

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR

NICHT FILMSCHAFFENDE

Gültig von 01. Jänner 2017 – 31. Dezember 2017

KOLLEKTIVVERTRAG

für die

*Arbeitnehmer der Mitgliedsfirmen
des Fachverbandes
der Film- und Musikwirtschaft
Österreichs,
Wirtschaftskammer
Österreich,
mit Ausnahme jener Arbeitnehmer,
die dem Kollektivvertrag
für die Filmschaffenden unterliegen.*

2017

INHALTSVERZEICHNIS

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen Seite

§ 1 Vertragsschließende	4
§ 2 Geltungsbereich	4
§ 3 Geltungsbeginn, Geltungsdauer und Kündigung	5

Abschnitt II: Arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen

§ 4 Rechte und Pflichten	5
§ 5 Normalarbeitszeit, Gleitarbeitszeit	5
§ 6 Tagesarbeitszeit, Nachtarbeitszeit, Schichtarbeit	6
§ 7 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit	8
§ 8 Anspruch bei Arbeitsverhinderung (Krankheit).....	9
§ 9 Freizeit bei Arbeitsverhinderung	12
§ 10 Urlaub	13
§ 11 Pflegefreistellung bei Erkrankung bzw. Pflegebedürftigkeit.....	14
§ 12 Krankenurlaube und Kuraufenthalte.....	15
§ 13 Abfertigung.....	15
§ 14 Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSCHG) und Abfertigung nach Entbindung.....	17
§ 15 Gehalts- bzw. Lohnzahlung im Todesfall	17
§ 16 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt/-lohn)	18
§ 17 Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt/-lohn).....	18
§ 18 Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes/-lohnes	19
§ 19 Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	19
§ 20 Aufnahme und Kündigung von Arbeitnehmer	20
§ 21 Behaltepflcht	21
§ 22 Diensterfindungen, Verbesserungsvorschläge	21

Abschnitt III: Materiellrechtliche Bestimmungen Seite

§ 23 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen für Arbeitnehmer, die dem Angestelltengesetz unterliegen 22

§ 24 Vorgangsweise bei Umreihung von Arbeitnehmer, die dem Angestelltengesetz unterliegen, in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung des Grundgehaltes 23

§ 25 Anrechnung auf das/den Mindestgrundgehalt/-lohn 24

§ 26 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen 24

§ 27 Verwendungsgruppenschema (Angestellte) 24

§ 28 Lohngruppenschema (Arbeitnehmer, die nicht dem Angestelltengesetz unterliegen) 30

§ 29 Mindestgehälter/-löhne für Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 33

§ 30 Entgeltordnungen 33

§ 31 Dienstreisen (Inland) 34

§ 32 Dienstreisen (Ausland) 37

§ 33 Verjährung und Verfallfristen 40

§ 34 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen 40

Abschnitt IV: Schlussbestimmungen

§ 35 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten 41

§ 36 Außerkrafttreten von Kollektivverträgen 41

ANHANG

1) Empfehlung für Jubiläumsgelder 44

2) Muster für einen Dienstzettel 45

3) Tabellen gemäß § 30 46

Alle im Kollektivvertrag geltenden Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen und stehen zur Anwendung für männliche und weibliche Personen gleichermaßen zur Verfügung.

KOLLEKTIVVERTRAG

ABSCHNITT I: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird zwischen dem Fachverband der Film- und Musikwirtschaft Österreichs der Wirtschaftskammer Österreich und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, younion_Die Daseinsgewerkschaft, Referat für Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Besoldungsentwicklung vereinbart.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Der Kollektivvertrag gilt
 - räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich
 - fachlich: für die Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Film- und Musikwirtschaft Österreichs
 - persönlich: für Arbeitnehmer und Lehrlinge im oben angeführten Bereich ausgenommen Arbeitnehmer, die dem Kollektivvertrag der Filmschaffenden unterliegen.
- (2) Der Kollektivvertrag gilt nicht
 - a) für *Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer* von Kapitalgesellschaften sowie leitende Angestellte, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind; für *Ferialpraktikanten und* Volontäre. Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. Die Grundsätze für an Ferialpraktikanten gewährte Vergütungen sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen. Volontäre sind Personen, die zum Zweck der 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 *Darsteller*;
 - c) für *Komparsen*. Das sind Personen, die sich berufsmäßig oder gelegentlich als Darsteller für die Herstellung von Filmen zur Verfügung stellen, ohne für eine Rolle verpflichtet zu sein. Sie stammen vorwiegend aus bühnenverwandten Berufen.

§ 3 Geltungsbeginn, Geltungsdauer und Kündigung

- (1) Der Kollektivvertrag ist eine Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 1. Februar 1990 und tritt mit den seit dieser Zeit vereinbarten Änderungen am 1. Jänner 2017 in Kraft.
- (2) Der Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Es können auch nur Teile des Kollektivvertrages gekündigt werden.
- (3) Während der Kündigungsfrist sind unverzüglich Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages bzw. Abänderung von gekündigten Teilen des Kollektivvertrages aufzunehmen.

ABSCHNITT II: ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

§ 4 Rechte und Pflichten

- (1) Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag, den abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, diesem Kollektivvertrag sowie den Arbeitnehmerschutzvorschriften und den einschlägigen arbeits- und sozialrechtlichen gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dienstliche Aufträge auszuführen. Privatleistungen während der Arbeitszeit sind untersagt.

§ 5 Normalarbeitszeit, Gleitzeit

- (1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden wöchentlich. Durch Betriebsvereinbarungen kann eine kürzere Arbeitszeit vereinbart werden.
- (2) Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 8 Stunden; für Arbeitnehmer im Sicherheitsdienst (Portiere, Werkschutz u.ä.) bis zu 12 Stunden täglich.
- (3) Durch Betriebsvereinbarung kann eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden im Sinne des § 4 AZG festgelegt werden. Der arbeitsfreie Tag darf kein Feiertag sein. Abweichend von obiger Regelung kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass die tägliche

Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden unter der Bedingung ausgedehnt wird, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wird. In diesem Fall darf jedoch die wöchentliche Normalarbeitszeit entgegen § 6, Abs. 7 nur auf maximal 48 Stunden in einem Durchrechnungszeitraum von einem Monat ausgedehnt werden.

- (4) Im Sinne des § 11 Abs. 5 KJBG ist die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Tage möglich.
- (5) Durch Betriebsvereinbarung kann im Sinne der §§ 4,4a und 4b AZG eine Verlängerung des Einarbeitungszeitraumes in Verbindung mit Feiertagen von 13 auf 52 Wochen festgelegt werden.
- (6) Gleitzeitregelungen sind möglich.
- (7) Wenn nicht einer der vorstehenden Fälle vorliegt, sind Regelungen der Arbeitszeit mit Betriebsvereinbarungen festzulegen. Ist in Betrieben kein Betriebsrat errichtet, sind anstelle von Betriebsvereinbarungen entsprechende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und betroffenen Arbeitnehmern abzuschließen.
- (8) Für Teilzeitarbeitnehmer sind die Mehrarbeitsstunden nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb von 6 Monaten nach ihrem Anfall durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden!

