bekleidungsindustrie.



### **§ 13. Behaltepflicht**

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit 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 Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der in Abs. 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

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



### **§ 13 a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen**

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. 4. 1996), Holzverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. 3. 1996), Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. 7. 1996), Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie), Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. 4. 1996), Bekleidungsindustrie.

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 zweimonatiger 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. § 13 a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 10. 1995 beginnen (Textilindustrie: nach dem 31. 3. 1996, Sägeindustrie: nach dem 31. 7. 1996, Holzverarbeitende Industrie: nach dem 30. 6. 1996, Ledererzeugende Industrie und Schuhindustrie: nach dem 31. 10. 1995).



## **§ 14. Diensterfindungen**

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.



## **§ 14 a. Verbesserungsvorschläge**

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



## **§ 14 b. Ausbildungskosten**

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. 4. 1996), Holzverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. 3. 1996), Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. 7. 1996), Lederverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. 10. 1996, für die Schuhindustrie ab 1. Juni 1996), Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. 9. 1997), Bekleidungsindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. 8. 1998).

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



## **§ 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen**

Für den Fachverband der Bekleidungsindustrie gilt § 15 in der in der Anmerkung 6 wiedergegebenen Fassung.

(1) Die Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 19 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettel bekanntzugeben.\*

(2 a) Gilt für die in Abs. 3 angeführten Fachverbände:

Bei Angestellten, die noch keine Angestelltentätigkeit verrichtet haben, kann in Verwendungsgruppe II während der ersten 6 Monate, in Verwendungsgruppe III und IV während der ersten 9 Monate durch Vereinbarung das Mindestgrundgehalt im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr um bis zu 5 Prozent unterschritten werden. Diese Praxiszeit wird durch im Betrieb verbrachte Ausbildungszeiten oder im Rahmen einer Verwendung im Sinne des Angestelltengesetzes verkürzt.

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

In jeder Verwendungsgruppe sind 18 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 10 Gehaltsstufen (9 Biennien), vorgesehen. In Verwendungsgruppe VI 8 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Stein- und keramischen Industrie, Glasindustrie, Chemischen Industrie, Papierindustrie, Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie Holzverarbeitende Industrie (ab 1. 6. 1998) Textilindustrie (ab 1. 6. 1998) gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

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

In der Verwendungsgruppe I sind 3 Gehaltsstufen (2 Biennien) vorgesehen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres wird der Angestellte unter Anwendung der Umstufungsregel des § 15 Abs. 11 in die Verwendungsgruppe II umgestuft. Erfolgt diese Umstufung nach Vollendung des 4. Verwendungsgruppenjahres in der Verwendungsgruppe I, bleibt der bisherige Vorrückungstichtag durch die Umstufung in die Verwendungsgruppe II unberührt.

In den Verwendungsgruppen II bis Va und M I bis M III, M IV sind 6 Gehaltsstufen (5 Biennien), in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie 7 Gehaltsstufen (6 Biennien) vorgesehen, in Verwendungsgruppe VI 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

Ab Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages wird eine Verwendungsgruppe IVa und Va eingeführt.

(4) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

(5) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterInnen sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein Angestellter ab dem 1. 1. 1971 (Holzverarbeitende Industrie: nach dem 1. 3. 1989, Ledererzeugende Industrie: ab 1. 6. 1992, Bekleidungsindustrie: ab 1. Oktober 1999) von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wurde bzw. wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Abs. 9 nicht anzuwenden. Dieser Absatz gilt mit Ausnahme des zweiten Satzes auch für jene Meister, die bereits vor dem 1. 1. 1971



(Ledererzeugende Industrie: ab 1. 6. 1992, Bekleidungsindustrie: ab 1. Oktober 1999) ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

(5) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Unter den gleichen Voraussetzungen wird empfohlen, auch ausländische Vordienstzeiten als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen.

Der letzte Satz gilt für die Fachverbände Sägeindustrie, Holzverarbeitende Industrie, Ledererzeugende Industrie, Lederverarbeitende Industrie, Bekleidungsindustrie und Textilindustrie.

(6a) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. Mai 2000) Holzverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2000) Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. Juli 2000) Lederverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt für Verband der Schuhindustrie ab 1. Juli 2000) Bekleidungsindustrie Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2000)

Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze (4) und (9) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten. (Gilt für alle ab 1. November 1999, für die Sägeindustrie ab 1. Mai 2000, für die Holzverarbeitende Industrie ab 1. April 2000, für die Ledererzeugende Industrie ab 1. Juli 2000, für die Lederverarbeitende Industrie, Verband der Schuhindustrie ab 1. Juli 2000, für die Textilindustrie ab 1. April 2000, vorzunehmenden Einstufungen.)

