

Kollektivvertrag 2015

für

Angestellte von Unternehmen im Bereich
Dienstleistungen in der automatischen
Datenverarbeitung und
Informationstechnik

§ 1 Vertragspartner	3
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Geltungsdauer	4
§ 4 Arbeitszeit.....	4
I. Normalarbeitszeit.....	4
II. Verteilung der Normalarbeitszeit.....	4
III. Ruhezeiten	5
IV. Gleitzeitkontomodell.....	6
V. Zeiterfassung	8
§ 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Mehrarbeit bei Teilzeit	8
I. Generelle Regelungen (unabhängig vom Arbeitszeit-modell)	8
II. Anwendung des Gleitzeitkontomodells	9
III. Anwendung von anderen Arbeitszeitmodellen	10
§ 6 Schichtarbeit.....	11
§ 7 Rufbereitschaft.....	11
§ 8 Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigungen	12
§ 9 Telearbeitsplatz	14
I. Allgemeines	14
II. Arbeitszeit und Arbeitsstätte	15
III. Zeiterfassung	16
IV. Arbeitsmittel.....	16
V. Kostenerstattung	16
VI. Reisekosten und Aufwandsentschädigungen.....	16
VII. Kontakt zum Betrieb	16
VIII. Information des Betriebsrates	17
IX. Aufgabe des Telearbeitsplatzes.....	17
§ 10 Anspruch bei Dienstverhinderung	17
§ 11 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer	18
§ 12 Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz	18
§ 13 Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss, 13. und 14. Monatsgehalt	18
§ 14 Gehaltsabrechnung	20
§ 15 Tätigkeitsfamilien, Vorrückungsstufen und Mindestgrundgehälter	21
I. Allgemeine Bedingungen	21
II. Tätigkeitsfamilien	22
III. Mindestgrundgehälter	25
IV. Vorgangsweise bei Vorrückungen und Umreihungen	25
V. IST-Erhöhung	26
§ 16 Lehrlingsentschädigungen	28
§ 17 Ermittlung der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	28
§ 18 Diensterfindungen.....	29
§ 19 Abfertigung.....	29
§ 19a Beiträge an Pensionskassen.....	29
§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	30
§ 21 Schluss- und Übergangsbestimmungen	30
§ 22 Sondereinbarungen	31
§ 23 Bildungszertifizierung	32
§ 24 Anhang.....	32

Kollektivvertrag

für

Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der
automatischen
Datenverarbeitung und Informationstechnik

§ 1 Vertragspartner

- (1) Dieser Kollektivvertrag wurde abgeschlossen zwischen dem Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten - Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie, Telekom und IT, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Der Kollektivvertrag gilt
- a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich;
 - b) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes Unternehmensberatung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich, die eine Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes, Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik haben;
 - c) persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer der unter dem fachlichen Geltungsbereich genannten Unternehmen sowie Lehrlinge. Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt werden, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.
- (2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammer-umlagepflichtig sind.

§ 3 Geltungsdauer

- (1) Der Kollektivvertrag tritt grundsätzlich mit 1.1.2015 in Kraft und wird auf unbefristete Zeit abgeschlossen.
- (2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.
- (3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 15) und der Lehrlingsentschädigungen (§ 16) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

§ 4 Arbeitszeit

I. Normalarbeitszeit

- (1) Die normale Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden wöchentlich und kann maximal auf fünf Arbeitstage verteilt werden.
- (2) Für die Arbeitszeit der Arbeitnehmer unter 18 Jahren bzw. der Lehrlinge unter 19 Jahren gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG). Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 (2) des KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 (1) dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden, sofern es dem Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz entspricht.
- (3) Soweit nicht durch Schichtenteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, endet die Normalarbeitszeit am 24.12. und am 31.12. um 12.00 Uhr. Sollte aus betrieblichen Erfordernissen an einem dieser Tage ein Ganztagsbetrieb notwendig sein, ist den betroffenen Arbeitnehmern am jeweils anderen Tag frei zu geben.

II. Verteilung der Normalarbeitszeit

- (1) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage, die Einführung der gleitenden Arbeitszeit einschließlich der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit bei gleitender Arbeitszeit, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse durch Betriebsvereinbarung bzw. in

Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen.

- (2) Die zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes darf auf das Höchstmaß nach § 4 Absatz 6 Ziffer 2 Arbeitszeitgesetz ausgedehnt werden und kann so auf die einzelnen Arbeitstage aufgeteilt werden, dass die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten 38,5 Stunden nicht übersteigt. Zusätzlich darf im Falle eines Durchrechnungszeitraums von bis zu acht Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit auf das Höchstmaß nach § 4 Absatz 6 Ziffer 1 Arbeitszeitgesetz ausgedehnt werden.
- (3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf auf 10 Stunden ausgedehnt werden,
 - a) wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird oder
 - b) bei Anwendung gleitender Arbeitszeit oder
 - c) bei Anwendung des Gleitzeitkontomodells gemäß § 4 IV oder
 - d) bei Projekten, in welchen im organisatorischen Ausnahmefall ein zeitgerechter Abschluss des Projektes durch einen erhöhten Arbeitsbedarf seitens der involvierten Arbeitnehmer gewährleistet werden soll.
- (4) Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise im Sinne des § 4a Arbeitszeitgesetz (AZG) darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf unter Einhaltung der sonstigen gesetzlichen Bestimmungen bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wird.
- (5) In außergewöhnlichen Fällen gemäß § 20 AZG finden die Bestimmungen des § 4 II. (1-4) keine Anwendung.

III. Ruhezeiten

- (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit darf auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Die tägliche Ruhezeit darf auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn neben dem Ausgleich innerhalb der nächsten 10 Kalendertage in ausreichendem Ausmaß Erholungsmöglichkeiten bestehen und der Verkürzung

keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegenstehen.