§ 6 Tagesarbeitszeit, Nachtarbeitszeit, Schichtarbeit, Gleitzeit/flexible Arbeitszeit, Durchrechnungszeitraum

- (1) Beginn und Ende der Tages- und Nachtarbeitszeit ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.
- (2) In Betrieben, in denen keine Betriebsvereinbarung besteht, liegt die Tagesarbeitszeit zwischen 6.00 und 22.00 Uhr, die Nachtarbeitszeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr.
- (3) Für Schichtbetrieb und für die Gleitzeit sowie für Arbeitszeitmodelle mit wechselnder Anzahl der Wochenstunden beträgt der Durchrechnungszeitraum 26 Wochen pro Kalenderjahr. Ein längerer Durchrechnungszeitraum kann durch Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden. In Betrieben in denen ein Betriebsrat errichtet ist, haben derartige Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu erfolgen.
- (4) Weibliche Arbeitnehmer können nur nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schichtbetrieb und zur Nachtarbeit herangezogen werden.
- (5) Zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Schadens kann mit Bewilligung des Arbeitsinspektors oder im Wege von Betriebsvereinbarungen vollkontinuierliche Arbeitsweise in folgenden Fällen vereinbart werden:

Die Herstellung optischer u. magneto-optischer Speichermedien, das inkludiert insbesondere das Spritzgießen, Beschichten (Aufbringen von Reflexions- u. Schutzschichten inkl. Printing) und Assemblieren (Verpacken inklusive Bereitstellung der Komponenten aus dem Lager und der notwendigen Vorbereitungsarbeiten für den Versand) einschließlich der Qualitätskontrolle.

- (6) Sofern anschließend an die Normalarbeitszeit Überstunden anfallen, kann die tägliche Ruhezeit durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 8 Stunden reduziert werden, doch darf der einzelne Arbeitnehmer nicht mehr als 10mal pro Durchrechnungszeitraum davon betroffen sein.

Kontinuierlicher Schichtbetrieb und flexible Arbeitszeitgestaltung:

Voraussetzung ist eine Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes auf 38,5 Stunden.

- (7) Für den kontinuierlichen Schichtbetrieb kann durch Betriebsvereinbarung in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit auf max. 56 Stunden ausgedehnt werden. Dies gilt auch für vereinbarte Fälle nach § 12 a ARG. Bei flexibler Arbeitszeitregelung ist die wöchentliche Normalarbeitszeit und die Bandbreite durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von 1 Monat durchzuführen. Durch Betriebsvereinbarung kann auch eine 3-monatige Nachfrist festgelegt werden. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend möglichst als ganzer Arbeitstag zu gewähren. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 % abzurechnen. Allfällige Zeitguthaben sind innerhalb der Kündigungsfrist zu konsumieren. Ist eine Konsumation aus betriebsnotwendigen Gründen nicht möglich, so ist das Guthaben beim Ende des Dienstverhältnisses auszubezahlen. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird. Bestehende Betriebsvereinbarungen hinsichtlich der Regelung von Zeitguthaben bleiben davon unberührt.
- (8) Der 25. u. 26. Dezember sowie der 1. Jänner sind für Arbeitnehmer nach Möglichkeit ganz frei zu halten. Der 24. u. 31. Dezember sind für Arbeitnehmer spätestens ab 12.00 Uhr frei zu halten, wobei jedoch diese Tage voll zu entlohnen

sind. Der Sicherheitsdienst (Portiere, Werkschutz u.ä.) ist von dieser Regelung ausgenommen. Durch Betriebsvereinbarung können mit dem Betriebsrat die Modalitäten für zusätzliche freie Tage vereinbart werden.

- (9) Wenn nicht einer der oben genannten Fälle vorliegt, sind Regelungen der Arbeitszeit mit Betriebsvereinbarungen festzulegen. Ist in Betrieben kein Betriebsrat errichtet, sind anstelle von Betriebsvereinbarungen entsprechende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und betroffenen Arbeitnehmern abzuschließen.

§ 7 Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit

- (1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der täglichen Normalarbeitszeit überschritten wird. Überstunden können vor oder nach der täglichen Normalarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten angeordnet werden. Sie sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

Bei Teilzeitbeschäftigten kommen Überstundenzuschläge erst dann zur Auszahlung, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer festgesetzten Arbeitszeit überschritten wird.

- (2) Die stundenlohnabhängige Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge ist 1/150 des Monatsgehaltes/-lohnes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage erscheinen alle über 12 Monatsgehälter/-löhne hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstundenentlohnung berücksichtigt.

Für die Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist dagegen das/der Monatsgehalt/-lohn durch 173 zu teilen. Bei durch Betriebsvereinbarung festgesetzter kürzerer Normalarbeitszeit ändern sich die Teiler aliquot.

- (3) Für Überstunden, die nicht in die Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr oder an einen Sonn- oder Feiertag, gebührt ein Zuschlag von 100 %. Dieser Zuschlag gebührt auch für die 6. und die folgenden Überstunden an Samstagen. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Überstunden bereits ab 19.00 Uhr mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen sind.
- (4) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.
- (5) Für Arbeiten an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag innerhalb der wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt grundsätzlich für jede geleistete Arbeitsstunde ein Zuschlag von 50 %.

Fällt die normale Arbeitszeit in die Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr, so gebührt ein Zuschlag von grundsätzlich 25 % pro Stunde. Falls die Normalarbeitszeit in die Zeit zwischen 6.00 und 7.00 Uhr bzw. zwischen 19.00 und 22.00 Uhr fällt, so kann durch Betriebsvereinbarung ebenfalls eine Zuschlagsregelung vereinbart werden.

Die in diesem Punkt genannten Zuschläge können durch Betriebsvereinbarung günstiger geregelt werden

- (6) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.
- (7) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind. Darüber hinaus kann insbesondere bei Schichtplänen, die sich über einen Zeitraum von 13 oder mehr Wochen erstrecken, eine Pauschale für die in diesem Kollektivvertrag geregelten Zuschläge durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden, wobei bei der Ermittlung des Pauschales zumindest von den im Durchrechnungszeitraum in der Regel anfallenden Zuschlägen auszugehen ist. Der Durchrechnungszeitraum kann zwischen 26 und 52 Wochen betragen.
- (8) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.
- (9) Leisten Teilzeitbeschäftigte über das vereinbarte Zeitausmaß hinaus Mehrarbeit, entfällt ein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs. 3b Zi. 1 AZG, wenn innerhalb von 3 Monaten ab Anfall die Mehrarbeit ausgeglichen wird. Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben davon unberührt.

Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 1, die nicht innerhalb von 3 Monaten ab Erbringung der Mehrarbeit durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wurden, sind:

- a) im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder
- b) im Verhältnis 1:1,25 abzugelten oder
- c) im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich mit 25 % Mehrarbeitszuschlag abzugelten

§ 8 Anspruch bei Arbeitsverhinderung

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis dem Angestelltengesetz in der jeweils geltenden Fassung unterliegt, gilt:

- (1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von 6 Wochen. Beruht die Arbeitsverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinn der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von 6 Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderungen, höchstens jedoch um 2 Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis 5 Jahre gedauert hat, jedenfalls 8 Wochen: es erhöht sich auf die Dauer von 10 Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf 12 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere 4 Wochen behält der Arbeitnehmer Anspruch auf das halbe Entgelt.
- (2) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit abermals eine Arbeitsverhinderung ein, so hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Punkt (1) bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Punkt (1) gebührenden Entgeltes.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung unterliegt, gilt:

- (3) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf Entgelt, bis zur Dauer von 6 Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von 8 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 5 Jahre, auf 10 Wochen, wenn es 15 Jahre und auf 12 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere 4 Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das 1/2 Entgelt.
- (4) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- u. Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem (Bundesministerium für soziale Verwaltung) gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenam oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.
- (5) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Punkte 3 und 8 sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des

Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

- (6) Dienstzeiten aus einem vorausgegangenem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber sind für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 und 5 anzurechnen, wenn der Arbeitgeberwechsel durch den Übergang des Unternehmens, Betriebe oder Betriebsteiles, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, erfolgte die Anrechnung der im vorausgegangenem Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeit für die Bemessung der Dauer des Urlaubes, der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung vereinbart wurde, die Dienstzeiten keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweisen und das vorausgegangene Arbeitsverhältnis nicht durch eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers, einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom der Arbeitnehmer verschuldete Entlassung beendet worden ist.
- (7) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unfallsfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.
- (8) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Punkt 3.
- (9) In Punkt 4 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Punkt 8 gleichzuhalten.
- (10) Die Leistungen für die in Punkt 4 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Punkt 4 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe gemäß § 45 Abs. 1 des ASVG. geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

- (11) Im Sinn von § 2 Punkt (8) des Entgeltfortzahlungsgesetzes kann der Arbeitgeber festlegen, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet. In Betrieben mit Betriebsräten ist eine Betriebsvereinbarung hierüber abzuschließen. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis dem Angestelltengesetz unterliegt, wie auch jene Arbeitnehmer, für die das Entgeltfortzahlungsgesetz gültig ist, sind verpflichtet, die Arbeitsverhinderung ohne Verzug dem Arbeitgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt ein Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er - unabhängig der sonstigen gesetzlichen Bestimmungen - für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

§ 9 Freizeit bei Arbeitsverhinderung

- (1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:
- (a) bei eigener Eheschließung oder Eingehen einer eingetragenen Partnerschaft nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) 3 Tage
 - (b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage
 - (c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin oder eingetragenen Partnerin 1 Tag
 - (d) bei Eheschließung von Geschwistern, Stiefgeschwistern sowie leiblichen Kindern, Adoptiv-, Stief- und Pflegekindern 1 Tag
 - (e) beim Tod des/der Ehegatten/-gattin 3 Tage
 - (f) beim Tod des/der Lebensgefährten/ Lebensgefährtin oder eingetragenen Partners, Partnerin wenn er/sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
 - (g) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
 - (h) beim Tod eines leiblichen Kindes, Adoptiv-, Stief- oder Pflegekindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage

- (i) beim Tod eines leiblichen Kindes, Adoptiv-, Stief- oder Pflegekindes, das mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebte, sowie beim Ableben von Geschwistern, Stiefgeschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Tag
- (2) In den Fällen des Abs 1 lit a bis c ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.
- (3) Im Falle des Abs 1 lit d gebührt keine Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen dienstfreien Tag des Arbeitnehmers fällt.
- (4) Bei den Arbeitsverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs 1 lit e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag auf einen arbeitsfreien Tag, gebührt dem Arbeitnehmer im Falle der lit i keine Freizeit. In den Fällen der lit e bis h sind dem Arbeitnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.
- (5) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers statt, so gebührt bei den in Abs 1 lit e bis i genannten Arbeitsverhinderungen durch Todesfall die notwendige Freizeit für die Hin- bzw. Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages, sofern die Hin- bzw. Rückfahrt am Begräbnistag nicht möglich oder zumutbar ist und nicht ohnedies auf einen arbeitsfreien Tag fällt.

§ 10 Urlaub

- (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Arbeitsjahres auf 36 Werktage.
- (2) Der Urlaub kann in Teilen verbraucht werden, doch soll ein Teil mindestens 3 Wochen betragen.
- (3) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind folgende Zeiten anzurechnen:
 - (a) Zeiten einer unselbständigen Erwerbstätigkeit bei anderen Arbeitgebern, einer selbständigen Erwerbstätigkeit, wenn diese jeweils mindestens 6 Monate gedauert haben, im Höchstausmaß von 5 Jahren.
 - (b) Zeiten des Studiums an bestimmten im Gesetz genannten höher bildenden inländischen oder gleichzuhaltenden ausländischen Schulen in dem

vorgeschriebenen Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von 4 Jahren.

(c) Die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstaussmaß von 5 Jahren.

Fallen anrechenbare Jahre nach (a) und (b) zusammen, sind höchstens 8 Jahre anzurechnen.

- (4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.
- (5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, wenn trotz Aufforderung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer den Urlaub nicht konsumiert hat.
- (6) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, BGBl. 1. Nr. 390/76 in der jeweils gültigen Fassung.

§ 11 Pflegefreistellung bei Erkrankung bzw. Pflegebedürftigkeit

(1) 1. Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen oder

2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15 d Abs. 2 Z 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl.Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung oder

3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstaussmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des

eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

- (2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch nach (1) verbraucht hat, nach den Bestimmungen des § 16 Abs. 2 Urlaubsgesetz (UrlG).
- (3) Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat gem. § 16 Abs. 4 UrlG auch jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung, der nicht mit seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

§ 12 Krankenurlaube und Kuraufenthalte

Vom Sozialversicherungsträger gewährte Krankenurlaube oder Kuraufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Arbeitnehmer eine entsprechende Bestätigung für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

§ 13 Abfertigung

A) Für Arbeitnehmer deren Dienstverhältnis vor dem 31.12.2002 begonnen hat:

- (1) Hat das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 3 Jahre gedauert, gebührt dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Arbeitnehmer für den letzten Monat gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach 5 Dienstjahren auf das Dreifache, nach 10 Dienstjahren auf das Vierfache, nach 15 Dienstjahren auf das Sechsfache, nach 20 Dienstjahren auf das Neunfache und nach 25 Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

- (2) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des in Abs (1) bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
 - (3) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser zum Zeitpunkt des Todes verpflichtet war und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.
 - (4) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs (3) zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, gebührt dem überlebenden Ehegatten die volle Abfertigung. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe 3 Jahre gedauert hat.
 - (5) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft.
 - (6) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet. Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch für jene Fälle, in denen Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253 b ASVG selbst kündigen.
 - (7) Der Anspruch gemäß Punkt (6) besteht jedoch nur dann, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine mindestens 5jährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5jährigen Dienstzeit sind auch alle unmittelbar vor dem Ausscheiden liegende Dienstzeiten beim gleichen Arbeitgeber zu berücksichtigen.
- B) Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2002 begonnen hat, gilt das betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) in der jeweils gültigen Fassung**