(7) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl. Nr. 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBl. 679/1986, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind ab 1. Jänner 1992 nach Maßgabe des § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.

(8) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Holzindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)  
Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)  
Bekleidungsindustrie  
Ledererzeugende Industrie  
Lederverarbeitende Industrie

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gem. §§ 15–15i MSchG sowie 2-6 und 9 EKUG werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1. 10. 1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1. 11. 2000 (für den Fachverband der Holzindustrie ab 1. April 2001) beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

(8a) Gilt für folgende Fachverbände (für Karenzurlaube, die ab den angeführten Zeitpunkten beginnen):

Holzindustrie (ab 1. 2. 1981, Berufsgruppe der Sägeindustrie ab 1. 10. 1980; Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)

Textilindustrie (ab 1. 10. 1985, Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15 ff. MSchG bzw. § 2 EKUG wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Für den Fachverband der Holzindustrie ist für die Anrechnung von Karenzurlauben, die vor dem 1. 3. 1995 (Berufsgruppe der Sägeindustrie: 1. 4. 1995) begonnen haben, eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses Voraussetzung.

Gilt für folgende Fachverbände (für Karenzurlaube, die ab den angeführten Zeitpunkten beginnen):

Bekleidungsindustrie (ab 1. 11. 1984)

Lederverarbeitende Industrie (ab 1. 10. 1985, Verband der Schuhindustrie ab 1. 6. 1982)

Ledererzeugende Industrie (ab 1. 7. 1999)

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 MSchG wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses.

(9) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 10 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

Abs. 9 zweiter Absatz, 1. Satz lautet für die in Abs. 3 angeführten Fachverbände:

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 (Nahrungs- und Genussmittelindustrie: 8) Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

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

(11) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.

Dem Angestellten gebührt aber jedenfalls das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächst höhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe; eine Anrechnung der diesem nächst höheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht.

Abs. 11 zweiter Absatz lautet für die in Abs. 3 angeführten Fachverbände:

Bei Angestellten, deren tatsächlicher Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in den nächsthöheren Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen der tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (Holzverarbeitende Industrie: Artikel IX des Kollektivvertrags vom 9. 11. 1979 in der geltenden Fassung ab 1. 6. 1998; Textilindustrie: § 3 der Kollektivverträge vom 27. 2. 1981 bzw. vom 3. 4. 1985 für Vorarlberg in der geltenden Fassung ab 1. 6. 1998) anzuwenden.

Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

(11 a) Die Bestimmungen des Abs. 11 wurden durch Kollektivverträge über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe ergänzt.

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



### **§ 15 a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte**

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



### **§ 16. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt**

(1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Angestellten zustehenden Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Angestellten der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgrundgehaltes entspricht; ist dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende nachzuzahlen.

(2) Nicht anrechenbar sind Remunerationen, durch die die oben genannten Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar.



### **§ 16 a. Ein- bzw. Austritt**

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie  
 Holzverarbeitende Industrie  
 Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. Juli 2001)  
 Lederverarbeitende Industrie, (Ausnahme entfällt für Verband der Schuhindustrie ab 1. 7. 2000)  
 Bekleidungsindustrie  
 Textilindustrie

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht der ungekürzte Monatsgehalt zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.



### § 17. Bezüge der Aufsichtsorgane

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

Aufseher um	15 Prozent*
Meister und Montageleiter um	20 Prozent*
Obermeister um	25 Prozent*

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



### § 18. Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

(a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. November 2003 im

Lebensjahr oder Reifeprüfung)	I	II (nach vollendetem 18.
1. Lehrjahr	€ 428,18	€ 568,62
2. Lehrjahr	€ 568,62	€ 763,88
3. Lehrjahr	€ 763,88	€ 950,16
4. Lehrjahr**	€ 1.026,72	€ 1.104,43

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 auf Grund 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 Berufsschulpflicht 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 nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

(Gilt für Internatsaufenthalte, die für die Papierindustrie frühestens am 1. November 1991 enden. Bis zum angeführten Zeitpunkt hatten 70 % der Internatskosten zu verbleiben.)

d) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gemäß § 8 b 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 solange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gemäß § 8 b 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.

