

Kollektivvertrag 2026

für

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

§ 1 Vertragspartner.....	3
§ 2 Geltungsbereich.....	3
§ 3 Geltungsdauer.....	4
§ 4 Arbeitszeit	4
I. Normalarbeitszeit	4
II. Verteilung der Normalarbeitszeit	4
III. Ruhezeiten.....	5
IV. Gleitzeitkontomodell	6
V. Zeiterfassung.....	7
§ 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Mehrarbeit bei Teilzeit	8
I. Generelle Regelungen (unabhängig vom Arbeitszeit-modell).....	8
II. Anwendung des Gleitzeitkontomodells	9
III. Anwendung von anderen Arbeitszeitmodellen	9
IV. Beschäftigung ausschließlich am Wochenende.....	10
§ 6 Schichtarbeit.....	11
§ 7 Rufbereitschaft	11
§ 8 Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigungen	12
§ 9 Telearbeit	14
I. Allgemeines	14
II. Arbeitszeit und Betriebsstätte	15
III. Zeiterfassung.....	16
IV. Arbeitsmittel	16
V. Kostenerstattung	16
VI. Reisekosten und Aufwandsentschädigungen	16
VII. Kontakt zum Betrieb.....	16
VIII. Information des Betriebsrates.....	17
IX. Auflösung der Telearbeitsvereinbarung	17
§ 10 Anspruch bei Dienstverhinderung.....	18
§ 11 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer.....	19
§ 12 Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz	19
§ 13 Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss 13. und 14. Monatsgehalt.....	19
§ 14 Gehaltsabrechnung	21
§ 15 Tätigkeitsfamilien, Vorrückungsstufen und Mindestgrundgehälter.....	21
I. Allgemeine Bedingungen	21
II. Tätigkeitsfamilien.....	24
III. Mindestgrundgehälter	26
IV. Vorgangsweise bei Vorrückungen und Umreihungen	27
V. IST-Erhöhung.....	28
§ 16 Lehrlingseinkommen	30
§ 17 Ermittlung der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	30
§ 18 Diensterfindungen	31
§ 19 Abfertigung.....	31
§ 19a Beiträge an Pensionskassen.....	31
§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	32
§ 21 Schluss- und Übergangsbestimmungen.....	32
§ 22 Sondervereinbarungen.....	33
§ 23 (gestrichen).....	33
§ 24 Anhänge.....	34

Kollektivvertrag

für

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

§ 1 Vertragspartner

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

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Der Kollektivvertrag gilt

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

§ 3 Geltungsdauer

- (1) Der Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2026 in Kraft und wird auf unbefristete Zeit abgeschlossen.
- (2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.
- (3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 15) und der Lehrlingseinkommen (§ 16) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

§ 4 Arbeitszeit

I. Normalarbeitszeit

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

II. Verteilung der Normalarbeitszeit

- (1) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage, die Einführung der gleitenden Arbeitszeit einschließlich der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit bei gleitender Arbeitszeit, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, auch im Sinne der digitalen und telefonischen Erreichbarkeit, sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen.

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

III. Ruhezeiten

- (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit darf auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Die tägliche Ruhezeit darf auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn neben dem Ausgleich innerhalb der nächsten 10 Kalendertage in ausreichendem Ausmaß Erholungsmöglichkeiten bestehen und der Verkürzung keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegenstehen.
- (2) Bei Reisezeiten ohne ausreichenden Erholungsmöglichkeiten gemäß § 20b Abs 4 AZG kann die tägliche Ruhezeit auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden.

IV. Gleitzeitkontomodell

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

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

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

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

Der stundenweise Abbau von Gutstunden ist möglich.