**§ 14 Anrechnung des Karenzurlaubes
(§ 15 MSCHG)
und Abfertigung nach Entbindung**

- (1) Weiblichen Arbeitnehmern gebührt - sofern das Arbeitsverhältnis 5 Jahre gedauert hat - die halbe Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, wenn sie
 1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz) oder
 2. nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 15c Abs 1 Ziffer 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs 1 Ziffer 2) innerhalb von 8 Woche, bei Inanspruchnahme einer Karenz nach § 15, 15a, 15c, 15d oder 15q des Mutterschutzgesetzes bis spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären.
- (2) Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 15 des Mutterschutzgesetzes wird für die Bemessung der Kündigungsfrist und der Dauer des Krankenentgeltanspruches bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist eine 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses vor Antritt des Karenzurlaubes.

**§ 15 Gehalts- bzw. Lohnzahlung
im Todesfall**

- (1) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst, und hat das Arbeitsverhältnis länger als 1 Jahr gedauert, so ist das/der Gehalt/Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das/der Gehalt/Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen. Hatte der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates bzw. der Folgemonate das/der Gehalt/Lohn in voller Höhe nur für die ab dem Todesfall laufenden restlichen Monate bzw. Monatsteile zu leisten.
- (2) Für die Dauer einer Gehalts- bzw. Lohnfortzahlung im Sinne des Abs (1) sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehaltens bzw. -lohnes zu leisten.
- (3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

- (4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes/Lohnes nach den Absätzen (1) bis (3) auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfertigung nach § 13, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

§ 16 Weihnachtsremuneration

(13. Monatsgehalt/-lohn)

- (1) Allen Arbeitnehmern ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes/-lohnes auszubezahlen. Überstundenentlohnungen sind nicht einzubeziehen.
- (2) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes/-lohnes zusammen.

§ 17 Urlaubszuschuss

(14. Monatsgehalt/-lohn)

- (1) Neben dem 13. Monatsgehalt/-lohn (Weihnachtsremuneration) gebührt allen Arbeitnehmern einmal in einem Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt/-lohn. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das/der 14. Monatsgehalt/-lohn aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Gehaltes/Lohnes zusammen.
- (2) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes/-lohnes ist jeweils das/der im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt/-lohn zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind nicht einzubeziehen. Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das/der 14. Monatsgehalt/-lohn auszuzahlen ist, ist zunächst das/der 14. Monatsgehalt/-lohn unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen. Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Arbeitnehmer fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs (1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Arbeitnehmer, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration. auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14.

Monatsgehalt/-lohnes (Lehrlingsentschädigung) gebührenden Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt/-lohn auszugehen.

- (3) Das/der 14. Monatsgehalt/-lohn ist bei Antritt des Haupturlaubes, spätestens jedoch am 30. Juni eines jeden Kalenderjahres auszuzahlen.

§ 18 Berechnung des 13. und 14. Monatsgehalt/-lohnes

- (1) Vergütungen im Sinne dieses Kollektivvertrages (z.B. Nacht und Nachtschichtzuschläge), sonstige aufgrund dieses Kollektivvertrages gewährte Zuschläge z.B. für Mehrschichtarbeiten, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrezulagen usw., die den Arbeitnehmern aufgrund dieses Kollektivvertrages oder einer aufgrund kollektivvertraglicher Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlagen des 13. und 14. Monatsgehalt/-lohnes nicht einzubeziehen.
- (2) Auf der Produktion beruhende Leistungs-, Ersparnis-, Erfolgsprämien oder Zulagen, die einmal oder mehrmals jährlich ausgezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Arbeitnehmer für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen.
- (3) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Arbeitnehmern (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehalt/-lohnes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Arbeitnehmer (Lehrlingen) die das/den 13. bzw. 14. Monatsgehalt/-lohn 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.
- (4) Bei Arbeitnehmern, die nicht dem Angestelltengesetz unterliegen, ist der jeweilige Stundenlohn mit 173 bzw. dem entsprechenden Teiler gemäß § 7 Abs (2) zu multiplizieren und sodann nach den Punkten (1) bis (3) zu verfahren.

§ 19 Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das/der 13. und 14. Monatsgehalt/-lohn jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden

Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes/-lohnes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde das/der 14. Monatsgehalt/-lohn bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw. der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

§ 20 Aufnahme und Kündigung von Arbeitnehmern

- (1) Jede Aufnahme von Arbeitnehmern ist gemäß den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes sofort dem Betriebsrat mitzuteilen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde.
- (3) Das erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beiderseits zum Ende des Arbeitstages aufgelöst werden kann.
- (4) Ist das Arbeitsverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden:

Für Arbeitnehmer, die dem Angestelltengesetz unterliegen, beträgt die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist 6 Wochen; sie erhöht sich nach Ablauf von 2 Dienstjahren auf 2 Monate, von 5 Dienstjahren auf 3 Monate, von 15 Dienstjahren auf 4 Monate und von 25 Dienstjahren auf 5 Monate jeweils mit Ablauf eines Kalendervierteljahres. Es kann aber vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder Letzten eines Kalendermonates endet. Der Angestellte kann das Arbeitsverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonates unter Einhaltung einer 1-monatigen Kündigungsfrist lösen. Durch Vereinbarung kann diese Kündigungsfrist bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein, als die mit dem Angestellten vereinbarte Kündigungsfrist.

Für Arbeitnehmer, die nicht dem Angestelltengesetz unterliegen, beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 5 Jahren 3 Wochen und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 5 Jahren 4 Wochen, jeweils zum Letzten eines Kalendermonates sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.

- (5) Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen pro Woche 1 Tag zwecks Arbeitssuche frei zu geben.

Ansprüche gemäß obigem Absatz bestehen nicht bei Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, ausgenommen der Pension gem. § 253 c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes BGBl Nr. 189/155,

in der jeweils geltenden Fassung.

- 6) Für Aushilfskräfte (Saison), mit denen ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen wurde, gilt der erste Monat als Probemonat im Sinne des Punktes (3). Für die verbleibende Zeit gilt eine gegenseitige Kündigungsmöglichkeit (auch im Krankheitsfall) als vereinbart, wobei eine Kündigungsfrist von 2 Wochen jeweils zum Ende der betrieblichen Arbeitswoche einzuhalten ist.

