

Kollektivvertrag für Angestellte in Betrieben der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien

Gültig ab 01.01.2003

§ 1 Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien einerseits und dem Österr. Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.



§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Wien;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien;
- c) persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge, die in diesen Betrieben beschäftigt sind.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht

- a) für Ferialpraktikanten und Volontäre;

Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

- b) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.



§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit 1. Jänner 2003 in Kraft.

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

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 16), der Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge (§ 18) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

§ 4a Kurzarbeit

wird zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen Kurzarbeit vereinbart, so empfehlen die Vertragsparteien das in der Anlage A vorgesehene Formular zu verwenden.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten und Lehrlinge unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 5 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden.

(2) Soweit nicht durch Schichteinteilung oder durch die Bestimmungen des Absatzes (3) eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr, am 24. Dezember und am 31. Dezember um 12 Uhr zu enden.

(3) Für den Arbeitsschluss der mit der Abwicklung des Kundendienstes beschäftigten Angestellten sind unter Wahrung der 40stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit die durch Verordnung der Landesregierungen für die betreffenden Branchen festgelegten Ladenschlusszeiten maßgebend.

§ 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 der in § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

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

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

(4) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

(5) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 1983, BGBl. Nr. 144.

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.

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des

Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

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

(8) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsummen der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Angestellte an Stelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1^{1/2} Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

(10) Die Entlohnungen gemäß Absatz (1) bis (8) bzw. deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß (9) müssen binnen 4 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(11) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs. 2 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.



§ 6 Nacharbeit

(1) 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 beträgt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw. in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, sie beträgt jedoch mindestens € 1,35 pro Stunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertage handelt.

(2) a) Nacharbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.

Lehnen Arbeitnehmer 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) b) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nacharbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet, die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nacharbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht

gewährleistet ist, oder der Arbeitnehmer 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.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegt 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 Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

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

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



§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

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

(a) Beim Tode des Ehegatten(gattin)	3 Arbeitstage
(b) Beim Tode des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
(c) Beim Tode eines Elternteiles	3 Arbeitstage
(d) Beim Tode eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte	2 Arbeitstage
(e) Beim Tode von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern	1 Arbeitstag

Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

(f) bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
(g) bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushalts oder bei Gründung eines eigenen Haushalts	2 Arbeitstage
(h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern	1 Arbeitstag
(i) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin	1 Arbeitstag
(j) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.	

§ 7a Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

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.



§ 7b Anrechnung des Karenzurlaubes

Es gelten die Bestimmungen des § 15f Mutterschutzgesetz und des § 7c des Väterkarenzgesetz.



§ 8 Kündigung bei langdauernder Krankheit

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats vereinbart und erfolgt eine Kündigung bei langdauernder Krankheit erst zwei Wochen nach Ablauf der Fristen gemäß § 8 Abs. 1 AngG, so gilt die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats als vereinbart.



§ 8a Abfertigung

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.



§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte

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.



§ 10 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide

Kriegsversehrte beider Weltkriege und Arbeitsinvalide mit 50 Prozent oder mehr Arbeitsbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.



§ 11 13. und 14. Monatsgehalt

(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und ein 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 zugrunde gelegt.

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das 14fache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

(2) Der Berechnung des 13. bzw. 14. Monatsgehaltes ist das im Vormonat gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, 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.

(3) Auszahlungstermin:

a) Am 1. Juli eines jeden Kalenderjahres sind 50 Prozent des 13. und 50 Prozent des 14. Monatsgehaltes auszusahlen.

b) Am 30. November eines jeden Kalenderjahres sind 50% des 13. und 50% des 14. Monatsgehaltes auszusahlen.

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



§ 12 Dienstfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietetung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von vier Monaten vom Tag der Anbietetung 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.



§ 13 Sondervereinbarungen

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz).



§ 14 Abfertigung BMVG

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 nachweislich schriftlich zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Absatz 1 Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.



§ 15 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.



§ 16 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

Allgemeine Bestimmungen

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Bundesinnungsgruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die im § 15 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.

(3) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis IV eingereiht.

(4) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

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

(6) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

(7) 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.

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

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 verbracht hat.

Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurde.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 12 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. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf den im Abs. 4 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.



Verwendungsgruppenschema

Verwendungsgruppe 1

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

Vorgeschriebene Praxis: Ein Monat.