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

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

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

(7) **Länger zusammenhängende Freizeit:**

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

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

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

V. Zeiterfassung

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

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

I. Generelle Regelungen (unabhängig vom Arbeitszeit-modell)

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

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

- (2) Zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung vereinbaren die Kollektivvertragspartner im Sinne des § 12 a Arbeitsruhegesetzes (ARG), dass bei betriebs- oder kundenspezifischen Notwendigkeiten Arbeiten an Sonn- und Feiertagen möglich sind. In derartigen Ausnahmefällen sind entsprechende Regelungen, insbesondere Ausgleichsmaßnahmen über Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat über schriftliche Einzelvereinbarung festzulegen.
Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes (Basis: 12 Monate) darf der Arbeitnehmer höchstens an 10 Wochenenden Dienst verrichten.
- (3) Arbeitnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche anstelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.
- (4) Ersatzruhe im Sinne des ARG ist während der Normalarbeitszeit zu gewähren.
- (5) Wird ein Überstundenpauschalentgelt oder eine All Inclusive Vereinbarung getroffen, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsummen der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

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

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

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

II. Anwendung des Gleitzeitkontomodells

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

III. Anwendung von anderen Arbeitszeitmodellen

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

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

IV. Beschäftigung ausschließlich am Wochenende

- (1) Zusätzlich zu den Möglichkeiten nach § 5 I. Abs 2 und der ARG-VO kann eine Beschäftigung bei betriebs- oder kundenspezifischen Notwendigkeiten während jeder Wochenendruhe unter nachfolgenden Bedingungen erfolgen, wenn die betroffenen Arbeitnehmer ausschließlich am Wochenende (Samstag, Sonntag) beschäftigt sind:
- a. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt in diesen Fällen jeweils maximal 8,5 Stunden.
 - b. Erfolgt eine Arbeitsleistung am Samstag nach 21.00 Uhr bis Sonntag 05.00 gebührt ein Zuschlag von 50%. Für Arbeitsleistungen am Sonntag von 05.00 bis 21.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 25%, von 21.00 bis 24.00 Uhr ein Zuschlag von 50%.
 - c. Bei besonderem Bedarf kann eine Arbeitsleistung abseits des Wochenendes (Samstag, Sonntag) bis zu einem Gesamtausmaß von 8,5 Stunden an weiteren Arbeitstagen erbracht werden. Für diese Stunden gebührt ein Zuschlag von 25%.
 - d. Die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge ist 1/167 des Monatsgehalts (die Berechnung für Teilzeitbeschäftigte erfolgt wie nach § 17 Abs 1).
 - e. Wird ein Arbeitnehmer über die oben beschriebene maximale tägliche Normalarbeitszeit hinaus beschäftigt, so gilt dies als Überstunde und gebührt für jede so geleistete Arbeitsstunde eine Entlohnung im Sinne des § 5 III.
 - f. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.
 - g. Für Arbeitnehmer, die unter die Ausnahmebestimmung dieses Absatzes fallen, ist eine Teilnahme am Gleitzeitkontomodell (§ 4 IV.) ausgeschlossen.

§ 6 Schichtarbeit

- (1) Bei Arbeiten, die werktags und/oder sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw. Betriebsabteilungen) sowie bei mehrschichtiger Arbeitsweise in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet. Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise können die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat vereinbart oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung geregelt werden.
- (2) Die Schichtzulage für Tätigkeiten in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr beträgt pro Stunde € 7,55. Nach Ablauf einer ¼ Stunde wird auf eine ganze Stunde aufgerundet.

§ 7 Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich verpflichtet, außerhalb der Normalarbeitszeit erreichbar zu sein, um über Aufforderung unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Pro Monat sind höchstens 10 Rufbereitschaften erlaubt (bis insgesamt max. 168 Stunden). Innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten darf nur an 30 Tagen Rufbereitschaft vereinbart werden. Das Pauschale für die Rufbereitschaft beträgt € 5,71 pro Stunde für die Dauer der vereinbarten Rufbereitschaftszeit. Sobald die Rufbereitschaft in Anspruch genommen wird, beginnt die Arbeitszeit. Die Rufbereitschaft ist zeitgerecht schriftlich zu vereinbaren.

Wochenendrufbereitschaften, die weniger als fünf Stunden betragen, sind mit € 28,55 Pauschale zu vergüten.

Werktagsbereitschaften, die zwischen 22 und 6 Uhr beginnen und die weniger als 2 Stunden betragen, sind mit € 11,42 Pauschale zu vergüten.