§ 21 Behaltspflicht

- (1) Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Arbeitnehmer beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.
- (2) Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender 6-wöchiger Kündigungsfrist zum Ende der in Abs (1) bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

§ 22 Diensterrfindungen, Verbesserungsvorschläge

- (1) Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Anbictung einer von einem Arbeitnehmer während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses gemachten Diensterrfindung im Sinne des Österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von 3 Monaten vom Tage der Anbictung an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Fall der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Arbeitgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.
- (2) Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

ABSCHNITT III: MATERIELLRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

§ 23 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen für Arbeitnehmer, die dem Angestelltengesetz unterliegen

- (1) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen erfolgt grundsätzlich auf Basis nachfolgender Bestimmungen, dem Arbeitgeber steht es jedoch frei, bei der Einreihung bzw. Umreihung des Arbeitnehmers Verwendungsgruppenjahre vorzuziehen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettel bzw. Arbeitsvertrag bekanntzugeben.
- (2) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Arbeitnehmer gebührende monatliche Mindestgrundgehalt/-lohn durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.
In jeder Verwendungsgruppe, ausgenommen in der Verwendungsgruppe I, sind 18 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 10 Gehaltsstufen (9 Biennien), vorgesehen.
In der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre in 5 Gehaltsstufen (4 Biennien) vorgesehen.
- (3) Als Verwendungsgruppenjahre gelten zumindest jene Zeiten, die ein Arbeitnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit im Betrieb verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.
- (4) Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sind als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen.
- (5) Zeiten des ordentlichen Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl.Nr. 181/55, sind als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn sie innerhalb eines aufrechten Dienstverhältnisses verbracht wurden.
- (6) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Arbeitgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Dienstnehmer aus früheren Arbeitsverhältnissen bei anderen Dienstgebern in einschlägiger Verwendung nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe im Höchstausmaß von 10 Verwendungsgruppenjahren voll angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

- (7) Wenn ein Arbeitnehmer infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.
- (8) Wenn ein Arbeitnehmer in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.
- (9) Durch Betriebsvereinbarung können Zwischen-Verwendungsgruppen eingerichtet werden.

§ 24 Vorgangsweise bei Umreihung von Arbeitnehmern, die dem Angestelltengesetz unterliegen, in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung des Grundgehaltes

- (1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt dem Arbeitnehmer das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe; eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht. Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Arbeitnehmers jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.
- (2) Es darf jedoch eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre unter der Bedingung erfolgen, dass die Überzahlung nicht geringer wird. Anderenfalls dürfen höchstens die dem nächstniedrigeren Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe entsprechenden Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.
- (3) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums, so wird der Beginn des ersten Bienniums in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nicht vollendeten Bienniums in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.
- (4) Anstelle der Regelung des Abs (3) kann bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während des laufenden Bienniums ein aliquoter Biennalsprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt werden. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden

Bienniums zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs (2) festgelegten Gehaltes.

§ 25 Anrechnung auf das/den Mindestgrundgehalt/-lohn

Zulagen, Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Arbeitnehmer zustehenden Ansprüche wie z.B. Weihnachtsremuneration und Urlaubsremuneration überschritten werden, sind auf das/den Mindestgrundgehalt/-lohn anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter/-löhne plus dem Zweifachen des Dezember Mindestgrundgehaltes /-lohnes entspricht; ist dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende auszuführen.

§ 26 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

- (1) Schmutzzulagen: Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage.
- (2) Erschwerniszulagen: Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage.
- (3) Gefahrenzulage: Für Arbeiten, die infolge schädlicher Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage.
- (4) Die SEG-Zulagen können pauschaliert ausbezahlt werden.
- (5) Die Mindesthöhe der Zulagen ergibt sich auf der Tabelle zu § 30.

§ 27 Verwendungsgruppenschema (Angestellte)

- (1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten.
- (2) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter wird jeweils in eigenen Gehaltsordnungen festgelegt.

- (3) Verwendungsgruppenschema für Arbeitnehmer, die dem Angestelltengesetz unterliegen:

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten, auch manueller Natur, zu werten sind:

Beispiele:

- *) Hilfskräfte im Büro, in Werkstätte, in Registratur, im Magazin, im Lager, im Versand (Maschinschreiber nach Konzept).
- *) Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten)
- *) Kopisten
- *) Reinigungskräfte
- *) Packer
- *) Boten
- *) Lagerarbeiter

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer, die nicht schematische oder mechanische Arbeiten, auch manueller Natur, nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen:

Beispiele:

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer:

- *) Stenotypisten
- *) Phonotypisten
- *) Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen
- *) Fakturisten mit einfacher Verrechnung
- *) Telefonisten mit Auskunfterteilung oder solche die 10 oder mehr Nebenstellen bedienen
- *) Qualifizierte Hilfskräfte im Büro, Betrieb, Lager und Versand.
- *) Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten (Datatypisten)

- *) Sekretäre ohne Berufserfahrung

Technische Arbeitnehmer:

- *) Technische Zeichner
- *) Servicetechniker im Außendienst
- *) Maschinenführer an technisch anspruchsvollen Fertigungsmaschinen
- *) Qualitätsprüfung und Instandsetzung

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeit im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen sowie Arbeitnehmer, die mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Gruppen von Arbeitnehmer der Verwendungsgruppen I und II beauftragt sind:

Beispiele:

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer:

- *) Korrespondenten
- *) Übersetzer
- *) Stenotypisten und Phonotypisten besonderer Verwendung oder mit einer Fremdsprache
- *) Bürokräfte in der Buchhaltung
- *) Lohn- u. Gehaltsverrechner (d.s. Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnverrechners hinaus die Lohn- u. Gehaltslisten auszahlsreife gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, z.B.: Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt durchführen)
- *) Telefonisten mit regelmäßiger fremdsprachiger Auskunftserteilung
- *) Sekretäre
- *) Fakturisten mit einfachen Verrechnungsaufgaben zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind
- *) Produktionstechniker/Mechatroniker
- *) Sachbearbeiter im Ein- u. Verkauf sowie in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten
- *) Gruppenleiter, Vorarbeiter, soweit sie im Angestelltenverhältnis sind
- *) Statistiker

- *) Magazineure
- *) Betriebsärztliches Pflegepersonal
- *) Verkäufer im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen
- *) Vertreter
- *) IT-Administratoren, Produktionsplaner, Kundenberater

Technische Arbeitnehmer:

- *) Hilfskonstrukteure
- *) Teilkonstrukteure
- *) Arbeitsvorbereiter
- *) Zeitnehmer
- *) Materialprüfer mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale
- *) Tontechniker, Tonassistenten
- *) Bildtechniker, Videoassistenten
- *) Grafiker; Arbeitnehmer aus dem Bereich Web-Design
- *) Produktions- u. Wartungstechniker, CAD-Operator

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Arbeitnehmer, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Gruppen, worunter sich Arbeitnehmer der Verwendungsgruppe III befinden müssen, beauftragt sind:

Beispiele:

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer:

- *) Selbständige, qualifizierte oder fremdsprachige Korrespondenten
- *) Stenotypisten und Phonotypisten mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache
- *) Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache
- *) Sekretäre, die auch Sachbearbeiter-(Referenten-)tätigkeiten selbständig ausführen
- *) selbständige Buchhalter (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenanzahl bis zu 50 Dienstnehmern, auch Bilanzbuchhalter)
- *) Hauptkassierer

