

Kollektivvertrag Sägeindustrie, Angestellte, gültig ab 1.5.2018

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreich

2018 Kollektivvertrag für die Angestellten in der Sägeindustrie

Textausgabe mit den eingearbeiteten Kollektivvertragsänderungen seit 1995.

In dieser Kollektivvertragstext-Ausgabe sind die seit 1994 geänderten Regelungen eingearbeitet. Es handelt sich nicht um eine formal hinterlegte Fassung, sondern um eine Zusammenstellung der in Geltung befindlichen KV-Bestimmungen für eine bessere Übersicht in der Praxis. Der Kollektivvertrag "Reisekostenregelung für Auslandsdienstreisen" wird neu hinterlegt.

Inhaltsverzeichnis

[§ 1. Vertragsschließende](#)

[§ 2. Geltungsbereich](#)

[§ 3 Geltungsdauer](#)

[§ 4 Normalarbeitszeit](#)

[§ 4a. Mehrarbeit](#)

[§ 4b. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit](#)

[§ 4c. Altersteilzeit](#)

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

[§ 6 Nachtarbeit](#)

[§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung](#)

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

[§ 9. Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen](#)

[§ 9a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG \(Allgemeines Sozialversicherungsgesetz\)](#)

[§ 9b. Anrechnung des Karenzurlaubes \(§ 15 MSchG \(Mutterschutzgesetz\) bzw. § 2 EKUG \(Eltern-Karenzurlaubsgesetz\)\) und Abfertigung nach Entbindung \(§ 23a AngG \(Angestelltengesetz\)\)](#)

[§ 9c. Anrechnung von Arbeitervordienstzeiten](#)

[§ 9d. Wechsel ins System "Abfertigung Neu"](#)

[§ 9e. Beiträge zur Betrieblichen Altersvorsorge \(§ 26 Z 7 EStG \(Einkommensteuergesetz\)\)](#)

§ 10 Gehaltszahlungen im Todesfall

§ 10a. Berücksichtigung von Arbeitervordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

§ 12. 14. Monatsgehalt

§ 12 a. Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte

§ 12b. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

§ 12c. Urlaubsentgelt

§ 13. Behaltspflicht

§ 13a. Befristetes Dienstverhältnis

§ 14. Diensterfindungen

§ 14a. Verbesserungsvorschläge

§ 14b. Ausbildungskosten

§ 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

§ 15a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter

§ 16. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

§ 17. Bezüge der Aufsichtsorgane

§ 18. Lehrlingsentschädigung

§ 18a. Praktikanten

§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter

§ 19a. Telearbeit

§ 19b. Brille, für Bildschirmarbeit

§ 19c. Dienstjubiläen

§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

§ 21 Einstellungsbeschränkungen

§ 22. Fachverbandsverhandlungen

§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

Erläuterungen

Anmerkung 1 zu § 5 Abs. 6

Anmerkung 2 zu § 7

Anmerkung 3 zu § 10 Abs. 4

Anmerkung 4 zu § 10a

Anmerkung 5 zu § 12a Abs. 3

Anmerkung 6 zu § 15 Abs. 2 RKV (Rahmenkollektivvertrag)

Empfehlung betreffend Dienstjubiläum

Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit

Anhang I. Kollektivvertrag 1. Mai 2018

Anhang II.

- Zusatzkollektivvertrag Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen
- Kollektivvertragreisekostenregelung für Auslandsdienstreisen

Anhang III. Reiseaufwandsentschädigung in Euro

Anhang IV. Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrags

Anhang V. Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz

Anhang VI. Gemeinsame Erklärung zur Aus- und Weiterbildung

Anhang VII. Gemeinsame Erklärung zu All-Inclusive Verträgen

Rahmen-Kollektivvertrag für Angestellte in der Sägeindustrie gültig ab 1.5.2018 (pdf)

§ 1. Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Holzverarbeitenden Industrie und der Sägeindustrie*]

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

**) ab 2001 Fachverband Holzindustrie*

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

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

[2016] b) für Pflichtpraktikanten und Volontäre; Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18 a.

