

**RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG  
und  
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRÄGE**

**FÜR ANGESTELLTE  
DER INDUSTRIE**

**in der für den Fachverband der**

**T E X T I L I N D U S T R I E**

**geltenden Fassung**

1. November 1996 und 1. Mai 1997

**Ausgabe: 1. April 2007**

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben in dieser Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verfassers ist ausgeschlossen.

## INHALTSVERZEICHNIS

§ 1. Vertragschließende.....	4
§ 2. Geltungsbereich.....	4
§ 3. Geltungsdauer.....	4
§ 4. Normalarbeitszeit .....	5
§ 4 a. Mehrarbeit .....	9
§ 4 b. Nachtarbeit .....	10
§ 4 c. Altersteilzeit .....	11
§ 5. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	12
§ 6. Nachtarbeit .....	15
§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung.....	15
§ 8. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit.....	16
§ 9. Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen.....	16
§ 9 a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253 b des ASVG.....	17
§ 9 b. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23 a AngG).....	17
§ 9 c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten .....	18
§ 9 d. Wechsel in das System der „Abfertigung neu“.....	19
§ 10. Gehaltszahlung im Todesfall.....	19
§ 10 a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung .....	20
§ 11. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt).....	20
§ 12. 14. Monatsgehalt .....	21
§ 12 a. Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte.....	22
§ 12 b. Urlaubsentgelt .....	23
§ 13. Behaltspflicht .....	24
§ 13 a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen.....	24
§ 14. Diensterfindungen .....	25
§ 14 a. Verbesserungsvorschläge .....	25
§ 14 b. Ausbildungskosten .....	25

§ 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen.....	25
§ 15 a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte .....	27
§ 16. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt .....	28
§ 16 a. Ein- bzw. Austritt .....	28
§ 17. Bezüge der Aufsichtsorgane.....	28
§ 18. Lehrlinge, Integrative Berufsausbildung.....	28
§ 18 a. Praktikanten.....	29
§ 19. Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter .....	30
§ 19 a. Telearbeit.....	36
§ 20. Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen.....	37
§ 21. Einstellungsbeschränkungen .....	37
§ 22. Fachverbandsverhandlungen.....	37
§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten.....	38
§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel .....	38
Bildungskarenz.....	40
Aus- und Weiterbildung .....	40
Erläuterungen (Anmerkungen 1 bis 7).....	42
Dienstzettel.....	45
Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gem. § 19a des Rahmenkollektivvertrages .....	47
Empfehlung betreffend Dienstjubiläum .....	49
Anhang I Kollektivvertrag .....	50
KOLLEKTIVVERTRAG betreffend voll- und teilkontinuierliche Arbeitsweise.....	53
KOLLEKTIVVERTRAG über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe.....	56
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen .....	59
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG betreffend Reisekosten- und Aufwandsentschädigung ..	62
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG betreffend Auslandsdienstreisen.....	68
IST – GEHALTSERHÖHUNG UND VERTEILUNGSOPTION.....	75

## **§ 1. Vertragsschließende**

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Sparte Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sparte Industrie und Gewerbe, andererseits.

## **§ 2. Geltungsbereich**

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie;

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 Verkaufsangestellte 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, Sparte 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

Gilt für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie, ausgenommen jene, die der Fachgruppe der Stickereiindustrie Vorarlbergs angehören.

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

**(2):** Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet.

Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil zumindest 4 Stunden zu betragen hat.

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

**(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 oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden. Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Fall der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat.

Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz 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.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb sind von den Bestimmungen des § 4 (3) ausgenommen.

#### **(4) Durchrechenbare Normalarbeitszeit**

1. Mittels Betriebsvereinbarung oder - wenn kein Betriebsrat besteht - mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die in Abs. 1 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschreitet. Solchen Vereinbarungen dürfen berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen. Bei der Verhandlung über diese Arbeitszeiteinteilung soll auf die Bereitstellung von Infrastruktureinrichtungen Bedacht genommen werden.

Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zusätzlich zu einer möglichen Mehrarbeit gemäß § 4a (wöchentlich 1,5 Stunden) für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wobei die Mehrarbeit gemäß § 4a in der Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung zu regeln und gesondert festzuhalten ist.

Mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl auf 80 erweitert werden. Erfolgt innerhalb von 2 Wochen nach Einlangen der Betriebsvereinbarung bei den Kollektivvertragspartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.

2. Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen kann im Durchrechnungszeitraum mindestens 14 Tage jeweils im Vorhinein festgelegt werden. In der Betriebsvereinbarung (bzw. schriftlichen Einzelvereinbarung) ist zu regeln, wie bei der Festlegung der zusätzlichen Arbeitsschichten pro Woche, soweit diese kurzfristiger als 3 Wochen im Vorhinein erfolgt, auf familiär bedingte Umstände der Angestellten Rücksicht genommen wird.

3. Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen sind bei Vereinbarung solcher Durchrechnungszeiträume auszunehmen und es gilt hierfür die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1.

4. Bei Zusammentreffen einer vereinbarten durchrechenbaren Normalarbeitszeit gemäß Abs. 4 und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz dürften 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

6. Scheidet ein Arbeitnehmer während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung; diese entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

7. Das im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Gehalt hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

8. Für ab dem 01.04.2006 beginnende Durchrechnungszeiträume gilt: Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitsalden im Ausmaß von bis zu 40 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

## **(5) Schichtarbeit**

1. Bei Schichtarbeit ist mittels Schichtplan die Arbeitszeit so einzuteilen, dass die gesetzliche Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 innerhalb des Schichtturnus nicht überschritten wird. Eine Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 1 AZG auf 10 Stunden ist zulässig. In Betrieben mit Zwei- oder Dreischichtsystemen können die Bestimmungen des Abs. 4, durchrechenbare Normalarbeitszeit, angewendet werden.

2. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Drei- oder Mehrschichtbetrieb die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 innerhalb des Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 42 Stunden nicht überschreitet.

In Schichtsystemen mit mehr als 3 Schichten (teilkontinuierliche oder vollkontinuierliche Arbeitsweise) kann die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Eine Verlängerung dieses Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen ist nur mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam.

Erfolgt innerhalb von 2 Wochen nach Einlangen der Betriebsvereinbarung bei den Kollektivvertragspartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.

3. Die Bestimmungen des § 4a Mehrarbeit dürfen im Dreischichtbetrieb nur angewendet werden, wenn im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

4. Die Festlegung des Zeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen.

Dieser Zeitausgleich hat möglichst in ganzen Arbeitstagen zu erfolgen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, hat der Zeitausgleich vor Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

Bei Vorliegen betriebswichtiger Gründe kann der Zeitausgleich nur in den nächsten Durchrechnungszeitraum, längstens jedoch 13 Wochen, vorgetragen werden.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

#### **(5a) Übergangsbestimmungen und Kündigungsbestimmungen zu Abs. 4 und 5**

a) Betriebliche Regelungen aufgrund der Bestimmungen § 4 Abs. 4 und 5 betreffend „fünf zusätzliche Vollsichten an Samstagen“ des Kollektivvertrages über die Verkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit vom 14.12.1988 können ab 1.9.1997 nicht mehr vereinbart werden.

b) Betriebliche Regelungen aufgrund der Bestimmungen § 4 Abs. 4 und 5 betreffend „fünf zusätzliche Vollsichten an Samstagen“ des Kollektivvertrages über die Verkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit vom 14.12.1988, die vor dem 1.9.1997 vereinbart wurden, bleiben bis zum Ablauf des vereinbarten Zeitraumes in Geltung.

§ 4 Abs. 4 und 5 sowie § 4a könnten unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum 31.12.1999 aufgekündigt werden. Erfolgt keine Aufkündigung, gelten § 4 Abs. 4 und 5 sowie § 4a als Bestandteil des Rahmenkollektivvertrages. Wird aufgekündigt, tritt das vor dem 1.9.1997 geltende Recht wieder in Kraft.

Vereinbarungen, bei denen Durchrechnungszeiträume über das Ende der Kündigungsfrist hinausgehen, bleiben aufrecht.

**(6):** Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

**(7):** Regelungen im Sinne der Abs. 3 bis 5 können für den gesamten Betrieb sowie Betriebsabteilungen bzw. Tätigkeitsbereiche abgeschlossen werden.

**(8):** 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.

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

**(10):** Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Gilt für die Arbeiter eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen



ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhangs mit den Arbeitnehmern notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

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

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

Gemäß § 11 Abs.2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) kann die wöchentliche Normalarbeitszeit insbesondere zur Ermöglichung einer längeren Wochenendruhe an jene der erwachsenen Arbeitnehmer angeglichen werden. Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit über einen durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 2a KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden sowie gemäß § 19 Abs. 7 KJBG das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen verkürzt werden.

**(12):** Soweit die Bezahlung und die Anrechnung der Pausen auf die Normalarbeitszeit nicht auf Grund zwingender gesetzlicher Vorschriften erfolgt, sind derartige Pausen im Verhältnis 1,5 : 5 auf die Arbeitszeitverkürzung anzurechnen.

Besteht vor dem 1. Jänner 1990 bereits eine kürzere Normalarbeitszeit als 40 Wochenstunden und beträgt somit die Verkürzung weniger als 1,5 Stunden, verringert sich die Anrechnungsmöglichkeit entsprechend.

#### **§ 4 a. Mehrarbeit**

erhält folgende Fassung (gilt ab 1. April 1990):

Das Ausmaß der ab Jänner 1990 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit, welche bis zum 31. März 1992 zuschlagsfrei zu behandeln ist. Ab 1. April 1992 gebührt für diese Mehrarbeit ein Zuschlag von 50 Prozent. Die Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenmaß nicht angerechnet.

Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne § 4 Abs. 2 bis 5. Die Bestimmungen über Mehrarbeit finden bei Bandbreitenregelungen gemäß § 4 Abs. 4 und bei Dreischichtbetrieb gemäß § 4 Abs. 5, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, keine Anwendung. Bei Bandbreitenregelungen, bei denen während der gesamten Laufzeit der Bandbreite die Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden nicht überschritten wird, kann die Bestimmung über die Mehrarbeit angewendet werden. Im Dreischichtbetrieb sind die Bestimmungen über Mehrarbeit nur dann anzuwenden, wenn im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die auf Grund des § 5 Abs. 3, 5, 6, 7, 8 ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4a, sondern als Überstunde. Abweichend von § 5 Abs. 3 liegt Mehrarbeit dann vor, wenn die Stunden nicht in die Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) fallen.

Durch die Mehrarbeit darf die 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.

Mehrarbeit kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer auch durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 abgegolten werden. Der Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gilt auch ab 1. April 1992.

#### **§ 4 b. Nachtarbeit**

(1) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den/die Angestellte(n) auf dessen/deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den/die Angestellte(n) in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet,

die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des/der Angestellten lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,

oder der/die Angestellte einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Weitere gleichwertige Gründe sind in der Betriebsvereinbarung zu regeln.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die Angestellte zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

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

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

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

#### **§ 4 c. Altersteilzeit**

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide in der Fassung BGBl I Nr. 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.4.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1.6.2001 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 (bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

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

(c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

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

(e) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensions-

antritt 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 aus-zuzahlen. 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 Minde-rung 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 Not-lage 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**

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichti-gungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen (ab 1. April 1993). Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu ent-lohnen.

(1a) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 (2) bis (5) liegen Über-stunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a über-schritten wird.