- *) Selbständige Programmierer
- *) Analytiker
- *) Versandleiter
- *) Sachbearbeiter (Referenten) im Ein- und Verkauf,
Sachbearbeiter in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten
und Vertreter, alle jeweils im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale
- *) Hauptmagazineure
- *) IT-Administratoren, Key Account Kundenberater

Technische Arbeitnehmer:

- *) Konstrukteure
- *) Techniker im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale
- *) Technische Einkäufer
- *) Selbständige Arbeitsvorbereiter
- *) Selbständige Materialprüfer mit einschlägigen
besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung
- *) Selbständige Vor- u. Nachkalkulanten
- *) Tontechniker und Tonassistenten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale
- *) Elektroniker
- *) Entwicklungsingenieure, Sicherheitsingenieure, Arbeitnehmer
aus dem Bereich Web-Design

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

*Arbeitnehmer, 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 Angestelltingruppen, von denen Arbeitnehmer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen, beauftragt sind:*

Beispiele:

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer:

- *) Bilanzbuchhalter
- *) Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI
- *) Führungskräfte in Verkauf und Verwaltung (Abteilungsleiter)
- *) CD-Produktionsleitung
- *) Einkäufer, die mit dem selbständigen Ankauf der
wesentlichen Vormaterialien beauftragt sind,

soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert

- *) Verkäufer, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw. dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern.
- *) Betriebsärzte

Technische Arbeitnehmer:

- *) leitende Konstrukteure
- *) leitende Ingenieure
- *) Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsaufgaben
- *) Vertreter mit besonderen technischen Kenntnissen
- *) Technische Einkäufer mit besonderen Fachkenntnissen
- *) Sicherheitstechniker im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale
- *) Tonmeister II
- *) Pressechefs
- *) Technische Abteilungsleiter

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in seinem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.

Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit:

Beispiele:

- *) Abteilungsleiter
- *) Prokuristen, soweit sie eingestuft werden
- *) Tonmeister I
- *) Betriebsleiter
- *) EDV-Leiter in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung

Gruppe Meister

Verwendungsgruppe M I

Verwendungsgruppe M II

ohne abgeschlossene
Fachschnle

mit abgeschlossener
Fachschnle

Verwendungsgruppe M III (ObermeisterIn)

§ 28 Lohngruppenschema **(Arbeitnehmer, die nicht dem** **Angestelltengesetz unterliegen)**

- (1) Die bei den Lohngruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten. Sie sind demonstrativ aufgezählt.
- (2) Die Höhe der für die einzelnen Lohngruppen geltenden Stundenlöhne bzw. Monatslöhne wird jeweils in eigenen Lohnordnungen festgelegt.
- (3) Den Arbeitnehmern ist ein Dienstzettel auszustellen.
- (4) Lohngruppenschema für Arbeitnehmer, die nicht dem Angestelltengesetz unterliegen:

Lohngruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung. Weiters jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren ab dem 4. Monat Betriebszugehörigkeit. Bis zum 3. Monat erhalten diese jugendlichen Mitarbeiter 75 % der Lohngruppe I.

Beispiele:

- *) Bürohilfskräfte
- *) Kleber
- *) Hellraumarbeiter
- *) Reinigungskräfte
- *) Hilfsarbeiter

Lohngruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer, mit bestimmter Verantwortung:

Arbeitnehmer, die entsprechende Arbeitserfahrung und Verantwortung haben.

Beispiele:

- *) Laboranten und Kopierer im 2. Jahr
- *) Maschinen- u. Kesselwärter
- *) Vergrößerer
- *) Kleber nach 2 Jahren
- *) Näher
- *) Arbeitskräfte im Lager
- *) Bühnenmeister

Lohngruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer, mit Zweckausbildung:

Arbeitnehmer mit einer Zweckausbildung und entsprechender Arbeitserfahrung und Verantwortung.

Beispiele:

- *) Kopierer nach 2 Jahren
- *) Garderobier
- *) Kopisten
- *) Postvorbereitung
- *) Positivretoucheur
- *) Negativ- u. Positiventwickler
- *) Laboranten, soweit sie nicht in die Lohngruppe IV eingestuft sind
- *) Chauffeure
- *) Schneider
- *) Vorführer
- *) Portiere
- *) Positiv- u. Negativschneider

Lohngruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Qualifizierte Arbeitnehmer mit Zweckerziehung:

Arbeitnehmer mit einer längeren Zweckerziehung, großen Arbeitserfahrungen und dementsprechender Verantwortung.

Beispiele:

- *) Requisiteure
- *) Chauffeure mit zusätzlichen Aufgaben
- *) Maschinenoperatoren
- *) Negativretoucheure
- *) Lichtbestimmer
- *) Entwicklungsmeister
- *) Kopiermeister
- *) Laboranten
- *) Filmprüfer
- *) CD-Operatoren
- *) Staplerfahrer
- *) LKW-Fahrer
- *) Negativcutter

Lohngruppe V

Facharbeiter:

Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung mit großen Fachkenntnissen, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechender Verantwortung. Sie üben ihre Arbeit im Regelfall selbständig aus.

Beispiele:

- *) Gipsgießer
- *) 1. Laboranten
- *) 1. Maschinenoperatoren
- *) Vorarbeiter

Lohngruppe VI

Qualifizierte Facharbeiter:

Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung. (Lehrabschlussprüfung) mit sehr großen Fachkenntnissen, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechender Verantwortung. Sie üben ihre Arbeit selbständig aus.

Beispiele:

- *) Chemiarbeiter
- *) Qualifizierte Vorarbeiter

Lohngruppe VII

Besonders qualifizierte Facharbeiter:

Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) mit hervorragenden Fachkenntnissen, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechender Verantwortung in Vorarbeitertätigkeit.

Beispiel:

- *) Qualitätsinspektoren
- *) Professionisten im erlernten Beruf

§ 29 Mindestgrundgehälter/-löhne für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, soweit sie diesem Kollektivvertrag unterliegen, ist das/der bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt/-lohn durch 173 bzw. durch den Teiler gemäß § 7 Abs (2) zu teilen und der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt. Die gleiche Vorgangsweise ist bei Monatslöhnen anzuwenden.

§ 30 Entgeltordnungen

Die Tabellen der Lehrlingsentschädigungen, Mindestgrundgehälter, Mindestlöhne, Sondervergütungen und der Aufwandsentschädigungen für Dienstreisen sind im Anhang zu diesem Kollektivvertrag angeführt. Änderungen in diesen Tabellen sind jeweils unter Bezug auf § 30 dieses Kollektivvertrages zu verlautbaren. Die am 31.12.2016 bestehenden Überzahlungen werden aufrecht erhalten.

§ 31 Dienstreisen (Inland)

- (1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seinen Dienort - jedenfalls aber länger als 3 Stunden - verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Arbeitgebers auszuführen.