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden;

c) für Filialleiter und Filialleiterinnen, Kassiere und Kassierinnen in Selbstbedienungsläden sowie sonstige Verkaufsangestellte der Molkereien.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. November 1991 in Kraft.

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum vom 1. November 1984 bis 31. Oktober 1991 zwischen den abschlussberechtigten Partnern vereinbart wurden.

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

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 19 Abs. 4) und Vereinbarungen, die gemäß § 22 Abs. 1 lit. d und e getroffen worden sind, können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Die Bestimmungen über die Höhe der Lehrlingsentschädigungen für Lehrlinge (§18) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(6) Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne der Abs. 3 und 5 ist unternehmerseits die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, zuständig. Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne des Abs. 4 sind unternehmerseits die einzelnen Fachverbände zuständig.

(7) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 Normalarbeitszeit*)

**) In der für die Sägeindustrie geltenden Fassung, mit Arbeitszeitverkürzung ab 1. Jänner 1996.*

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die Arbeiter(innen) über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

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

(2a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von sieben Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 4a nicht übersteigen, bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden. Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs. 3 unberührt.

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung bzw. wenn kein Betriebsrat besteht durch Einzelvereinbarung, kann dieser Zeitraum bis zu 13 Monate erstreckt werden. Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertagen und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG (Arbeitszeitgesetz) nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (das heißt, keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich).

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen, soweit nicht seinerzeit ausdrücklich Mehrarbeit im Sinne von § 4a angeordnet wurde. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

(4) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs. 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 42 Stunden nicht überschreiten und 34 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Die Bandbreitenobergrenze ist mit 31.12.1997 befristet, ab 1. Jänner 1998 gilt eine Bandbreitenobergrenze von 40 Stunden. Für die Angestellten im Verwaltungsbereich beträgt die Bandbreitenobergrenze ab 1.1.1996 40 Stunden.

Ein Unterschreiten der Untergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich gemäß § 4 Abs. 3 dieses Kollektivvertrages in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird. Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Falle des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen entfallen.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarungen, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich und mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist in Betrieben gemäß § 40 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) nur mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Erfolgt binnen zwei Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens zwei Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 3 erfolgt.

Ist mit Ablauf des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (1 Jahr) die 38,5-Stunden-Woche nicht erreicht, kann auch im folgenden Monat (13. Monat) der Ausgleich erfolgen.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgelteile (z. B. Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

Der Zeitausgleich hat innerhalb des Durchrechnungszeitraumes bzw. eines Ausgleichszeitraumes zu erfolgen. Dafür gelten die Bestimmungen des Absatzes 3 sinngemäß. Jedoch darf der Ausgleichszeitraum unter Einrechnung des Durchrechnungszeitraumes insgesamt 13 Monate nicht überschreiten. Die Vereinbarungen müssen beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

[5] Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.

Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung, und dort wo kein Betriebsrat besteht durch Einzelvereinbarung, kann dieser Zeitraum bis zu 13 Monate ausgedehnt werden.

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

In Schichtbetrieben kann für den Zeitraum der Geltungsdauer der Zuschlagsfreiheit der Mehrarbeit, also bis zum 31. Dezember 1997, durch Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass ein Anspruch auf Zeitausgleich, dessen Verbrauch in Form von Freischichten nicht möglich ist, finanziell im Verhältnis 1:1 abgegolten wird.

Die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz (NSchG (Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz)) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleichbleibendem Schichtsystem (z. B. 3-Schicht-Betrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

[6] Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

[7] In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs. 1 bis 5 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs. 6 in Frage kommen, gilt für neueingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeweiht wird.

