

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte in Betrieben der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation WIEN

gültig ab 1.1.2005

§ 1 Vertragsschließende

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 2005 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.

§ 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 Schichtenteilung 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.

§ 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.

§ 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 11/2 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 Nachtarbeit

(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) Nachtarbeit 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 Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet, die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nachtarbeit 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, BGGI, 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 § 15 f MSchG und des § 7 c des VKG.



§ 8 Kündigung bei lang dauernder 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

Redaktioneller Hinweis: Diese Bestimmung entfällt mit 1.1.2005. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.



§ 10 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide

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 auszuzahlen.

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

(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 Diensterfindungen

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

§ 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 vertragschließenden 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.

(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 bekanntzugeben.

(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.

Kaufmännische und administrative Angestellte: z. B.: Telephonisten, 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, Telephonisten 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 Berufskennntnisse 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 verantwortungsreicher 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 Wiederverlautbarung 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)

gültig ab 1.1.2005

Verwendungsgruppenjahre	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5
Im 1. und 2. Jahr	1.066,-	1.066,-	1.297,-	1.559,-	1.973,-
Nach 2 Jahren	1.066,-	1.168,-	1.385,-	1.661,-	2.107,-
Nach 4 Jahren	1.113,-	1.250,-	1.481,-	1.775,-	2.254,-

Nach 6 Jahren	1.185.-	1.331.-	1.574.-	1.885.-	2.397.-
Nach 8 Jahren	1.265.-	1.420.-	1.679.-	2.012.-	2.561.-
Nach 10 Jahren	1.335.-	1.500.-	1.776.-	2.135.-	2.736.-
Nach 12 Jahren	1.423.-	1.599.-	1.894.-	2.278.-	2.917.-
Nach 14 Jahren	1.514.-	1.701.-	2.014.-	2.422.-	3.103.-
Nach 16 Jahren	1.618.-	1.817.-	2.153.-	2.589.-	3.316.-
Nach 18 Jahren	1.727.-	1.941.-	2.299.-	2.766.-	3.543.-

Verwendungsgruppenjahre	VG 6
1. bis 5. Jahr	2.941,-
Nach 5 Jahren	3.641,-
Nach 10 Jahren	4.418,-

Lehrjahre	Lehrlinge
1. Lehrjahr	415,-
2. Lehrjahr	568,-
3. Lehrjahr	711,-
4. Lehrjahr	839,-

Anlage A

VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation
..... und dem Österreichischen
Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten sowie der Gewerkschaft
..... über die Einführung von

KURZARBEIT und die LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG während ihrer Dauer

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich: (Name und Anschrift des Arbeitsgebers und des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes).....

2. fachlich: a) für den gesamten Betrieb:
.....

b) für folgende Betriebsabteilung(en):.....

3. persönlich: Für die Arbeitnehmer des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes.

Für Lehrlinge gilt diese Vereinbarung nicht.

Gesamtbeschäftigte des Betriebes:

a) Beschäftigtenstand **Angestellte:**

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für Angestellte
(Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen Angestellten)

b) Beschäftigtenstand **ArbeiterInnen**:

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für ArbeiterInnen
(Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen ArbeiterInnen)

4. zeitlich: Für die Dauer vombis
.....

II. GELTUNGSBEGINN

Für den Betrieb wird diese Vereinbarung von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem der Dienstgeber der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (ehem. Arbeitsamt) anzeigt, dass er sich den Bestimmungen der Vereinbarung unterwirft.

Die Anzeige hat die Zahl der von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zu enthalten. Gleichzeitig hat der Dienstgeber in der Anzeige zu erklären, dass er bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Die Anzeige muss, soweit im Betrieb Betriebsratskörperschaften errichtet sind, vom jeweiligen Vorsitzenden des Betriebsrates mitgefertigt sein. Der Dienstgeber ist an die Vereinbarung bis zum Widerruf der Anzeige gebunden.

III. KURZARBEIT UND KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem Arbeitgeber die Einbringung eines Begehrens gemäß § 27 (1) b AMFG in Verbindung mit § 29 AMFG zu ermöglichen, einigen sich die Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen in dem in Abschnitt I genannten Bereich:

1. Kurzarbeit

a) Die vereinbarte Kurzarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.

b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit innerhalb vier aufeinanderfolgender Arbeitswochen von

..... Arbeitsstunden Minuten, wird um

..... Stunden Minuten auf

..... Stunden Minuten herabgesetzt.

Einerseits muss im Betrieb innerhalb von vier aufeinanderfolgenden Wochen mindestens 4/5 der jeweils durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet werden, andererseits müssen innerhalb von vier aufeinanderfolgenden Wochen mindestens 2/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Gesetz oder Kollektivvertrag) ausfallen.

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Der Betrieb ist verpflichtet, während der Dauer der Kurzarbeit und einer darüber hinausgehenden Behaltefrist, die zumindest der Dauer der vorangegangenen Kurzarbeit entspricht, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, den er zum Zeitpunkt der Gebehensstellung hatte. Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf dieser Behaltefrist ausgesprochen werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Dauer der Behaltefrist nach Beendigung der Kurzarbeit vereinbart werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.