ArbeitnehmerInnen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8 b BAG absolvieren, erhalten im ersten Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das erste Lehrjahr (Tabelle I) des im § 18 des Kollektivvertrags für die Angestellten der Papierindustrie angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 492,85 ab 1. November 2003. Wird eine Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) 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 Vorlehre zuletzt bezahlte.

#### **Anrechnung von integrativer Berufsausbildung:**

Wird eine Vorlehre oder 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 Vorlehre zuletzt bezahlte.

§ 18 c gilt sinngemäß für jene ArbeitnehmerInnen, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.



#### **§ 18 a. Praktikanten**

a) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Papier und Pappe verarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. November 1999)  
Sägeindustrie  
Holzverarbeitende Industrie  
Nahrungs- und Genussmittelindustrie  
Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. Juli 2000)  
Lederverarbeitende Industrie  
Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2000, ausgenommen Ziffer 1)  
Bekleidungsindustrie

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. Absolvierende 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.

b) Für die Fachverbände

Papier und Pappe verarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. November 1999)  
Sägeindustrie  
Holzverarbeitende Industrie  
Nahrungs- und Genussmittelindustrie  
Ledererzeugende Industrie  
Lederverarbeitende Industrie  
Textilindustrie  
Bekleidungsindustrie gilt:

Für Pflichtpraktikanten im Sinn des § 2 Abs. 2 lit. b (Bezeichnungsänderung von Ferialpraktikanten auf Pflichtpraktikanten ab 1. 11. 1998, vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) sind Vergütungen unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.



### **§ 19. Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter (In der ab 1. November 1999 geltenden Fassung)**

Für die Fachverbände Sägeindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. Mai 2000),  
Holzverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2000),  
Ledererzeugende Industrie,

Lederverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt für den Verband der Schuhindustrie ab 1. Juni 2001),  
Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001),  
Bekleidungsindustrie gelten die bei den Verwendungsgruppen angeführten  
Tätigkeitsbezeichnungen in der bis zum 30. Oktober 1999 jeweils geltenden Fassung weiter.

Für den Fachverband der Bekleidungsindustrie gilt § 19 mit den in der Anmerkung 6  
angeführten Ergänzungen betreffend Praxiszeiten.

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als  
Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Industriegruppen übliche  
Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden.  
Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die in § 22  
genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Im Zweifel ist die Auslegung des Begriffes „Großbetrieb“ im Sinne der Verwendungsgruppe  
VI Fachverbandsverhandlungen vorbehalten.

(3) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen  
Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in eigenen Gehaltsordnungen  
festgelegt.

### **Verwendungsgruppe I**

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische, administrative und technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Hilfs- und Servicekräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (z. B.  
MaschinschreiberInnen nach Konzept, WerkstättenschreiberInnen bzw. LohnschreiberInnen,  
KopistInnen);

Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3  
Monaten).

Anmerkung: In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch  
weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

Bergwerke und eisenerzeugende Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 1. 11. 1984.

Chemische Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Textilindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 2. 4. 1985 und vom 15. 4. 1983 für Vorarlberg.

### **Verwendungsgruppe II**

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen  
Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze  
Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die  
vorstehende Gruppe durchzuführen.

Angestellte der Verwendungsgruppe I nach Vollendung des sechsten Verwendungsgruppenjahres (gilt nur für die in § 15 Abs. 3 angeführten Fachverbände)

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

Schreibkräfte, FakturistInnen mit einfacher Verrechnung, TelefonistInnen mit Auskunftserteilung (Info-, Helpdesk), WerkstättenschreiberInnen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte in Sekretariat, Büro, Betrieb, Lager und Versand, qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch Buchungsarbeiten durchführen, soweit sie nicht auch eine der in VwGr. III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen, LohnrechnerInnen (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers/einer Lohnschreiberin ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen), InkassantInnen, VerkäuferInnen im Detailgeschäft, Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: technische ZeichnerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Krankenpflegehilfsdienste.

Anmerkung: In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

Bergwerke und eisenerzeugende Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 1. 11. 1984

Chemische Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Papierindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Textilindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 2. 4. 1985 und vom 15. 4. 1983 für Vorarlberg.