[8] Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

[2014] [9] Der 24. Dezember ist arbeitsfrei und am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Gilt für die Arbeiter eines Betriebes am 31. Dezember kein solcher Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den Arbeitern notwendig ist, am 31. Dezember die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

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

Im Sinne des § 11 Abs. 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

[1997] (11) Im Sinne des § 4b Abs. 4 AZG (Arbeitszeitgesetz) darf die tägliche Normalarbeitszeit bei Gleitzeit bis zu 10 Stunden betragen. Diese Bestimmung gilt ab 1. Mai 1997. Diese Regelung ist vorläufig mit 31. März 1999 befristet.*]

*) *Ist nicht verlängert worden*

§ 4a. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit. Für die Mehrarbeit gebührt ab 1. Jänner 1998 ein Zuschlag von 50 %. In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20 Uhr bis 22 Uhr möglich, für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %; eine allfällige Schichtzulage entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 31. Dezember 1997.

Mehrarbeit wird nicht auf das erlaubte Überstundenausmaß angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 5. Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als neunstündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz und in den Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 42 Stunden, ab 1. Jänner 1998 von 41,5 Stunden nicht überschritten werden. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

[2002] § 4b. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Die folgende Regelung gilt für Angestellte deren Tätigkeit in direktem Zusammenhang mit der Produktion steht. Voraussetzung für die Möglichkeit der Anwendung nachstehender Bestimmungen ist eine Vereinbarung im korrespondierenden Arbeiterbereich.

(2) In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 4 von 38,5 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich. Im Sinne des § 11 Abs. 2 a Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig [siehe auch § 4 Abs. 10 (2. Absatz)].

(2a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung bzw., wenn kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung der Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 die Ausfallstage einschließenden Wochen geregelt werden.

Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit im Sinne des § 4b Absatz 9 um höchstens 3 Stunden pro Woche verlängert werden. Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierten Einarbeitungsstunden die entsprechende Überstundenvergütung. Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelungen des § 4b unberührt.

(3) Verteilung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes und einer Bandbreite

3.1 Durchrechnungszeitraum

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von längstens 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38,5 Stunden nicht überschreitet.

3.2 Bandbreite

[2010] [2012] 3.2.1 Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit kann innerhalb einer Bandbreite von 35 bis 45 Stunden erfolgen. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten.

3.2.2 Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 90 Zeitausgleichstunden nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden. Für diese Zeitausgleichstunden gebührt ein Zeitzuschlag. Dieser Zeitzuschlag beträgt für die

ersten 60 erworbenen Zeitausgleichstunden 15 % pro Stunde und für die restlichen 30 erworbenen Zeitausgleichstunden 20 % pro Stunde.

Mit Ausnahme bei befristeten Arbeitsverhältnissen, bei Arbeitskräfteüberlassung und bei Schichtarbeit kann anstelle des Zeitzuschlages in dieser Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat in den schriftlichen Einzelvereinbarungen vereinbart werden, dass der Zuschlag in Entgelt gebührt.

Grundlage für die Berechnung des Zuschlages bildet die Normalarbeitsstunde gemäß § 5 Abs.2.

3.2.3 Ist das Maximum von 90 Zeitausgleichstunden – ohne Berücksichtigung der Zeitzuschläge – im Sinne des Absatzes 3.2.2 erster Satz innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes erreicht, ist ein weiterer Erwerb solcher Zeitausgleichstunden – auch in weiteren Durchrechnungszeiträumen innerhalb dieser 52 Wochen – nicht zulässig.

[2010] 3.2.4 Ist der Zeitausgleich zur Herbeiführung der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes nicht möglich, so kann ein positiver Stundensaldo in die nächsten zwei Gehaltsabrechnungsperioden vorgetragen werden; durch Betriebsvereinbarung kann dies auf insgesamt sechs Monate verlängert werden. Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben, einschließlich jener die aus den Zeitzuschlägen entstanden sind, wie Überstunden mit 50 % abzugelten.