Der Betrieb ist daher verpflichtet, die ihm sonst freistehende Lösung von Dienstverhältnissen während des Bestandes dieser Verpflichtung zu unterlassen.

Bereits gekündigte Dienstverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinfallen, dürfen noch ordnungsgemäß beendet werden. Das gleiche gilt für befristete Dienstverhältnisse (Zeitablauf).

b) Eine Verminderung des festgelegten Beschäftigtenstandes (ausgenommen berechnete vorzeitige Lösungen oder einvernehmliche Lösungen von Dienstverhältnissen im unten angeführten Sinne) während der Kurzarbeit und der darüber hinausgehenden Behaltefrist gemäß lit a darf nur nach vorheriger Zustimmung des zuständigen Betriebsrates - die jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten ist - sowie des Leiters der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices erfolgen. Bei Fehlen eines Betriebsrates tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder bei einvernehmlicher Lösung von Dienstverhältnissen besteht für den Dienstgeber keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das gleiche gilt, wenn die Voraussetzungen für eine vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG).

Im Falle einer einvernehmlichen Lösung gilt dies jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer nachweislich Gelegenheit hatte, sich mit seiner betrieblichen oder überbetrieblichen Interessensvertretung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beraten.

c) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht Staatsbürger eines EWR-Staates sind, ist im Betrieb für den Übergang zur Kurzarbeit im Sinne des § 8 AuslBG ohne Bedeutung.

d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden Behaltefrist ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener Arbeitnehmer (Leiharbeiter) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat, bzw. bei dessen Fehlen das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

a) Die im Betrieb beschäftigten und ebenfalls von Kurzarbeit betroffenen Teilzeitbeschäftigten sind in die Leistung von Kurzarbeitsunterstützung einzubeziehen.

b) Die Normalarbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten wird wie folgt gekürzt: Anzahl der Arbeitskräfte Normarbeitszeit innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Verkürzung der Normalarbeitszeit innerhalb von Wochen in Stunden 4 aufeinanderfolgenden Wochen in Stunden

.....

4. Kurzarbeitsunterstützung

a) Für den mit der Kurzarbeit verbundenen Arbeits- und Gehalts(Lohn)-ausfall wird den ArbeitnehmerInnen eine Kurzarbeitsunterstützung gewährt. Sie wird vom Dienstgeber mit dem für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit anfallenden Entgelt ausbezahlt.

Bei der Einbringung eines Begehrens um Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe ist darauf zu achten, dass die Kurzarbeitsunterstützung zumindest in Höhe der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegten Pauschalsätze geleistet wird (§ 29, Abs. 3 AMFG). Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsätze ist deren Gehalt (Lohn) auf Vollzeit umzurechnen.

b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

IV. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten. Durch Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Differenz zwischen dem in der Kurzarbeitsunterstützung enthaltenen Arbeitnehmeranteil an Sozialversicherungsbeiträgen und der vollen letzten Beitragsgrundlage vom Arbeitgeber übernommen wird. Die Höhe dieser Differenz kann auch in Form eines Pauschales geregelt werden.

V. AUSZAHLUNG

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Kurzarbeitsunterstützung an die von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zugleich mit dem für die tatsächliche Arbeitszeit anfallenden Entgelt auszubezahlen. Der Dienstgeber hat daher die Voraussetzungen für die Leistung der Kurzarbeitsunterstützung zu prüfen.

VI. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltanspruches) in Verbindung mit den einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit der Ausfall von Arbeitsstunden durch Kurzarbeit bedingt ist, keine Anwendung.

2. Die sonstigen Bestimmungen des einschlägigen Kollektivvertrages werden durch die Vereinbarung nicht berührt. Ebenso bleiben allfällige kollektivvertragliche Bestimmungen über Kurzarbeit und deren sozialrechtliche Auswirkungen voll aufrecht.

Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

3. Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. des Krankengeldzuschusses entsprechend den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen und des § 8 AngG sind die Kurzarbeitspauschalsätze in die Berechnungsgrundlage des Krankenentgeltes einzubeziehen.

4. Fällt in das der Abfertigungsberechnung zugrunde liegende Wochenentgelt/Wochenverdienst/Monatsentgelt * Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

(* Nichtzutreffendes streichen).

5. Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

6. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

VII. INFORMATIONSPFLICHT

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist vom Arbeitgeber eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.

Nach Beendigung der Kurzarbeit ist vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an die jeweils zuständige Gewerkschaft zu übermitteln.

Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Z. 1 - 4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Im Falle der Nichtdurchführung der geplanten Kurzarbeit ist eine Leermeldung zu erstatten. Eine Kopie ist der zuständigen Betriebsratskörperschaft zuzustellen.

Für den Angestellten-
Betriebsrat:

Für den Arbeiter-Betriebsrat:

.....
.....

Für die Betriebsleitung

.....

FACHGRUPPE

der.....

Der
Fachgruppenvorstand:
Geschäftsführer:

Der

.....
.....

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten

Der
Vorsitzende:
Geschäftsbereichsleiter:

Der

.....
.....

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten

Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Der
Wirtschaftsbereichsvorsitzende:
Wirtschaftsbereichssekretär:

Der

.....

.....

....., am

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit **1. Jänner 2005** in Kraft.