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

§ 8 Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigungen

(1) Begriff der Dienstreise bzw. Dienstfahrt:

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

(2) Reisekostenentschädigung:

- a) Ist bei einer Dienstreise/Dienstfahrt ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Arbeitgeber das Verkehrsmittel zu bestimmen und die Kosten hierfür zu ersetzen.
- b) Für die Verwendung des Privat-KFZ des Arbeitnehmers ist eine ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des KFZ entstehenden Aufwandes wird ein Kilometergeld gewährt. Dieses Kilometergeld entspricht dem Kilometergeld gemäß § 26 Einkommensteuergesetz (EStG) in der Fassung BGBl I Nr.144/2024. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das bei der Abrechnung des Kilometergeldes vorzulegen ist. (siehe Anhang I und II).¹

(3) Reiseaufwandsentschädigung:

- a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der

¹ Die 2025 gesetzlich geänderten Beträge sind für Dienstreisen ab 1.4.2026 zur Anwendung zu bringen.

Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.

- b) Die Reiseaufwandsentschädigung wird bei Dienstreisen im Inland mit jenen Beträgen festgesetzt, die gemäß § 26 EStG in der Fassung vom 09.10.2024 als steuerfrei anerkannt werden (siehe Anhang II).²

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

- c) Für Dienstreisen, die bis zu drei Stunden an einem Kalendertag dauern, gebührt kein Taggeld. Für Dienstreisen über drei Stunden gebührt für jede angefangene Stunde dem Arbeitnehmer ein Zwölftel des Taggeldes.

Im Inland kann das Taggeld jeweils um die folgenden Prozentsätze gekürzt werden, wenn dem Arbeitnehmer folgende Mahlzeiten vom Arbeitgeber oder einem Dritten zur Verfügung gestellt werden oder durch den Arbeitgeber nach Vorlage des Beleges vergütet werden.
Mittagessen: Kürzung des Taggelds um 50%;
Abendessen: Kürzung des Taggelds um 50%.

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

² Die per 1.1.2025 gesetzlich geänderten Beträge sind für Dienstreisen ab 1.4.2026 zur Anwendung zu bringen.

(4) Dienstreisen außerhalb der Normalarbeitszeit:

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

(5) Verfall von Ansprüchen:

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

§ 9 Telearbeit

I. Allgemeines

(1) [gestrichen]

(2) Begriff:

Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber regelmäßig oder vorübergehend Teile seiner Arbeitszeit an einem vorher vereinbarten Ort außerhalb der ständigen Betriebsstätte leistet. Der Ort, die Erreichbarkeit, die Arbeitsmittel und die Aufwandsentschädigungen für die Telearbeit müssen vorher schriftlich vereinbart werden.

(3) Voraussetzungen:

Eine Telearbeitsvereinbarung beruht sowohl von Seiten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

a) Personelle Einzelmaßnahmen:

Für Telearbeit benötigt man eine schriftliche Vereinbarung des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sowie einer allfällig abzuschließenden Betriebsvereinbarung folgt. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.

b) Status der Arbeitnehmer:

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

(4) Bestehende betriebliche Regelungen:

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

(5) Dienstnehmerhaftpflicht:

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

II. Arbeitszeit und Betriebsstätte

(1) Umfang der Arbeitszeit:

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

(2) Aufteilung der Arbeitszeit auf die Betriebsstätten:

Die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen ständiger Betriebsstätte und dem vereinbarten Ort der Telearbeit ist schriftlich zu vereinbaren (Anhang IV).

(3) Gutstunden und Überstunden:

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

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

(4) Fahrzeiten:

Fahrzeiten zwischen ständiger Betriebsstätte und dem vereinbarten Ort der Telearbeit 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 ständiger Betriebsstätte und dem vereinbarten Ort der Telearbeit begründet sind und die aufgrund geltender betrieblicher Regelungen abzugelten wären. Wird ein Arbeitnehmer aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die ständige Betriebsstätte zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

III. Zeiterfassung

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

IV. Arbeitsmittel

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

V. Kostenerstattung

(1) Dem Arbeitnehmer sind alle im Zusammenhang mit der Telearbeit erwachsenden Aufwendungen gegen Nachweis zu ersetzen. Anstelle des Nachweises können Pauschalerstattungen vereinbart werden.

