KOLLEKTIVVERTRAG
FÜR
ANGESTELLTE DES METALLGEWERBES

Änderungen ab 1. Jänner 2003

- **§ 4 (5i) Ergänzende Bestimmungen für die Bundesinnung der Spengler und Kupferschmiede**
- **§ 6 Nachtarbeit**
- **§ 9b Wechsel ins System der „Abfertigung neu“**
- **§ 10 Adaptierung der Reiseaufwandsentschädigungen**
- **§ 14 Telearbeitsplatz**
- **Anhang 3 Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz**
- **Erhöhung der Mindestgehälter um 2,3 %**
- **Erhöhung der IST-Gehälter um 2,1 %**
- **Erhöhung der Lehrlingsentschädigung um 1,8 %**

§ 1. Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen der
Bundesinnung der Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede,
Bundesinnung der Spengler und Kupferschmiede,
Bundesinnung der Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrücker, Metallschleifer und Galvaniseure
Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker,
Bundesinnung der Elektro-, Audio-, Video- und Alarmanlagentechniker,
Bundesinnung der Mechatroniker,
Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker,
Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker,
Bundesinnung der Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher,
Bundesinnung der Tischler
Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner
einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Metall/Elektro, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

1) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

2) Fachlich: Für alle Betriebe, die einem der vertragsschließenden Arbeitgeberverbände angehören.

Ausgenommen sind: Vulkaniseure in der Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker,
die Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art in der Bundesinnung der Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher,
die Miederwarenerzeuger in der Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker.
Bei der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich auf jene

Betriebe, die ab 1. 1. 2000 Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerkes („Karosseriespengler“) verfügen.

3) Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge.

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 am 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 (§ 17), der Lehrlingsentschädigungen (§ 19) 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 ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten unter 18 Jahren und der Lehrlinge gelten die Vorschriften des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden. Bei Anwendung der Absätze 3 bis 5, § 7, sind die Vorschriften über die Mindestruhezeiten nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes sowie
des Arbeitsruhegesetzes zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

(1a) Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf 5 Tage zu verteilen. Im Falle einer 6 Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 13 Uhr enden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 9 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.
Die Einführung derartiger Regelungen bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. einer Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

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

(3) Für den Arbeitsschluss der mit der Abwicklung des Kundendienstes beschäftigten Angestellten sind
unter Wahrung der 38,5 stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit die durch Verordnung der Landesregierungen für die betreffenden Branchen festgelegten Ladenschlusszeiten maßgebend.

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes 1991 kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

Durchrechenbare Arbeitszeit

(4) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Dieser Zeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des
Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

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

Bandbreite

(5) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Absatz 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch

Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden. Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum bis spätestens 1 Woche vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Absatzes 4 erfolgt. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund sowie Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundentlohnung für die Normalstunde.

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

Erweiterte Bandbreite

(5a) Anstelle des Absatzes (1a), fünfter und sechster Satz sowie der Absätze (4), (5), (8) und § 7 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß § 4a nicht angewendet werden. Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Die erweiterte Bandbreite kann mit den betroffenen Arbeitnehmern nur schriftlich vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, können derartige Regelungen nur mit dessen schriftlicher Zustimmung erfolgen.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

(5b) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Zeitzuschlag

(5e) Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 Prozent. Aus den Zuschlägen entstandene Zeitguthaben sind in ganzen Tagen auszugleichen, ausgenommen Reststunden im Ausmaß von weniger als einem Arbeitstag.

Lage der Normalarbeitszeit

(5d) Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird.

14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem auf Grund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, darf die Zahl der Guthabensstunden inklusive der Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

In Betrieben, die witterungsbedingt saisonmäßig arbeiten, gilt die Höchstgrenze von 80 Stunden für Zeitguthaben nicht, wenn vereinbart wird, dass die Zeitguthaben in der toten Saison verbraucht werden.

Verbrauch der Zeitguthaben

(5e) Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, so kann vereinbart werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabensstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen. Ist dies nicht vereinbart, hat der Arbeitnehmer das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorankündigungszeit von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen. Der Verbrauchszeitpunkt der vom einseitigen Antrittsrecht nicht erfassten Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen.

Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

(5f) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine dreimonatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 Prozent abzurechnen.

Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

(5g) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (Abs. 5f).

Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

Monatsgehalt

(5h) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Zusätzliche Entgeltteile (z. B. Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

(5i) Für Betriebe, die der Bundesinnung der Spengler und Kupferschmiede angehören, gilt zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern ergänzend zu 5a – 5h

a) Die Normalarbeitszeit darf 50 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Für die 46. und 50. Arbeitsstunde gilt § 6 Abs. 2 AZG jedenfalls.
b) Der Zeitzuschlag beträgt ab der 46. Stunde 50 %. Der Zeitausgleich muss mehrere zusammenhängende Wochen umfassen.
c) Wird das Arbeitsverhältnis während des Durchrechnungszeitraumes durch Arbeitgeberkündigung, berechtigten vorzeitigen Austritt oder durch unberechtigte Entlassung beendet oder eine Aussetzvereinbarung getroffen, so ist zusätzlich ein Betrag von 17 % (das ist die Differenz zwischen den Teilungsfaktoren 167,4 und 143) auf jede gutgeschriebene Stunde nachzuzahlen.

(6) Der Durchrechnungszeitraum gemäß den Absätzen 4 und 5 kann durch Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern ausgedehnt werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, haben derartige Regelungen durch Betriebsvereinbarungen zu erfolgen.

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

Einarbeiten

(8) Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern verlegt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von über 7, jedoch höchstens 52 Wochen, kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sofern grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die betriebliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 45 Stunden nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

Ausschließlich in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, kann anstelle der Betriebsvereinbarung eine schriftliche Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern abgeschlossen werden. Diese ist nur gültig, wenn über die Bedingungen der vorstehenden Absätze hinaus Ausmaß und genaue Lage der Einarbeitungszeit und die eingearbeiteten Tage im vorhinein festgelegt sind. Einarbeiten an sonst arbeitsfreien Tagen ist bei Einarbeitungszeiträumen über 7 Wochen unzulässig.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Gleitzeitvereinbarung

(9) Durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmern - darf die tägliche Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 4 AZG (Gleitzeitvereinbarung) bis auf 10 Stunden verlängert werden.

Wochenfreizeit

(10) Gemäß § 19 Abs. 1 a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander
folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Lehrlinge ist. In diesen Fällen kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss in der darauffolgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs. 7 KJBG kann für diese Lehrlinge bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Lehrlings das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

§ 4 a. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z. B. bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 3 bis 5 sowie des § 7 (Schichtarbeit) und § 7 a (Dekadenarbeit). Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Hinsichtlich der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die auf Grund des § 5 Abs. 2, 4 und 5 ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4 a, sondern als Überstunde.

Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden durch das Gesetz zulässig ist.

§ 4 b. Bildungszeit für Lehrlinge

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Wochenstunden gemäß § 4 Absatz 1 gilt grundsätzlich als Freizeit, sofern sie nicht als Bildungszeit im Sinne der folgenden Bestimmungen in Anspruch genommen wird.

Der Lehrling ist verpflichtet, im Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung von 1,5 Stunden pro Woche auf Anordnung und Kosten des Lehrberechtigten berufliche Weiterbildungskurse an einem Arbeitstag zu besuchen.
Diese Verpflichtung ist dann nicht gegeben, wenn persönliche Verhinderungsgründe gemäß § 1154 b ABGB oder Verhinderungsgründe nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften (z. B. Pflegefreistellung) vorliegen. Die Bildungszeit kann bis zu einem Ausmaß von 9 Stunden (6 x 1,5 Stunden) kumuliert werden. In diesem Fall sind Wegzeiten auf die Bildungszeit anzurechnen.

Der Lehrberechtigte hat sämtliche im Zusammenhang mit beruflichen Weiterbildungskursen anfallende Kosten zu tragen (Fahrtkosten, Kurskosten, Lehrmittel usw.). Dies gilt auch, wenn der Lehrling auf eigenen Wunsch im Einvernehmen mit dem Lehrberechtigten einen beruflichen Weiterbildungskurs besucht. Auch ein im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vom Lehrling gewählter beruflicher Weiterbildungskurs ist auf die Bildungszeit anzurechnen. Eine einseitige Inanspruchnahme durch den Lehrling verpflichtet den Lehrberechtigten nicht zur Übernahme allfälliger Kosten.

