

Kollektivvertrag Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung, Angestellte, gültig ab 1.1.2023

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung 1. Jänner 2023

Änderungen ab 1.1.2023

Rahmenkollektivvertrag Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung, 1. Jänner 2023

Änderungen ab 1.1.2023

Gehaltsrechtliche Änderungen:

Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter in der

Verwendungsgruppe I um 8,00 %,

Verwendungsgruppe II um 8,00 %,

Verwendungsgruppe III um 8,00 %,

Verwendungsgruppe IV um 8,00 %,

Verwendungsgruppe V um 7,70 %,

Verwendungsgruppe VI um 7,50 %,

Verwendungsgruppe M I um 8,00 %,

Verwendungsgruppe M II o.F. um 7,95 %,

Verwendungsgruppe M II m.F. um 7,95 %,

Verwendungsgruppe M III um 7,50%,

Erhöhung der Lehrlingseinkommen auf:

im 1. Lehrjahr € 700,00

im 2. Lehrjahr € 920,00

im 3. Lehrjahr € 1.090,00

im 4. Lehrjahr € 1.450,00

Erhöhung der Sondervergütung für Nachtarbeit gem. § 6 Abs. 1 RKV um 8,00 %. Die Höhe beträgt dann € 2,26.

Aufwandsentschädigungen:

Taggeld gem. § 10 2.b: € 8,60

Taggeld gem. § 10 2.c: € 20,40

Taggeld gem. § 10 2.d: € 26,40 bzw. € 20,40

Nächtigungsgeld gem. § 10 2.f: € 13,70

Rahmenrechtliche Änderungen:

§ 4 Abs. 2 wird ergänzt wie folgt:

"In den Betrieben der Bundesinnung

der Bauhilfsgewerbe,

der Dachdecker, Glaser und Spengler in den Berufszweigen der Dachdecker und Glaser,

der Hafner, Platten -und Fliesenleger,

Holzbau,

Maler und Tapezierer,

der Rauchfangkehrer und Bestatter, im Berufszweig der Rauchfangkehrer und der Tischler und Holzgestalter

hat die Arbeitszeit am 24. Dezember und am 31. Dezember zu jenem Zeitpunkt zu enden, zu dem die Arbeitszeit der Arbeiter aufgrund des für den Betrieb geltenden Kollektivvertrages endet."

Inhaltsverzeichnis

[§ 1. Kollektivvertragspartner](#)

[§ 2. Geltungsbereich](#)

[§ 3. Geltungsdauer](#)

[§ 4. Arbeitszeit](#)

[§ 4a. Flexible Arbeitszeit – Bandbreite](#)

[§ 4b. Mehrarbeit bei Teilzeit](#)

[§ 4c. 4 Tage Woche](#)

[§ 5. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit](#)

[§ 6. Nacharbeit](#)

[§ 7. Schichtarbeit](#)

[§ 8. Freizeit bei Dienstverhinderung](#)

[§ 8a. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer](#)

[§ 8b. Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG](#)

[§ 9. Kündigungstermine](#)

[§ 9a. Abfertigung](#)

[§ 10. Reiseaufwandsentschädigung](#)

[§ 11. Sonderzahlungen – Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss](#)

[§ 12. Diensterfindungen](#)

[§ 13. Sondervereinbarungen](#)

[§ 14. Telearbeitsplatz](#)

[§ 15. Bundesinnungsverhandlungen bzw. Fachverbandsverhandlungen](#)

[§ 16. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten](#)

§ 17. Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

§ 18. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

§ 18 a. Gehaltsabrechnung

§ 19. Lehrlingseinkommen

§ 19 a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

§ 20. Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel

Anhang 2: Vereinbarung Telearbeit

Anhang 3: Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz

Anhang 4: Berechnungsbeispiele für zeitanteilige Mischberechnungen der Sonderzahlungen

Anhang 5: Erläuterung zum Geltungsbereich der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner § 2b des Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting

Anhang 6: Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Änderung der Fachorganisationsordnung

Kollektivvertrag über die Arbeitszeitverkürzung im Mühlengewerbe

Kollektivvertrag über die Arbeitszeitverkürzung im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (kohlenensäurehaltige Getränke)

Gehaltstabellen

Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V und MI – MII

§ 1. Kollektivvertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der/dem

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Bundesinnung der Berufsfotografen

Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Bundesinnung der Friseure

Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure

Bundesinnung der Gärtner und Floristen

Bundesinnung der Gesundheitsberufe

Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker

Bundesinnung Holzbau

Bundesinnung der Fahrzeugtechnik

Bundesinnung der Kunsthandwerke

Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe

Bundesinnung der Maler und Tapezierer

Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik

Bundesinnung der Rauchfangkehrer und der Bestatter

Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter

Fachverband der gewerblichen Dienstleister

Fachverband Personenberatung und Personenbetreuung

Fachverband der persönlichen Dienstleister

einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich.

b) fachlich: für alle Betriebe, die einem der vertragschließenden Arbeitgeberverbände angehören.

Einschränkungen des fachlichen Geltungsbereiches:

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler:

der Vertrag **gilt nur** für die Berufszweige der Dachdecker und Glaser.

Bundesinnung der Gesundheitsberufe:

der Vertrag **gilt nur** für die Berufszweige der Schuhmacher und Orthopädienschuhmacher, der Miederwarenerzeuger und der Zahntechniker.

Bundesinnung der Fahrzeugtechnik:

der Vertrag **gilt nur** für die Berufszweige der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und Wagner, ausgenommen jener Betriebe, die bereits vor dem 1.1.2000 eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerks ("Karosseriespengler") hatten und die diese nach der Umreihung von der Bundesinnung der Spengler und Kupferschmiede in die Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich der Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner (mit 1.1.2000) aufrecht erhalten haben.

sowie für die Vulkaniseurbetriebe.

Bundesinnung der Kunsthandwerke:

der Vertrag **gilt nur** für die Berufszweige der Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art und Modeschmuckerzeuger, der Musikinstrumentenerzeuger, der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger und der Erzeuger kunstgewerblicher Gegenstände.

Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe:

a) Der Vertrag **gilt nur** für

Mitglieder des Bundesverbandes (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (ausgenommen sind Molker und Käsereien, sonstige Be- und Verarbeiter von Milch, Milchprodukten und Milch Inhaltsstoffen) und für

Mitglieder des Bundesverbandes (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) der Müller und Mischfuttererzeuger.

b) Die Gehaltstabelle **gilt nicht** für Mitglieder der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe.

Bundesinnung der Rauchfangkehrer und der Bestatter:

der Vertrag **gilt nur** für die Berufszweige der Rauchfangkehrer.

Fachverband der gewerblichen Dienstleister:

der Vertrag **gilt nicht** für den Berufszweig der Wärmeversorgungsunternehmen, die Wärme überwiegend aus Biomasse (fest, flüssig oder gasförmig) erzeugen, sofern sie ein gesamtes Wärmenetz von weniger als fünf Kilometer betreiben und sie unter einer gesamten installierten Wärmeleistung von unter fünf Megawatt liegen, unabhängig von der Anzahl der Betriebsstätten.

c) persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht

a) für Ferialpraktikanten und Volontäre;

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

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung im eigenen Interesse, ohne Arbeitsverpflichtung im Betrieb, kurzfristig tätig werden, wobei ihnen die zeitliche Gestaltung freisteht und sie begründungslos jede Tätigkeit ablehnen können.

b) für gelernte Zahntechniker;

c) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

§ 3. Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2023 in Kraft.

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

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 17), der Lehrlingseinkommen (§ 19) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

§ 4. Arbeitszeit*)

*) *Siehe für das Mühlengewerbe. Siehe für Hersteller kohlesäurehaltiger Getränke.*

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten unter 18 Jahren und Lehrlinge gelten die Vorschriften des KJBG. In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden.

(2) Soweit nicht durch Schichtenteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist oder gemäß dem Öffnungszeitengesetz 2003 und den dazu erlassenen Verordnungen der Landeshauptleute sowie gemäß § 22f Arbeitsruhegesetz eine andere Arbeitszeit möglich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13.00 Uhr, am 24. Dezember um 12.00 Uhr und am 31. Dezember zu jenem Zeitpunkt zu enden, zu dem die Arbeitszeit der Arbeiter aufgrund des für den Betrieb geltenden Kollektivvertrages endet.

In den Betrieben der Bundesinnung

der Bauhilfsgewerbe,

der Dachdecker, Glaser und Spengler in den Berufszweigen der Dachdecker und Glaser,

der Hafner, Platten- und Fliesenleger,

Holzbau,

Maler und Tapezierer,

der Rauchfangkehrer und Bestatter, im Berufszweig der Rauchfangkehrer und

der Tischler und Holzgestalter

hat die Arbeitszeit am 24. Dezember und am 31. Dezember zu jenem Zeitpunkt zu enden, zu dem die Arbeitszeit der Arbeiter aufgrund des für den Betrieb geltenden Kollektivvertrages endet.