Kaufmännische und administrative Angestellte: z. B.: Telefonisten, Sortierer (Kartei), Hilfskräfte in Registratur oder Versand, Maschinschreiber nach Konzept (Adressenschreiber).

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 2

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.

Vorgeschriebene Praxis: 3 Monate.

Kaufmännische und administrative Angestellte: z. B.: Stenotypisten, Fakturisten für einfache Verrechnung, qualifizierte Hilfskräfte im Büro, Telefonisten mit Auftragsentgegennahme oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, Inkassanten, Fernschreiber.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 3

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

Vorgeschriebene Praxis: 6 Monate.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z. B.: Stenotypisten mit besonderer Verwendung, Stenotypisten mit einer Fremdsprache, Karteiführer (Adressbuch), Bürokräfte in Buchhaltung (Kontenführer, Saldokontisten, Kontokorrentführer u. dgl.), Korrespondenten, Übersetzer, Fakturisten, die überwiegend komplizierte Verrechnungen durchführen, Inkassanten mit Bürotätigkeit, Schalterbeamte, Vertreter, Lohn- und Gehaltsbuchhalter.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 4

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 Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe 3 befinden müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis: 9 Monate.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z. B.: Selbständige Korrespondenten, fremdsprachige Korrespondenten, selbständige Buchhalter, Hauptkassier, Sachbearbeiter in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten, Katalogführer mit Offertstellung, Werbeexpedienten, Werbeassistenten, Werbetexter, Werbegraphiker, Werbegestalter.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 5

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe 4 oder mehrere der Verwendungsgruppe 3 angehören müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis: 18 Monate.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z. B.: Bilanzbuchhalter, Abteilungsleiter, selbständige Filialleiter, selbständige Referatsleiter.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 6

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

z. B.: Prokuristen, soweit sie eingestuft werden.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.



§ 17 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

Absatz 1 entfällt ab 1.1.2003

(2) Provisionen: Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

(3) Remunerationen:

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe eines Monatsgehaltes übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.



§ 17a Gehaltsabrechnung

(1) Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung aus der hervorgeht:

- a) der Verrechnungsmonat,
- b) Überstunden,
- c) allfällige Zulagen,
- d) Sonderzahlungen,
- e) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,

e) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z. B. gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich), ist der Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich oder in nachweislich ähnlicher Form zu informieren.

§

18

Lehrlingsentschädigung

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge beträgt: Siehe Gehaltstabelle.

§ 18a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalzeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 173 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.

§ 19 Widerverlautbarung geltender Vorschriften Günstigkeitsklausel

(1) Dieser Kollektivvertrag ist eine Ergänzung und Wiederveröffentlichung des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1990.

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

(3) Wenn ein bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 16 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem Inkrafttreten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

Gehaltstabelle

(Mindestgrundgehälter)

Verwendungsgruppenjahre	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5
Im 1. und 2. Jahr	1.020,00	1.048,00	1.241,00	1.492,00	1.889,00
Nach 2 Jahren	1.020,00	1.117,00	1.325,00	1.590,00	2.018,00
Nach 4 Jahren	1.065,00	1.196,00	1.417,00	1.699,00	2.158,00
Nach 6 Jahren	1.138,00	1.278,00	1.512,00	1.812,00	2.304,00
Nach 8 Jahren	1.215,00	1.364,00	1.613,00	1.933,00	2.462,00
Nach 10 Jahren	1.282,00	1.441,00	1.706,00	2.052,00	2.629,00
Nach 12 Jahren	1.367,00	1.536,00	1.819,00	2.189,00	2.804,00
Nach 14 Jahren	1.460,00	1.640,00	1.943,00	2.337,00	2.994,00
Nach 16 Jahren	1.560,00	1.752,00	2.076,00	2.498,00	3.199,00

Nach 18 Jahren	1.666,00	1.872,00	2.218,00	2.669,00	3.418,00
----------------	----------	----------	----------	----------	----------

Verwendungsgruppenjahre	VG 6
1. bis 5. Jahr	2.857,00
Nach 5 Jahren	3.537,00
Nach 10 Jahren	4.292,00

Lehrjahre	Lehrlinge
1. Lehrjahr	397,00
2. Lehrjahr	543,00
3. Lehrjahr	680,00
4. Lehrjahr	802,00

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit **1. Jänner 2003** in Kraft.