3.2.5 Ein Unterschreiten der Untergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich gemäß Absatz 6 in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird.

Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Fall des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz in Verbindung mit Absatz 2a und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen entfallen.

Jedoch darf auch in diesem Fall die so festgelegte Normalarbeitszeit 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten, ausgenommen sind davon Regelungen mit teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als 3 Schichten gemäß Absatz 7, 4. Absatz.

3.3 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

3.3.1 Ein Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzulegen.

3.3.2 Ein Durchrechnungszeitraum von über 13 Wochen bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner festzulegen. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Betriebsvereinbarung den einschlägigen Rechtsvorschriften (AZG (Arbeitszeitgesetz) und Kollektivvertrag) entspricht.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist ein solcher Durchrechnungszeitraum schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Diese schriftliche Vereinbarung bedarf für Angestellte in Betrieben gemäß § 40 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) der Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Vereinbarung den einschlägigen Rechtsvorschriften (AZG (Arbeitszeitgesetz) und Kollektivvertrag) entspricht.

3.3.3 Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des Durchrechnungszeitraumes Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel geleistete Arbeit Entlohnung wie bei Überstunden mit 50 % Zuschlag, in den anderen Fällen der Stundenverdienst. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Die aus Zeitzuschlägen erworbenen Zeitguthaben sind wie Überstunden mit 50 % abzugelten.

(4) Beibehaltung der Betriebslaufzeit und Einarbeiten nach Kollektivvertrag (ohne Bandbreite im Durchrechnungszeitraum)

4.1 Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 4 des Kollektivvertrages. Absatz 2 a bleibt zusätzlich anwendbar.

4.2 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig. Die Vereinbarung muss beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

(5) Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit in der Bandbreite

5.1 Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit gemäß Absatz 3 kann die durchschnittliche Normalarbeitszeit zur Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden im Durchrechnungszeitraum ausgedehnt werden. Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum zur durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes auszugleichen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 4 des Kollektivvertrages.

5.2 Ausgleichszeitraum und Mitbestimmung

Dieser Ausgleichszeitraum beträgt 13 Wochen ab Ende des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes und kann mittels Betriebsvereinbarung bzw. schriftlicher Einzelvereinbarung verlängert werden. Der Ausgleichszeitraum darf unter Einrechnung des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes insgesamt 52 Wochen (1 Jahr) nicht überschreiten. Die Vereinbarungen müssen beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

(6) Zeitausgleich

Ist nach den Absätzen 4 und 5 die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen, gelten folgende Bestimmungen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach den Ziffern 4 und 5 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.

Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG (Arbeitszeitgesetz) nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 3 für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d. h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich); dies gilt nicht für eine Arbeitszeitverteilung in der Bandbreite (Absatz 3 bis 5).

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu werten und zu bezahlen, soweit nicht seinerzeit ausdrücklich Mehrarbeit im Sinne von Absatz 7 angeordnet wurde. Dasselbe gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

[2014] (7) Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen. Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Durch Einarbeiten darf eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden.

Die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleichbleibendem Schichtsystem (z. B. 3-Schicht-Betrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

Gemäß § 4a Abs. 4 AZG (Arbeitszeitgesetz) kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als drei Schichten bis zu 56 Stunden betragen.

(8) Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzu teilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehest möglich zu treffen.

(9) Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der

Ziffern 3 bis 5 und 7. Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG (Arbeitszeitgesetz) und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41,5 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 (2) AZG (Arbeitszeitgesetz). Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20.00 bis 22.00 Uhr möglich; für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %; eine allfällige Schichtzulage entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Juni 1995.

§ 4c. Altersteilzeit

[2005] (1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AVVG (Arbeitslosenversicherungsgesetz) oder § 37b AMSG (Arbeitsmarktservicegesetz) (idF BGBL. (Bundesgesetzblatt) I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.5.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.8.2001 vereinbaren.