VI. Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

(1) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen ständiger Betriebsstätte und dem vereinbarten Ort der Telearbeit werden nur erstattet, wenn durch die Abweichung von der vorgenommenen Aufteilung zwischen ständiger Betriebsstätte und dem vereinbarten Ort der Telearbeit Dienstreisen/Dienstfahrten entstehen.

(2) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen ständiger Betriebsstätte und dem vereinbarten Ort der Telearbeit werden nicht erstattet.

VII. Kontakt zum Betrieb

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

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

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

VIII. Information des Betriebsrates

(1) Der Betriebsrat wird über alle Arbeitnehmer informiert, die eine Telearbeitsvereinbarung haben. Der Betriebsrat hat das Recht, die elektronischen Kommunikationseinrichtungen zu benützen. Dem Betriebsrat sind jene Kosten zu erstatten, die diesem im Rahmen einer außerordentlichen Betreuung dieser Arbeitnehmer erwachsen.

IX. Auflösung der Telearbeitsvereinbarung

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

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

(3) Nach Auflösung der Telearbeitsvereinbarung wird die Beschäftigung in der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt.

§ 10 Anspruch bei Dienstverhinderung

(1) Gemäß § 8 Abs. 3 AngG behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere, wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

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

- beim Tode des Ehegatten (der Ehegattin), des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin) 3 Arbeitstage
- beim Tode des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- beim Tode eines Elternteiles 3 Arbeitstage
- beim Tode eines Kindes 3 Arbeitstage
- beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag
- bei eigener Eheschließung und Verpartnerung 3 Arbeitstage
- bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage
- bei Eheschließung oder Verpartnerung von Geschwistern, Kindern oder Elternteilen 1 Arbeitstag
- bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin, der eingetragenen Partnerin) 1 Arbeitstag
- die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. des Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

§ 11 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens zwei Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Arbeitnehmer, der Studien an einer Mittelschule bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer drei Jahre anzurechnen, sofern durch § 3 Abs. 3 UrlG keine Besserstellung gegeben ist. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

§ 12 Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

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

§ 13 Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss 13. und 14. Monatsgehalt

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

Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes das Fixum (zumindest Mindestgrundgehalt) zugrunde gelegt. Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

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

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

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

- (3) Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.
- (4) Bei wechselndem Arbeitszeitausmaß im Kalenderjahr (zB. Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt, Erhöhung oder Verminderung des Teilzeitausmaßes) werden das 13. und 14. Monatsgehalt aliquot nach der im Kalenderjahr vereinbarten Normalarbeitszeit berechnet (Mischberechnung nach Durchschnitt der Normalarbeitszeit).
- (5) Wurde das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) bereits vor dem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes ausbezahlt, so ist eine Nachberechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung des 13. Monatsgehalts (Weihnachtsremuneration) vorzunehmen, wobei eine allfällige Differenz nachzuzahlen ist bzw. ein zu viel erhaltener Betrag mit dem 13. Monatsgehalt gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.
- (6) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Arbeitnehmern bzw. Lehrlingen gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Arbeitnehmer, die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen. Bei einem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes sind die Abs. 4 und 5 zu beachten.

- (7) Das 13. Monatsgehalt (die Weihnachtsremuneration) ist spätestens am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen. Das 14. Monatsgehalt (der Urlaubszuschuss) ist spätestens am 30. Juni eines jeden Kalenderjahres fällig.

Anderslautende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden.

§ 14 Gehaltsabrechnung

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

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

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

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

§ 15 Tätigkeitsfamilien, Vorrückungsstufen und Mindestgrundgehälter

I. Allgemeine Bedingungen

- (1) Die Tätigkeiten in den Unternehmen werden grundsätzlich in zentrale, allgemeine, spezielle Tätigkeiten (ST1 und ST2) und Leitungstätigkeiten eingeteilt.
- (2) Die Tätigkeitsfamilien werden in Abschnitt II beschrieben und stellen verbindliche Einstufungskriterien dar.
- (3) Die angeführten Berufsbilder in den Tätigkeitsfamilien sind beispielhaft.
- (4) Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner Tätigkeit in die entsprechende Tätigkeitsfamilie einzustufen. Bei der Einstufung in die Tätigkeitsfamilie ist der überwiegende Teil der durchgeführten Tätigkeiten maßgeblich.
- (5) Der Arbeitnehmer ist darüber hinaus einer Vorrückungsstufe zuzuordnen. Die Vorrückungsstufen werden in Einstiegs-, Regel- und Erfahrungsstufe eingeteilt.