Wird ein Zeitausgleich im Sinne des § 4 Absätze 3 bis 5 und § 7 in ganzen oder halben Tagen konsumiert, darf während dieser Tage die Bildungszeit nicht in Anspruch genommen werden. Weiterbildungskurse dürfen nicht dazu dienen, die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen der jeweiligen Ausbildungsvorschriften in die Bildungszeit zu verlegen, um den Lehrling in dieser Zeit für produktive Tätigkeiten 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 des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4 a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4 a überschritten wird. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und mit einem Zuschlag zu entlohnen.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 3 bis 5 sowie § 7 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4 a überschritten wird.

(2) Für jede angeordnete Überstunde im Sinne des § 5 ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab dritter Überstunde ein Zuschlag von 100 Prozent bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen. Jedenfalls ist für Überstunden zwischen 20 Uhr und 6 Uhr früh ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen. Ein Zuschlag von 100 Prozent gebührt auch für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden. Für am 24. und 31. Dezember nach der Normalarbeitszeit geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (§ 4 a) in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

(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, BGB1. Nr. 144, in der jeweils geltenden Fassung.
Überstunden an Feiertagen, das sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten normalen Arbeitszeit erbracht werden, sind ab der ersten Überstunde mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

(6) 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 erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde sowie der Vergütung für die Mehrarbeit gemäß §4a ist dagegen das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

(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) Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent im Verhältnis 1:1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 Prozent im Verhältnis 1:2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen. Mehrarbeitsstunden sind im Ausmaß von 1 :1,5 abzugelten.

(10) Die Entlohnung gemäß Absätze 1 bis 8 bzw. die Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß Absatz 9 müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag 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

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr 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 1,374 Euro pro Stunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertage handelt.

§ 7. Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist (auf Grund einer Betriebsvereinbarung) ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnus nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb dieses Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden nicht überschreitet.
Die sich daraus ergebenden Über- und Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Der Durchrechnungszeitraum kann durch Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern ausgedehnt werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, haben derartige Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu erfolgen.
Die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

§ 7 a. Dekadenarbeit

Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden. Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.
Innerhalb eines vierwöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden.

Für die Berechnung der durchschnittlich wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinanderfolgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.
Für die Festlegung der Normalarbeitszeit sind die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.
Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Arbeitnehmer als Festlegung der Normalarbeitszeit. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

§ 8. 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
f) bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
g) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der 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
k) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.	

§ 8 a. 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.

§ 8 b. Anrechnung des Karenzurlaubes

Es gelten die Bestimmungen des § 15**f** Abs. **1** Mutterschutzgesetz und des § 7**c** des **Väterkarenzgesetzes**.

§ 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.

§ 9 a. 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.

§ 9 b. Abfertigung

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

(2) Wechsel ins System der „Abfertigung Neu“
Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs.1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 9 c. Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i. d. Fg. BGBl. I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.
Altersteilzeit kann bis längstens 31.12.2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. Jänner 2002 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. März. 2002 vereinbaren.

(2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß & 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend der Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
e) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass solange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch der Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind

auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:
Die Kollektivvertragspartner empfehlen:
a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
c) Eine Regelung treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z. B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht, zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 9c aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

§ 10. Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigung

1. Begriff der Dienstreise

(a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort vorübergehend verlässt.

(b) Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte als Mittelpunkt gerechnet, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.

(c) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

2. Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigung

Bei Dienstreisen im Sinne des Abs. 1 sind dem Angestellten die durch die Dienstreise verursachten Reisekosten und der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Absätze zu entschädigen.

3. Reisekostenentschädigung

(a) Ist bei einer Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Betrieb das Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen.

(b) Bei Dienstreisen mit der Eisenbahn werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.

(c) Bei Benützung der I. Klasse, von Luxuszügen und des Schlafwagens werden die jeweiligen Kosten nur dann ersetzt, wenn die Benützung auf Grund einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers erfolgte. Liegt eine derartige Bewilligung nicht vor, werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.

d) Bei Dienstreisen mit dem Autobus werden die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten ersetzt.

e) Für die Benützung von Flugzeugen oder Schiffen ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung werden die tatsächlich aufgelaufenen Kosten ersetzt.