[2005] (2a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.4.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen (gilt nicht für die Berufsgruppe der Sägeindustrie).

f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

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

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG (Arbeitszeitgesetz) vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z. B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4b aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

(1a) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 5 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird.

(2) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die Vergütung für die Mehrarbeit ist 1/143 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

(3) 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 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

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

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 Prozent. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die Arbeiter(innen) des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die Arbeiter vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/143 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100%.*]

**) Siehe Anmerkung 1*

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 Abs. 9 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 Prozent ohne Grundvergütung.*]

Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs. 9 zweiter Satz nach der für die Arbeiterinnen geltenden Regelung richtet, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 Prozent ohne Grundvergütung.*]

Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 Prozent Zuschlag.*]

**) Siehe § 4 Abs. 9 seit 2014: Der 24. Dezember ist arbeitsfrei und am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden.*

(8) Wird der Angestellte nach Verlassen der Stelle seiner Tätigkeit (Betrieb) zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

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

(10) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben ebenfalls unberührt.

(11) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge

Regelungen sowohl nach Abs. 2 als auch nach Abs. 10 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neueingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

[12] Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

[1996] [13] Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Im Fall einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgt.

§ 6 Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw. in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.

§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

[1] Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung **3 Tage**
 - b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes **2 Tage**
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin **1 Tag**
 - d) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern **1 Tag**
 - e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) **3 Tage**
 - f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte **3 Tage**
 - g) beim Tod eines Elternteiles **3 Tage**
 - h) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte **3 Tage**
 - i) beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern, [2013] Eltern von LebensgefährtInnen, wenn die Lebensgemeinschaft bereits länger als sechs Monate bestanden hat und die Partner im gemeinsamen Haushalt leben **1 Tag**.
- [2] In den Fällen des Abs. 1 lit. a bis c ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.
- [3] Im Falle des Abs. 1 lit. d gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag des Angestellten fällt.
- [4] Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Dienstnehmer im Falle der lit. i keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. e bis h sind dem Dienstnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.
- [5] Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit. e, f und i genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstmaß eines weiteren Tages.*]

*) Siehe Anmerkung 2

[2011] [6] Lehrlinge erhalten für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B einen Arbeitstag bezahlte Freizeit gewährt.

[2013] [7] Sofern Berufsreifeprüfungstermine (Nachmatura) auf einen Arbeitstag fallen, sind diese unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei.

§ 8. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule beziehungsweise 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.

(2) Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

[2000] (3) Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG (Studienberechtigungsgesetz) – BGBl. (Bundesgesetzblatt) 1985/292 idgF.) ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu 2 Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

[1996] (4) HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 6 ff., Ingenieurgesetz, in der Fassung des BGBl. (Bundesgesetzblatt) 512/94, sich bei gegebenem betrieblichem Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

§ 9. Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen

(1) Hinsichtlich der Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen gelten die Bestimmungen des § 23a Abs. 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen: Anstelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Bei Ermittlung der Voraussetzung einer fünf- bzw. zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende Arbeiterdienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes auf Grund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

(4) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

§ 9a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG

(1) Über die Bestimmungen des Angestelltengesetzes hinaus besteht der Anspruch auf Abfertigung auch für jene Fälle, in denen Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23a Abs. 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens 5jährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5jährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende Arbeiterdienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer 10jährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der Dienstgeber auf Grund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung auf Grund des § 20 Abs. 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionzuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese

Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes auf Grund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

§ 9b. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)

[2017] (1) Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz), EKUG (Eltern-Karenzurlaubsgesetz) oder VKG (Väter-Karenzgesetz) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet (gilt für alle Elternkarenzen, die bis zum 1.5.2017 enden).

[2017] Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23 a Abs. 3 AngG (Angestelltengesetz) werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet (gilt für alle Elternkarenzen, die bis zum 1.5.2017 enden).