Wenn in Branchen bzw. Betrieben, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, kein Kollektivvertrag für Arbeiter zur Anwendung gelangt oder ein solcher die Arbeitszeit am 31. Dezember nicht ausdrücklich regelt, endet in diesen Betrieben die Arbeitszeit am 31. Dezember um 12.00 Uhr.

Die Bestimmungen über den Frühschluss am 31. Dezember gelten nicht für die Bundesinnung der Gärtner und Floristen.

In Betrieben der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden, und Gebäudereiniger, Berufszweig der Denkmal-, Fassaden, und Gebäudereiniger kann durch Betriebsvereinbarung eine Ausnahme vom Frühschluss am 31. Dezember getroffen werden.

Für Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister, die Betreiber von Call-Centern sind, gilt folgendes:

Wird am 24. und 31.12. aus Betriebserfordernissen nach 12 Uhr weitergearbeitet, so gebührt für jede an diesen Tagen zwischen 12 Uhr und 17 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 %, für jede zwischen 17 Uhr und 24 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100 %.

(3) Für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, gilt folgendes:

Die Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden pro Woche.

Während der Zeit der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Beschäftigter-KV) oder entsprechender gesetzlicher Vorschriften auch für überlassene Arbeitnehmer. Weist der Arbeitnehmer nach, dass im Beschäftigterbetrieb Arbeitspausen bezahlt (als Arbeitszeit behandelt) werden, gilt es auch für überlassene Arbeitnehmer.

Soweit ein Beschäftigter-KV fehlt oder eine Normalarbeitszeit von mehr als der im ersten Satz dieses Absatzes festgelegten Normalarbeitszeit vorsieht, richtet sich die Entlohnung nach dem Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung, sofern ein Beschäftigter-KV

oder eine für den Beschäftiger geltende gesetzliche Vorschrift keine für den Arbeitnehmer günstigere Entlohnung vorsieht.

Soweit für den Beschäftiger aufgrund eines Kollektivvertrages oder einer gesetzlichen Vorschrift eine Normalarbeitszeit von weniger als der im ersten Satz dieses Absatzes festgelegten Normalarbeitszeit vorsieht, gilt es auch für überlassene Arbeitnehmer; die Entlohnung richtet sich nach den Bestimmungen der für den Beschäftiger geltenden kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Vorschriften, es sei denn, die Regelung des Kollektivvertrages für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung ist günstiger.

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

(5) Blutspendedienste: Im Sinne des § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz kann für Angestellte bei Blutspendediensten die betriebliche wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, sofern in die Arbeitszeit der Arbeitnehmer regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Eine solche Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren.

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

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

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

(7) Für Betriebe des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister, die die Mehrwertsteuerrückvergütung und damit verbundene Tätigkeiten für den Einzelhandel durchführen, gilt zusätzlich folgendes:

a) Gemäß §§ 12a und 22f ARG können Arbeitnehmer an Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden. Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit), die am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift gewährt, die grundsätzlich in Freizeit zu verbrauchen ist. Diese Zeitgutschrift beträgt 50 Prozent der in diesem Zeitraum tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden. Kann die Zeitgutschrift wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verbraucht werden bzw. wird die Abgeltung der Zeitgutschrift durch Bezahlung vereinbart, so ist zu deren Berechnung der Teilungsfaktor gemäß § 19a heranzuziehen. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ist nur dann insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

§ 22f ARG gilt mit der Maßgabe, dass durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung zusätzlich wahlweise vereinbart werden kann:

aa) dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn er an ebenso vielen Samstagen arbeitsfrei bleibt oder

ab) dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen an 3 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes jeweils ein Samstag und ein Montag arbeitsfrei bleibt.

In den Monaten Jänner bis November sind dem Arbeitnehmer wöchentlich zwei freie Halbtage zu gewähren.

An den vier verkaufsoffenen Samstagen vor dem 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit von Angestellten und Lehrlingen, die an den übrigen Samstagen öfter als einmal im Monat nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, um spätestens 13.00 Uhr.

Teilzeitbeschäftigte Angestellte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstag vereinbart ist und die an einem Samstag nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, können auch am folgenden Samstag beschäftigt werden.

b) Arbeitsleistung am 8. Dezember:

Nach Maßgabe der Bestimmungen des § 13a Arbeitsruhegesetz und § 18a KJBG können Angestellte und Lehrlinge am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung am 8. Dezember gelten die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und dieses Kollektivvertrages.

Der Arbeitnehmer erhält für die Arbeitsleistung am 8. Dezember zusätzliche Freizeit. Der Verbrauch der Freizeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. Ein Arbeitnehmer, der bis zu vier Stunden arbeitet, erhält vier Stunden Freizeit.

Ein Arbeitnehmer der mehr als vier Stunden arbeitet, erhält acht Stunden Freizeit. Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechter Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

Arbeitgeber, die Arbeitsleistungen am 8. Dezember im Sinne der obigen Bestimmungen in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens 10. November dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Der Arbeitnehmer, dem eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Kein Arbeitnehmer darf wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden.

§ 4a. Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

(1) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

(2) Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

(3) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

(4) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

(5) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundengehalt (§ 19a KV), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (§ 5 Abs. 6 KV).

(6) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Abrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Gutstundenkontos bekannt zu geben.

(7) Die Vereinbarung gemäß Z 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 1 Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zulässig und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

(8) Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

(9) Mühlenbetriebe (ausgenommen Ölmühlen) und Betriebe zur Herstellung kohlenensäurehaltiger Getränke in der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe haben unter Beachtung der für sie geltenden kollektivvertraglichen Normalarbeitszeiten und der daraus resultierenden Teilungsfaktoren die Option, entweder die Bestimmungen über die flexible Arbeitszeit – Bandbreite gemäß § 4a KV oder die Regelungen ihrer Sonderkollektivverträge anzuwenden.

(10) Für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, kann – gemäß § 4 Abs. 6 AZG – die Normalarbeitszeit bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 4 Abs. 5 festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

§ 4b. Mehrarbeit bei Teilzeit

Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 19d AZG (BGBl. 1969/46 i.d.F. BGBl. I 2008/124) sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines festgelegten Zeitraumes von vier Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird.

§ 4c. 4 Tage Woche

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

§ 5. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit*)

*) *Siehe für das Mühlengewerbe. Siehe für Hersteller kohlesäurehaltiger Getränke.*

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Soweit der Arbeiterkollektivvertrag einer Branche einen anderen Zeitpunkt für das Einsetzen des erhöhten Überstundenzuschlages von 100 Prozent vorsieht, hat diese Regelung auch auf die Angestellten dieser Branche Anwendung zu finden.

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

Für die Mitgliedsbetriebe des Fachverbands der gewerblichen Dienstleister, die Betreiber von Call-Centern sind, gilt, dass Angestellte, die Wochenenddienste leisten, innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen zumindest die Hälfte aller Wochenenden (Samstag 00:00 bis Sonntag 24:00 – 48 Stunden) arbeitsfrei haben.

Der Anspruch auf die arbeitsfreien Wochenenden ist von der/dem Angestellten gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen und gilt dann für sämtliche folgenden Durchrechnungszeiträume bis zum ausdrücklichen Widerruf der/des Angestellten.

Der Durchrechnungszeitraum ist durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch eine schriftliche Einzelvereinbarung festzulegen. Der Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes kann erst nach der Einarbeitungszeit von 3 Monaten vereinbart werden.

Für Durchrechnungszeiträume, die vier Wochen nach der Geltendmachung beginnen, ist dieser Anspruch jedenfalls zu berücksichtigen.

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

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

Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

Für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, beträgt der Teilungsfaktor bei einer Normalarbeitszeit von

- 39,5 Stunden 1/148
- 38,5 Stunden 1/143 des Monatsgehaltes.

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

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

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

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

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

[12] Für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, gilt als Überstunde – soweit nichts Anderes festgelegt – jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt. Die 2. Hälfte der 39. und 40. Stunde sind jedoch keine Überstunden.

§ 6. Nachtarbeit

(1) Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in der Höhe von mindestens € 2,26 pro Stunde bzw. in derselben Höhe wie es der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird, sofern diese höher ist. Diese Sondervergütung gebührt für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw. in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertage handelt.