(f) Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkws für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise - tunlichst schriftlich - erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich gemäß nachstehender Tabelle wie folgt:

bis 10.000 km	€ 0,356
ab 10.001 bis 15.000 km	€ 0,345
ab 15.001 bis 20.000 km	€ 0,334
darüber	€ 0,316

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenzen. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (z. B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrvereinigungen veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen.
Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, z. B. ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

Aus der Genehmigung zur Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkws abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benutzung des Pkws durch den Arbeitnehmer entstehen.

Ist allerdings dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benützung des Privat-Pkws zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkws in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Dienstnehmers die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz unberührt.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

4. Reiseaufwandsentschädigung

(a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine

Reiseaufwandsentschädigung. Dies gilt jeweils - mit Ausnahme des Punktes d) 3. Absatz (Hin- und Rückreisetag) - für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

(b) Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 6 Stunden gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von € 6,16.

(c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause - gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von € 16,18.

(d) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich eine Reiseaufwandsentschädigung in der Höhe von € 32,37.

Eine Reiseaufwandsentschädigung ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 32,37, wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 16,18, wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird eine Aufwandsentschädigung von € 16,18 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, eine Aufwandsentschädigung von € 32,37, wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

(e) Nächtigungsgeld:
Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes einschließlich Reisen - eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 11,48.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hiebei zu vermeiden.

Wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht außer Haus nächtigt, besteht an Stelle des Nächtigungsgeldes Anspruch auf Fahrtkostenersatz (Kilometergeld gemäß Abs. 3 f) für die Strecke vom nichtständigen Arbeitsplatz zur Wohnung und zurück. Dieser Anspruch ist der Höhe nach mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld limitiert. Wird durch diesen Fahrtkostenersatz (Kilometergeld) das Nächtigungsgeld der Höhe nach nicht voll ausgeschöpft, gebührt dem Arbeitnehmer der Differenzbetrag als weiterer pauschaler Auslagenersatz.

(f) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung gemäß lit. d um 25 Prozent.

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

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

(h) Die Bestimmungen der Ziff. 4 lit. a bis g finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

5. Dienstreisen in das Ausland

a) Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren.

b) Beschäftigung im Ausland:
Die Bedingungen für die Beschäftigung im Ausland, insbesondere die Festsetzung der Entfernungszulagen, Regelung der Heimfahrt, sowie die Regelung über zu treffende Maßnahmen bei Erkrankung, Unfall oder Tod, sind jeweils rechtzeitig schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

6. Dienstreisestunden außerhalb der normalen Arbeitszeit

Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Kraftfahrzeug selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt 1/167, des Monatsgehalts pro Stunde, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung entspricht der Einstufung, ist aber ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe III nach 18 Verwendungsgruppenjahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie z. B. Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

7. Verfall von Ansprüchen

Ansprüche im Sinne dieses Abschnittes müssen spätestens innerhalb von 4 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bzw. der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage des Fahrtenbuches bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber durch Rechnungslegung bzw. Vorlag des Fahrtenbuches geltend gemacht werden.

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

(1) Allen Angestellten 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 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 ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist das im Monat der Auszahlung 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) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist spätestens am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen.
Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt eines Urlaubes fällig. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es 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.

(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. Angestellte, 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.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 11 Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

(6) Auf der Monatsproduktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen.

§ 12. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem Angestellten während des Bestandes 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 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 Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag 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. Telearbeitsplatz

(1) Allgemeines
Gegenstand dieser Vereinbarung sind Rahmenbedingungen und Aufwandserstattungen für einen zu vereinbarenden Telearbeitsplatz eines Dienstnehmers, insbesondere in der Wohnung des Dienstnehmers.
Ein Telearbeitsplatz liegt dann vor, wenn der Dienstnehmer regelmäßige Teile seiner Arbeitszeit dort leistet. Der Ort, die Erreichbarkeit, die Arbeitsmittel und die Aufwandsentschädigungen für den Telearbeitsplatz müssen vorher schriftlich vereinbart werden.
Die Beschäftigung an einem Telearbeitsplatz ist sowohl von Seiten des Dienstnehmers als auch des Dienstgebers freiwillig. Die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:
Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgt aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung des Dienstgebers mit dem Dienstnehmer, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sowie einer allfällig abzuschließenden Betriebsvereinbarung folgt. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.
Der arbeitsrechtliche Status des Dienstnehmers erfährt durch die schriftliche Vereinbarung eines Telearbeitsplatzes keine Änderung.
Bestehende betriebliche Regelungen sind nach Möglichkeit unverändert oder sinngemäß für die Dienstnehmer, die einen Telearbeitsplatz haben, anzuwenden.