IV. Gleitzeitkontomodell

- (1) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 12 Monaten kann auf einem Gleitzeitkonto ein Plussaldo in der Höhe der 4-fachen wöchentlichen Normalarbeitszeit (154 Stunden) aufgebaut werden. Der Stichtag für den Durchrechnungszeitraum ist das Eintrittsdatum. Dieser kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung anders festgelegt werden.
- (2) Ein Minussaldo darf maximal die Höhe der halben wöchentlichen Normalarbeitszeit erreichen. Ein Minussaldo ist jedenfalls nach Aufforderung durch den Arbeitgeber innerhalb der nächsten drei Monate abzubauen. Unterbleibt der Abbau, kann im Folgemonat eine Saldierung mit der Gehaltsabrechnung vorgenommen werden.
- (3) Ab einem Plussaldo in der Höhe der 4-fachen wöchentlichen Normalarbeitszeit kann der Arbeitnehmer die Auszahlung sämtlicher Gutstunden verlangen bzw. der Arbeitgeber sämtliche Gutstunden auszahlen. In jedem Fall kann jedoch ein Plussaldo im Ausmaß der halben wöchentlichen Normalarbeitszeit am Gleitzeitkonto verbleiben.

Der Saldo vom Gleitzeitkonto kann nach Ablauf des Durchrechnungszeitraumes durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung für weitere maximal 12 Monate übertragen werden. Guthaben müssen bei Nichtverbrauch auf jeden Fall nach insgesamt 24 Monaten zur Auszahlung gelangen.

Bei der Auszahlung der Gutstunden gebührt ein einheitlicher Zuschlag von 65 Prozent, ausgenommen Reisezeiten nach § 8 (4). Die Grundlage für die Berechnung ist ein 1/143 des Monatsgehältes. Zulagen werden aufgrund des 65% Zuschlages nicht berücksichtigt, sofern der gesetzliche Mindestanspruch dadurch nicht unterschritten wird. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Gutstundenentlohnung berücksichtigt.

- (4) Die Berechnung von Entgeltansprüchen (z.B. Urlaubsentgelt, Feiertagsentgelt, Krankentgelt etc.) aus dem Gleitzeitkonto erfolgt, wenn in einem Zeitraum von 12 Monaten vor dem Abrechnungsmonat Gutstunden zur Auszahlung gelangt sind. Die Berechnungsbasis für das Entgelt beträgt 1/12 des ausgezahlten Betrages.
- (5) Grundsätzlich ist beim Abbau von Zeitguthaben auf die betrieblichen Erfordernisse Bedacht zu nehmen.

Der stundenweise Abbau von Gutstunden ist möglich.

Innerhalb eines Kalenderjahres kann der Arbeitnehmer, ohne Zustimmung des Arbeitgebers, Zeitausgleich bis zu 20 Arbeitstagen nehmen, jedoch pro Zeitausgleich max. drei Arbeitstage. Der Zeitausgleich ist zumindest eine Woche vorher anzukündigen.

Innerhalb eines Kalenderjahres kann der Arbeitgeber Zeitausgleich bis zu 20 Arbeitstagen anordnen, sofern Gutstunden vorhanden sind, jedoch pro Zeitausgleich max. 10 Arbeitstage. Der Zeitausgleich ist zumindest eine Woche vorher anzukündigen.

- (6) Die Teilnahme von Beziehern von Überstundenpauschalen am Gleitzeitkontenmodell ist möglich. Dabei werden die monatlich vereinbarten pauschalierten Überstunden in äquivalente Normalarbeitsstunden umgerechnet. Diese werden im Abrechnungszeitraum vom Gleitzeitkonto monatlich in Abzug gebracht. Ein allfälliger Minussaldo wird nicht vom Gehalt in Abzug gebracht.

(7) **Länger zusammenhängende Freizeit:**

Die Regelung ermöglicht Arbeitnehmern das Ansparen eines Freizeitblockes im Ausmaß von maximal 6 Monaten inklusive maximal eines Urlaubsanspruches. Über die Teilnahme ist Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herzustellen.

Zum Aufbau länger zusammenhängender Freizeit kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder schriftliche Einzelvereinbarung ein Durchrechnungszeitraum bis maximal 3 Jahre mit unmittelbar anschließender Freizeit-Konsumation vereinbart werden. Der Freizeitblock zählt in jedem Fall als bezahlte Dienstzeit. Derartige Vereinbarungen sollen insbesondere nachfolgende Punkte regeln:

- Geltungsbereich und Geltungsdauer
- Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit

- Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Beendigung der Freizeitkonsumation
- Rücktrittsmöglichkeiten seitens Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. vorzeitiger Abbruch
- Zwingende Arbeitsaufzeichnung beim Ansparen
- Krankenstand während der Freizeitkonsumation (Zeitkonsumation im Anschluss oder Auszahlung)

V. Zeiterfassung

- (1) Für die nachvollziehbare Erfassung der Anwesenheitszeiten und der Absenzen mit Entgeltanspruch sind vom Arbeitgeber die für die Zeitaufzeichnung erforderlichen Vorkehrungen sicherzustellen.
- (2) Als Geltendmachung von Gutstunden gelten die betrieblichen Arbeitszeitaufzeichnungen.

§ 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Mehrarbeit bei Teilzeit

I. Generelle Regelungen (unabhängig vom Arbeitszeitmodell)

- (1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 I. (1)) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 II. festgesetzten täglichen Normalarbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitarbeit liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer festgesetzten täglichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

Die Überstundenentlohnungen bzw. deren Abgeltung in bezahlter Freizeit müssen binnen vier Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch verfällt. Als Geltendmachung von Überstunden bzw. Gutstunden gelten die betrieblichen Arbeitszeitaufzeichnungen.

- (2) Zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung vereinbaren die Kollektivvertragspartner im Sinne des § 12 a Arbeitsruhegesetzes (ARG), dass bei betriebs- oder kundenspezifischen Notwendigkeiten Arbeiten an Sonn- und Feiertagen möglich sind. In derartigen Ausnahmefällen sind entsprechende Regelungen, insbesondere Ausgleichsmaßnahmen über Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat über schriftliche Einzelvereinbarung festzulegen.

Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes (Basis: 12 Monate) darf der Arbeitnehmer höchstens an 10 Wochenenden Dienst verrichten.

- (3) Arbeitnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche anstelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.
- (4) Ersatzruhe im Sinne des ARG ist während der Normalarbeitszeit zu gewähren.
- (5) Wird ein Überstundenpauschalentgelt oder eine All Inclusive Vereinbarung getroffen, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsummen der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

Bei diesen Vereinbarungen ist das Überstundenpauschale entweder betragsmäßig oder in Form der Stundenanzahl auszuweisen.