(2) Für Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister, die Betreiber von Call-Centern sind, gilt zusätzlich folgendes:

a) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

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

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

oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrLG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechende Betreuungs- und Sorgepflicht durchführen kann.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

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

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

f) Für jede geleistete Stunde Nachtarbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr gebührt neben der Sondervergütung gemäß Z 1 ein Zuschlag von 15 Prozent (Basis: Monatsgehalt: Anzahl der Normalarbeitsstunden). Dieser Zuschlag kann einvernehmlich in Geld oder in Zeit im Verhältnis 1:1 abgegolten werden. Erfolgt der Zuschlag in Geld, so ist er bei der nächsten Gehaltsabrechnung zu berücksichtigen. Erfolgt der Zuschlag in Zeit, so sind die Guthaben innerhalb von 12 Monaten ab Entstehen in halben oder ganzen Tagen abzubauen. Wird ein Zeitguthaben innerhalb von 12 Monaten ab Entstehen nicht verbraucht, so ist dieses Guthaben auf Wunsch des Arbeitnehmers bei der nächsten Gehaltsabrechnung in Geld zu vergüten. Ist bei Ende des Dienstverhältnisses der Zeitausgleich nicht erfolgt, sind die Zeitguthaben 1:1 abzurechnen.

§ 7. Schichtarbeit*)

*) *Siehe für Hersteller kohlenensäurehaltiger Getränke.*

Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw. Betriebsabteilungen) sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben bzw. Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet. Mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehende Regelungen über Sonntagsarbeit bleiben unberührt.

Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu

vereinbaren.

§ 8. Freizeit bei Dienstverhinderung

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

- a) beim Tode des/der Ehegatten/gattin oder des/ der eingetragenen Partners/in 3 Arbeitstage
- b) beim Tode des/der Lebensgefährten/gefährtin, wenn er/sie mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- c) beim Tode eines Elternteiles 3 Arbeitstage
- d) beim Tode eines Kindes 2 Arbeitstage
- e) beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag
- f) bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft 3 Arbeitstage
- g) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts 2 Arbeitstage
- h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag
- i) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- j) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

§ 8a. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

§ 8b. Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG

Die erste Karenz innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG bzw. VKG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach §§ 23 und 23a AngG bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG für die Vorrückung ist im § 17 Abs. (8) geregelt.

Für Karenzen, die ab 1.1.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach §§ 23 und 23a AngG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG für die Vorrückung ist im § 17 Abs. (8) geregelt.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl. I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG). (Nach der zum 1.1.2020 geltender Rechtslage wären dies derzeit maximal bis zu 22 Monate an Karenzzeiten pro Kind).

§ 9. Kündigungstermine

(1) Für Dienstverhältnisse die ab 1.1.2019 begründet werden, kann das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen so gelöst werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet, sofern nichts Abweichendes im Dienstvertrag geregelt wird.

(2) Für Dienstverhältnisse, die ab 1.1.2019 begründet werden, kann das Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer, sofern die Kündigungsfrist durch Vereinbarung im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen nicht ausgedehnt wurde, unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist durch vorgängige Kündigung so gelöst werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet.

§ 9a. Abfertigung

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) **Wechsel ins System der "Abfertigung neu":**

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), 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 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

§ 10. Reiseaufwandsentschädigung

1. Begriff der Dienstreise:

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

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

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

2. Reiseaufwandsentschädigung:

Bei Dienstreisen im Sinne der Z 1 ist dem Angestellten der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu entschädigen.

a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung (Taggeld) und Unterkunft (Nächtigungsgeld) erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese gilt jeweils – mit Ausnahme des Hin- und Rückreisetages – für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

b) Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden gebührt ein Taggeld von € 8,60.

c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt ein Taggeld in Höhe von € 20,40.

Für die Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung Bauhilfsgewerbe, die den Berufsgruppen bzw. Berufszweigen Beton- und Zementwarenerzeuger, Steinbruchunternehmer, dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw. Kalkbrennereien, Verleiher von Baumaschinen, Frisch-(Fertig-) Betonherstellung, Sand-, Kies- und Schottererzeuger, Pflasterer, Brunnenmeister und Tiefbohrunternehmer angehören, gilt:

Bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt ein Taggeld in Höhe von € 18,52.

d) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des Dienstortes (Z 1 lit. b) eine Nächtigung außer Haus erfordert, gebührt ein Taggeld in der Höhe von € 26,40. Das Taggeld ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 26,40, wenn die Abreise vom Dienstort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 20,40, wenn die Abreise ab 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird ein Taggeld von € 20,40 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Dienstort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, ein Taggeld von € 26,40, wenn die Ankunft ab 17 Uhr erfolgt.

e) Ist gelegentlich bei einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag das gebührende Taggeld gemäß lit. d und lit. i um 25 Prozent.

f) Nächtigungsgeld:

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 13,70.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage um diesen Beitrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet;

überflüssige Mehrausgaben sind hiebei zu vermeiden.

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

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

h) Die Bestimmungen der Z 2 lit. a bis g finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

3. Dienstreisen in das Ausland:

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

b) Beschäftigung im Ausland

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

c) Durch die Vereinbarung des Tages- und Nächtigungsgeldes (Reiseaufwandsentschädigung) darf das Taggeld sowie das Nächtigungsgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten (Verordnung zur Reisegebührenvorschrift des Bundes BGBl. II/2001/434 vom 7.12.2001) nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 Prozent unterschritten werden.

d) Das Taggeld gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt. Für Bruchteile mit einer Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, für mehr als 8 Stunden zwei Drittel und für mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf ein Taggeld, so sind auf die gesamte Dienstreise die Bestimmungen über die Reiseaufwandsentschädigung im Inland anzuwenden.

Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammen zu rechnen.

Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

e) Die Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 gelten für Dienstreisen im Ausland sinngemäß.

4. Dienstreisestunden außerhalb der normalen Arbeitszeit:

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

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt der der Normalarbeitszeit entsprechende aliquote Teil des KV-Monatsgehaltes pro Stunde, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.

Die Grundvergütung gebührt in der Höhe des auf Grund der Einstufung gebührenden KV-Gehaltes, ist aber ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe III nach 15 (18 bei Übergangsregelung) Verwendungsgruppenjahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie z. B. Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

5. Kilometergeld:

Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen:

Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Erhaltung des Kfz und die

Benützung entstehenden Aufwandes dient.

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

bis 15.000 km € 0,42

ab 15.001 – 20.000 km € 0,40

darüber € 0,38

Das niedrigere Kilomergeld gebührt ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenze. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilomergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf ein auf einen von der Kraftfahrvereinigung veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilomergeldes das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, z. B. ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

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

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

Die Abrechnung der 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 zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

6. Verfall von Ansprüchen:

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

7. Anstelle der Ziffern 1 bis 6 gilt für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, folgendes:

a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort vorübergehend verlässt. Soweit im Folgenden nichts Anderes bestimmt ist, gilt als Dienstort der Standort des Beschäftigterbetriebes.

b) Bei Arbeiten außerhalb des Beschäftigterbetriebes gelten die diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Angestellte anzuwendenden Kollektivvertrages auch für überlassene Angestellte.

Bei Überlassung in Betriebe, in denen für vergleichbare Angestellte kein Kollektivvertrag anzuwenden ist und für Angestellte, die im Überlasserbetrieb selbst beschäftigt werden, gelten die obigen Bestimmungen der Ziffern 1 bis 6.

§ 11. Sonderzahlungen – Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss

(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration und ein Urlaubszuschuss als Sonderzahlungen.

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe des monatlichen Lehrlingseinkommens.

Bei Provisionsbeziehern, die neben der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses das Fixum zugrunde gelegt.

So das vereinbarte Fixum geringer ist als das kollektivvertragliche Mindestgehalt, sind die Sonderzahlungen jedenfalls in der Höhe der kollektivvertraglichen Mindestgehälter auszubezahlen. Bei Überschreitung des vierzehnfachen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes können die bereits ausbezahlten Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) im Ausmaß der Überschreitung des vierzehnfachen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes am Jahresende gegen die Provisionen für das Kalenderjahr rückverrechnet werden.

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

(2) Der Berechnung der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingseinkommen, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration und der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Angestelltegehaltes zusammen (zeitanteilige Mischberechnung).

Kommt es innerhalb des Kalenderjahres im aufrechten Angestelltenverhältnis zu einer Änderung des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes, ist die Höhe der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses durch eine zeitanteilige Mischberechnung zu ermitteln, sodass die Sonderzahlungen nur aliquot in dem der Vollzeit- und (wechselnder) Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr zustehen. Ein bereits bezahlter – nach dieser Aliquotierungsbestimmung überhöhter – Urlaubszuschuss ist mit der Weihnachtsremuneration rück zu verrechnen. Sollte der Urlaubszuschuss nach dieser Aliquotierungsbestimmung zu niedrig ausbezahlt worden sein, ist der Differenzbetrag gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration auszubezahlen.