(2) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/143 des Monatsgehalts. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde sowie der Vergütung für die Mehrarbeit gemäß § 4a ist dagegen der Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

(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 100 Prozent. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die Arbeiter des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die Arbeiter vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/143 des 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 Prozent.

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 (10) 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 (10) zweiter Satz nach der für die Arbeiter 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. Bestehen im Betrieb für die Arbeitnehmer für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

(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.

### **Durchführung der Arbeitszeitverkürzung Gehaltsausgleich**

(1) Der tatsächliche Monatsgehalt bzw. die monatliche Lehrlingsentschädigung bleiben zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

(2) In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltsbestandteile, wie Zulagen, Zuschläge usw., bleiben unverändert.

(3) Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z. B. 1,5 Stunden bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) § 4a. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als dies unter Berücksichtigung des § 4a auf Grund der vereinbarten Stunden und des neuen Teils gemäß § 5 (2) die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

---

\* Auf bestehende Pauschalen ist bezüglich der Mehrarbeit (§ 4a) Art. III Z 3 des Kollektivvertrages vom 14. Dezember 1988 anzuwenden.

## § 6. Nacharbeit

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 ..... 1 Tag
- d) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern..... 1 Tag
- e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) ..... 3 Tage
- f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er  
(sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ..... 3 Tage
- g) beim Tod eines Elternteiles ..... 3 Tage
- h) beim Tod eines Kindes ..... 3 Tage
- i) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern ..... 1 Tag

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

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

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

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

---

\* Siehe Anmerkung 2, Seite 42.

## **§ 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) <sup>\*\*</sup> 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. 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) <sup>\*\*\*</sup> 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

---

<sup>\*\*</sup> Fassung gilt ab 1.1.2000.

<sup>\*\*\*</sup> Gilt ab 1.11.1996.



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 ArbeiterInnen dienstzeiten 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) 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.

---

\* Siehe auch § 15 Abs. 8 (Anrechnung als Verwendungsgruppenjahr).

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 1.4.2001. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31.3.2001 geltenden Fassung des § 9 b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

(1a) Hinsichtlich der Anrechnung über 10 Monate hinaus für nach dem 31. 03. 1998 angetretene Karenzurlaube (Regelung entfällt ab 1. April 2001) 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.

(2) 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 (für Karenzurlaube, die ab dem 01. 04. 1998 beginnen).

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

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

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

(6) Die Abs. (3) – (5) gelten für Karenzen, die nach dem 31.10.2004 enden.

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

(1) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer

des Krankentgeltanspruches gemäß § 8 Abs. 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

(2) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen. Die Anrechnung gilt für Kündigungen die ab 1.4.2002 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 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

Dies gilt für Arbeitnehmer, die ab 1.4.2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMVG übertreten.

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 01.07.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

#### **§ 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. Monatsgehältes zu leisten.

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

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehältes 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.\*

---

\* Siehe Anmerkung 3, Seite 42.

(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 unterhaltsberechtigt 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.

---

\* Siehe Anmerkung 4, Seite 43.

(Fassung gilt ab 1.4.1991 für jene Fälle, in denen das Dienstverhältnis nicht vor dem 31.12.1992 endet<sup>\*\*</sup>).

(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.

## **§ 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 Angestelltegehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar (Fassung gilt ab 1.4.1991).\*

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hiebei 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 weiteren Urlaubes 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

---

<sup>\*\*</sup> Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.

\* Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.

Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

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

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig 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.

#### **§ 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 das 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass 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 Monatsgehältes, 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 31.3.1998). Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.3.1991.

Die Ausdehnung auf fünf Jahre im Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1990.

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

## **§ 12 b. 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

---

\* Berechnungsbeispiel siehe Anmerkung 5, Seite 44.

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.

### **Protokoll zur Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes**

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

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

### **Artikel III Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. November 1995 in Kraft.

Wien, am 18. September 1995

### **§ 13. Behaltspflicht**

(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 Behaltspflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

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



Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als 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 31.3.1996 beginnen.

## **§ 14. Diensterfindungen**

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

### **§ 14 a. Verbesserungsvorschläge**

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

### **§ 14 b. Ausbildungskosten**

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

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

(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) Bei Angestellten, die noch keine Angestelltentätigkeit verrichtet haben, kann in Verwendungsgruppe II während der ersten 6 Monate, in Verwendungsgruppe III und IV während

---

\* Siehe Anmerkung 7, Seite 45.

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 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) 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 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 ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

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.

(6a) 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. 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 Verwen-

---

\*\* Fassung des Abs. 3 gilt ab 1.6.1998.

ungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.

(8) 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 01. 10. 1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1. April 2001 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

(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 einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 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.

(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.

Bei Angestellten, deren tatsächlicher Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen das tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 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**

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 (gilt ab 1. April 2002).

### **§ 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, Integrative Berufsausbildung**

(a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. April 2007 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 457,--	€ 606,--
2. Lehrjahr	€ 606,--	€ 813,--
3. Lehrjahr	€ 813,--	€1.012,--
4. Lehrjahr*	€1.093,--	€1.175,--

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 für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 beginnen. Bis zu dem angeführten Zeitpunkt hatten 70 % der Internatskosten zu verbleiben.)

d) Integrative Berufsausbildung:

1. Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 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 so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

2. Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 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.

3. Anrechnung von integrativer Berufsausbildung:

Wird die teilqualifizierte Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderung 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 Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

## § 18 a. Praktikanten

---

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

a) Ziffer 1 gilt nicht für den Fachverband der Textilindustrie:

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 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. April 2001 geltenden Fassung)

(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:** Obige Berufsbeispiele wurden durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**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:** Obige Berufsbeispiele wurden durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**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 auszahlungsreif 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,
- MagazineurInnen,
- ExpedientInnen (ausgenommen PostexpedientInnen),
- RegistraturleiterInnen,
- Programmierfähigkeiten 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:** Obige Berufsbeispiele wurden durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**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 Angestellengruppen (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-)PlannerInnen 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:** Obige Berufsbeispiele wurden durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**Textilindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985 und vom 15.4.1983 für Vorarlberg.