### **Verwendungsgruppe III**

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen, SekretärInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Schreibkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit besonderer Verwendung, insbesondere mit einer verwendeten Fremdsprache, Bürokräfte bzw. SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen), Lohn- und GehaltsverrechnerInnen (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners/einer Lohnrechnerin hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt durchführen), TelefonistInnen mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache, Helpdesk-MitarbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit inhaltlichen und fachlichen



Beratungsaufgaben, KassierInnen in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen oder solche, die einem Hauptkassier/einer Hauptkassierin unterstehen, StatistikerInnen, MagazinerInnen, ExpedientInnen (ausgenommen PostexpedientInnen), RegistraturleiterInnen, ProgrammierTätigkeiten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, VertreterInnen, VerkäuferInnen im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen, Krankenpflegepersonal im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

technische ZeichnerInnen (HilfskonstrukteurInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, TeilkonstrukteurInnen, TechnikerInnen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen)\*, ArbeitsvorbereiterInnen, Ablauf- (Termin- KoordinatorInnen und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, ZeitnehmerInnen, QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Anmerkung: In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

Bergwerke und eisenerzeugende Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 1. 11. 1984.

Chemische Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Elektroindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Papierindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Textilindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 2. 4. 1985 und vom 15. 4. 1983 für Vorarlberg.

#### **Verwendungsgruppe IV**

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltegruppen (2 bis 5 Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, SekretärInnen, die auch schwierige SachbearbeiterInnen-(ReferentInnen-)Tätigkeiten selbständig ausführen, selbständige BuchhalterInnen bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen auch BilanzbuchhalterInnen), selbständige KassierInnen in Betrieben mit mehr als 50 DienstnehmerInnen, HauptkassierInnen, selbständige EDV-SpezialistInnen (z.B. ProgrammiererInnen, SystemanalytikerInnen, SpezialistInnen für Datenschutz und Netzwerksicherung), NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, SachbearbeiterInnen im Versand (VersandleiterInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale\*, VertreterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale

(insbesondere Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen), selbständige FilialleiterInnen, HauptmagazineurInnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

KonstrukteurInnen, TechnikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen)\*, technische SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z.B. technische Ein- und VerkäuferInnen, Helpdesk-MitarbeiterInnen), selbständige ArbeitsvorbereiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, selbständige Ablauf-(Termin-)PlanerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, selbständige Vor- und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, EntwicklungstechnikerInnen, Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Controller und RevisorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, AuditorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Anmerkung: In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

Bergwerke und eisenerzeugende Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 1. 11. 1984.

Chemische Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Elektroindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Papierindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Textilindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 2. 4. 1985 und vom 15. 4. 1983 für Vorarlberg.

Verwendungsgruppe IVa(gilt nur für die in § 15 Abs. 3 angeführten Fachverbände)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe IV, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

### **Verwendungsgruppe V**

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über 5 Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

BilanzbuchhalterInnen, StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, LeiterInnen des Personalbüros, EinkäuferInnen, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (z. B. Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert, Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlußreifen Vermittlung bzw. dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades sowie auf Grund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, EDV-LeiterInnen mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie, selbständige EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung, einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung, SystemanalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, DolmetscherInnen (DiplomdolmetscherInnen, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

leitende KonstrukteurInnen, SachbearbeiterInnen für besondere Entwicklungsaufgaben, VertreterInnen mit besonderen technischen Kenntnissen, technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale\*, Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, LeiterInnen des Controlling im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Anmerkung: In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

Bergwerke und eisenerzeugende Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 1. 11. 1984.

Chemische Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Elektroindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Papierindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983

Textilindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 2. 4. 1985 und vom 15. 4. 1983 für Vorarlberg.

Verwendungsgruppe Va(gilt nur für die in § 15 Abs. 3 angeführten Fachverbände)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI ausüben.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

## **Verwendungsgruppe VI**

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.

Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:

ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden, BetriebsleiterInnen in Großbetrieben, ChefingenieurInnen in Großbetrieben, ChefkonstrukteurInnen in Großbetrieben, leitende ChemikerInnen in Großbetrieben. LeiterInnen der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

Anmerkung: In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

Bergwerke und eisenerzeugende Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 1. 11. 1984.

Chemische Industrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Papierindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983.

Textilindustrie durch Zusatzkollektivvertrag vom 15. 4. 1983 für Vorarlberg.

In der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie gilt hinsichtlich der Einstufung von Angestellten in Verwendungsgruppe VI die Sonderregelung laut Kollektivvertrag vom 22. 9. 1959.