(3) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens mit 30. 11. eines Kalenderjahres auszubezahlen.
Der Urlaubszuschuss wird bei Antritt einesurlaubes fällig.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles, fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr zustehende Urlaubszuschuss mit der Dezembergehaltsauszahlung auszubezahlen.

Anderslautende alternative Regelungen über die Fälligkeit des Urlaubszuschusses im Kalenderjahr können durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden. Es kann alternativ vereinbart werden, dass der Urlaubszuschuss spätestens mit 30.6. eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen ist.

Es kann alternativ auch vereinbart werden, dass die Weihnachtsremuneration und der Urlaubszuschuss gleichzeitig quartalsweise (vierteljährlich in vier gleichen Teilen) mit den Gehaltszahlungen für März, für Juni, für September bzw. für November auszubezahlen sind.

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

Angestellte (Lehrlinge), die die Weihnachtsremuneration und den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits einen Urlaubszuschuss oder unter welchem Titel auch immer eine sonstige über die Weihnachtsremuneration hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

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

§ 12. Diensterfindungen

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

§ 13. Sondervereinbarungen

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

§ 14. Telearbeitsplatz

(1) Allgemeines

Gegenstand dieser Vereinbarung sind Rahmenbedingungen und Aufwandsersatzungen für einen zu vereinbarenden Telearbeitsplatz eines Dienstnehmers, insbesondere in der Wohnung des Dienstnehmers.

Ein Telearbeitsplatz liegt dann vor, wenn der Dienstnehmer regelmäßige Teile seiner Arbeitszeit dort leistet. Der Ort, die Erreichbarkeit, die Arbeitsmittel und die Aufwandsentschädigungen für den Telearbeitsplatz müssen vorher schriftlich vereinbart werden.

Die Beschäftigung an einem Telearbeitsplatz ist sowohl von Seiten des Dienstnehmers als auch des Dienstgebers freiwillig. Die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgt aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung des Dienstgebers mit dem Dienstnehmer, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sowie einer allfällig abzuschließenden Betriebsvereinbarung folgt. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.

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

Bestehende betriebliche Regelungen sind nach Möglichkeit unverändert oder sinngemäß für die Dienstnehmer, die einen Telearbeitsplatz haben, anzuwenden.

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

(2) Arbeitszeit und Arbeitsstätte

Die zu leistende Arbeitszeit entspricht § 4 KV. Die Erreichbarkeit des Dienstnehmers am Telearbeitsplatz muss vereinbart werden.

Die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz ist schriftlich zu vereinbaren.

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

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 97 (1) Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bleiben unberührt.

Fahrzeiten zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung, es sei denn, dass es sich dabei um Dienstreisen/Dienstfahrten handelt, die nicht in der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz begründet sind und die aufgrund geltender betrieblicher Regelungen abzugelten wären. Wird ein Dienstnehmer aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die betriebliche Arbeitsstätte zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

(3) Zeiterfassung

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

(4) Arbeitsmittel

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

(5) Kostenerstattung

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

(6) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz werden nur erstattet, wenn durch die Abweichung von der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz Dienstreisen/Dienstfahrten entstehen.

Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen Betrieb und Telearbeitsplatz werden nicht erstattet.

(7) Kontakt zum Betrieb

Die soziale Integration sowie die Kommunikation der Dienstnehmer in das Unternehmen bzw. mit dem Dienstgeber soll trotz der Tätigkeit an einem Telearbeitsplatz gewährleistet bleiben.

Bei betrieblichen Besprechungen soll die Einbindung von an Telearbeitsplätzen beschäftigten Dienstnehmern besonders berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die während der Normalarbeitszeit stattfinden, ist zu gewährleisten und als Arbeitszeit zu rechnen.

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

(8) Information des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird über alle Dienstnehmer informiert, die an einem Telearbeitsplatz tätig sind. Der Betriebsrat hat das Recht, die elektronischen Kommunikationseinrichtungen zu benutzen. Dem Betriebsrat sind jene Kosten zu erstatten, die diesem im Rahmen einer außerordentlichen Betreuung

der Dienstnehmer an Telearbeitsplätzen erwachsen.

(9) Aufgabe des Telearbeitsplatzes

Der Telearbeitsplatz kann bei triftigen Gründen schriftlich von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgegeben werden.

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

Nach Aufgabe des Telearbeitsplatzes wird die Beschäftigung in der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt.

Muster einer Vereinbarung siehe Anhang 2.

§ 15. Bundesinnungsverhandlungen bzw. Fachverbandsverhandlungen

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

a) Interpretation der Verwendungsgruppen.

b) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnung oder Sonderbegünstigungen, soweit sie nicht Ansprüche, welche in diesem Kollektivvertrag behandelt sind, betreffen.

§ 16. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

§ 17. Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

Gehälter: siehe Gehaltstabellen

- (1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Bundesinnungsgruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die im § 15 genannten zuständigen Organisationen, abgeschlossen werden.
- (2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.
- (3) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI eingereiht. Berufserfahrung und höhere Qualifikation finden in den Biennial- und Triennalsprüngen ihren Niederschlag.
- (4) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.
- (5) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppenjahre vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.
- (6) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächst höhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.
- (7) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.
- (8) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in der gleichen Verwendungsgruppe dieses Kollektivvertrages bzw. unabhängig von der Zugehörigkeit zu diesem Kollektivvertrag, mit einer entsprechenden Tätigkeit, die der gleichen Verwendungsgruppe dieses Kollektivvertrages zugeordnet werden kann, verbracht hat.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten auch jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer höheren Verwendungsgruppe dieses bzw. unabhängig von der Zugehörigkeit zu diesem Kollektivvertrag, mit einer entsprechenden Tätigkeit, die einer höheren Verwendungsgruppe dieses Kollektivvertrages zugeordnet werden kann, verbracht hat, allerdings nur dann, wenn und soweit diese Zeiten zum Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten für die nunmehrige Verwendung geeignet waren.

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

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 12 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen beim selben Dienstgeber nachweist, werden bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe ohne Höchstgrenze angerechnet, sofern die oben beschriebenen Voraussetzungen im Hinblick auf die gleiche oder eine höhere Verwendungsgruppe gegeben sind.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem in Abs. 4 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

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

Die erste Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG im bestehenden Dienstverhältnis wird im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Dies gilt für Karenzen die ab 1.1.2012 oder später begonnen haben.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

Für Karenzen, die ab 1.1.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzzeiten werden bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Karenzantritts eine mindestens dreijährige Dauer (inkl. Karenz) aufweist, werden Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses bis zum Höchstausmaß von 24 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

Die bereits im bestehenden Dienstverhältnis als Verwendungsgruppenjahre angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Die Anrechnung der Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenzen zeitgleich eine Beschäftigung beim selben oder bei einem anderen Dienstgeber vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG im laufenden Dienstverhältnis nach

§ 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl. I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG). *(Nach der zum 1.1.2020 geltender Rechtslage wären dies derzeit maximal bis zu 22 Monate an Karenzzeiten pro Kind).*

(9) Bezüge der Aufsichtsorgane

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

Aufseher um 15 Prozent,

Meister und Montageleiter um 20 Prozent,

Obermeister um 25 Prozent.

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

§ 18. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Provisionen:

Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

(2) Remunerationen:

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

§ 18a. Gehaltsabrechnung

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

- a) der Verrechnungsmonat,
- b) Überstunden,
- c) allfällige Zulagen,
- d) Sonderzahlungen,
- e) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- f) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

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

§ 19. Lehrlingseinkommen

Siehe Gehaltstabellen

Lehrlinge, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere 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.

Prämie für guten und ausgezeichneten Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung

Erhält der Arbeitgeber für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des BAG und absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie.

Die einmalige Prämie beträgt bei

- gutem Erfolg € 100,00 und bei
- ausgezeichnetem Erfolg € 150,00.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes – Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruches.

§ 19a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte*)

**) Hersteller kohlesäurehaltiger Getränke*

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 173 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

Für Betriebe, die der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, beträgt der Teilungsfaktor bei einer Normalarbeitszeit von

- 39,5 Stunden 1/171
- 38,5 Stunden 1/167 des Monatsgehaltes.

§ 20. Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel

(1) Dieser Kollektivvertrag folgt dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting (RKV) im Rahmen des in § 2 beschriebenen Geltungsbereiches nach.

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

Wien, am 5.12.2022

Anhang 2

Vereinbarung Telearbeit

Ergänzende Vereinbarung für Telearbeit

1. Zwischen der Firma

.....
(Dienstgeber)

und Herrn/Frau

.....
(Dienstnehmer)

wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 14 des Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

.....
.....

2. Normalarbeitszeit

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

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

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

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

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

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

Mehrarbeit:

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

Arbeitszeitaufzeichnungen:

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

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

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

4. Arbeitsmittel:

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

Diese Arbeitsmittel werden vom Dienstgeber installiert und gewartet.