### **Verwendungsgruppe IVa**

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 Berufskennntnisse 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:** Obige Berufsbeispiele wurden durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**Textilindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985 und vom 15.4.1983 für Vorarlberg.

### **Verwendungsgruppe Va**

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,
- ChefindingenieurInnen in Großbetrieben,
- ChefkonstrukteurInnen in Großbetrieben,
- leitende ChemikerInnen in Großbetrieben.
- LeiterInnen der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

**Anmerkung:** Obige Berufsbeispiele wurden durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**Textilindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 15.4.1983 für Vorarlberg.

### **GRUPPE MEISTER Verwendungsgruppe M I Hilfsmeister, Betriebsaufseher**

### **Verwendungsgruppe M II Meister**

ohne abgeschlossene  
Fachschule

mit abgeschlossener 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 Lehnanstalten oder Privatlehnanstalten 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 **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**

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 Aufwandsersatzungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

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

## **§ 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 Bundessparte 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.

---

\* Siehe Seite 47.

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 Sparte 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.

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.

---

\* Abgedruckt sind nur die für den Fachverband der Textilindustrie geltenden kollektivvertraglichen Sonderregelungen.

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

Wien, am 1. November 1991

**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 facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

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

Wien, am 19. Oktober 1998

**Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu  
Aus- und Weiterbildung**

Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

Wien, am 10. März 2004



**BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Präsident:  
Abg. z. NR Ing. Leopold  
MADERTHANER

Der Generalsekretär:  
DDr. Karl KEHRER

**SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER  
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Obmann:  
Dkfm. R. Engelbert  
WENCKHEIM

Der Syndikus:  
Dr. Friedrich PLACEK

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

Die Vorsitzende:  
Eleonora HOSTASCH

Der Zentralsekretär:  
Hans SALLMUTTER

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

Der Vorsitzende:  
Erwin REICHHARDT

Der leitende  
Sektionssekretär:  
Ing. Walter LAICHMANN

## **Erläuterungen (Anmerkungen 1 bis 7)**

### **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 ½	Monatsentgelte,
10 Dienstjahren .....	2	Monatsentgelte,

15 Dienstjahren .....	3	Monatsentgelte,
20 Dienstjahren .....	4 ½	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 Gesamt-abfertigung 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.

### 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 €1.000,-

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:  
 $€1.000,-$  (für 20 Stunden/Woche) :  $20 \times 38,5 =$   
 $= €1.925,-$  zuzüglich Sonderzahlungsanteile =  
 $= €2.245,83$   
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:  
 $€1.000,-$  zuzüglich Sonderzahlungsanteile =  $€1.166,67$
5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:  
 $€ 2.245,83 \times 5,25$   
 $+ € 1.166,67 \times 0,75$   
 $€12.665,61$

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 (€1.925,-) 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.

(1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

### **Dienstzettel gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte**

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):  
.....
2. Arbeitnehmer:  
Herr/Frau \* ..... geb. am: ..... Anschrift: .....
3. Beginn des Dienstverhältnisses:  
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs. 2 AngG.\*  
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis ..... befristet.\*
4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des anzuwendenden Kollektivvertrages\*  
Kündigungsfrist/-termin: \* .....
5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte: .....
6. Vorgesehene Verwendung: .....
7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, Gehaltsordnung für die ..... industrie.  
Verwendungsgruppe .....  
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre .....
8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt\* (Fixum)\* beträgt .....  
Fälligkeit der Auszahlung: .....  
Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile  
richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen\*  
Betriebsvereinbarungen\*

---

\* Nichtzutreffendes bitte streichen.

auf Grund Vereinbarung\*

Provisionsregelung / Prämie\*

9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw. kollektivvertraglichen Regelungen. Ergänzende Regelungen:\*
10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt ..... Stunden.\* Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden (Teilzeitbeschäftigung).\* Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der ..... industrie. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in ..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

allfällige Unterschriften:

Ort, Datum

**gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG**

(2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 2 RKV

### Dienstzettel

Herrn/Frau .....

Gemäß § 15 Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die

Verwendungsgruppe .....

eingereiht.

Auf Grund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab ..... gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt € .....

Ort, Datum

**gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG**

---

\* Nichtzutreffendes bitte streichen.

## **Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gem. § 19a des Rahmenkollektivvertrages**

1. Zwischen der Firma ..... (Arbeitgeber) und Herrn/Frau .... (Arbeitnehmer) wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19a des Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte: .....

2. Normalarbeitszeit

a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.

b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart. ....

Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:.....

Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind, und im übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet: ....
4. Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:.....

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw. über

Aufforderung des Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw. ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandsersatzung:

a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

6. Haftung: Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt): Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen: ....

ANMERKUNGEN:

Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.



## **Empfehlung betreffend Dienstjubiläum**

(1) Es ist seit jeher üblich, Angestellte, die längere Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur gleichen Firma stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Werbegeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. Es liegt in Natur der Sache, dass eine kollektivvertragliche Regelung derartiger Fragen nicht möglich ist.

Die Bundessektion Industrie empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehend genannten Richtsätze:

Beim 25jährigen Dienstjubiläum .....1 Monatsgehalt,  
beim 35jährigen Dienstjubiläum .....2 Monatsgehälter,  
beim 45jährigen Dienstjubiläum .....3 Monatsgehälter.

(2) Es bleibt vorbehalten, dass ausnahmsweise einzelne Betriebe im Falle wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen erwägen können. Selbstverständlich kann die Bargeldzuwendung auch durch Wertgeschenke, wie Uhren und dergleichen, ganz oder teilweise ersetzt werden.