- (6) Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitarbeit sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines festgelegten Zeitraums von vier Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird.

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die kollektivvertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit unterschreitet.

II. Anwendung des Gleitzeitkontomodells

- (1) Bei Anwendung des Gleitzeitkontenmodells gemäß § 4 IV. werden Gutstunden im Sinne der Verteilung der Normalarbeitszeit unabhängig vom Zeitpunkt der Erbringung 1:1 auf das Gleitzeitkonto gutgeschrieben.

III. Anwendung von anderen Arbeitszeitmodellen

- (1) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.
- (2) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.
- (3) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des ARG 1983, BGBl. Nr. 144. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für die Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.
- (4) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/143 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.
- (5) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.
- (6) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer an Stelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1 ½ Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.
- (7) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 (2) 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Monate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

§ 6 Schichtarbeit

- (1) Bei Arbeiten, die werktags und/oder sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw. Betriebsabteilungen) sowie bei mehrschichtiger Arbeitsweise in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet.

Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise können die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat vereinbart oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung geregelt werden.

- (2) Die Schichtzulage für Tätigkeiten in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr beträgt pro Stunde € 5,28. Nach Ablauf einer ¼ Stunde wird auf eine ganze Stunde aufgerundet.

§ 7 Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich verpflichtet, außerhalb der Normalarbeitszeit erreichbar zu sein um über Aufforderung unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Pro Monat sind höchstens 10 Rufbereitschaften erlaubt (bis insgesamt max. 168 Stunden). Innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten darf nur an 30 Tagen Rufbereitschaft vereinbart werden. Das Pauschale für die Rufbereitschaft beträgt € 3,99 pro Stunde für die Dauer der vereinbarten Rufbereitschaftszeit. Sobald die Rufbereitschaft in Anspruch genommen wird, beginnt die Arbeitszeit. Die Rufbereitschaft ist zeitgerecht schriftlich zu vereinbaren.

Wochenendrufbereitschaften, die weniger als fünf Stunden betragen, sind mit € 19,95 Pauschale zu vergüten.

Werktagsbereitschaften, die zwischen 22 und 6 Uhr beginnen und die weniger als 2 Stunden betragen, sind mit € 7,98 Pauschale zu vergüten.

- (2) Außergewöhnliche Aufwendungen im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft werden vom Arbeitgeber gegen Nachweis ersetzt.

§ 8 Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigungen

(1) Begriff der Dienstreise bzw. Dienstfahrt:

- a) Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern ab der Stadt- bzw. Gemeindegrenze, in der sich die ständige Betriebsstätte befindet.
- b) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Erledigung dienstlicher Aufträge entsendet wird, die mit einem Aufenthalt an einem oder mehreren Orten verbunden und mit seinem Dienstort nicht identisch sind.
- c) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der ständigen Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der ständigen Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur ständigen Betriebsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr zur Wohnung.
- d) Eine Dienstfahrt liegt vor, wenn die Dienstverrichtung am Dienstort gemäß lit a) erfolgt.
- e) Der Antritt einer Dienstfahrt kann von der ständigen Betriebsstätte oder der Wohnung des Arbeitnehmers aus vereinbart werden. Als Ende der Dienstfahrt kann die Rückkehr zur ständigen Betriebsstätte oder die Rückkehr zur Wohnung vereinbart werden.
- f) Auf die in § 3 (1) Z 16 b EStG aufgezählten Tätigkeiten sind die Bestimmungen des § 8 (1) a) bis e) anzuwenden.

(2) Reisekostenentschädigung:

- a) Ist bei einer Dienstreise/Dienstfahrt ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Arbeitgeber das Verkehrsmittel zu bestimmen und die Kosten hierfür zu ersetzen.
- b) Für die Verwendung des Privat-KFZ des Arbeitnehmers ist eine ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des KFZ entstehenden Aufwandes wird ein Kilometergeld gewährt. Dieses Kilometergeld entspricht dem Kilometergeld gemäß § 26 Einkommensteuergesetz (EStG) in der Fassung BGBl I Nr 111/2010. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das bei der Abrechnung des Kilometergeldes vorzulegen ist. (siehe Anhang I und II).

(3) Reiseaufwandsentschädigung:

- a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.

- b) Die Reiseaufwandsentschädigung wird bei Dienstreisen im Inland mit jenen Beträgen festgesetzt, die gemäß § 26 EStG in der Fassung vom 31.12.2010 als steuerfrei anerkannt werden (siehe Anhang II).

Die Reiseaufwandsentschädigung wird bei Dienstreisen ins Ausland mit jenen Beträgen festgesetzt, die gemäß § 26 EStG in der Fassung vom 31.12.2010 als steuerfrei anerkannt werden (siehe Anhang III). Die Auslandsreisesätze der Bundesbediensteten ergeben sich aus der Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland in der Fassung vom 7.12.2001.

- c) Für Dienstreisen, die bis zu drei Stunden an einem Kalendertag dauern, gebührt kein Taggeld. Für Dienstreisen über drei Stunden gebührt für jede angefangene Stunde dem Arbeitnehmer ein Zwölftel des Taggeldes.
- d) Ist bei einer Dienstreise ein mehr als 30-kalendertägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so mindert sich das gebührende Taggeld ab dem 31. Kalendertag um 25%. Der Fortlauf der 30-tägigen Frist (ununterbrochener Aufenthalt) wird durch Zeiten, die der Arbeitnehmer wegen einesurlaubes, einer Dienstverhinderung, eines Zeitausgleichs oder betrieblicher Notwendigkeiten nicht am Ort der Dienstreise verbringt, gehemmt (weitere Informationen siehe Anhang VI).
- e) Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, Quartier beigestellt oder durch den Arbeitgeber nach Vorlage des Beleges vergütet wird.
- f) Bei Vorliegen schwieriger geografischer Verhältnisse sind bei Dienstfahrten außerhalb der Stadt- bzw. Gemeindegrenze, jedoch innerhalb der einfachen Fahrtstrecke bis zu 12 Straßenkilometern angemessene Zulagen in einer Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat in schriftlicher Einzelvereinbarung zu vereinbaren.