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

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

5. Aufwandserstattung:

a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Dienstnehmer erstattet:

.....

b) Der Aufwandsersatz wird wie folgt pauschaliert:

.....

6. Haftung:

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

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

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

7. Kontakt zum Betrieb:

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

8. Beendigungsmöglichkeiten der Telearbeit

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

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

9. Sonstige Vereinbarungen:

.....

.....

.....

.....

....., am

Anhang 3

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz

[§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz]

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

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

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

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

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

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

Anhang 4

Berechnungsbeispiele für zeitanteilige Mischberechnungen der Sonderzahlungen:

1) In ein Kalenderjahr fällt ein Teil der Lehrzeit:

Ende der Lehrzeit: 31.8.2023

Letztes monatliche Lehrlingseinkommen: € 1.090,00

per 30. Juni ausbezahlter Urlaubszuschuss € 1.090,00

Monatsgehalt (September – Dezember): € 1.763,83

Lösung:

Mischberechnung - Urlaubszuschuss

€ 1.090,00 :12 x 8 = € 726,67

€ 1.763,83 :12 x 4 = € 587,94

Mischsonderzahlung € 1.314,61

bereits erhaltener UZ: € 1.090,00

Restmischsonderzahlung: € 224,61

Mischberechnung – Weihnachtsremuneration:

€ 1.090,00 :12 x 8 = € 726,67

€ 1.763,83 : 12 x 4 = € 587,94

Mischsonderzahlung € 1.314,61

Restmischsonderzahlung:+ € 224,61

Auszahlung: € 1.539,22

2) In ein Kalenderjahr fällt teilweise eine Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigung bis 26. August 2023

mit 20 Stunden pro Woche. Monatsgehalt € 1.100.

Im Juni erhaltener Urlaubszuschuss € 1.100.

Vollzeitbeschäftigung ab 27. August 2023

mit 40 Stunden pro Woche. Monatsgehalt € 2.200.

Fälligkeit der Weihnachtsremuneration: 30. November 2023

Höhe der Weihnachtsremuneration: das im November gebührende Monatsgehalt

Mischberechnung im Verhältnis Teilzeitbeschäftigung zu Vollzeitbeschäftigung:

Urlaubszuschuss:

1.1.2023 – 26.8.2023 (238 KT):

€ 1.100 : 365 x 238 = € 717,26

27.8.2023 – 31.12.2023 (127 KT):

€ 2.200 : 365 x 127 = € 765,48

Anspruch auf Urlaubszuschuss: € 1.482,74

bereits erhaltener Urlaubszuschuss: € 1.100,00

Nachzahlungsbetrag (Differenzbetrag): € **382,74**

Weihnachtsremuneration:

1.1.2023 – 26.8.2023 (238 KT):

€ 1.100 : 365 x 238 = € 717,26

27.8.2023 – 31.12.2023 (127 KT):

€ 2.200 : 365 x 127 = € 65,48

Anspruch auf Weihnachtsremuneration: € 1.482,74

Differenzbetrag Urlaubszuschuss: + € 382,74

Auszahlung Sonderzahlungen im November: € **1.865,48**

Anhang 5

Erläuterung zum Geltungsbereich der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karoseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner

§ 2b des Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting

Die bisher gültige Formulierung des Geltungsbereiches gemäß § 2b lautete:

Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karoseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich auf : der Vertrag gilt nicht für jene Betriebe, die ab 1. Jänner 2000 Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karoseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerks (Karoseriespengler) verfügen.

Da es aufgrund der bisherigen Formulierung, sowohl bei den Betrieben als auch bei den betroffenen Arbeitnehmern zu Verwirrung gekommen ist, wurde mit der Neuformulierung eine Klarstellung im Geltungsbereich durchgeführt. Mit der Klarstellung wurde jedoch keine Änderung im Umfang des Geltungsbereiches vorgenommen.

Grundsätzlich gilt für die Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karoseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner im Angestelltenbereich der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting. Hiervon ausgenommen sind jene Betriebe, die über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerkes verfügen. Für diese Betriebe gilt der Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes.

Wien, 28. November 2006

Erläuterung vom 15.11.2010:

Durch eine Änderung der Fachorganisationsordnung ist seit 11.6.2010 die Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner Gesamtrechtsnachfolgerin der bisherigen Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karoseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner. Die Änderung der Bezeichnung der Bundesinnung wurde in § 1. und § 2. des Kollektivvertrages vorgenommen, der Umfang des

Geltungsbereiches ist unverändert geblieben.

Wien, 15.11.2010

Erläuterung vom 23.11.2015:

Durch eine Änderung der Fachorganisationsordnung ist seit 19.05.2015 die Bundesinnung der Fahrzeugtechnik Gesamtrechtsnachfolgerin der bisherigen Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner.

Die Änderung der Bezeichnung der Bundesinnung wurde in § 1. und § 2. des Kollektivvertrages vorgenommen, der Umfang des Geltungsbereiches ist unverändert geblieben.

Wien, 23.11.2015

Anhang 6

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Änderung der Fachorganisationsordnung

Durch die Änderungen der Fachorganisationsordnung – F00 (Fachorganisationsordnung) in der Fassung des Beschlusses des Wirtschaftsparlamentes der Bundeskammer vom 28.11.2013, kundgemacht im Verlautbarungsblatt der Wirtschaftskammer Österreich Nr. 1/2014 sowie durch die Änderungen der Fachorganisationsordnung – F00 (Fachorganisationsordnung) in der Fassung des Beschlusses des Wirtschaftsparlamentes der Bundeskammer vom 25.6.2015, kundgemacht im Verlautbarungsblatt der Wirtschaftskammer Österreich Nr. 1/2015 kommt es ab 1.1.2016 zu Änderungen im § 1 und § 2 des RKV.

Folgende, diesem Kollektivvertrag unterliegenden Bundesinnungen und Fachverbände sind als Gesamtrechtsnachfolger der untergegangenen Bundesinnungen bzw. Fachverbände in alle deren Rechte und Pflichten eingetreten. Die Rechtsnachfolge erstreckt sich insbesondere auch auf die Rechtsstellung als Vertragspartner von Kollektivverträgen.

Die **Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe** ist Rechtsnachfolger

- der bisherigen Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe und
- der bisherigen Bundesinnung der Steinmetze.

Die **Bundesinnung der Fahrzeugtechnik** ist Rechtsnachfolger

- der bisherigen Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker und
- der bisherigen Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner.

Die **Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter** ist Rechtsnachfolger

- der bisherigen Bundesinnung der Tischler und der Holzgestaltenden Gewerbe.

Der **Fachverband der gewerblichen Dienstleister** ist Rechtsnachfolger

- des bisherigen Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister hinsichtlich folgender **Berufszeige**:
 1. Adressenbüros,
 2. Agrarunternehmer,
 3. Berufsdetektive,
 4. Bewachungsgewerbe,
 5. Büroservice,
 6. Call-Center,
 7. Forstunternehmer,
 8. Fundbüro,
 9. Holzerkleinerer,
 10. Informationsdienste,
 11. Medienbeobachter,
 12. Patentausüber und -verwerter,
 13. Personaldienstleister wie Arbeitskräfteüberlasser und Arbeitskräftevermittler,
 14. Sicherheitsfachkräfte und sicherheitstechnische Zentren,

15. Sprachdienstleister,
16. Tauchunternehmer,
17. Versandbüros,
18. Zeichenbüros,
19. alle sonstigen gewerblichen Dienstleistungsunternehmungen sowie
20. alle sonstigen Gewerbe- und Handwerksunternehmungen, die nicht ausdrücklich oder dem Sinne nach einem anderen Fachverband des Gewerbes oder Handwerks angehören, und

des bisherigen Fachverbands der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen hinsichtlich der Wärmeversorgungsunternehmen, die Wärme überwiegend aus Biomasse (fest, flüssig oder gasförmig) erzeugen, sofern sie ein gesamtes Wärmenetz von weniger als fünf Kilometer betreiben und sie unter einer gesamten installierten Wärmeleistung von unter fünf Megawatt liegen, unabhängig von der Anzahl der Betriebsstätten.