Wien, am 10. November 1992

### **BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Präsident:  
Abg. z. NR  
Ing. Leopold Maderthaner

Der Generalsekretär:  
Abg. z. NR  
Dkfm. Dr. Günter Stummvoll

### **SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Obmann:  
Dkfm. R. Engelbert Wenckheim

Der Syndikus:  
Dkfm. Joachim Lamel

## **Anhang I**

### **Kollektivvertrag**

betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. Nr. 397/91, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

#### **§ 1. Geltungsbereich**

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. Nr. 397/91, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

#### **§ 2. Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit**

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Abs. 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 21 Uhr und am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

(2) Die Zeitgutschrift im Sinne des Abs. 1 beträgt für Arbeitsleistungen

a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20 Uhr ..... 70 Prozent

b) von Montag bis Freitag ab 20 Uhr ..... 100 Prozent

c) am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr (18 Uhr<sup>\*</sup>) ..... 50 Prozent

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.

3) Die Bezahlung im Sinne des Abs. 1 beträgt für Arbeitsleistungen

a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20 Uhr ..... 70 Prozent

b) von Montag bis Freitag ab 20 Uhr ..... 100 Prozent

c) am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr (18 Uhr<sup>\*</sup>) ..... 50 Prozent

(\*gilt seit 01.11.2004)

des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Abs. 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Abs. 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Abs. 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

### **§ 3. Arbeitsleistung als Überstunde**

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 Prozent, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent.

### **§ 4. Allgemeine Bestimmungen**

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. September 1988 – auf Grund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes gemäß Art. I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 397/91 (§ 6 Abs. 3), während der Sommerzeit gemäß dem Zeitzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 78/76, an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gemäß § 2 Abs. 2 lit. b bzw. Bezahlung gemäß § 2 Abs. 3 lit. b zu.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13 Uhr bzw. ab 13 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1:1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

### **§ 5. Arbeitszeit**

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich einer weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet.

Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

### **§ 6. Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. November 1991 in Kraft. (01.11.2004)

Wien, am 31. Oktober 1991 (04.11.2004)

## **BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Präsident:  
Abg. z. NR Ing. Leopold MADERTHANER

Der Generalsekretär:  
DDr. Karl KEHRER

## **SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Obmann:  
Dkfm. R. Engelbert WENCKHEIM

Der Syndikus:  
Dr. Friedrich PLACEK

## **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

Die Vorsitzende:  
Eleonora HOSTASCH

Der Zentralsekretär:  
Hans SALLMUTTER

## **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

Der Vorsitzende:  
Erwin REICHHARDT

Der leitende Sektionssekretär:  
Ing. Walter LAICHMANN

## **KOLLEKTIVVERTRAG** **betreffend voll- und teilkontinuierliche Arbeitsweise**

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Textilindustrie Österreichs  
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe

andererseits.

### **Artikel I Geltungsbereich**

Der Kollektivvertrag gilt

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

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie Österreichs. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmen-Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) anzuwenden ist.

### **Artikel II Voll- und teilkontinuierliche Arbeitsweise**

#### **1. Vollkontinuierliche Arbeitsweise**

Bei Einführung von werktags und sonntags durchlaufender Arbeitsweise ist mit dem Betriebsrat unter Mitwirkung der Kollektivvertragspartner, insbesondere unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

#### **2. Teilkontinuierliche Arbeitsweise**

Schichtsysteme mit mehr als drei Schichten können im Wege einer Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Bei Nichteinigung sind die Kollektivvertragspartner beizuziehen.

### **Artikel III**

Änderung des RKV (entfällt).

## **Artikel IV Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Oktober 1985 in Kraft.

Wien, am 1. Oktober 1985

### **Fachverband der Textilindustrie Österreichs**

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

### **UNTERZEICHNUNGSPROTOKOLL**

zum **Kollektivvertrag für Angestellte der Textilindustrie** vom 1. 10. 1985, **betr. Artikel II, voll- und teilkontinuierliche Arbeitsweise**

Die vertragschließenden Organisationen haben in folgenden Punkten Einvernehmen erzielt:

#### **1. Vollkontinuierliche Arbeitsweise**

a) Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 100%. Für die Samstagnachmittagschicht wird ein 15%iger Zuschlag vereinbart. Dieser 15%ige Zuschlag kommt insoweit nicht zur Anwendung, als andere gleichwertige Regelungen, insbesondere in Form von Zuschlägen bzw. erhöhten Zuschlägen, für andere Schichten bestehen.

b) Interpretation zu Art. II (1) betreffend vollkontinuierliche Arbeitsweise: Die Vertragspartner stimmen überein, dass unter dem Ausdruck „Mitwirkung“ nicht „Zustimmung“ zu verstehen ist.

#### **2. Vollkontinuierliche Arbeitsweise und Schichtsysteme mit mehr als 3 Schichten**

Diese Schichtsysteme können gegenüber dem derzeitigen Zustand mit einer Arbeitszeitverkürzung für die Dauer der Beschäftigung in diesem Schichtsystem verbunden sein.

Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gilt die Zuschlagsregelung unter Punkt 1.a) 1. Satz.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass Betriebsvereinbarungen, die zu einer Arbeitszeitverkürzung führen, den teilweisen oder vollen Gehaltsausgleich zu regeln haben. Gehaltsausgleich kann auch so gewährt werden, dass in der Betriebsvereinbarung teilweise oder zur Gänze gegenüber dem Kollektivvertrag erhöhte Schichtzuschläge gewährt werden. Es wird festgestellt, dass derartige zusätzliche Schichtzuschläge bzw. sonstige Ausgleichszulagen auf einen im Zuge einer generellen Arbeitszeitverkürzung allenfalls eintretenden Gehaltsausgleich anzurechnen sind.