## **GRUPPE MEISTER**

Verwendungsgruppe M I Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Verwendungsgruppe M II Meister

ohne abgeschlossene

mit abgeschlossener Fachschule\*

Fachschule

oder der Tätigkeit entsprechen-

der abgeschlossener fach-

einschlägiger Meister-

bzw.

Konzessionsprüfung

Fachschulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen.

Zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen.

Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen. (Für den Fachverband der Textilindustrie siehe Ergänzung durch Zusatzkollektivvertrag vom 2. 4. 1985.)

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

## Verwendungsgruppe M III Obermeister

Anmerkung: Für den Bereich des Fachverbandes der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie gilt an Stelle obigen Meistergruppenschemas die Sonderregelung laut Kollektivvertrag vom 1. 11. 1984.

Für den Bereich des Fachverbandes der Papierindustrie wurden obige Berufsbeispiele für Meister durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele mit Zusatzkollektivvertrag vom 7. 11. 1983 ergänzt.

Für den Bereich des Fachverbandes der Textilindustrie: Zusatzkollektivvertrag vom 2. 4. 1985, betreffend die Einstufung in die Meistergruppe M II mit Fachschule.

Für die Meister der Mitgliedsbetriebe der Fachgruppen der Textil-, Stickerei- und Bekleidungsindustrie des Bundeslandes Vorarlberg gilt das Meistergruppenschema laut Kollektivvertrag vom 9. 4. 1953.



### **§ 19 a. Telearbeit**

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie  
Holzverarbeitende Industrie  
Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. Juli 2000)  
Textilindustrie  
Bekleidungsindustrie

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 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

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

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



### **§ 19 b. 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 Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung 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.

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie  
Holzverarbeitende Industrie  
Ledererzeugende Industrie  
Lederverarbeitende Industrie  
Textilindustrie  
Bekleidungsindustrie



### **§ 19 c. Dienstjubiläen**

Gilt nicht für die Fachverbände der

Sägeindustrie,  
Holzverarbeitenden Industrie (Ausnahme entfällt für das 25jährige Dienstjubiläum ab 1. 3. 1995),  
Ledererzeugenden Industrie,  
Lederverarbeitenden Industrie,  
Textilindustrie,  
Bekleidungsindustrie und  
Nahrungs- und Genußmittelindustrie\*.

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 25jährigen Dienstjubiläum	1 Monatsgehalt
zum 35jährigen Dienstjubiläum	2 Monatsgehälter
zum 45jährigen 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.

(1 a) Für die Fachverbände der Chemischen Industrie\*\* und der Glasindustrie gilt folgende Regelung:

Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 25jährigen Dienstjubiläum	1 Monatsgehalt
zum 35jährigen Dienstjubiläum	2 Monatsgehälter
zum 40jährigen Dienstjubiläum	3 Monatsgehälter

als Jubiläumsgeld.

(1 b) Für den Fachverband der Papierindustrie gilt folgende Regelung:

Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 25jährigen Dienstjubiläum	1 Monatsgehalt
zum 30jährigen Dienstjubiläum	1 Monatsgehalt
zum 35jährigen Dienstjubiläum	2 Monatsgehälter
zum 40jährigen Dienstjubiläum	3 Monatsgehälter

als Jubiläumsgeld.

Übergangsbestimmung:

In jenen Fällen, in denen bisher nach 30 Dienstjahren kein Jubiläumsgeld, nach 35 Dienstjahren jedoch ein über 2 Monatsgehälter hinausgehendes Jubiläumsgeld betrieblich vorgesehen ist, ist nach 30 Dienstjahren als Jubiläumsgeld 1 Monatsgehalt auszubezahlen. Diese Auszahlung kann auf den nach 35 Dienstjahren betrieblich vorgesehenen, 2 Monatsgehälter übersteigenden Teil des Jubiläumsgeldes angerechnet werden.

(2) Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen 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 (Holzverarbeitende Industrie: 1. März 1995) nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

3) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Papier und Pappe verarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. November 1999)

Sägeindustrie  
Holzverarbeitende Industrie  
Ledererzeugende Industrie  
Lederverarbeitende Industrie  
Textilindustrie  
Bekleidungsindustrie

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 Angestelltendienstzeit ergibt.

c) Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1. November 1995 und 1. November 1998, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31. März 1999 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde.