Der **Fachverband Personenberatung und Personenbetreuung** ist Rechtsnachfolger des bisherigen Fachverbands der gewerblichen Dienstleister hinsichtlich folgender **Berufszeige**:

- Lebens- und Sozialberater, wie
 1. Psychologische Berater
 2. Ernährungsberater
 3. Sportwissenschaftliche Berater
- Selbständige Personenbetreuer

Der **Fachverband der persönlichen Dienstleister** ist Rechtsnachfolger des bisherigen Fachverbands der gewerblichen Dienstleister hinsichtlich folgender **Berufszeige**:

- Astrologen,
- Farb- und Typberater,
- Hilfesteller,
- Humanenergetiker (personenbezogene Hilfestellung zur Erreichung einer körperlichen bzw. energetischen Ausgewogenheit),
- Lebensraum-Consulting (lebensraumbezogene Hilfestellung zur Erreichung einer körperlichen bzw. energetischen Ausgewogenheit), wie Radiästheten,
- Partnervermittler,
- Tierenergetiker (tierbezogene Hilfestellung zur Erreichung einer körperlichen bzw. energetischen Ausgewogenheit),
- Tierpflegesalons, Tierpensionen, Tierbetreuer, Tiertrainer ausgenommen im Zusammenhang mit Pferden,
- Alle sonstigen persönlichen Dienstleistungsunternehmungen, die nicht ausdrücklich oder dem Sinne nach einem anderen Fachverband des Gewerbes und Handwerks angehören.

Der **Fachverband Entsorgungs- und Ressourcenmanagement** ist Rechtsnachfolger des bisherigen Fachverbands Abfall- und Abwasserwirtschaft.

Der **Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie** ist Rechtsnachfolger des bisherigen Fachverbands Unternehmensberatung und Informationstechnologie.

Die angeordnete Rechtsnachfolge der durch diese Novellen der Fachorganisationsordnung neu errichteten Bundesinnungen und Fachverbände gegenüber den im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Bundesinnungen und Fachverbände trat mit der Konstituierung des jeweiligen Ausschusses der neu errichteten Bundesinnungen und Fachverbände ein. Mit diesem Zeitpunkt sind diese bisherigen Bundesinnungen und Fachverbände untergegangen.

Wien, 23.11.2015

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Änderung der Fachorganisationsordnung ab 1.1.2017

Die Änderung der Fachorganisationsordnung durch die F00 (Fachorganisationsordnung)-Novelle 2016 –F00 (Fachorganisationsordnung) in der Fassung des Beschlusses des Wirtschaftsparlaments der Bundeskammer vom 30.6.2016, kundgemacht im Verlautbarungsblatt der Wirtschaftskammer Österreich Nr. 1/2016 – ab 1.1.2017 führt zu keiner Änderung im Umfang des Geltungsbereiches des Rahmenkollektivvertrages.

§ 2 des Geltungsbereiches wurde entsprechend den Änderungen angepasst.

Wien, 15.11.2016

Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Müller, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, 1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

I. Geltungsbereich

a) **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) **Fachlich:** Für alle Mühlenbetriebe (ausgenommen Ölmühlen), die der Bundesinnung der Müller angehören. Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist die Zusatzvereinbarung nur dann anzuwenden, wenn die Produktion des vorstehend genannten Erzeugungszweiges jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit zwischen den Vertragspartnern einvernehmlich festzustellen.

c) **Persönlich:** Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes vom 1. November 1949 (in der Fassung vom 1. Jänner 1988) anzuwenden ist.

II. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Jänner 1988 38 Stunden.

2. Die ersten beiden über die betrieblich vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind als 39. und 40. Wochenstunde innerhalb des darauffolgenden Zeitraumes von 8 Kalenderwochen durch Freizeitstunden im Verhältnis 1 : 1 auszugleichen. Auf Zuschläge, ausgenommen Überstundenzuschläge, ist Rücksicht zu nehmen.

3. Kommt ein Freizeitausgleich innerhalb des Zeitraumes von 8 Kalenderwochen nicht zustande, sind die geleistete 39. und 40. Wochenstunde wie Überstunden abzurechnen.

III. Monatsgehälter

Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 164, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 142,5.

IV. Geltungsbeginn – Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1988 in Kraft.

2. Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Einvernehmliche Feststellung zum Kollektivvertrag über die Arbeitszeitverkürzung in der Mühlenwirtschaft

1. Die Kollektivvertragspartner sind einvernehmlich der Auffassung, dass die Zielsetzung des Kollektivvertrages über die Arbeitszeitverkürzung in der Mühlenwirtschaft die tatsächliche Herabsetzung der Normalarbeitszeit ist, um einen Beschäftigungseffekt zu erzielen.

2. Die Kollektivvertragspartner verpflichten sich, dahingehend zu wirken, dass die in einzelnen Wochen zu leistenden 39. und 40. Wochenstunden durch Freizeitgewährung kompensiert werden, damit das in Punkt 1. festgeschriebene gemeinsame Ziel erreicht werden kann.

3. 39. und 40. Wochenstunden sind, von unvorhergesehenen Ausnahmefällen abgesehen, rechtzeitig, spätestens aber am Vortag anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden Arbeitnehmer in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.

4. Die Wahlmöglichkeit, ob allfällige Mehrleistungen in Form von Zeitausgleich oder wie Überstunden abgegolten werden, liegt für die 39. und 40. Wochenstunde grundsätzlich beim Arbeitgeber. Über die Durchführung des Freizeitausgleiches sind zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat bzw. der Belegschaft Rahmenbedingungen (z. B. Mindestkonsumation und Zeitpunkt von Freizeitausgleich) festzulegen. Dabei ist sowohl auf die Interessen des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten werden diese Rahmenbedingungen für den betroffenen Betrieb von den Kollektivvertragspartnern festgelegt.

Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, 1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

I. Geltungsbereich

a) **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) **Fachlich:** Für alle der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe angehörenden Betriebe, welche die Herstellung von kohlenensäurehaltigen Getränken betreiben.

c) **Persönlich:** Für alle in den unter Punkt b) genannten Betrieben beschäftigten Angestellten, einschließlich kaufmännischer Lehrlinge.

II. Arbeitszeit

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nicht anders bestimmt ist, 38,5 Stunden.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung der Pausen erfolgt unter Bedachtnahme auf § 4, Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes vom 1. Jänner 1991 in der geltenden Fassung.

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

1. Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, wird die Normalarbeitszeit in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, die zu bestimmten Zeiten erheblich verstärkt arbeiten, bzw. bei denen zu bestimmten Zeiten (z.B. Urlaubszeit) zur Sicherstellung der Betriebsleistung eine längere Arbeitszeit notwendig ist (Saisonzeiträume), innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche beträgt dabei in den Saisonzeiträumen 40 Stunden.

Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, gelten als Saisonzeiträume die Monate Mai bis September sowie der Monat Dezember, wobei diese Saisonzeiträume mit dem Montag jener Kalenderwoche beginnen, in die der jeweilige Monatserste fällt.

Durchrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit außerhalb der Saisonzeiträume beträgt jene Stundenzahl, die sich nach Maßgabe der Dauer der Saisonzeiträume im Durchrechnungszeitraum aus der Anwendung von Punkt 1. 1. Satz, ergibt, wobei das wöchentliche Ausmaß der Verkürzung auf die einzelnen Arbeitstage aufzuteilen ist, sofern betrieblich keine andere Aufteilung vereinbart wird. Die wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehrarbeit) kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Diese Mehrarbeitsstunden sind mit der Normalstundenvergütung und einem Zuschlag von 30 Prozent, wobei Grundlage für die Berechnung dieses Zuschlages $\frac{1}{144}$ des Monatslohnes ist, zu vergüten. Wird an Stelle einer Bezahlung Zeitausgleich vereinbart, gebührt dieser im Verhältnis 1:1,3.

Für Nichtsaisonbetrieb bzw. Betriebsabteilungen kann die wöchentliche Arbeitszeit ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird. Zuschläge (Schicht- und Nachzuschläge) sind zu bezahlen. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 1 Kalenderhalbjahr. Durch Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängender 26-Wochen-Zeitraum vereinbart werden. Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen und im Monat Juli bzw. Jänner bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes im auf diesen folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

Durch die Mehrarbeitsstunden im obigen Sinn darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, ausgenommen jene Fälle, in denen nach dem AZG eine längere tägliche Normalarbeitszeit zulässig ist (z. B. § 4 Abs. 3 AZG), nicht überschritten werden.

3. Wird Zeitausgleich vereinbart, ist die Lage des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen; kommt keine Einigung zustande, ist der Betriebsrat bei zu ziehen.

4. Die Bestimmungen der §§ 4 und 5, Kollektivvertrag für die Angestellten des Gewerbes vom 1. Jänner 1991 in der geltenden Fassung, sind sinngemäß anzuwenden.

5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

6. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder bei berechtigter Entlassung gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleisteten nicht ausgleichbaren Stunden Normalstundenentlohnung. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Mehrarbeitsstunden zu bezahlen. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Saisonbeschäftigte mit befristetem Dienstverhältnis erhalten die über 38,5 Stunden bis 40 Stunden hinausgehende Mehrarbeitsleistung als Normalstunden abgegolten. Arbeitsleistung über 40 Stunden hinaus wird als Überstundenleistung bezahlt.