(4) Dienstreisen außerhalb der Normalarbeitszeit:

- a) Aktive Reisezeit: Soweit Arbeitnehmer bei einer Dienstreise/Dienstfahrt über Aufforderung des Dienstgebers das KFZ selbst lenken, wird diese Arbeitszeit im Verhältnis 1:1 abgegolten.
- b) Vergütungen für passive Reisezeit (Mitfahrer im KFZ, Zug, Flugzeug etc.) werden durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat in schriftlicher Einzelvereinbarung geregelt.

(5) Verfall von Ansprüchen:

- a) Ansprüche im Sinne des § 8 müssen spätestens innerhalb von vier Monaten nach Beendigung der Dienstreise/Dienstfahrt bzw. der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage des Fahrtenbuches bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber durch Rechnungslegung bzw. durch Vorlage des Fahrtenbuches geltend gemacht werden.

§ 9 Telearbeitsplatz

I. Allgemeines

(1) Gegenstand:

Gegenstand dieser Vereinbarung sind Rahmenbedingungen und Aufwandserstattungen für einen zu vereinbarenden Telearbeitsplatz eines Arbeitnehmers, insbesondere in der Wohnung des Dienstnehmers.

(2) Begriff:

Ein Telearbeitsplatz liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer regelmäßige Teile seiner Arbeitszeit dort leistet. Der Ort, die Erreichbarkeit, die Arbeitsmittel und die Aufwandsentschädigungen für den Telearbeitsplatz müssen vorher schriftlich vereinbart werden.

(3) Voraussetzungen:

Die Beschäftigung an einem Telearbeitsplatz ist sowohl von Seiten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers freiwillig. Die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

(a) Personelle Einzelmaßnahmen:

Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgt aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sowie einer allfällig abzuschließenden Betriebsvereinbarung folgt. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.

(b) Status der Arbeitnehmer:

Der arbeitsrechtliche Status des Arbeitnehmers erfährt durch die schriftliche Vereinbarung eines Telearbeitsplatzes keine Änderung.

(4) Bestehende betriebliche Regelungen:

Bestehende betriebliche Regelungen sind nach Möglichkeit unverändert oder sinngemäß für die Arbeitnehmer, die einen Telearbeitsplatz haben, anzuwenden.

(5) Dienstnehmerhaftpflicht:

Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz wird auf im Haushalt lebende Personen des Arbeitnehmers am Telearbeitsplatz analog angewendet.

II. Arbeitszeit und Arbeitsstätte

(1) Umfang der Arbeitszeit:

Die zu leistende Arbeitszeit entspricht § 4 I. (1). Die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers am Telearbeitsplatz muss vereinbart werden.

(2) Aufteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitsstätten:

Die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz ist schriftlich zu vereinbaren (Anhang IV).

(3) Gutstunden und Überstunden:

Alle über die geltende Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten müssen, unabhängig von der Arbeitsstätte im voraus von dem Arbeitgeber entsprechend den betrieblichen Regelungen angeordnet sein, um als solche anerkannt zu werden. Die Vergütung erfolgt gemäß den §§ 4 und 5.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 97 (1) Z2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bleiben unberührt.

(4) Fahrzeiten:

Fahrzeiten zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung, es sei denn, dass es sich dabei um Dienstreisen/Dienstfahrten handelt, die nicht in der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz begründet sind und die aufgrund geltender betrieblicher Regelungen abzugelten wären. Wird ein Arbeitnehmer aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die betriebliche Arbeitsstätte zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

III. Zeiterfassung

(1) Die Erfassung der Arbeitszeit muss auf die betriebliche Praxis abgestimmt sein.

IV. Arbeitsmittel

(1) Die erforderlichen EDV- und kommunikationstechnischen Arbeitsmittel für den Telearbeitsplatz werden für die Zeit des Bestehens dieser Arbeitsstätte vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Sollten im Ausnahmefall Arbeitsmittel vom Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beigestellt werden, so werden die Aufwände gegen Nachweis erstattet.

V. Kostenerstattung

(1) Dem Arbeitnehmer sind alle im Zusammenhang mit seinem Telearbeitsplatz erwachsenden Aufwände gegen Nachweis zu ersetzen. Anstelle des Nachweises können Pauschalerstattungen vereinbart werden.

VI. Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

(1) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz werden nur erstattet, wenn durch die Abweichung von der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz Dienstreisen/Dienstfahrten entstehen.

(2) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen Betrieb und Telearbeitsplatz werden nicht erstattet.

VII. Kontakt zum Betrieb

(1) Die soziale Integration sowie die Kommunikation der Arbeitnehmer in das Unternehmen bzw. mit dem Arbeitgeber soll trotz der Tätigkeit an einem Telearbeitsplatz gewährleistet bleiben.

(2) Bei betrieblichen Besprechungen soll die Einbindung von an Telearbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmern besonders berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die während der Normalarbeitszeit stattfinden, ist zu gewährleisten und als Arbeitszeit zu rechnen.

(3) Information und Zugang zu Aus- und Weiterbildung werden durch geeignete Maßnahmen sichergestellt.

VIII. Information des Betriebsrates

(1) Der Betriebsrat wird über alle Arbeitnehmer informiert, die an einem Telearbeitsplatz tätig sind. Der Betriebsrat hat das Recht, die elektronischen Kommunikationseinrichtungen zu benützen. Dem Betriebsrat sind jene Kosten zu erstatten, die diesem im Rahmen einer außerordentlichen Betreuung der Arbeitnehmer an Telearbeitsplätzen erwachsen.

IX. Aufgabe des Telearbeitsplatzes

(1) Der Telearbeitsplatz kann bei triftigen Gründen schriftlich von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgegeben werden.

(2) Triftige Gründe auf Seiten des Arbeitgebers sind z.B. Betriebsänderungen im Sinnes des § 109 ArbVG, auf Seiten des Arbeitnehmers Änderungen in der Lebenssituation, die einer weiteren Nutzung des Telearbeitsplatzes entgegenstehen (z. B. Wohnungswechsel oder Änderungen in der Familie). Eine Kündigung des Wohnungsnutzungsvertrages durch den Vermieter ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(3) Nach Aufgabe des Telearbeitsplatzes wird die Beschäftigung in der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt.

§ 10 Anspruch bei Dienstverhinderung

(1) Gemäß § 8 Abs. 3 AngG behält der Arbeitnehmer 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.