Für den Fachverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie gilt Abs. c) in folgender Fassung:

Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1. November 1996 und 1. November 1999, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31. März 2000 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde. Der vorangehende Satz gilt nicht für jene Dienstjubiläen, die während der Arbeitervordienstzeit vollendet wurden; dies gilt auch dann, wenn Arbeiter nach dem 1. November 1999 ins Angestelltenverhältnis übernommen werden.

d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1. November 1995 (Papier und Pappe verarbeitende Industrie: 1. November 1996), besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, 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 Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.

f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(4) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Holzindustrie  
Ledererzeugende Industrie  
Lederverarbeitende Industrie  
Textilindustrie  
Bekleidungsindustrie

Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9 b Abs. 1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 31. 10. 2001 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.



## **§ 20. Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen**

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder



Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes).

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



## **§ 21. Einstellungsbeschränkungen**

(1) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, 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 zurückgelegt 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 Prozent 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 3 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.

c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.

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

e) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Monatsgehälter 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 bzw. deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch – abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs. 6 letzter Satz – für den Ausspruch 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 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.



### **§ 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 Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft.

1. Für den Bereich des Fachverbandes der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 1. November 1984 betreffend Abänderungen und Ergänzungen zum jeweils gültigen Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie (Verwendungsgruppenschema, Bezüge der Aufsichtsorgane).

c) Zusatzkollektivvertrag vom 21. November 1958 für die Angestellten der Firma Österreichisches Schacht- und Tiefbauunternehmen Dipl.-Berging. S. L. Sik & Co., betreffend verkürzte Arbeitszeit bei Arbeiten in warmen Wettern (Erschwerniszulage).

d) Der Zusatzkollektivvertrag vom 19. Dezember 1967 für die Angestellten der Firma Gebrüder Böhler & Co. AG, betreffend Anrechnung von Angestelltenvordienstzeiten.

2. Für den Bereich des Fachverbandes der Stein- und keramischen Industrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 30. November 1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 30. November 1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen

c) Der Zusatzkollektivvertrag vom 31. Oktober 1990, betreffend SEG-Zulagen.

3. Für den Bereich des Fachverbandes der Glasindustrie:

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

4. Für den Bereich des Fachverbandes der chemischen Industrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Interpretation der Verwendungsgruppen und dergleichen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 20. Oktober 1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigung.

5. Für den Bereich des Fachverbandes der Papierindustrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Interpretation der Verwendungsgruppen, Aufwandsentschädigungen und dergleichen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 15. April 1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.

c) Der Kollektivvertrag vom 15. Dezember 1962 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Sonderzahlungen und Meister.

d) Der Zusatzkollektivvertrag über die Einführung der vollkontinuierlichen Betriebsweise vom 15. März 1970.

6. Für den Bereich des Fachverbandes der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie:

a) Der Kollektivvertrag vom 22. September 1959 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Einstufung von Angestellten in die Verwendungsgruppe VI.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 11. Februar 1985 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen.

7. Für den Bereich des Fachverbandes der Nahrungs- und Genußmittelindustrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 29. April 1958 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der dem Verband der Milchindustrie angehörenden Wiener Molkereibetriebe, betreffend Zusatzregelung für Sonn- und Feiertagsarbeit.

b) Der Kollektivvertrag vom 1. Juli 1958 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Vereinigten Eisfabriken und Kühlhallen, Wien 20, betreffend Erschwerniszulagen.

c) Der Zusatzkollektivvertrag vom 14. Februar 1983 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Filialleiter und Filialleiterinnen der Fleischwarenindustrie.

d) Die Zusatzkollektivverträge vom 5. Oktober 1988 und 1. August 1974 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten bzw. Kampagneangestellten der Zuckerindustrie.

e) Der Zusatzkollektivvertrag vom 21. Oktober 1980 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Brauereiindustrie, betreffend Aufwandsentschädigungen und dergleichen.

f) Der Zusatzkollektivvertrag vom 12. Dezember 1990 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsreisen.

g) Der Zusatzkollektivvertrag vom 24. Oktober 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) für die

Angestellten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, betreffend Reisekosten- und Aufwandsentschädigung, Trennungskostenentschädigung und dergleichen.

8. Für den Bereich des Fachverbandes der Lederverarbeitenden Industrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 1. Oktober 1952 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Schuhindustrie, betreffend Aufwandsentschädigungen.

9. Für den Bereich der Fachverbände der Eisen- und Metallwarenindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie:

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

10. Für den Bereich des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen, Interpretation der Verwendungsgruppen und dergleichen.