- (6) Ab 1.1.2005 gilt für alle Arbeitnehmer unabhängig vom Eintrittsdatum folgende Regelung: Der Arbeitnehmer ist innerhalb seiner Tätigkeitsfamilie nach maximal 3 Jahren in der Einstiegsstufe in die Regelstufe und nach maximal 4 Jahren in der Regelstufe in die Erfahrungsstufe vorzureihen.
- (7) Die Einreihung in die entsprechende Tätigkeitsfamilie und Vorrückungsstufe ist vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.
- (8) Die Einreihung in die Tätigkeitsfamilie, die Vorrückungsstufe einschließlich der abgelaufenen Jahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettel bekannt zu geben.
- (9) Nachgewiesene Vordienstzeiten, die in den letzten sieben Jahren vor Beginn des Arbeitsverhältnisses (Eintritt) entsprechend der jeweiligen Tätigkeitsfamilie erbracht wurden, sind im Ausmaß von maximal fünf Jahren bei der Einreihung in die Vorrückungsstufe anzurechnen.
- (10) Für die Anrechnung derartiger Vordienstzeiten ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Arbeitgebern erbracht wurden.

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

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

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

³ Betreffend Zeiten für Pflicht- und Studienpraktika siehe Regelung zur Anrechnung gemäß § 15 III. Abs 2 lit. d

- (12) Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaub) im Sinn des MSchG bzw. VKG sowie Hospizkarenzen (§§ 14a und 14b AVRAG), die nach dem 31.12.2018 beginnen, werden ab dem 1.1.2019 im Ausmaß von insgesamt höchstens 22 Monaten auf die Berechnung des Urlaubsausmaßes, der Kündigungsfristen, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) sowie der Vorrückung angerechnet.

Karenzzeiten, die bereits vor dem 1.1.2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 22 Monaten zu berücksichtigen und stehen daher nicht zusätzlich zu.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 werden Zeiten der Karenz auf alle von der Dauer der Dienstzeit abhängigen Ansprüche für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß MSchG (idF BGBl. I Nr. 68/2019) bzw. VKG angerechnet.

II. Tätigkeitsfamilien

Zentrale Tätigkeiten (ZT):

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

- Archiv/Bandverwaltung
- Datenerfassung/Codierung
- Datenerfassung für Problemanalyse
- Bürokraft
- Rezeption/Empfang/Telefon
- Poststelle/Expedient/Lager
- Manipulation/Druck- und Kopierstelle/DV-Nachbearbeitung
- Haustechnik
- Bedienung/Reinigung/Buffer
- Fuhrpark
- Einfaches Operating

Allgemeine Tätigkeiten (AT):

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

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

Spezielle Tätigkeiten (ST1):

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

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

Spezielle Tätigkeiten (ST2):

Spezielle kaufmännische, technische sowie IKT-Tätigkeiten,

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

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

IKT-Tätigkeiten:

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

Sonstige:

- Bilanzbuchhaltung/Controlling/Revision/Personal
- Rechtsabteilung
- Vertrieb (Key Account)

Leitung (LT)

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

III. Mindestgrundgehälter

(1) Mindestgrundgehälter in Tätigkeitsfamilien und Vorrückungsstufen

Die Mindestgrundgehälter betragen ab 1.1.2026:

2026	ZT	AT	ST1	ST2	LT
Berufseinsteiger gemäß § 15 I. (11)		2 420	3 104		
Einstiegsstufe	2 236	2 547	3 267	4061	5 301
Regelstufe	2 459	3 155	3 954	4 611	6 059
Erfahrungsstufe	3 057	3 819	4 476	5 444	6 781