(2) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren:

- beim Tode des Ehegatten (der Ehegattin),
des eingetragenen Partners (der
eingetragenen Partnerin) 3 Arbeitstage
- beim Tode des Lebensgefährten (der
Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem
Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt
lebte 3 Arbeitstage
- beim Tode eines Elternteiles 3 Arbeitstage
- beim Tode eines Kindes 3 Arbeitstage

- beim Tode von Geschwistern,
Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag
- bei eigener Eheschließung und Verpartnerung 3 Arbeitstage
- bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits
bestehenden eigenen Haushalts oder im
Falle der Gründung eines eigenen
Haushaltes 2 Arbeitstage
- bei Eheschließung oder Verpartnerung von
Geschwistern, Kindern oder Elternteilen 1 Arbeitstag
- bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der
Lebensgefährtin, der eingetragenen
Partnerin) 1 Arbeitstag
- die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. des
Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen
wird.

§ 11 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens zwei Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Arbeitnehmer, 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 drei Jahre anzurechnen, sofern durch § 3 Abs. 3 UrlG keine Besserstellung gegeben ist. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

§ 12 Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

(1) Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

§ 13 Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss, 13. und 14. Monatsgehalt

(1) Allen Arbeitnehmern gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss). Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes das Fixum (zumindest Mindestgrundgehalt) zugrunde gelegt.

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

- (2) Der Berechnung des 13. Monatsgehaltes sind das im November gebührende Monatsgrundgehalt bzw. die Lehrlingsentschädigung oder das Fixum zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes sind das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgrundgehalt bzw. die Lehrlingsentschädigung oder das Fixum zugrunde zu legen.

Bei der Berechnung des ausschlaggebenden Monatsgrundgehaltes sind insbesondere nicht zu berücksichtigen:

- a) allfällige Zulagen,
- b) Überstunden,
- c) Überstundenpauschalen und
- d) sonstige variable Gehaltsbestandteile wie insbesondere Prämien oder Boni.

- (3) Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.
- (4) Das 13. Monatsgehalt (die Weihnachtsremuneration) ist spätestens am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen. Das 14. Monatsgehalt (der Urlaubszuschuss) wird bei Antritt einesurlaubes fällig.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles, fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen. Anderslautende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden.

- (5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Arbeitnehmern bzw. Lehrlingen gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Arbeitnehmer, die das 13. oder 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.

§ 14 Gehaltsabrechnung

- (1) Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der hervorgeht:

- a) das Gehalt,
- b) der Verrechnungsmonat,
- c) Überstunden,
- d) allfällige Zulagen,
- e) Sonderzahlungen,
- f) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- g) Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse,
- h) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

- (2) Der Arbeitnehmer ist nach Möglichkeit monatlich, mindestens jedoch quartalsweise über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich oder in ähnlicher Form zu informieren.

- (3) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Arbeitnehmers während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 30 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Kalendertage zu multiplizieren.

§ 15 Tätigkeitsfamilien, Vorrückungsstufen und Mindestgrundgehälter

I. Allgemeine Bedingungen

- (1) Die Tätigkeiten in den Unternehmen werden grundsätzlich in zentrale, allgemeine, spezielle Tätigkeiten (ST1 und ST2) und Leitungstätigkeiten eingeteilt.
- (2) Die Tätigkeitsfamilien werden in Abschnitt II beschrieben und stellen verbindliche Einstufungskriterien dar.
- (3) Die angeführten Berufsbilder in den Tätigkeitsfamilien sind beispielhaft.
- (4) Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner Tätigkeit in die entsprechende Tätigkeitsfamilie einzustufen. Bei der Einstufung in die Tätigkeitsfamilie ist der überwiegende Teil der durchgeführten Tätigkeiten maßgeblich.
- (5) Der Arbeitnehmer ist darüber hinaus einer Vorrückungsstufe zuzuordnen. Die Vorrückungsstufen werden in Einstiegs-, Regel- und Erfahrungsstufe eingeteilt.
- (6) Ab 1.1.2005 gilt für alle Arbeitnehmer unabhängig vom Eintrittsdatum folgende Regelung: Der Arbeitnehmer ist innerhalb seiner Tätigkeitsfamilie nach maximal 3 Jahren in der Einstiegsstufe in die Regelstufe und nach maximal 4 Jahren in der Regelstufe in die Erfahrungsstufe vorzureihen.
- (7) Die Einreihung in die entsprechende Tätigkeitsfamilie und Vorrückungsstufe ist vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.
- (8) Die Einreihung in die Tätigkeitsfamilie, die Vorrückungsstufe einschließlich der abgelaufenen Jahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettel bekannt zu geben. (Musterdienstzettel siehe Anhang V)
- (9) Nachgewiesene Vordienstzeiten entsprechend der jeweiligen Tätigkeitsfamilie sind bei der Einreihung in die Vorrückungsstufe anzurechnen.
- (10) Für die Anrechnung derartiger Vordienstzeiten ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Arbeitgebern erbracht wurden.

Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass der Arbeitnehmer diese Zeiten dem Arbeitgeber beim Eintritt, jedoch spätestens zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die Vorlage der Zeugnisse oder sonstigen Arbeitspapiere ist dem Arbeitnehmer auf dem Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Verfallsfrist nicht ein.

- (11) In den Tätigkeitsfamilien, „Allgemeine Tätigkeiten“ (AT) und „Spezielle Tätigkeiten“ (ST1) kann das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt in der Einstiegsstufe für Arbeitnehmer ohne einschlägige Berufserfahrung während der ersten 12 Monate der Berufspraxis (z.B. Training on the Job, usw.) um bis zu 5 % reduziert werden. Nachgewiesene Praxiszeiten in gleichwertiger Tätigkeit werden gemäß § 15 (10) angerechnet.

Die so verbrachten Dienstzeiten sind Teil der maximal 3-jährigen Verweildauer in der Einstiegsstufe.

- (12) Karenzurlaube, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Vordienstzeit sowie im Rahmen der Vorrückung berücksichtigt. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten. Die Anrechnung als Vordienstzeit gilt nur bei Arbeitgeberwechsel zwischen Arbeitgeber, die diesem Kollektivvertrag unterliegen. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so erfolgt die Anrechnung nur einfach.