11. Für den Bereich des Fachverbandes der Textilindustrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 2. April 1985 (in der jeweils gültigen Fassung) und der für Vorarlberg geltende Zusatzkollektivvertrag vom 15. April 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen und Interpretation der Verwendungsgruppen.

b) Der Kollektivvertrag vom 1. Oktober 1985, betreffend voll- und teilkontinuierliche Arbeitsweise.

12. Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 11. Dezember 1985 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.

13. Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Stein- und keramischen Industrie, Glasindustrie, chemischen Industrie, Papierindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie (ausgenommen die Austria Tabakwerke Aktiengesellschaft, vormals Österreichische Tabakregie und, deren Tochtergesellschaften), Gießereiindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen:

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

14. Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Stein- und keramischen Industrie, Glasindustrie, chemischen Industrie, Papierindustrie, Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 5. November 1981 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, sowie die entsprechenden Zusatzkollektivverträge für den Fachverband der Holzverarbeitenden Industrie und den Fachverband der Textilindustrie.

15. Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie und der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen:

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

16. Für alle in § 4 genannten Bereiche:

Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

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

Wien, am 1. November 1991



## **Protokoll**

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

Gilt nicht für die Fachverbände:

Sägeindustrie,

Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. August 1997),

Lederverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt für die Schuhindustrie ab 1. August 1997),

Textilindustrie,

Bekleidungsindustrie.

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (u. B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APStG, 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 Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i. S. 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



### **Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7. Oktober 1997(Metallsektor)**

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 Verbrauchszeitpunkt 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 auf Grund der erweiterten Bandbreite geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Wien,

am

7.

Oktober

1997

### **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 auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, daß nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, daß die 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

**Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema "Pauschalentlohnungsvereinbarungen" ("All-in-Vereinbarungen")**

Die Sozialpartner betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung. Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden. Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächliche erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über den Gehalt hinausgehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar. Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeiten der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

**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 bzw. § 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 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	Monatsentgelte,
10	Dienstjahren	2	Monatsentgelte,
15	Dienstjahren	3	Monatsentgelte,
20	Dienstjahren	4 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	Monatsentgelte,
25	Dienstjahren	6	Monatsentgelte.

Anmerkung 4 zu § 10 a

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

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung auf Grund 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 Arbeiter/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 Z 2 und Z 3 getrennt errechneten in Wochen bzw. Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Z 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende 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 23 a 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 Arbeiter 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.

(9) Der § 10 a gilt nicht für nachstehende Fachverbände: Audiovisions- und Filmindustrie und Ledererzeugende Industrie.

Anmerkung 5 zu § 12 a Abs. 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung nach § 12 a Abs. 3:

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 S 10.000,-

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes: 6 Monatsentgelte

2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:

14 Jahre = 87,5 Prozent

2 Jahre = 12,5 Prozent

3. Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:

87,5 Prozent = 5,25 Monatsentgelte

12,5 Prozent = 0,75 Monatsentgelte

4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:

S 10.000,- (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5 =

= S 19.250,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile =

= S 22.458,33

sowie der Monatsbasis für Teilzeit:

S 10.000,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile = S 11.666,67

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:

S 22.458,33 x 5,25

+ S 11.666,67 x 0,75

S

126.656,23

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z. B. 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 Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (S 19.250,-) abzuziehen.

Anmerkung 7 zu § 15 Abs. 2

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs. 2 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. 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2) 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.



### **Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit**

Diese Empfehlung gilt für alle Fachverbände, auf die der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 anzuwenden ist, ausgenommen folgende Fachverbände:  
Fachverband der Holzverarbeitenden Industrie,  
Fachverband der Textilindustrie,  
Fachverband der Bekleidungsindustrie,  
Fachverband der Lederverarbeitenden Industrie (Verband der Schuhindustrie).

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 arbeitswissenschaftlichen 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



### **Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45 a AMFG)**

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie  
Holzverarbeitende Industrie  
Ledererzeugende Industrie  
Lederverarbeitende Industrie  
Bekleidungsindustrie  
Textilindustrie

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Unterstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999



### **Auszug aus dem KV vom 28. Oktober 1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems**

#### Artikel V 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 euromäßig nächsthöhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II „neu“ umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein euromäßig nächsthöheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II „neu“, bleibt der 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 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 14, 16 und 18 VGJ) befinden, sind in die Position nach 10 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12) Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

b) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 10 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12) Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die Position nach 8 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: nach 10) Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

c) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jener nach 8 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 10) Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

In jenen Gehaltsordnungen, in denen in den Verwendungsgruppen Meister I sowie Meister II die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sowie nach 2 Jahren gleich sind, sind in diesen Meistergruppen in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren eingestufte Angestellte 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] bzw. Nahrungs- und Genußmittelindustrie nach 14, 16, 18 VGJ „alt“).