- (1a) Die Mindestgrundgehälter geringfügig Beschäftigter sind abweichend von Abs. 1 per 1.4.2026 zu erhöhen. Die entgeltwerte Differenz für den Zeitraum 01.01. bis 31.03.2026 ist aufgrund der späteren Erhöhung in Zeit abzugelten, wenn am 1.4. ein aufrechtes Dienstverhältnis besteht. Alternativ dazu kann vom Arbeitgeber die Erhöhung der Mindestgehälter von geringfügig Beschäftigten rückwirkend per 1.1.2026 vorgenommen werden, wenn es dadurch zu keiner Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze kommt.

(2) Gehälter für Ausbildungszeiten als (Pflicht)Praktikanten und Ferielaushilfen

a. Pflichtpraktikanten

Pflichtpraktikanten sind Arbeitnehmer, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- und Ausbildung entsprechend einer öffentlichen Studienordnung bzw. eines öffentlichen Lehrplans vorübergehend beschäftigt werden.

Pflichtpraktikanten können unabhängig der vorgeschriebenen Dauer des Pflichtpraktikums jedenfalls für insgesamt sechs Monate beschäftigt werden, sofern dies im Sinne der Ausbildungsordnung bzw. eines damit verbundenen Projektabschlusses erforderlich ist. Eine über sechs Monate hinausgehende Beschäftigung ist möglich, wenn dies in der Studienordnung bzw. im Lehrplan vorgesehen ist. Pflichtpraktikanten erhalten während der ersten sechs Monate als Gehalt den Betrag des Lehrlingseinkommens im 1. Lehrjahr⁴. Für die darüberhinausgehende Zeit gebührt ab dem siebenten Monat als Gehalt der Betrag des Lehrlingseinkommens des 2. Lehrjahres⁵.

b. Studienpraktikanten

Studierende, für die kein Pflichtpraktikum vorgesehen ist, können zum Zweck ihrer Ausbildung für bis zu insgesamt sechs Monate pro Kalenderjahr als Praktikant beschäftigt werden. Die Beschäftigung als Studienpraktikant ist auf maximal 18 Monate im selben Betrieb begrenzt. Mit dem Arbeitgeber ist für die Dauer des Praktikums ein Ausbildungsplan festzulegen. Studienpraktikanten erhalten als Gehalt während der ersten insgesamt 12 Monate im Betrieb 50% der zutreffenden Einstiegsstufe der Mindestgrundgehälter gemäß § 15 III. Abs 1. Ab dem 13. Monat im selben Betrieb gebührt 75% der zutreffenden Einstiegsstufe der Mindestgrundgehälter gemäß § 15 III. Abs 1.

c. Ferialaushilfen

Ferialaushilfen sind Arbeitnehmer, die maximal vier Monate in einem Kalenderjahr zur technischen, kaufmännischen oder administrativen Aushilfe beschäftigt werden. Ferialaushilfen erhalten als Gehalt 50% der zutreffenden Einstiegsstufe der Mindestgrundgehälter gemäß § 15 III. Abs 1.

- d. Für Zeiten eines Praktikums im Sinne lit. a und b oder als Ferialaushilfe erfolgt keine Anrechnung als Vordienstzeit. Zeiten eines Praktikums im Sinne lit. a und b reduzieren die Verweildauer in der Berufseinstiegsregelung (§ 15 I. Abs 11).

IV. Vorgangsweise bei Vorrückungen und Umreihungen

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

⁴ Gültig für ab 1.4.2026 neu abgeschlossene Verträge.

⁵ Gültig für ab 1.4.2026 neu abgeschlossene Verträge.

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

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

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

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

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

V. IST-Erhöhung

- (1) Die Summe der vertraglichen Monatsgrundgehälter der Arbeitnehmer nach Absatz 2 eines Betriebes ist in Summe mit Wirkung von spätestens 1.7.2026 um 2,75% zu erhöhen. Die individuelle Erhöhung der Monatsgrundgehälter obliegt unter Beachtung der Mindestgrundgehälter nach § 15 und der Bestimmungen im Absatz 4 und 5 dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass eine Auszahlung jeweils in der Höhe der entsprechenden Mindestgrundgehälter im Sinne des § 15 III Absatz 1 erfolgt. Die Mindestgrundgehälter sind jedenfalls mit 1.1.2026⁶ anzuheben.