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

(2) Arbeitszeit und Arbeitsstätte
Die zu leistende Arbeitszeit entspricht § 4 RKV. Die Erreichbarkeit des Dienstnehmers am Telearbeitsplatz muss vereinbart werden.
Die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz ist schriftlich zu vereinbaren.
Alle über die geltende Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten müssen, unabhängig von der Arbeitsstätte im voraus von dem Dienstgeber entsprechend den betrieblichen Regelungen angeordnet sein, um als solche anerkannt zu werden. Die Vergütung erfolgt gemäß den §§ 4, 4 a und 5 RKV.
Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 97 (1) Z2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bleiben unberührt.
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 Dienstnehmer aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die betriebliche Arbeitsstätte zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

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

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

(5) Kostenerstattung
Dem Dienstnehmer sind alle im Zusammenhang mit seinem Telearbeitsplatz erwachsenden Aufwände gegen Nachweis zu ersetzen, insbesondere Telefonkosten. Für Raum- und Energiekosten können Pauschalerstattungen vereinbart werden.

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

(7) Kontakt zum Betrieb
Die soziale Integration sowie die Kommunikation der Dienstnehmer in das Unternehmen bzw. mit dem Dienstgeber soll trotz der Tätigkeit an einem Telearbeitsplatz gewährleistet bleiben.
Bei betrieblichen Besprechungen soll die Einbindung von an Telearbeitsplätzen beschäftigten Dienstnehmern besonders berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die während der Normalarbeitszeit stattfinden, ist zu gewährleisten und als Arbeitszeit zu rechnen.
Information und Zugang zu Aus- und Weiterbildung werden durch geeignete Maßnahmen sichergestellt.

(8) Information des Betriebsrates
Der Betriebsrat wird über alle Dienstnehmer 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 Dienstnehmer an Telearbeitsplätzen erwachsen.

(9) Aufgabe des Telearbeitsplatzes
Der Telearbeitsplatz kann bei triftigen Gründen schriftlich von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgegeben werden.
Triftige Gründe auf Seiten des Dienstgebers sind z.B. Betriebsänderungen im Sinnes des § 109 ArbVG, auf Seiten des Dienstnehmers 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 Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.
Nach Aufgabe des Telearbeitsplatzes wird die Beschäftigung in der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt.

Muster einer Vereinbarung siehe Anhang 2.

§ 15. Bundesinnungsverhandlungen

Um den in den einzelnen Bundesinnungen bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Bundesinnungen und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessektion Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung und der Zentrale der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Interpretation der Verwendungsgruppen.
b) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen oder Sonderbegünstigungen, soweit sie nicht Ansprüche, welche in diesem Kollektivvertrag behandelt sind, betreffen.

§ 16. 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.

§ 17. Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

Gehälter siehe Gehaltstabellen Seite ...

(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 Monates 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 VI 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 zugeben.

(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 Praxis- bzw. 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 Bedeutung, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 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 dem in Abs. 4 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als Vorarbeiter sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Für die Anrechnung der Vorarbeiterjahre ist der 3. Absatz der Ziffer 8 nicht anzuwenden.

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

Aufseher um	15 Prozent,
Meister und Montageleiter um	20 Prozent,
Obermeister um	25 Prozent.

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

§ 18. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

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

(2) Remunerationen:
Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von zwei Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

§ 18 a. 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,
f) 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.

§ 19. Lehrlingsentschädigungen

Siehe Gehaltstabelle.
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.

§ 19 a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, 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 x 4,33) ergibt.

§ 19 b. Behaltepflicht

Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung
derzeit noch 6 Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken.

Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er dies mit vorhergehender 6wöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im 1. Satz bestimmten Behaltezeit zu kündigen.
§ 18 Abs. 2 und 3 BAG sind anwendbar.

§ 20. Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel

(1) Dieser Kollektivvertrag ist eine Ergänzung und Wiederveröffentlichung des Kollektivvertrages vom 1. November 1949.