C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der einzelnen Wochen sowie im Durchschnitt des Schichtturnus die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb von 26 Wochen auszugleichen, durch Betriebsvereinbarung kann auch ein anderer Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Auf diesen Ausgleich sind, soweit die 40-stündige Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird, die Bestimmungen über die Mehrarbeitsstunden im Sinne des Punktes B. 2. sinngemäß anzuwenden.

D. Überstunden

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ausgenommen im Schichtbetrieb und Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 AZG) und eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, soweit aufgrund des AZG keine längere Normalarbeitszeit zulässig ist, hinausgeht. Für Überstunden im Sinne dieses Punktes gelten die Bestimmungen des § 5, Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes vom 1. Jänner 1991 in der geltenden Fassung.

III. Einführungsbestimmungen

A. Gehaltsausgleich, Teilungsfaktor

1. Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Auf Stunden bezogen in Schilling-Beträgen ausgedrückte Zulagen werden um 3,9 Prozent aufgewertet.
2. Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst; kommt eine Verkürzung nicht zustande, erfolgt eine aliquote Verkürzung der Arbeitszeit.
3. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.
4. Die Anpassung der Überstundenpauschalien ist innerbetrieblich zu regeln.

B. Pausenanrechnung

Bezahlte Pausen werden in einem Ausmaß von 30 Prozent auf die Arbeitszeitverkürzung angerechnet, ausgenommen davon sind jene Pausen, die aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen zu bezahlen sind und solche, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vom Arbeitsinspektorat angeordnet werden. Das gilt nicht für Arbeitnehmer, die bei der Flaschen-, Fass- oder Dosenabfüllung beschäftigt sind.

IV. Geltungsbeginn – Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Juli 1992 in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden (z. B. Beginn des nächsten Schichtturnus).
2. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.
3. Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Kollektivvertrages für Angestellte des Gewerbes und die Anhänge, soweit sie nicht durch einen Kollektivvertrag abgeändert bzw. ergänzt werden, aufrecht.

Gehaltstabelle ab 1.1.2023 zum Kollektivvertrag

Die Gehaltstabelle gilt nicht für die Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe.

Mindestgrundgehälter*)

*) *Siehe auch Übergangsbestimmungen.*

Verwendungsgruppe I**)

Tätigkeitsmerkmale:

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

z. B.: Kaufmännische, administrative und technische;

EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten).

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt in Euro |
|------------------------------------|--|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 1.694,43 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 1.694,43 |
| nach 4 Verwendungsgruppenjahren | 1.747,76 |
| nach 6 Verwendungsgruppenjahren | 1.855,11 |
| nach 8 Verwendungsgruppenjahren | 1.962,40 |
| nach 10 Verwendungsgruppenjahren | 2.069,74 |
| nach 12 Verwendungsgruppenjahren | 2.161,72 |
| nach 15 Verwendungsgruppenjahren | 2.330,37 |

**] In der VerwGr. I gilt ab 1.1.2012 folgende Regelung:

Für neu begründete Dienstverhältnisse ab 1.1.2012 beträgt die Verweildauer in der Verwendungsgruppe I maximal 3 Jahre. Danach hat eine Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gemäß § 17 Abs. (6) zu erfolgen.

Für bereits bestehende Dienstverhältnisse in der Verwendungsgruppe I erfolgt ab 1.1.2015 eine Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gemäß § 17 Abs. (6).

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z. B.: Schreibkräfte,

FakturistIn mit einfacher Verrechnung,

TelefonistIn und Angestellte in Call- und Servicecentern mit einfacher Auskunftserteilung,

qualifizierte, kaufmännische und administrative Hilfskräfte,

InkassantIn ohne facheinschlägige Berufsausbildung,

VerkäuferIn im Detailgeschäft,

EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten.

Technische Angestellte:

z. B.: qualifizierte technische Hilfskräfte, Technische ZeichnerIn (CAD) im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale.

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt in Euro |
|------------------------------------|--|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 1.763,83 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 1.874,05 |
| nach 4 Verwendungsgruppenjahren | 1.990,79 |
| nach 6 Verwendungsgruppenjahren | 2.113,04 |

| | |
|----------------------------------|----------|
| nach 8 Verwendungsgruppenjahren | 2.235,28 |
| nach 10 Verwendungsgruppenjahren | 2.357,54 |
| nach 12 Verwendungsgruppenjahren | 2.462,31 |
| nach 15 Verwendungsgruppenjahren | 2.654,38 |

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z. B.: Bürokräfte mit Korrespondenzfähigkeit,

Bürokräfte in Buchhaltung,

Bürokräfte mit einfacher Fremdsprachentätigkeit,

SekretärIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Angestellte im Büro, Lager und Versand mit facheinschlägiger Berufsausbildung,

SachbearbeiterIn mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbständige Tätigkeiten in der Datenerfassung,

VerkäuferIn mit Fachkenntnissen oder Fremdsprachenkenntnissen,

diplomiertes Krankenpflegepersonal,

VertreterIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

ProgrammiererIn,

FakturistIn,

TelefonistIn und Angestellte in Call- und Servicecentern mit qualifizierter Auskunftserteilung.

Technische Angestellte:

z. B.: TechnikerIn mit besonderen Fachkenntnissen während der branchenspezifischen Einarbeitungszeit,

technische ZeichnerIn (CAD) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, TechnikerIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt in Euro |
|------------------------------------|--|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 2.175,56 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 2.327,86 |
| nach 4 Verwendungsgruppenjahren | 2.480,14 |
| nach 6 Verwendungsgruppenjahren | 2.632,45 |
| nach 8 Verwendungsgruppenjahren | 2.781,99 |
| nach 10 Verwendungsgruppenjahren | 2.934,13 |
| nach 12 Verwendungsgruppenjahren | 3.064,53 |
| nach 15 Verwendungsgruppenjahren | 3.303,60 |

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z. B.: SachbearbeiterIn mit Führungsaufgaben,

SachbearbeiterIn mit fremdsprachlicher Korrespondenz,

SekretärIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
 AssistentIn,
 SchulungsleiterIn,
 TrainerIn,
 LogistikerIn,
 Bürokräfte mit qualifizierter Korrespondenz,
 Bürokräfte mit qualifizierter Fremdsprachentätigkeit,
 selbständige BuchhalterInnen,
 VersandleiterIn,
 AnalytikerIn,
 VertreterIn,
 VerkäuferIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
 selbständige FilialeiterInnen,
 HauptmagazineurIn,
 Angestellte, die regelmäßig (z.B. im Organisationsablauf vorgesehen oder rund ein Drittel der Normalarbeitszeit) die Angestellten der
 Verwendungsgruppe V vertreten.

Technische Angestellte:

z. B.: Konstrukteure mit CAD,
 TechnikerIn im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale,
 technische EinkäuferIn,
 selbständige ArbeitsvorbereiterIn,
 selbständige Ablauf-(Termin-) PlanerIn,
 selbständige MaterialprüferIn mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung,
 selbständige Vor- und Nachkalkulanten,
 EntwicklungstechnikerIn,
 Sicherheitsfachkräfte.

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt in Euro |
|------------------------------------|---|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 2.710,07 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 2.899,76 |
| nach 4 Verwendungsgruppenjahren | 3.089,47 |
| nach 6 Verwendungsgruppenjahren | 3.279,17 |
| nach 8 Verwendungsgruppenjahren | 3.468,87 |
| nach 10 Verwendungsgruppenjahren | 3.658,60 |
| nach 12 Verwendungsgruppenjahren | 3.821,19 |
| nach 15 Verwendungsgruppenjahren | 4.119,30 |

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z. B.: BilanzbuchhalterIn,
 LeiterIn des Personalbüros,
 Angestellte, die regelmäßig - wie im Organisationsablauf vorgesehen - die Angestellten der Verwendungsgruppe VI vertreten,
 EinkäuferIn, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (z. B. Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation

im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,

Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw. dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikationen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert, LeiterIn der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung,

ProgrammiererIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z.B. Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer), AnalytikerIn, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- oder Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,

Betriebsärzte.