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1.4.2001. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31.3.2001 geltenden Fassung des § 9 b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

[2017] Elternkarenzen, die nach dem 1.5.2017 enden, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche zur Gänze angerechnet (dies gilt auch für Dienstjubiläen gemäß § 19c).

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

[2005] (2) Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gemäß § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG (Angestelltengesetz), kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gemäß § 23a Abs. 3 und 4 AngG (Angestelltengesetz), sofern nicht das BMVG (Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz) Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 30.11.2005 enden.

§ 9c. Anrechnung von Arbeitervordienstzeiten

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches gemäß § 8 Abs. 1 und 2 Angestelltengesetz bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

§ 9d. Wechsel ins System "Abfertigung Neu"

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

[2005] Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz) unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz) nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

[2015] § 9e. Beiträge zur Betrieblichen Altersvorsorge (§ 26 Z 7 EStG)

(1) Gemäß § 26 Z 7 EStG (Einkommenssteuergesetz) (lohngestaltende Vorschrift) können Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern Beiträge

für Arbeitnehmer zur Betrieblichen Altersvorsorge anstelle eines Teiles des bisher gezahlten Gehalts oder der Gehaltserhöhungen, auf die jeweils Anspruch besteht, leisten.

(2) In diesem Zusammenhang ist sicherzustellen, dass die in diesem Kollektivvertrag bzw. im Anhang zu diesem Kollektivvertrag festgelegten Mindestgehälter (inkl. der jährlichen KV (Kollektivvertrag)-Erhöhungen) jedenfalls zur Auszahlung gelangen müssen. Beitragsleistungen infolge von Gehaltsumwandlungen oder Gehaltserhöhungen sind für den Anwartschaftsberechtigten sofort unverfallbar zu stellen.

(3) In Betrieben mit Betriebsrat ist nach § 97 Abs. 1 Z 18a oder Z 18b ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Diese Betriebsvereinbarung ersetzt nicht die Zustimmung des Arbeitnehmers. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Beitrag durch eine schriftliche Einzelvereinbarung festgelegt werden.

§ 10 Gehaltszahlungen im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen. Hatte der Angestellte im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs. 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehaltes zu leisten.

(3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs. 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 5 oder 6, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.*]

*) Siehe Anmerkung 3

[2013] (5) Sind unter den gesetzlichen Erben Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Feriapraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

[2007] (6) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs. 5 zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

§ 10a. Berücksichtigung von Arbeitervordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

Für die Berücksichtigung von Zeiten als Arbeiter oder Lehrling beim selben Dienstgeber gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes vom 23.2.1979, BGBL. (Bundesgesetzblatt) Nr. 107/79, sowie die darin enthaltene Abänderung des Angestelltengesetzes.

Der § 10a in der bis zum 31.10.1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch auf Grund §§ 9, 9a und 9b Abs. 2 dieses Kollektivvertrages zusteht oder die Anwendung des § 10a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die Arbeiter zu einem günstigeren Ergebnis führt.*]

*) Siehe Anmerkung 4

§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Monatsgrundgehalt vereinbart ist,

gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des jeweiligen Novembermindstgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 16 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar. Diese Fassung gilt ab 1.7.1992 für jene Fälle, in denen das Dienstverhältnis nicht vor dem 31.12.1992 endet.*]

**] Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.*

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

§ 12. 14. Monatsgehalt

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal im Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und die 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gem. § 16 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar. Diese Fassung gilt ab 1.1.1993.*]

**] Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss (14. Gehalt) in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.*

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen.

Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs. 1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingsentschädigung) gebührenden Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

(4) Das 14. Monatsgehalt ist bei Antritt eines gesetzlichenurlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längerenurlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des erstenurlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehaltes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Angestellten an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(6) Soweit Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendungen leisten, können diese auf das nach obigen Bestimmungen zu gewährende 14. Monatsgehalt angerechnet werden.

(7) Auf der Produktion 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 im Sinne des Abs. 5.