Dienort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Arbeitnehmers liegt. Als Dienort gilt außerdem ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 20 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

- (2) Für die Berechnung der Abwesenheitszeiten ist der Zeitpunkt der fahrplanmäßigen Abfahrt bzw. der tatsächlichen Ankunft des benützten Zuges am Bahnhof bzw. der Zeitpunkt der Abfahrt oder der tatsächlichen Ankunft des Kraftwagens am Sitze der Geschäftsstelle maßgebend.

- (3) Für die Benützung der Wagenklassen gelten folgende Bestimmungen:
Sämtliche Arbeitnehmer erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis zu 200 km Entfernung die Fahrtkosten in 2. Klasse vergütet. Die Benützung der 1. Klasse erfolgt für Arbeitnehmer der Lohngruppen I - III sowie der Verwendungsgruppen IV - VI, M I - M III bei einer ununterbrochenen Fahrt über 200 km, bei Fahrten während der Nacht, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr fallen, sowie bei Fahrten mit Kunden. Die Benützung von Schlafwagen ist bei vorheriger Einholung der Genehmigung der Geschäftsleitung erlaubt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

- (4) Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Kilometergeld) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihrer Privat-PKW für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieses Kilometergeldes nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes.

Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Arbeitgeber aus einer Benützung des PKW.

Die Höhe des Kilometergeldes ergibt sich aus der Tabelle zu § 30. 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 Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des Punktes (4) kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des PKW abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages

bedingt daher keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benützung des PKW durch den Arbeitnehmer entstehen.

(5) Die Abrechnung der Kilomergelder 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 (z.B. Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des Punktes (4) ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

(6) Die Bestimmungen der Punkte (4) und (5) gelten nicht für Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Dienstverwendung mit Privat-PKW reisen (z.B. Vertreter) und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw. wird.

(7) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer eine **Reiseaufwandsentschädigung**. Sie besteht aus dem **Taggeld** und dem **Übernachtungsgeld**.

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

Das **Übernachtungsgeld** dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Nachtfahrten für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw. angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder der Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung ist für je volle 24 Stunden der Abwesenheit ab Beginn der Dienstreise zu zahlen. Bei Teilzeiten der Reisedauer gebührt ein Bruchteil des Taggeldes und zwar bei einer Abwesenheit von mehr als 3 Stunden 4/12 des Taggeldes, für jede weitere angefangene Stunde je ein weiteres Zwölftel des Taggeldes und bei mehr als 11 Stunden das volle Taggeld.

Soweit vom der Arbeitgeber oder Geschäftspartner Frühstück, Mittagessen bzw. Abendessen kostenlos zur Verfügung gestellt werden, ist das Taggeld um 15 % für Frühstück bzw. je 30 % für Mittag- und 25 % für Abendessen zu kürzen. Die Höhe der Tages- und Nachtgelder ergibt sich aus der Tabelle zu § 30.

(8) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (d.i. die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln wie Eisenbahn, Autobus etc. einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die

Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers fällt, gebührt für jede solche begonnene - sonst dienstfreie - effektive Reise stunde 1/8 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung, Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt vor, gebührt die Vergütung nur für die vor 22.00 Uhr liegenden effektiven Reise stunden. Nach 22.00 Uhr entfällt die Vergütung bei Schlafwagenbenützung.

- (9) Soweit Arbeitnehmer bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrtzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren nach oben begrenzt, bei ArbeitnehmerInnen, die nicht dem Angestelltengesetz unterliegen, ist sie der Höhe nach mit dem Mindestgrundlohn der Lohngruppe V nach oben hin begrenzt.

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmer, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie z.B. Vertreter, Arbeitnehmer mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Arbeitnehmer, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

Für Zeiten, für die Reiseaufwandsentschädigung bezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

- (10) Arbeitnehmer, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung. Dieses Messegeld ist pro Kalendertag zu zahlen. Die Höhe ist in der Tabelle zu § 30 ersichtlich.

Wird seitens des Arbeitgebers für eine angemessene Verpflegung gesorgt, entfällt das Messegeld.

Für Arbeitnehmer, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienortes herangezogen werden, wird kein eigenes Messegeld bezahlt, sondern gelten die Bestimmungen über Dienstreisen.

- (11) Die Arbeitnehmer haben spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage, Rechnung zu legen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne des § 31 verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht

innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 32 Dienstreisen (Ausland)

- (1) Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Dienstort vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland gesandt wird.
- (2) Dem Arbeitnehmer ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Dienstreise verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Dienstreise sind zu ersetzen.
- (3) Dem Arbeitnehmer ist vor Beginn der Dienstreise insbesondere mitzuteilen:
 - Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung
 - Höhe des Tag und Nachtgeldes
 - Art des Verkehrsmittels
 - Überweisungsart des Entgeltes
 - Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume
 - Art und Höhe der VersicherungenDie Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich aufgrund der Dauer der Dienstreise und bestehender Regelung im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.
- (4) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Arbeitgeber.
- (5) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.
- (6) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen gemäß § 31 im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.
- (7) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Arbeitnehmer entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.
- (8) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Arbeitnehmer gesandt wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntages. Anstelle der österreichischen Feiertage sind jene des Auslandsstaates für Ansprüche nach dem Arbeitsruhegesetz heranzuziehen.

- (9) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung, unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.
- (10) Die Höhe der Tag- und Nachtgelder ergibt sich nach der Reisegebührenvorschrift für Bundesbedienstete (Gebührenstufe 5).
- (11) Die Aufwandsentschädigung gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Dienstreise ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der planmäßige Abflug vom bzw. die tatsächliche Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Dienstreise durchfahren wird bzw. in dem sich der Arbeitnehmer zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Dienstreise führt.
- Der Arbeitnehmer erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.
- Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.
- Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.
- (12) Vom Taggeld entfallen 15 % auf das Frühstück, 30 % auf das Mittagessen und 25 % auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom Arbeitnehmer getragen, so verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung, es sind jedoch in diesem Falle die Kosten der Mahlzeit durch den Arbeitgeber zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach

inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen.

- (13) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen wie z.B. Porti, Telegramm-, Telefax- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.
- (14) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das gleiche gilt, wenn eine Arbeitsverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiter laufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch den Arbeitgeber ersetzt.
- (15) Bis zum Grenzübertritt bzw. bis zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach § 31 zu bemessen. Das gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.
- (16) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen des § 31 anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Arbeitnehmers durch die Reisetätigkeit abgegolten.
- (17) Bei Tod des Ehegatten/der Ehegattin, des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin im Sinne der Bestimmungen des ASVG, der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrtzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Dienstreise zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.
- (18) Bei Erkrankung im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen der unter Punkt (17) genannten nahen Angehörigen hat der Arbeitgeber im Falle des Todes des Arbeitnehmers während der Dauer der Dienstreise die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (z.B. Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.267,28 begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat der Arbeitgeber bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.
- (19) Im Falle einer durch Krieg, Naturkatastrophen, innerpolitische Unruhe am Zielort der Dienstreise konkreten persönlichen Gefährdung ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten, Das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ist

jedoch vor Antritt nach Möglichkeit herzustellen. Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet ist, jener Gehalt/Lohn für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, den er/sie bei Dienstleistung im Inland erreicht hätte.