⁶ Die Regelung für geringfügig Beschäftigte gem. § 15 III Abs 1a ist zu beachten.

- (2) Zur Ermittlung der tatsächlichen Erhöhung der Monatsgrundgehälter wird die Summe der Monatsgrundgehälter aller Arbeitnehmer von spätestens Juli 2026 mit der Gehaltssumme derselben Arbeitnehmer im Oktober 2025 verglichen. Unternehmensspezifische Verkürzungen des Beobachtungszeitraums sind möglich. Die Monatsgrundgehälter von Arbeitnehmern nach Absatz 4 und 5 werden nicht einbezogen.
- (3) Das Monatsgrundgehalt ist gemäß § 13 Absatz 2 zu berechnen.
- (4) Bis zu 10% aller Arbeitnehmer, welche im Juli 2026 oder zum verkürzten Stichtag im Sinne des Absatz 2 im Betrieb beschäftigt sind, können von einer individuellen Erhöhung des Monatsgrundgehalts ausgenommen werden. Unabhängig vom Ergebnis der prozentuellen Berechnung können jedoch jedenfalls bis zu 9 Arbeitnehmer von der Erhöhung des Monatsgrundgehalts ausgenommen werden.
- (5) Weitere 15% der Arbeitnehmer können anstatt einer nachhaltigen Erhöhung eine Einmalzahlung von mindestens der Hälfte des Prozentsatzes gemäß Absatz 1 (das entspricht 1,375%) des Jahreseinkommens (14 mal das Monatsgrundgehalt im Sinne des § 13 Absatz 2), spätestens mit dem Gehalt für Juli 2026 erhalten. Darüber ist der Betriebsrat zu informieren.
- (6) In Betrieben mit Betriebsrat können nach wirtschaftlichen Erfordernissen anderslautende Vereinbarungen getroffen werden, wobei die Sozialpartner über den Inhalt und ihre Begründung umgehend zu informieren sind. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Schlichtungsstelle nach § 20 IT-KV eine Abweichung aufgrund wirtschaftlicher Erfordernisse zulassen.
- (7) Bis spätestens 10.10.2026 ist der Betriebsrat über die Umsetzung der Erhöhung der Gehälter und der Erhöhung der Gehaltssumme zu informieren (inklusive der Basisliste Oktober 2025). Sollte bis zu diesem Zeitpunkt (10.10.2026) noch nicht die gesamte ermittelte Gehaltssumme verteilt worden sein, so muss der Fehlbetrag linear auf jene Arbeitnehmer im Sinne des Absatz 2 verteilt werden. Diese Erhöhungen werden mit 1.7.2026 wirksam.

§ 16 Lehrlingseinkommen

- (1) Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt ab 1.1.2026:

im 1. Lehrjahr:	960 ,-
im 2. Lehrjahr:	1 210 ,-
im 3. Lehrjahr:	1 410 ,-
im 4. Lehrjahr:	1 750 ,-

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

§ 17 Ermittlung der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

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

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

- (3) Durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung können hinsichtlich der Regelmäßigkeit und der Ermittlung des Durchschnitts andere Vereinbarungen getroffen werden.
- (4) Bei Teilnahme am Gleitzeitkontomodell (§ 4 IV.) erfolgt eine Berechnung der Einbeziehung von Mehrleistungen wenn in einem

Zeitraum von 12 Monaten vor dem Abrechnungsmonat Mehrleistungsstunden zur Auszahlung gelangt sind. Die Berechnungsbasis beträgt 1/12 des ausgezahlten Betrages.

§ 18 Dienststerfindungen

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

§ 19 Abfertigung

- (1) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeiter Vorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt.