Diesen Angestellten wird der vor dem 1. Mai 1997, für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinne eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieser Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltsstufe nach 10 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12) 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 der euromäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 18) 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 3 b (nach 10 bzw. Nahrungs- und Genußmittelindustrie nach 12 VGJ „alt“) und 3 c (nach 2 bis nach 8 bzw. Nahrungs- und Genußmittelindustrie nach 10 VGJ „alt“).

Soweit der neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als der Mindestgrundgehalt „alt“, wird der individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Der 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. April 1997 und dem Mindestgrundgehalt „neu“ zum Stichtag 1. Mai 1997, der im weiteren unverändert bleibt.

Für Angestellte gemäß Absatz 3 c erhöht sich dieser individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 10. (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12.) Verwendungsgruppenjahres um einen Biennalsprung „neu“ (Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgrundgehaltsposition nach 8 [Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 10] Verwendungsgruppenjahren und jener nach 10 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12] Verwendungsgruppenjahren).

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist der euromäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 18) Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997.

(5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe („echter Biennalsprung“)

a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3 a

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, 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 euromäßige Wert vor dem 1. Mai 1997.

b) Angestellte gemäß Absatz 3 b

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, daß der Biennalsprung in die Stufe nach 10 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12) Jahren in der Gehaltsordnung „neu“ auf die Biennalsprungsanzahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird.

Die Angestellten im Sinn der Absätze a und b sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs. 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs. 3 keine Anwendung.

c) Angestellte gemäß Absatz 3 c

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12.) Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung „neu“ unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

In den Fällen des Absatzes 3 c, 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.

d) Für den Fachverband der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, Verband der Großbäcker, Verband der Milchindustrie sind die Bestimmungen in Abs. 4 und 5 dieses Artikels betreffend Biennalsprünge im Sinne des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, daß anstelle der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung die jeweils in den anzuwendenden Kollektivverträgen vorgesehenen Bestimmungen hinsichtlich des echten Biennalsprunges treten.

e) Für den Verband der Brauereien gilt Abs. 5 dieses Artikels nicht. Soweit in Abs. 4 dieses Artikels auf Biennalsprünge im Sinne des Abs. 5 dieses Artikels verwiesen wird, sind diese sinngemäß nur im Rahmen der Mindestabsicherung anzuwenden. Dies gilt auch für Abs. 5c), 2. Absatz dieses Artikels.

(6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1. Mai 1997) auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächlicher Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt „alt“ entspricht, der laufende Vorrückungsstichtag aufgrund der bisherigen Einstufung beibehalten. Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechende Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs. 11, 2. Absatz RKV).

Bei überzahlten Angestellten sind § 3 Abs. 3 und 4 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe anzuwenden.

Den Angestellten, die mit 30. April 1997 das 10. (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12.) Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleibt unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätte: soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw. Va hinausgehender Biennalsprung zusteht, ist dieser ein Biennalsprung „alt“ (Absatz 5 lit. a letzter Satz). Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs. 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 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 VI Betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit Änderungen des Rahmenkollektivvertrages und des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung

Mit Inkrafttreten 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, d. h. 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 neueingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht.

Kommt es binnen 3 Monaten nach Inkrafttreten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des 1. Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der euromäßigen Überzahlung vor Inkrafttreten 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 im Zeitpunkt der Einführung der neuen Gehaltsordnung bereits in der Stufe nach 16 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 18) 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 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 16) 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 VII Sonstige Bestimmungen

##### 1. Lenkzeitregelung:

Die Lenkzeitregelungen in den Zusatzkollektivverträgen über Dienstreisen etc. werden ab 1. Mai 1997 so abgeändert, daß anstelle der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren die Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren tritt.

##### 2. Umstellungsdienstzettel:

Die für die Umstellung im Sinn dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettel (Umstiegs-Dienstzettel) bekanntzugeben (siehe Anhang).

#### Artikel VIII

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung des § 15 und des § 19, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1. Mai 1997, der Umstiegsregelung, 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 Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