Technische Angestellte:

z. B.: Leitende KonstrukteurIn,

leitende BetriebsingenieurIn,

Angestellte mit Controllingaufgaben,

Beschäftigte in Forschung und Entwicklung im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

regionale KundendienstleiterIn,

VertreterIn mit besonderen technischen Kenntnissen,

technische EinkäuferIn mit besonderen Fachkenntnissen,

Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt in Euro |
|------------------------------------|--|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 3.379,36 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 3.615,89 |
| nach 4 Verwendungsgruppenjahren | 3.852,45 |
| nach 6 Verwendungsgruppenjahren | 4.089,00 |
| nach 8 Verwendungsgruppenjahren | 4.325,56 |
| nach 10 Verwendungsgruppenjahren | 4.562,14 |
| nach 12 Verwendungsgruppenjahren | 4.764,86 |
| nach 15 Verwendungsgruppenjahren | 5.136,59 |

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

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

z. B.: ProkuristIn (soweit sie eingestuft wurden),

BetriebsleiterIn in Großbetrieben,

ChefingenieurIn in Großbetrieben,

ChefkonstrukteurIn in Großbetrieben,

LeiterIn des Controllings in Großbetrieben,

LeiterIn in Forschung und Entwicklung in Großbetrieben,

KundendienstleiterIn in Großbetrieben,

leitende ChemikerIn in Großbetrieben,

LeiterIn der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt in Euro |
|------------------------------------|--|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 4.726,67 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 5.317,48 |
| nach 5 Verwendungsgruppenjahren | 5.908,34 |

Meistergruppen

Verwendungsgruppe MI

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt in Euro |
|------------------------------------|--|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 2.089,22 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 2.089,22 |
| nach 4 Verwendungsgruppenjahren | 2.225,92 |
| nach 6 Verwendungsgruppenjahren | 2.362,60 |
| nach 8 Verwendungsgruppenjahren | 2.499,26 |
| nach 10 Verwendungsgruppenjahren | 2.635,97 |
| nach 12 Verwendungsgruppenjahren | 2.753,09 |
| nach 15 Verwendungsgruppenjahren | 2.967,88 |

Verwendungsgruppe MII

Meister

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

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

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

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder private Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen.

Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen.

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt ohne abgeschlossener Fachschule in Euro |
|------------------------------------|--|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 2.666,34 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 2.666,34 |
| nach 4 Verwendungsgruppenjahren | 2.840,75 |
| nach 6 Verwendungsgruppenjahren | 3.015,21 |
| nach 8 Verwendungsgruppenjahren | 3.189,63 |
| nach 10 Verwendungsgruppenjahren | 3.364,07 |
| nach 12 Verwendungsgruppenjahren | 3.513,60 |
| nach 15 Verwendungsgruppenjahren | 3.787,72 |

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt mit abgeschlossener Fachschule in Euro |
|------------------------------------|---|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 2.792,26 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 2.792,26 |
| nach 4 Verwendungsgruppenjahren | 2.974,92 |
| nach 6 Verwendungsgruppenjahren | 3.157,57 |
| nach 8 Verwendungsgruppenjahren | 3.340,21 |
| nach 10 Verwendungsgruppenjahren | 3.522,89 |
| nach 12 Verwendungsgruppenjahren | 3.679,46 |
| nach 15 Verwendungsgruppenjahren | 3.966,57 |

Verwendungsgruppe MIII

Obermeister

| Verwendungsgruppenjahr | monatliches Mindestgrundgehalt in Euro |
|------------------------------------|--|
| im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr | 3.054,37 |
| nach 2 Verwendungsgruppenjahren | 3.054,37 |
| nach 4 Verwendungsgruppenjahren | 3.254,20 |
| nach 6 Verwendungsgruppenjahren | 3.454,01 |
| nach 8 Verwendungsgruppenjahren | 3.653,85 |
| nach 10 Verwendungsgruppenjahren | 3.853,66 |
| nach 12 Verwendungsgruppenjahren | 4.024,92 |
| nach 15 Verwendungsgruppenjahren | 4.338,94 |

Lehrlinge

Die monatlichen Lehrlingseinkommen betragen

| Lehrjahr | Euro |
|----------------|----------|
| im 1. Lehrjahr | 700,00 |
| im 2. Lehrjahr | 920,00 |
| im 3. Lehrjahr | 1.090,00 |
| im 4. Lehrjahr | 1.450,00 |

Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I - V und MI - MIII:

Für Angestellte, die am 1.1.2004 mindestens die Stufe "nach 12 VwGr.J" erreicht haben, gilt, solange das Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber aufrecht bleibt, anstelle der Stufe "nach 15 VwGr.J" folgendes:

Wird nach dem 31.12.2004 die (bisherige) Stufe "nach 18 VwGr.J" erreicht, erhöht sich der jeweilige monatliche KV-Mindestgrundgehalt "nach 12 VwGr.J"

in VwGr. I u. II um € 180,-

in VwGr.III u. MI um € 200,-

in VwGr. IV, MII u. MIII um € 220,-

in VwGr. V um € 240,-

Erreicht der durch die Übergangsbestimmungen festgelegte Grundgehalt nicht den in der jeweiligen Gehaltstabelle ausgewiesenen Grundgehalt, so ist jedenfalls der Gehalt laut aktueller Gehaltstabelle anzuwenden.

Für den Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der Gewerblichen Dienstleister gilt zusätzlich folgendes:

Verwendungsgruppe II

PflegehelferIn

ZahnarztassistentIn

Verwendungsgruppe III

PflegehelferIn

ZahnarztassistentIn

Hebamme

TherapeutIn

DiätassistentIn

ErnährungsberaterIn

MTA/F

DGKS/P

Verwendungsgruppe IV

Hebamme

TherapeutIn

DiätassistentIn

ErnährungsberaterIn

MTA/F

DGKS/P: leitendes Personal

Verwendungsgruppe V

DGKS/P: PflegedirektorIn

Als Geltungstermin wird das Inkrafttreten der Novelle zum Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GUKG), am 6. Juli 2005, das die Überlassung von Arbeitnehmern in diese Einrichtungen regeln soll, vereinbart.

Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

Wien, am 5.12.2022

Wirtschaftskammer Österreich

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Bundesinnungsmeister:

Ing. M. Greiner

Geschäftsführer:

Mag. F.St. Huemer

Bundesinnung der Berufsfotografen

Bundesinnungsmeister:

Mst. H. Mitteregger

Geschäftsführer:

Mag. J. Wild

Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal, Fassaden- und Gebäudereiniger

Bundesinnungsmeister:

KommR Prof. Mag.

DDr. G. Reisinger

Geschäftsführer:

Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Bundesinnungsmeister:

Mst. W. Stackler

Geschäftsführer:

Mag. F.St. Huemer

Bundesinnung der Friseure

Bundesinnungsmeister:

KommR W. Eder

Geschäftsführer:

Mag. J. Wild

Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure

Bundesinnungsmeister:

KommR Mag. D. Zeibig

Geschäftsführer:

Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Gärtner und Floristen

Bundesinnungsmeister:

Akfm Mst. David Hertl

Geschäftsführer:

DI A. Lorencz

Bundesinnung der Gesundheitsberufe

Bundesinnungsmeister:

KommR Mag. J. Riegler

Geschäftsführer:

Mag. (FH) D. Jank

Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker

Bundesinnungsmeisterstellverteter:

Mst. A.F.A. Höller

Geschäftsführer:

Mag. F.St. Huemer

Bundesinnung Holzbau

Bundesinnungsmeister:

KommR S.E.Fritz

Geschäftsführer:

Mag. F.St. Huemer

Bundesinnung der Fahrzeugtechnik

Bundesinnungsmeister:

KommR J. Harb

Geschäftsführer:

DI Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Kunsthandwerke

Bundesinnungsmeister:

KommR Mst. W. Hufnagl

Geschäftsführer:

Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe

Bundesinnungsmeister:

KommR W. Mandl

Geschäftsführer:

DI A. Lorencz

Bundesinnung der Maler und Tapezierer

Bundesinnungsmeister:

KommR E. Wielan

Geschäftsführer:

Mag. F.St. Huemer

Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik

Bundesinnungsmeister:

KommR Mst. Ch. Schnöll

Geschäftsführer:

Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Rauchfangkehrer und der Bestatter

Bundesinnungsmeister:

Mst. Ch. Plesar, MSc

Geschäftsführer:

Mag. J. Wild

Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter

Bundesinnungsmeister:

KommR G. Spitzbart

Geschäftsführer:

Mag. (FH) D. Jank

Fachverband der gewerblichen Dienstleister

Fachverbandsobmann:

M. Kleemann

Geschäftsführer:

Mag T. Kirchner

Fachverband Personenberatung und Personenbetreuung

Fachverbandsobmann:

A. Herz. MSc

Geschäftsführer:

Mag. J. Wild

Fachverband der persönlichen Dienstleister

Fachverbandsobmann:

M. Stingeder

Geschäftsführer:

Mag T. Kirchner

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft GPA

Vorsitzende

B. Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer

K. Dürtscher

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Wirtschaftsbereichvorsitzender

N. Schwab

Wirtschaftsbereichssekretär

Mag. A. Steinhäuser

Verhandlungsleiter

St. Fechter

Hinweis:

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben auf dieser Internetseite sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages oder des Verfassers ist ausgeschlossen.