§ 19a Beiträge an Pensionskassen

- (1) Gemäß § 26 Z 7 EStG können Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern Beiträge für Arbeitnehmer an Pensionskassen anstelle eines Teiles des bisher gezahlten Gehalts oder der Gehaltserhöhungen, auf die jeweils Anspruch besteht, leisten.
- (2) In diesem Zusammenhang ist sicherzustellen, dass die in den §§ 15 ff des Kollektivvertrags festgelegten Mindestgrundgehälter (inkl. der jährlichen KV-Erhöhungen) neben den Arbeitgeberbeiträgen an Pensionskassen jedenfalls zur Auszahlung gelangen müssen. Beitragsleistungen infolge von Gehaltsumwandlung oder

Gehaltserhöhung sind für den Anwartschaftsberechtigten sofort unverfallbar zu stellen.

- (3) In Betrieben mit Betriebsrat ist nach § 97 (1) 18a ArbVG eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine schriftliche Einzelvereinbarung festgelegt werden.

§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

§ 21 Schluss- und Übergangsbestimmungen

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

- (1) Alle Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen, sind bis spätestens 31.3.2001 den Tätigkeitsfamilien und Vorrückungsstufen gemäß § 15 neu zuzuordnen. Dienstzeiten im Unternehmen sind bei Neuordnung im Sinne des § 15 I. (9) zu berücksichtigen.
- (2) Durch diese Neuordnung werden Ist-Gehälter, sofern sie höher sind als die neuen Mindestgrundgehälter gemäß § 15 III. nicht erhöht.
- (3) Entspricht dieser Ist-Gehalt dem Mindestgrundgehalt des Kollektivvertrages für Angestellte des Gewerbes und der Mindestgrundgehalt gemäß § 15 III. ist geringer, gilt der bestehende Gehalt als Mindestgarantie. Dieser bestehende garantierte Gehalt unterliegt keiner Valorisierung, solange das Mindestgrundgehalt gemäß § 15 III. gleich oder größer ist.

Arbeitnehmer, die im Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes nach Mindestgrundgehalt zum 31.12.2000 entlohnt werden, gleich/größer 12 der Verwendungsgruppenjahre eingestuft waren und bis zum 31.12.2002 eine Vorrückung innerhalb einer Verwendungsgruppe zu erwarten hätten, erhalten mit 1.1.2001 eine einmalige Gehaltserhöhung von EUR 109,01 (ATS 1.500,--). Ist der

tatsächliche Bruttogehalt vor dem Zeitpunkt der Neuordnung über jenem des KV für Angestellte des Gewerbes, erfolgt die einmalige Gehaltserhöhung (Differenzbetrag) bis zu EUR 109,01 (ATS 1.500,--) Überzahlung. Ist der Ist-Gehalt gleich oder höher EUR 109,01 (ATS 1.500,--), entfällt diese Erhöhung.

§ 22 Sondervereinbarungen

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

§ 23 (gestrichen)

[entfallen]

§ 24 Anhänge

- Anhang I: Tabelle für Km-Geld gemäß Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 1955/133 idF BGBl. I Nr. 144/2024 und BGBl. I Nr. 26/2025
- Anhang II: Inlandsdiäten gemäß § 26 (4) lit. b EStG 1988 idF vom 09.10.2024 (Taggeld) und gemäß § 26 (4) lit. c EStG 1988 idF vom 09.10.2024 (Nächtigungsgeld)
- Anhang III: Auslandsdiäten gemäß Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland, BGBl. II Nr. 434/2001
- Anhang IV: Vereinbarung Telearbeit
- Anhang V: Informationsblatt für Dienstreisen, die länger als ein Monat dauern

Wien, 10.03.2026

**Wirtschaftskammer Österreich
Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und
Informationstechnologie**

Der Fachverbandsobmann:

Der Fachverbandsobmann-StV.:

.....
Mag. Dr. Wilfried Drexler, MBA

.....
Dipl. Ing. Martin Zandonella

Die Geschäftsführerin:

.....
Mag. Helga Tieben, MLS, MBA

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

Die Vorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer:

.....
Barbara Teiber

.....
Mario Ferrari

Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie, Telekom und IT

Die Verhandlungsleiterin:

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

.....
Sandra Steiner

.....
Mag. Albert Steinhauser