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

(3) Angestellte, die am 31. Dezember 1999 einen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 10 Rahmenkollektivvertrag vom 23. Oktober 1998 haben, behalten diesen Anspruch so lange, als das Dienstverhältnis zum selben Arbeitgeber dauert. Ab 1. Jänner 2000 können keine neuen Ansprüche auf Zusatzurlaub entstehen.

(4) Wenn ein bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 17 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem Inkrafttreten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

(5) Durch den vorliegenden Kollektivvertrag werden die für die einzelnen Innungen geltenden Gehaltstabellen nicht berührt.

Wien, am **8. November 2002**

Anhang 1

Muster für Dienstzettel

Gebührenfrei gem. Erlass BMfF vom 1. 3. 1994 ZI. 100859/2-IV/10/94

(Name und Anschrift des Arbeitgebers
Stampiglie)

DIENSTZETTEL
(gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) AVRAG

I. Herr/Frau _____
wohnhaft in _____
geboren am _____ Staatsbürgerschaft _____

II. Beginn des Dienstverhältnisses _____
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis _____ befristet*).

III. Für das Dienstverhältnis findet der Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes, in seiner jeweils geltenden Fassung, Anwendung, sowie alle zwischen Firmenleitung und Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung.

IV. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

V. Dienstort _____

VI. Tätigkeitsinhalt (Dienstverwendung):
_____
_____
_____

VII. Einstufung: _____
Verwendungsgruppe: _____
Verwendungsgruppenjahre: _____
Kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt: _____
Die nächste Vorrückung erfolgt am: _____
Das tatsächlich zur Auszahlung gelangende Bruttomonatsgehalt beträgt
derzeit € _____ _____ mal jährlich zahlbar.
Darüber hinaus hat der/die*) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltsbestandteile:
1. Zulagen (pro Monat mal jährlich zahlbar):
_____
2. Überstundenpauschale: € _____
(pro Monat _____ mal jährlich zahlbar für _____ Überstunden).
3. Provision /Prämie*): _____
_____
Der/die*) Angestellte hat Anspruch auf Einbeziehung dieser Provision/ Prämie*) in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Sonderzahlungen. Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche erfolgt gemäß § 15 AngG. Die Fälligkeit der Sonderzahlungen richtet sich nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen.

VIII. Urlaub
Für den Urlaub werden folgende Zeiten berücksichtigt:
_____
_____
Der Urlaubsanspruch beträgt pro Dienstjahr _____ Werktage/Arbeitstage*)
, ab dem _____ . Dienstjahr _____ Werktage/Arbeitstage*).

IX. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.

X. Der/die Angestellte*) hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn/sie*) geltenden Betriebsvereinbarungen.
Diese liegen _____ zur Einsichtnahme auf.

XI. Folgende Zeugnisse wurden zwecks Anrechnung von Vordienstzeiten im Sinne § 17 des Kollektivvertrages fristgerecht vorgelegt:

_____

_____

_____ ,am _____

**) Nichtzutreffendes streichen!*

Anhang 2

Ergänzende Vereinbarung für Telearbeit

1. Zwischen der Firma

.....
(Dienstgeber)
und Herrn/Frau

.....
(Dienstnehmer)

wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 14 des Kollektivvertrages für Angestellte im Metallgewerbe.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

.....

.....

2. Normalarbeitszeit:

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

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

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

c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 des Kollektivvertrages:

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

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

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

Arbeitszeitaufzeichnungen:
Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Dienstnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Dienstnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Dienstnehmer hat die Aufzeichnungen der betrieblichen Praxis anzupassen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

Möglichst ausführliche Beschreibung jener Tätigkeiten, die vom Dienstnehmer zu verrichten sind.

4. Arbeitsmittel:

Folgende für die Arbeitsleistung notwendige, dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Dienstgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

Diese Arbeitsmittel werden vom Dienstgeber installiert und gewartet.

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

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw. über Aufforderung des Dienstgebers dem Dienstgeber vom Dienstnehmer unverzüglich zurückzustellen bzw. ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung:

a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Dienstnehmer erstattet:
b) Der Aufwandsersatz wird wie folgt pauschaliert:

6. Haftung:

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

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

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

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Tele-Dienstnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Dienstgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Dienstnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeiten der Telearbeit:

(gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Dienstnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt verkürzt sich die Kündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:

....., am .....