Eine Regelung über das Ausmaß und die Lage der Pausen im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist vorzusehen.

**3. An nachstehenden Tagen wird kein Schichtbetrieb begonnen, jedoch am Vortag begonnene Schichten werden am Feiertag zu Ende geführt, sofern Betriebsvereinbarungen nicht andere**

gleichwertige Regelungen vorsehen (z.B.) Schichtbeginn am Feiertag um 21 oder 22 Uhr nach vorangegangener 24stündiger Feiertagsruhe).

**1. Jänner**

**Ostersonntag, Ostermontag**

**1. Mai**

**Pfingstsonntag, Pfingstmontag**

**25. und 26. Dezember**

**4.** Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als der vorliegende Kollektivvertrag, bleiben aufrecht.

**5.** Die Vertragspartner vereinbaren, i.S. der Grundsätze dieses Protokolls im Falle von unterschiedlichen Auffassungen der betrieblichen Partner in Richtung einer Einigung einzuwirken.

**6.** Dieses Unterzeichnungsprotokoll tritt mit 1. 10. 1985 in Kraft.

Wien, am 1. Oktober 1985

## **KOLLEKTIVVERTRAG\*** **über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe**

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Textilindustrie Österreichs  
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe

andererseits.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer mit Ausnahme Vorarlbergs;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie.

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

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

### **§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennal-Sprung zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennal-Sprung ist der betragsmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufen, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(2) Von der Anwendung des Absatz 1 sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9 und 9a des Rahmenkollektivvertrages.

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs. 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5% ausgenommen werden (siehe Sonderregelungen im Artikel V Ziff. 5 und 6 des Kollektivvertrages vom 28.10.1997).

---

\* In der ab 1.6.1998 geltenden Fassung (für Vbg. gilt eigener KV, der inhaltlich gleich ist wie dieser KV).



Im Kalenderjahr 1998 können von der Anzahl jener Angestellten für die eine Zeitvorrückung bis zum 31. Mai 1998 anfällt 10%, für die Angestellten für die eine Zeitvorrückung ab 1. Juni 1998 anfällt, 5% ausgenommen werden.

Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in zwei Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. Anstelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden. Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs. 1 festgelegt werden. Vor dem 1. Juni 1998 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegte, über Abs. 1 hinausgehende Ausnahmen bleiben unberührt.

(5) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennal-Sprung aufgrund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(6) Bestehende, günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

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

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist der Angestellte in das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere oder nächstniedrigere Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen. Liegt das nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt die betragsmäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden.

(2) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums, so wird der Beginn des ersten Bienniums in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.

(3) Anstelle der Regelung des Abs. 3 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums ein \* aliquoter Biennalsprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs. 2 festgelegten Gehalt.

(4) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich der Absätze 1, 2 und 3 bleiben nach Maßgabe der Bestimmungen des Artikels VI des Kollektivvertrages vom 28. 10. 1997 aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben

---

\* 90 % gültig ab 1.1.1986, 100 % gültig ab 1.1.1988.

diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

#### **§ 4 Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt für die ab dem 1. Oktober 1984 eintretenden Zeitvorrückungen bzw. Umreihungen in Kraft

Wien, am 3. April 1985

**Fachverband der Textilindustrie Österreichs**

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

## **ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen**

abgeschlossen zwischen dem  
Fachverband der Textilindustrie Österreichs  
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe  
andererseits.

### **§ 1. Geltungsbereich**

Der Kollektivvertrag gilt

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

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie, ausgenommen jene, die der Fachgruppe der Stickereiindustrie Vorarlbergs angehören; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

**persönlich:** für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

### **§ 2. Kilometergeld**

(1) Wird einem/r Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtskostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihres Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne des Zusatzkollektivvertrages für Inlandsdienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Dienstgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs. 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle:

Im Sinne des Abs. 1 gefahrene Kilometer im Kalenderjahr

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1.4.2003 wie folgt:  
bis 15.000 km .....€0,356  
darüber .....€0,334

Diese Staffelung gilt für ab 1.4.2003 gefahrene Kilometer.

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1.4.2006 wie folgt:  
bis 15.000 km .....€0,376  
darüber .....€0,354  
Diese Staffelung gilt für ab 1.4.2006 gefahrene Kilometer.

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs. 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs. 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs. 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den/die Angestellte/n entstehen.

### **§ 3. Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder**

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs. 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des/der Angestellten vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem/der Angestellten vereinbart wurde.

### **§ 4. Verfall der Ansprüche**

Der/Die Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

## **§ 5. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel**

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel VertreterInnen), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw. wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarungen aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs. 1 befassten Angestellten günstiger ist.

## **§ 6. Schlichtungsverfahren**

Mit der Beilegung von Auslegungstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei VertreterInnen der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

## **§ 7. Geltungsbeginn und Geltungsdauer**

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem 1.4.1999 in Kraft. Die ab 1.1.1999 gefahrenen Kilometer sind für das Jahr 1999 auf die Kilometerstaffel gem. § 2 Abs. 3 anzurechnen.

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

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 17. März 1999

**Fachverband der Textilindustrie Österreichs**

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

## **ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG betreffend Reisekosten- und Aufwandsentschädigung**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Der Zusatz-Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich, mit Ausnahme von Vorarlberg;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie Österreichs. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) anzuwenden ist.

### **§ 2 Geltungsdauer**

(1) Der Zusatz-Kollektivvertrag tritt am 1. April 1985 in Kraft.

(2) Der Zusatz-Kollektivvertrag kann von beiden vertragsschließenden Teilen unabhängig vom Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Zusatz-Kollektivvertrages über die Höhe der Reiseaufwandsentschädigung (§ 3, Abs. 5 und 6), der Trennungsentschädigung (§ 4, Abs. 4), der Messegelder (§ 5, Abs. 1) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

### **§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung**

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

### **Begriff der Dienstreise**

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienstort vorübergehend verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Arbeitgebers auszuführen.

Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26. Juli 1946, BGBl. Nr. 110/54, unter Berücksichtigung der Bezirkseinteilungsnovelle, LGBl. für Wien, Nr. 21/55 vom 21.10.1955.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

### **Bemessung der Reisedauer**

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

### **Fahrtvergütung**

(4) Angestellte der Verwendungsgruppe I-III, MI und MII erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis 250 km Entfernung die Eisenbahn-Fahrtkosten II. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 250 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Eisenbahn-Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus ersetzt.

Angestellte der Verwendungsgruppe IV-VI und MIII erhalten einheitlich die Eisenbahn-Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus erstattet.

Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur auf Grund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

### **Reiseaufwandsentschädigung**

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

<b>Verwendungsgruppen</b>	<b>Taggeld</b>	<b>Nachtgeld</b>	<b>Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld)</b>
	€	€	€
<b>I bis III, M I (bis M II in Vbg.)</b>	39,84	23,32	62,57
<b>IV, IVa, M II und M III</b> (für Vbg.: IV, IVa, M III bis M VI)	39,84	23,32	62,57
<b>V, Va</b>	44,42	23,32	67,74
<b>VI</b>	51,10	23,32	74,42

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

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine

\* Gilt in dieser Fassung ab 1. April 2007.

Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw. angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

Bei Fahrten im Schlafwagen oder bei kostenlos beigestelltem Quartier wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu €2,18 erstattet. Bei aufeinanderfolgenden Nächtigungen im gleichen kostenlos beigestellten Quartier gebührt der Betrag von €2,18 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um je €0,73, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von €3,63. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen kostenlos beigestellten Quartier ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von €2,18, für jede weitere Nächtigung ein Betrag von €0,73, höchstens jedoch €3,63, zu erstatten.

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

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

0 bis 3 Stunden .....0  
mehr als 3 bis 6 Stunden ..... $\frac{1}{4}$  des Taggeldes,  
mehr als 6 bis 9 Stunden ..... $\frac{1}{2}$  des Taggeldes,  
mehr als 9 bis 12 Stunden .....  $\frac{3}{4}$  des Taggeldes,  
mehr als 12 Stunden .....das volle Taggeld,

### **Sonstige Aufwendungen**

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

### **Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung**

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (d.i. die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus etc., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde  $\frac{1}{7}$  der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt  $\frac{1}{4}$  der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne § 3, Abs. (4), 3. Satz, vor, gebührt die obige Vergütung nur für die vor 22.00 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

Absatz 10 gilt in dieser Fassung für nach dem 31.3.2001 angetretene Dienstreisen.

### **Überstunden auf Dienstreisen**

(11) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit. Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.



## Reisen in das Ausland

(12) Die Entschädigungen für Auslandsreisen werden jeweils vor Antritt der Reise besonders vereinbart.

(13) Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Verfall, durch Rechnungslegung geltend gemacht werden.

## § 4 Trennungskostenentschädigung

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

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

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

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag für Angestellte der Verwendungsgruppen<sup>\*)</sup>

I bis III, M I.....	€16,75
IV bis VI, M II u. M III (bis M VI in Vbg.).....	€17,83

Wird ein angemessenes Quartier vom Arbeitgeber unentgeltlich beigestellt, so verringern sich die Sätze um 25 %. Für die ersten zwei Wochen nach erfolgter Versetzung gebührt statt obiger Sätze die Reiseaufwandsentschädigung.

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

- während desurlaubes;
- während einer Krankheit, wenn der Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
- während des Krankenhausaufenthaltes ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
- während jenes Zeitraumes, den ein Angestellter unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
- für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;
- bei Dienstreisen an seinem ständigen Wohnort.

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

---

<sup>\*)</sup> Stand 1.4.2007

**(6)** Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

a) wenn dem Angestellten eine geeignete, seinen Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienstort oder so nahe hievon angeboten wird, dass ihm die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann;

b) wenn der Angestellte während mehr als drei Monaten seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war;

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

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

**(8)** Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Gehaltszahlung. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung muss innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

## **§ 5 Messegelder**

**(1)** Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld). Das Messegeld beträgt pro Kalendertag für:

Angestellte der Verwendungsgruppen<sup>\*)</sup>

I bis III, M I..... €18,47

IV bis VI, M II u. M III (bis M VI in Vbg.)..... €21,00

**(2)** Sonstige durch Messe-(Ausstellungs-)dienst begründete Auslagen (z.B. Repräsentations-  
spesen) sind gesondert zu vergüten.

**(3)** Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messegeld nicht abgegolten und sind gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) gesondert zu vergüten.

**(4)** Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen und Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 3.

## **§ 6 Verwendungsgruppenschema**

---

<sup>\*)</sup> Stand 1.4.2007

(1) Zur Interpretation des Rahmen-Kollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) wird das Verwendungsgruppenschema durch nachstehend angeführte Angestelltenkategorien ergänzt:

**Verwendungsgruppe I:**

Unqualifizierte Hilfskräfte im Labor.

**Verwendungsgruppe II:**

Qualifizierte Hilfskräfte im Labor und beim Musterzeichnen.

**Verwendungsgruppe III:**

Dessinateure, Musterzeichner, Skizzeure, Patroneure.

**Verwendungsgruppe IV:**

Dessinateure, die auch entwerfen, Musterzeichner, die auch entwerfen, Skizzeure, die auch entwerfen, oder Angestellte, denen Musterzeichner, Dessinateure, Skizzeure oder Patroneure der Verwendungsgruppe III unterstellt sind.

**Verwendungsgruppe V:**

Entwerfer (verantwortlich für Musterzeichner).