Diese Bestimmung gilt für Karenzurlaube die nach dem 31.12.2011 beginnen.

II. Tätigkeitsfamilien

Zentrale Tätigkeiten (ZT):

Beauftragte Dienstleistungs- und/oder Servicetätigkeiten zur Unterstützung und/oder Instandhaltung des gesamten Unternehmens. Sämtliche Tätigkeiten werden auf allgemeine Weisung ausgeführt.

- Archiv/Bandverwaltung
- Datenerfassung/Codierung
- Datenerfassung für Problemannahme
- Bürokraft
- Rezeption/Empfang/Telefon
- Poststelle/Expedit/Lager
- Manipulation/Druck- und Kopierstelle/DV-Nachbearbeitung
- Haustechnik
- Bedienung/Reinigung/Buffer

- Fuhrpark
- Einfaches Operating

Allgemeine Tätigkeiten (AT):

Allgemeine administrative, kaufmännische, technische sowie einfache IKT-Tätigkeiten.

- Hardware-Installation/-Support
- Help-Desk/Support
- Operating
- Arbeitsvorbereitung
- Sekretariat/Büroorganisation
- Sachbearbeitung: Verwaltung/Finanz/Personal/Haus
- Buchhaltung
- Kostenrechnung/Fakturierung
- Personalstelle/Gehaltsverrechnung
- Assistenz: Servicemanagement, Marketing, Schulung, Einkauf, Verkauf, Personal, Recht
- Training
- Webdesign
- Einfache Software-Implementierung
- Tele-Sales

Spezielle Tätigkeiten (ST1):

Spezielle administrative, kaufmännische, technische sowie IKT-Tätigkeiten (IKT = Informations- und Kommunikationstechnologie), welche einer Qualifikation und/oder Verantwortung bedürfen und selbständig ausgeführt werden.

- IKT-Tätigkeiten mit fachspezifisch-berufsbildender Ausbildung (Berufsbildende Höhere Schule, Fachhochschule, Universität) oder eine dieser Ausbildung entsprechenden Praxis, soweit sie keine einfachen IKT-Tätigkeiten im Sinne der Allgemeinen Tätigkeiten darstellen
- Softwareentwicklung
- Anwendungsbetreuung/Systembetreuung/IKT-Support mit höherer Komplexität
- Systemoperating
- Sachbearbeitung: Verwaltung/Finanz/Personal/Haus/Einkauf und Verkauf
- Assistenz-Geschäftsführung

Spezielle Tätigkeiten (ST2):

Spezielle kaufmännische, technische sowie IKT-Tätigkeiten,

- a) welche besonderer Qualifikation oder besonderer Verantwortung bedürfen und selbständig ausgeführt werden, oder
- b) welche fachliche oder personelle Managementaufgaben beinhalten.

Für Arbeitnehmer, die weniger als 36 Monate einschlägige Berufserfahrung im Sinne der Tätigkeitsbeschreibung nach ST1 oder ST2 verrichten oder verrichtet haben, kann eine Einstufung in ST1 erfolgen. Nach spätestens insgesamt 36 Monaten (unter Berücksichtigung von einschlägigen Vordienstzeiten) ist festzustellen, ob infolge der überwiegenden Tätigkeiten im Sinne der Tätigkeitsbeschreibung ST2 eine Umreihung nach ST2 durchzuführen ist.

IKT-Tätigkeiten:

- Organisation: Anwendung/System
- Planung: System/Information
- Analyse: Anwendung/System/Datenbank
- Softwareentwicklung/Systementwicklung
- Design: Software/Datenbanken/Jobcontrol
- Anwendungsbetreuung/Systembetreuung
- Beratung: IDV/Anwendung/Technik
- Administration: Netzwerk/Datenbanken
- Netzwerktechnik/Systemtechnik
- Vertrieb (Key Account)
- Methodik/Softwareengineering
- Qualitätsmanagement/-kontrolle/-audit
- Systemoperating

Sonstige:

- Bilanzbuchhaltung/Controlling/Revision
- Juristen/Rechtsabteilung
- Schulungs-/Personalentwicklung

Leitung (LT)

Arbeitnehmer mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitender, das Unternehmen in ihren Wirkungsbereichen entscheidend beeinflussenden Stellungen.

III. Mindestgrundgehälter

(1) Mindestgrundgehälter in Tätigkeitsfamilien und Vorrückungsstufen

Die Mindestgrundgehälter betragen ab 1.1.2015:

2015	ZT	AT	ST1	ST2	LT
Berufseinsteiger gemäß § 15 I. (11)		1.678	2.158		
Einstiegsstufe	1.428	1.767	2.272	2.834	3.729
Regelstufe	1.691	2.188	2.750	3.219	4.257
Erfahrungsstufe	2.100	2.652	3.114	3.801	4.764

(2) Gehälter für (Ferial-)praktikanten, Ferialaushilfen

1. (Ferial-)praktikanten sind Arbeitnehmer, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnungen vorübergehend beschäftigt werden. Ferialaushilfen sind Arbeitnehmer, die pro Person maximal vier Monate in einem Kalenderjahr zur technischen, kaufmännischen oder administrativen Aushilfe beschäftigt werden.
2. (Ferial-)praktikanten und Ferialaushilfen erhalten als Gehalt 50 % der zutreffenden Einstiegsstufe der Mindestgrundgehälter gemäß § 15 III (1).

IV. Vorgangsweise bei Vorrückungen und Umreihungen

- (1) Erfolgt eine Vorrückung innerhalb der gleichen Tätigkeitsfamilie gebührt das Mindestgrundgehalt der höheren Vorrückungsstufe mit 1. des Vorrückungsmonats.
- (2) Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Tätigkeitsfamilie aus einer Einstiegsstufe, so gebührt das Mindestgrundgehalt der höheren Einstiegsstufe mit 1. des Umreihungsmonats. Ist das IST-Gehalt zum Zeitpunkt der Umreihung höher als das Mindestgrundgehalt

der höheren Vorrückungsstufe, so gebührt zumindest das bisherige IST-Gehalt.