Anhang 3

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

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

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

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

GEHALTSTABELLE AB 1.1.2003

MINDESTGEHÄLTER
Die Mindestgehälter gemäß § 17 des Kollektivvertrages für Angestellte des Metallgewerbes lauten:

Verwendungsgruppe I.
Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte.

z. B.: Hilfskräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (z. B.Maschinschreiber nach Konzept, Werkstättenschreiber bzw. Lohnschreiber); Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten); Adremapräger und ähnliche.

Technische Angestellte.

z. B.: Kopisten.

	Monatliches Mindestgrundgehalt
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	943,01
Nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1009,02
Nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1075,03
Nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1141,04
Nach 8 Verwendungsgruppenjahren	1207,05
Nach 10 Verwendungsgruppenjahren	1273,07
Nach 12 Verwendungsgruppenjahren	1329,65
Nach 14 Verwendungsgruppenjahren	1386,23
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	1433,38
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	1480,53

Verwendungsgruppe II.
Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte.

z. B.: Stenotypisten, Phonotypisten, Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen, Fakturisten mit einfacher Verrechnung, Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, Fernschreiber, Werkstättenschreiber, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Betrieb, Lager und Versand, qualifizierte Hilfskräfte an Buchungsmaschinen, soweit sie nicht auch eine der in Verwendungsgruppe III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen, Lohnrechner (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen), Inkassanten, Verkäufer im Detailgeschäft, Tätigkeit in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte.

z. B.: Technische Zeichner.

	Monatliches Mindestgrundgehalt
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1081,23
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1156,92
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1232,60
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1308,29
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	1383,97
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	1459,66
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	1524,53
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	1589,41
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	1643,47
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	1697,53

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte.

z. B.: Korrespondenten, Übersetzer, Stenotypisten und Phonotypisten mit besonderer Verwendung, Stenotypisten und Phonotypisten mit einer Fremdsprache, Bürokräfte in Buchhaltung (das sind Kontenführer, Kontokorrentführer, Saldokontisten, Magazin-, Material-, Lagerbuchhalter, auch wenn sie an Buchungsmaschinen oder sonstigen Anlagen, die der Erstellung der Erfolgsrechnung dienen, tätig sind), Lohn- und Gehaltsverrechner (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlungsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt durchführen), Telefonisten mit regelmäßiger fremdsprachiger Auskunftserteilung, Sekretär(in),

Technische Angestellte.

z. B.: Hilfskonstrukteure, Teilkonstrukteure, Techniker, Arbeitsvorbereiter, Ablauf-(Termin-)Koordinatoren und Nachkaikulanten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe, Zeitnehmer, Materialprüfer mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale. Fakturisten mit einfachen Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind, Kassiere in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen, Angestellte im Ein- und Verkauf, Statistiker, Magazineure, Expedienten (ausgenommen Postexpedienten), Registraturleiter, Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, insbesondere während der Einarbeitung, Operator, Tätigkeiten in der Datenerfassung mit Aufsichts- oder Koordinierungsfunktion, Vertreter, Verkäufer im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen, Diplomiertes Krankenpflegepersonal.

	Monatliches Mindestgrundgehalt
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1355,0
Nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1449,85
Nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1544,70
Nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1639,55
Nach 8 Verwendungsgruppenjahren	1734,40
Nach 10 Verwendungsgruppenjahren	1829,25
Nach 12 Verwendungsgruppenjahren	1910,,55
Nach 14 Verwendungsgruppenjahren	1991,85
Nach 16 Verwendungsgruppenjahren	2059,60
Nach 18 Verwendungsgruppenjahren	2127,35

Verwendungsgruppe IV.

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte.

z. B.: Selbständige, qualifizierte oder fremdsprachige Korrespondenten, Stenotypisten und Phonotypisten mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Sekretäre(innen), die auch Sachbearbeiter(Referenten-)Tätigkeiten selbständig ausführen, selbständige Buchhalter (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern auch Bilanzbuchhalter), selbständige Kassiere in Betrieben mit mehr als 50 Dienstnehmern, Hauptkassiere, selbständige Programmierer, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Analytiker, Versandleiter, Sachbearbeiter (Referenten) im Ein- und Verkauf, Vertreter im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Sachbearbeiter in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten, Sachbearbeiter im Personalverrechnungswesen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, selbständige Filialleiter, Hauptmagazineure.