- (20) Die Aufwandsentschädigung und Fahrtkosten sind dem Arbeitnehmer zeitgerecht gegen nachträgliche Verrechnung zu akontieren.
Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonates durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung erfolgt.
- (21) Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer bzw. haben seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der Punkte (18) und (19) gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Arbeitgeber auszubehandelnden bzw. ausbezahlten Betrages an den Arbeitgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Punkte abzutreten.

§ 33 Verjährung und Verfallfristen

- (1) Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austritts oder vorzeitiger Entlassung, sowie wegen Rücktritts vom Vertrag im Sinne des § 31 Angestellten-Gesetz, müssen bei sonstigem Ausschluss binnen 6 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Der Fristenlauf richtet sich nach den Bestimmungen des § 34 Absatz 2 Angestellten-Gesetz.
- (2) Alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach 3 Jahren, sofern nicht in einzelnen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages eine kürzere Verjährungs- oder Verfallsfrist vorgesehen ist; Sie müssen jedoch bei sonstigem Verfall spätestens 6 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels eingeschriebenen Briefes geltend gemacht werden. Eine spätere Geltendmachung ist nur dann zulässig, wenn der Vertragspartner wegen einer der im § 146 ZPO angeführten Gründe nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.

§ 34 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

- (1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln, durch Betriebsvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Sonderevereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs 1 ArbVG).

- (2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates geändert werden.
- (3) In Unternehmen ohne Betriebsrat können die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Betriebsvereinbarungen durch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ersetzt werden.

ABSCHNITT IV: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 35 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätischer, aus je 3 Vertreter der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen.

§ 36 Außerkrafttreten von Kollektivverträgen

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle bisher zwischen dem Fachverband der Film- und Musikwirtschaft Österreichs und younion_Die Daseinsgewerkschaft, Referat für Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Besoldungsentwicklung abgeschlossenen Kollektivverträge und Zusatzkollektivverträge außer Kraft. Es sind dies insbesondere nachstehende Verträge:

- (1) Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Februar 1980
- (2) Zusatzkollektivvertrag vom 15. August 1966 in der letztgültigen Fassung betreffend Aufwandsentschädigung und Interpretation der Verwendungsgruppen und dgl.
- (3) Kollektivvertrag (Gehaltstabellen und Lehrlingsentschädigungen) für Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Film- und Musikwirtschaft mit Ausnahme der Atelierbetriebe, Kopieranstalten und Fotoabteilungen vom 14. Dezember 1988
- (4) Kollektivvertrag (Gehaltstabellen, Lehrlingsentschädigungen und Sondervergütungen) für alle dem Fachverband der Film- und Musikwirtschaft

angehörenden Atelierbetriebe, Kopieranstalten und Foloabteilungen vom 14. Dezember 1988

- (5) Kollektivvertrag für alle dem Fachverband der Film- und Musikwirtschaft angehörenden Filmverleih- und Vertriebsanstalten vom 22. Juni 1981 betreffend der in diesen Anstalten beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.
- (6) Zusatzkollektivvertrag (Lohntabelle) zum Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in den Filmverleih- und Vertriebsanstalten vom 14. Dezember 1988
- (7) Kollektivvertrag für die Arbeiter der Filmindustrie Österreichs (Atelierbetriebe, Kopieranstalten und Fotoabteilungen) vom 1. Oktober 1966
- (8) Zusatzkollektivvertrag (Lohntabelle) zum Kollektivvertrag vom 1. Oktober 1966 für die Arbeiter und Arbeiterinnen in Atelierbetrieben und Kopieranstalten vom 14. Dezember 1988
- (9) Zusatzkollektivvertrag (Lohntabelle) zum Kollektivvertrag vom 13. Jänner 1981 für Arbeiter und Arbeiterinnen in Umkehranstalten und Fotolabors vom 14. Dezember 1988
- (10) Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in Umkehranstalten und Fotolabors vom 13. Jänner 1981
- (11) Kollektivvertrag für Filmkomparsen vom 11. August 1952 in der letztgültigen Fassung
- (12) Zusatzkollektivvertrag für Filmkomparsen vom 14. Dezember 1988 (Grundgage)

Davon unberührt bleiben der Kollektivvertrag für Filmschaffende vom 1.1.1996 in der letztgültigen Fassung und der dazu abgeschlossene Zusatzkollektivvertrag (Mindestgagentarif) sowie der Kollektivvertrag für Werkstattprojekte in der jeweils gültigen Fassung.

Wien, am 07.11.2016

**FACHVERBAND DER FILM-
UND MUSIKWIRTSCHAFT ÖSTERREICHS**

Fachverbands-Obmann:

Geschäftsführer:

Univ. Prof. Daniel Krausz

Dr. Werner Müller

Der Vorsitzende des Teams KV Nichtfilmschaffende:

Univ.Prof. Daniel Krausz

**FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
YOUNION_DIE DASEINSGEWERKSCHAFT
Ref. für Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und
Besoldungsentwicklung
Maria-Theresienstraße 11, 1090 Wien
Geschäftsführung**

Vorsitzender

Vorsitzender-Stellvertreterin

Ing. Christian Meidlinger

Angela Lueger

ANHANG

1.) Empfehlung:

Der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft empfiehlt allen seinen Mitgliedsfirmen, Arbeitnehmer, die längere Zeit ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren.

Als Richtsätze werden empfohlen:

beim 25-jährigen Dienstjubiläum	1 Monatsgehalt/-lohn
beim 35-jährigen Dienstjubiläum	2 Monatsgehälter/-löhne
beim 45-jährigen Dienstjubiläum	3 Monatsgehälter/-löhne

Im Falle wirtschaftlicher und finanziell ungünstiger Umstände bleibt es den Betrieben vorbehalten, auch geringere Zuwendungen zu erwägen.

Bargeldzuwendungen können selbstverständlich auch durch Wertgeschenke wie Uhren und dgl. ganz oder teilweise ersetzt werden.

Entsprechende Mitarbeitermedaillen können von den jeweils örtlich zuständigen Wirtschaftskammern angefordert werden.

Wien, 30. Jänner 1990

2.) Muster für einen Dienstzettel:

Dienstzettel

gebührenfrei gemäß
§ 35 Gebührengesetz

Herrn/Frau

Gemäß Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Film- und Musikwirtschaft Österreichs vom 29. November 2000 werden Sie in die

Verwendungsgruppe Verwendungsgruppenjahr

Lohngruppe

eingereiht.

Ihr Monatsbruttogehalt beträgt €

Ihr Monatsbruttolohn beträgt €

*) Derartige nicht unterschriebene Dienstzettel sind im Zusammenhang mit § 35 des Gebührengesetzes 1957 in der letztgültigen Fassung von den Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.