- (3) Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Tätigkeitsfamilie aus einer Regelstufe in die Einstiegsstufe oder aus der Erfahrungsstufe in die Regelstufe gebührt der Weiterqualifizierungsbonus. Der Weiterqualifizierungsbonus ist die Differenz jener Mindestgrundgehälter zwischen denen die Umreihung erfolgt. Diese Differenz wird zum bestehenden IST-Gehalt zum Zeitpunkt der Umreihung hinzugerechnet.

Ab 1.1.2011 gilt: Bei der Umreihung von der Tätigkeitsfamilie Spezielle Tätigkeiten (ST1) in die Tätigkeitsfamilie Spezielle Tätigkeiten (ST2) wird der Weiterqualifizierungsbonus im Ausmaß von 75 Prozent angewandt. Liegt das so ermittelte Ist-Gehalt unter dem neuen Mindestgrundgehalt, so gilt dieses neue Mindestgrundgehalt.

Ab 1.7.2003 gilt: Bei der Umreihung von der Tätigkeitsfamilie Spezielle Tätigkeiten (ST2) in die Tätigkeitsfamilie Leitung (LT) wird der Weiterqualifizierungsbonus im Ausmaß von 50 Prozent angewandt. Liegt das so ermittelte Ist-Gehalt unter dem neuen Mindestgrundgehalt, so gilt dieses neue Mindestgrundgehalt.

- (4) Bei Umreihungen in eine höhere Tätigkeitsfamilie beginnt der Arbeitnehmer immer im 1. Jahr der jeweiligen Vorrückungsstufe. Die Vorrückungen entsprechen § 15 I (6).
- (5) Beim Umstieg von einer Tätigkeitsfamilie in die nächsthöhere ist die Umreihung von der Erfahrungsstufe in die Einstiegsstufe nicht möglich; die Umreihung erfolgt in die Regelstufe.

V. IST-Erhöhung

- (1) Die Summe der vertraglichen Monatsgrundgehälter der Arbeitnehmer nach Absatz 2 eines Betriebes ist in Summe mit Wirkung von spätestens 01.07.2015 um 1,9% zu erhöhen. Die individuelle Erhöhung der Monatsgrundgehälter obliegt unter Beachtung der Mindestgrundgehälter nach § 15 und der Bestimmungen im Absatz 4 und 5 dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass eine Auszahlung jeweils in der Höhe der entsprechenden Mindestgrundgehälter im Sinne des § 15 III Absatz 1 erfolgt. Die Mindestgrundgehälter sind jedenfalls mit 1.1.2015 anzuheben.

- (2) Zur Ermittlung der tatsächlichen Erhöhung der Monatsgrundgehälter wird die Summe der Monatsgrundgehälter aller Arbeitnehmer von spätestens Juli 2015 mit der Gehaltssumme derselben Arbeitnehmer im Oktober 2014 verglichen. Unternehmensspezifische Verkürzungen des Beobachtungszeitraums sind möglich. Die Monatsgrundgehälter von Arbeitnehmern nach Absatz 4 und 5 werden nicht einbezogen.
- (3) Das Monatsgrundgehalt ist gemäß § 13 Absatz 2 zu berechnen.
- (4) Bis zu 10% aller Arbeitnehmer, welche im Juli 2015 oder zum verkürzten Stichtag im Sinne des Absatz 2 im Betrieb beschäftigt sind, können von einer individuellen Erhöhung des Monatsgrundgehalts ausgenommen werden. Unabhängig vom Ergebnis der prozentuellen Berechnung können jedoch jedenfalls bis zu 9 Arbeitnehmer von der Erhöhung des Monatsgrundgehalts ausgenommen werden.
- (5) Weitere 15% der Arbeitnehmer können anstatt einer nachhaltigen Erhöhung eine Einmalzahlung von mindestens der Hälfte des Prozentsatzes gemäß Absatz 1 des Jahreseinkommens (14 mal das Monatsgrundgehalt im Sinne des § 13 Absatz 2), spätestens mit dem Gehalt für Juli 2015 erhalten. Darüber ist der Betriebsrat zu informieren.
- (6) In Betrieben mit Betriebsrat können nach wirtschaftlichen Erfordernissen anderslautende Vereinbarungen getroffen werden, wobei die Sozialpartner über den Inhalt und ihre Begründung umgehend zu informieren sind. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Schlichtungsstelle nach § 20 IT-KV eine Abweichung aufgrund wirtschaftlicher Erfordernisse zulassen.
- (7) Bis spätestens 10.10.2015 ist der Betriebsrat über die Umsetzung der Erhöhung der Gehälter und der Erhöhung der Gehaltssumme zu informieren (inklusive der Basisliste Oktober 2014). Sollte bis zu diesem Zeitpunkt (10.10.2015) noch nicht die gesamte ermittelte Gehaltssumme verteilt worden sein, so muss der Fehlbetrag linear auf jene Arbeitnehmer im Sinne des Abs. (2) verteilt werden. Diese Erhöhungen werden mit 1.07.2015 wirksam.

§ 16 Lehrlingsentschädigungen

- (1) Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.1.2015:

im 1. Lehrjahr:	507,--
im 2. Lehrjahr:	702,--
im 3. Lehrjahr:	857,--
im 4. Lehrjahr:	1.185,--

- (2) Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächsthöhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauffolgenden Lehrjahr nur die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist er in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauffolgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.
- (3) Lehrlinge sind nach Beendigung der Lehrzeit in der Behaltefrist entsprechend ihrer beruflichen Qualifikationen in der hierfür vorgesehenen Tätigkeitsfamilie einzustufen.

§ 17 Ermittlung der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

- (1) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 167 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden mal 4,33) ergibt.
- (2) Bei Ansprüchen, die nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden – insbesondere bei Bemessung der Sonderzahlungen - ist die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen.

Mehrarbeit gilt dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens sieben der letzten 12 Monate vor dem Abrechnungsmonat geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

- (3) Durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung können hinsichtlich der Regelmäßigkeit und der Ermittlung des Durchschnittes andere Vereinbarungen getroffen werden.

- (4) Bei Teilnahme am Gleitzeitkontomodell (§ 4 IV.) erfolgt eine Berechnung der Einbeziehung von Mehrleistungen wenn in einem Zeitraum von 12 Monaten vor dem Abrechnungsmonat Mehrleistungsstunden zur Auszahlung gelangt sind. Die Berechnungsbasis beträgt 1/12 des ausgezahlten Betrages.