Technische Angestellte.

z. B.: Konstrukteure, Techniker im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, technische Einkäufer, selbständige Arbeitsvorbereiter, selbständige Ablauf-(Termin-)Planer, selbständige Materialprüfer mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, selbständige Vor- und Nachkaikulanten, Entwicklungstechniker, Sicherheitsfachkräfte.

	Monatliches Mindestgrundgehalt
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1703,02
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1822,23
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1941,44
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2060,65
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2179,87
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2299,08
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	2401,26
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	2503,44
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	2588,59
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	2673,74

Verwendungsgruppe V.

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskenntnisse 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 IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z. B.: Bilanzbuchhalter, Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, Leiter des Personalbüros, Einkäufer, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (z. B. Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert, Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen

Vermittlung bzw. dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades sowie auf Grund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, Leiter der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung, Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z. B. Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer), Analytiker, die auf Grund ihrer besonderen Qualifikation (System- oder Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, Betriebsärzte.

Technische Angestellte:

z. B.: Leitende Konstrukteure, Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsaufgaben, Vertreter mit besonderen technischen Kenntnissen, technische Einkäufer mit besonderen Fachkenntnissen, Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

	Monatliches Mindestgrundgehalt
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	2158,25
Nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2309,33
Nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2460,41
Nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2611,48
Nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2762,56
Nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2913,64
Nach 12 Verwendungsgruppenjahren	3043,13
Nach 14 Verwendungsgruppenjahren	3172,63
Nach 16 Verwendungsgruppenjahren	3280,54
Nach 18 Verwendungsgruppenjahren	3388,45

Verwendungsgruppe VI.

Tätigkeitsmerkmale:

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

z. B.: Prokuristen, soweit sie eingestuft werden,
Betriebsleiter
Chefingenieure } in Groß-
Chefkonstrukteure betrieben
leitende Chemiker
Leiter der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

	Monatliches Mindestgrundgehalt
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	3049,20
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	3430,35
nach 5 Verwendungsgruppenjahren	3811,50

Meistergruppe.

Verwendungsgruppe M I.
Hilfsmeister, Betriebsaufseher

	Monatliches Mindestgrundgehalt
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1310,96
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1310,96
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1396,73
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1482,49
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	1568,26
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	1654,02
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	1727,53
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	1801,04
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	1862,30
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	1923,56

Verwendungsgruppe M II.

Meister

Fachschulen im Sinne dieser Verwendungsgruppe sind: zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen, zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen, höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung, dreijährige Fachakademien der WIFIs, Fachhochschulen.

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschulen im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern handeln. Sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

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

	Monatliches Mindestgrundgehalt	
	ohne abgeschl. Fachschule	mit abgeschl. Fachschule
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1675,85	1756,27
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1675,85	1756,27
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1785,48	1871,16
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1895,12	1986,06
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2004,75	2100,95
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2114,39	2215,85
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	2208,36	2314,33
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	2302,33	2412,81
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	2380,64	2494,88
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	2458,95	2576,95

Verwendungsgruppe M III.

Obermeister

	Monatliches Mindestgrundgehalt
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1939,63
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1939,63
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2066,52
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2193,41
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2320,30
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2447,19
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	2555,96
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	2664,72
nach 16 Verwendungsgruppenjahren	2755,36
nach 18 Verwendungsgruppenjahren	2846,00

LEHRLINGE

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge beträgt

im 1. Lehrjahr	368,50
im 2. Lehrjahr	508,30
im 3. Lehrjahr	630,62
im 4. Lehrjahr	868,06

ERHÖHUNG DER IST-GEHÄLTER

1. Der tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten -bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - ist mit Wirkung ab 1. Jänner 2003 um 2,1 Prozent zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist der Dezember-Gehalt 2002. Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten verringern sich die oben genannten Euro-Beträge entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich der vor dem 1. Jänner 2003 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt auf Grund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

2. Angestellte, die nach dem 30. November 2002 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehaltes.

3. Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zum Beispiel Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge usw., bleiben unverändert.

4. Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung im Sinne der Punkte 1-3 ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. Jänner 2003 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies

nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

5. Überstundenpauschalien sind mit Wirkung ab 1. Jänner 2003 unter Anwendung der Euro-Verordnung auf Euro umzurechnen und danach um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten auf Grund der Vorschriften der Punkte 1-4 effektiv erhöht.

Wien, 8. November 2002