**(2) Meistergruppe M II:**

1. Werkmeisterkurse im In- und Ausland, die einen den Bestimmungen des § 19, Abs.2, entsprechenden Wissensstand vermitteln, gelten als Fachschule im Sinne der Meistergruppe MIII.

2. Meister ohne Fachschulausbildung, die die Qualifikation eines Meisters in MII mit Fachschule aufweisen und ihre Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz ausüben, der üblicherweise von einem Meister mit Fachschulausbildung eingenommen wird, sind in MII mit Fachschule einzustufen.

**§ 7 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel**

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatz-Kollektivvertrages sind die Fachverbands-Verhandlungen im Sinne des § 22 des Rahmen-Kollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) nicht erschöpft und können weitere Zusatz-Verhandlungen ohne Aufkündigung dieses Zusatz-Kollektivvertrages geführt werden.

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

Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als Ganzes (z.B. § 3, Reisekosten- und Aufwandsentschädigung) oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

Wien, 2. April 1985

**Fachverband der Textilindustrie Österreichs  
Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe**

## **ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG betreffend Auslandsdienstreisen**

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Textilindustrie Österreichs  
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe  
andererseits

### **§ 1. Geltungsbereich**

Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie, ausgenommen jene, die der Fachgruppe der Stickereiindustrie Vorarlbergs angehören; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

**persönlich:** für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

### **§ 2. Auslandsdienstreisen**

Eine Auslandsdienstreife liegt vor, wenn ein/e Angestellte/r von seinem/ihrem Dienstort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird.

### **§ 3. Reisevorbereitung**

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

### **§ 4. Schriftliche Aufzeichnungen**

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw. einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über auf Grund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende

Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere auf Grund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem/Der Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

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

### **§ 5. Beförderungsmittel und Fahrtkosten**

(1) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des/der Angestellten in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

(2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

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

### **§ 6. Arbeitszeit und Wochenruhe**

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

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

### **§ 7. Aufwandsentschädigung**

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

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche

Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.

(3) Abs.2 gilt nicht, insoweit generell oder für bestimmte Bereiche durch Betriebsvereinbarung nachfolgende Regelung besteht oder getroffen wird, die als der Regelung gemäß Abs.2 gleichwertig gilt:

Bis zu den Verwendungsgruppen IVa und M V gebührt das Tag- und Nachtgeld der Gebührenstufe 2b, für die Verwendungsgruppen V bis VI und MVI jenes der Gebührenstufe 3.

Die Absätze 2 und 3 gelten in der obigen Fassung für Dienstreisen, die ab 1.6.2001 angetreten werden.

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Abs.2 bzw.3) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der/die Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs.2 bzw. 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der/Die Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

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

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

(5) Vom Taggeld entfallen 15 % auf das Frühstück, 30 % auf das Mittagessen und 25 % auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom/von der Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Abs. 4 zweiter Absatz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

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

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw. zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs. 4,

sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

(9) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Abs. 2 bzw. 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10 % dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

## **§ 8. Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit**

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des/der Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

(2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatzkollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

## **§ 9. Familienheimfahrt**

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der/die Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt z.B. durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 11 Monate hinausgehenden Monat 1/11 der gesamten

Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht-konsumierte Heimreise.

### **§ 10. Unfallversicherung**

Der Arbeitgeber hat dem/der Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens €10.900,93, für dauernde Invalidität von mindestens €21.801,85 festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem/der Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

### **§ 11. Tod naher Angehöriger**

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

### **§ 12. Erkrankungen und Unfälle**

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen.

Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des/der Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (z.B. Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit €7.267,28 nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

### **§ 13. Höhere Gewalt**

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (z.B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der/die Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der/die Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der /die Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er/sie bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

### **§ 14. Bevorschussung und Reiseabrechnung**

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem/der Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu



akontieren.

Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

### **§ 15. Abtretung von Ansprüchen**

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der/die Angestellte bzw. seine/ihre Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw. ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

### **§ 16. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel**

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw. eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden. Als solches gilt auch die Abrechnung gegen Beleg.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

### **§ 17. Schlichtungsverfahren**

Mit der Beilegung von Auslegungstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs. 3 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei VertreterInnen der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

### **§ 18. Geltungsbeginn und Geltungsdauer**

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 1998 in Kraft und gilt für jene Auslandsdienstleistungen, die nach dem 30. Juni 1998 angetreten werden.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 17. März 1998

**FACHVERBAND DER TEXTILINDUSTRIE ÖSTERREICHS**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**  
**Gewerkschaft der Privatangestellten**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**  
**Gewerkschaft der Privatangestellten**  
**Sektion Industrie und Gewerbe**

## **IST – GEHALTSERHÖHUNG UND VERTEILUNGSOPTION**

- (1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten – bei ProvisionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung 1. April 2007 um 2,3 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das März Gehalt 2007.

Anstelle des in Abs. (1) genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 2,5 % vereinbart werden, wobei 0,4 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist – Gehaltserhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteiloption ist erst nach Anhebung der Ist – Gehälter auf die Kollektivvertragsgehälter zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Ist – Gehaltserhöhung gemäß Abs. (1) darf jedoch 2,1 % nicht unterschreiten. Ab 1. April 2007 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,1 % auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Abs. (1) ist rückwirkend ab 1. April 2007 zu berechnen und mit der Maiabrechnung auszubezahlen.

Die Gehaltssumme ist auf Grundlage des Monats März, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie u. dgl.) des Durchschnittes der Monate Jänner bis einschließlich März und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gemäß Abs. (1) zu berechnen.

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

Sie kann rechtswirksam nur bis zum 31. Mai 2007 und mit Wirkung vom 1. April 2007 abgeschlossen werden.

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

- (2) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbezieherinnen, Prämien, Sachbezüge usw. bleiben unverändert.