§ 18 Diensterfindungen

- (1) Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem Arbeitnehmer während des Bestands des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von vier Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er die Diensterfindung für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber 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 Arbeitnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder aufscheidet. Im übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 19 Abfertigung

- (1) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeiter Vorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber 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 Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt.

§ 19a Beiträge an Pensionskassen

- (1) Gemäß § 26 Z 7 EstG können Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern Beiträge für Arbeitnehmer an Pensionskassen anstelle eines Teiles des bisher gezahlten Gehalts oder der Gehaltserhöhungen, auf die jeweils Anspruch besteht, leisten.

- (2) In diesem Zusammenhang ist sicherzustellen, dass die in den §§ 15 ff des Kollektivvertrags festgelegten Mindestgrundgehälter (inkl. der jährlichen KV-Erhöhungen) neben den Arbeitgeberbeiträgen an Pensionskassen jedenfalls zur Auszahlung gelangen müssen. Beitragsleistungen infolge von Gehaltsumwandlung oder Gehaltserhöhung sind für den Anwartschaftsberechtigten sofort unverfallbar zu stellen.
- (3) In Betrieben mit Betriebsrat ist nach § 97 (1) 18a ArbVG eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine schriftliche Einzelvereinbarung festgelegt werden.

§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

- (1) Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages sowie Angelegenheiten gemäß § 21 (3) ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes oder einer Schlichtungsstelle ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu bestellen sind.
- (2) Die erstmalige Konstituierung findet mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages statt.

§ 21 Schluss- und Übergangsbestimmungen

Die Schluss- und Übergangsbestimmungen beziehen sich auf die Einführung dieses Kollektivvertrages zum 1.1.2001.

- (1) Alle Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen, sind bis spätestens 31.3.2001 den Tätigkeitsfamilien und Vorrückungsstufen gemäß § 15 neu zuzuordnen. Dienstzeiten im Unternehmen sind bei Neuordnung im Sinne des § 15 I. (9) zu berücksichtigen.
- (2) Durch diese Neuordnung werden Ist-Gehälter, sofern sie höher sind als die neuen Mindestgrundgehälter gemäß § 15 III. nicht erhöht.

- (3) Entspricht dieser Ist-Gehalt dem Mindestgrundgehalt des Kollektivvertrages für Angestellte des Gewerbes und der Mindestgrundgehalt gemäß § 15 III. ist geringer, gilt der bestehende Gehalt als Mindestgarantie. Dieser bestehende garantierte Gehalt unterliegt keiner Valorisierung, solange das Mindestgrundgehalt gemäß § 15 III. gleich oder größer ist.

Arbeitnehmer, die im Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes nach Mindestgrundgehalt zum 31.12.2000 entlohnt werden, gleich/größer 12 der Verwendungsgruppenjahre eingestuft waren und bis zum 31.12.2002 eine Vorrückung innerhalb einer Verwendungsgruppe zu erwarten hätten, erhalten mit 1.1.2001 eine einmalige Gehaltserhöhung von EUR 109,01 (ATS 1.500,--). Ist der tatsächliche Bruttogehalt vor dem Zeitpunkt der Neuuzuordnung über jenem des KV für Angestellte des Gewerbes, erfolgt die einmalige Gehaltserhöhung (Differenzbetrag) bis zu EUR 109,01 (ATS 1.500,--) Überzahlung. Ist der Ist-Gehalt gleich oder höher EUR 109,01 (ATS 1.500,--), entfällt diese Erhöhung.

§ 22 Sondervereinbarungen

- (1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln, durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.
- (2) Betriebliche Vereinbarungen, die Angelegenheiten betreffen, die nicht im vorliegenden Kollektivvertrag geregelt sind, bleiben unberührt.
- (3) Freiwillige Vereinbarungen können nur Verbesserungen im Vergleich zu den Kollektivvertragsregelungen betreffen.
- (4) Bei bestehenden erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (§ 97 (1) Zi 1-6a ArbVG), die Regelungen im Kollektivvertrag betreffen, sollen Arbeitgeber und Betriebsrat eine neue Lösung einvernehmlich treffen. Kommt es bis zum 31.12.2001 zu keiner einvernehmlichen Lösung, kann bis zu diesem Zeitpunkt der Ausschuss gemäß § 20 dieses Kollektivvertrages zur Schlichtung angerufen werden.

§ 23 Bildungszertifizierung

Da die ständige, fachliche und persönliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer im Bereich der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik (IT-Branche) ein besonders wichtiges Anliegen ist, können Unternehmen durch eine neutrale Zertifizierungsstelle – nach von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung gemeinsamen festgelegten Kriterien - ein Bildungszertifikat erlangen, welches österreichweit gültig ist, um die Rolle des lebensbegleitenden Lernens zu dokumentieren.

§ 24 Anhang

- Anhang I: Tabelle für Km-Geld gemäß Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl Nr. 1955/133 idF BGBl Nr. 111/2010
- Anhang II: Inlandsdiäten gemäß § 26 (4) lit. b EStG (Taggeld) und gemäß § 26 (4) lit. c EStG (Nächtigungsgeld)
- Anhang III: Auslandsdiäten gemäß Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland, BGBl Nr. 2001/434
- Anhang IV: Vereinbarung Telearbeit
- Anhang V: Musterdienstzettel–Dienstzettel gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG, gebührenfrei gemäß Erlass des Bundesministeriums für Finanzen vom 1.3.1994 Zl. 100859/2-IV/10/94
- Anhang VI Informationsblatt für Dienstreisen, die länger als ein Monat dauern

Wien, 9.12.2014

**Wirtschaftskammer Österreich
Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie**

Der Fachverbandsobmann:

Der Berufsgruppenobmann:

.....
KommR Alfred Harl, MBA, CMC

.....
Dipl. Ing. Martin Zandonella

Der Geschäftsführer:

.....
Mag. Philipp Graf

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier**

Der Vorsitzende:

Der Geschäftsbereichsleiter:

.....
Wolfgang Katzian

.....
Karl Proyer

Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie, Telekom und IT

Die Bundesausschussvorsitzende-Stv.:

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

.....
Dr. Susanne Sucher

.....
Mag. Bernhard Hirschrodt