§ 12 a. Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte

(Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes; Abfertigung bei Übertritt von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung.)

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass an Stelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs. 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) Für Angestellte im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw. der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem Angestellten innerhalb von 5*] Jahren vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

*) Bis 31. März 1990 3 Jahre.

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.*]

*) Siehe Anmerkung 5

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

Abs. 3 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. März 1990.

(4) Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

§ 12b. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

Gilt nicht für die Sägeindustrie.

§ 12c. Urlaubsentgelt

(1) 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 die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen.

Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstundendurchschnittes auszuscheiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (1. November 1981)*] in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die

Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw. 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz).

**) Für die Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Sägeindustrie gilt als Stichtag der 1. Jänner 1982 (laut KV (Kollektivvertrag)-Abschluss 3. Dezember 1981).*

§ 13. Behaltepflicht

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch sechs Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

(2) Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der Abs. 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskommission der gewerblichen Wirtschaft und der Landesexekutive der Gewerkschaft der Privatangestellten kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

§ 13a. Befristetes Dienstverhältnis

[1996] Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem (der) Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen. § 13a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.7.1996 beginnen.

§ 14. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbieten 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 Fall 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.

§ 14a. Verbesserungsvorschläge

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

§ 14b. Ausbildungskosten

[1996] Über Vereinbarungen betreffend die Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Aufforderung zu informieren.

[2010] Der Arbeitgeber hat die Kosten, die dem Arbeitnehmer für im betrieblichen Interesse absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsg, BGBL. (Bundesgesetzblatt) I, Nr. 153/2006, entstehen, zu tragen. Die Auswahl des konkreten Anbieters (Ausbildungseinheiten und ermächtigte Ausbildungsstätten) hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erfolgen. Die vom Arbeitnehmer aufgewendete Zeit für den Besuch von Ausbildungseinheiten gemäß § 19b Güterbeförderungsg, BGBL. (Bundesgesetzblatt) I, Nr. 153/2006, ist vom Arbeitgeber nicht zu bezahlen. Diese Zeit stellt keine Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne, sondern Freizeit des Arbeitnehmers dar. Die im ersten Satz geregelten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen stellen Ausbildungskosten im Sinne von § 2d AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) dar. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann über diese Ausbildungskosten unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) eine Rückerstattung vereinbart werden.

Diese Regelung tritt mit 1. Mai 2012 in Kraft.

§ 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 19 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Praxis- und Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekanntzugeben.*]

*) Siehe Anmerkung 6

(3) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

In jeder Verwendungsgruppe sind 18 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 10 Gehaltsstufen (9 Biennien), vorgesehen. In Verwendungsgruppe VI 8 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

(4) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

(5) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterIn 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. Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein Angestellter ab dem 1. Jänner 1971 (Holzverarbeitende Industrie: nach dem 1. März 1989) von der Verwendungsgruppe MI in die Verwendungsgruppe MII umgestuft wurde bzw. wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Abs. 9 nicht anzuwenden. Dieser Absatz gilt mit Ausnahme des zweiten Satzes auch für jene Meister, die bereits vor dem 1. Jänner 1971 ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

(6) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Unter den gleichen Voraussetzungen wird empfohlen, auch ausländische Vordienstzeiten als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen.

[2000] (6a) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten im Sinne der Absätze (4) und (9) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen (gilt für alle ab 1.5.2000 vorzunehmenden Einstufungen).

(7) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBL. (Bundesgesetzblatt) Nr. 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBL. (Bundesgesetzblatt) 679/1986, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind ab 1. Jänner 1992 nach Maßgabe des § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBL. (Bundesgesetzblatt) 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.

[2001] (8) Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gemäß §§ 15-15i MSchG (Mutterschutzgesetz) sowie 2-6 und 9 EKUG (Eltern-Karenzurlaubsgesetz) werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1.10.1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1.4.2001 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

[2012] Karenzurlaube, die am 1. Mai 2012 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 16 Monaten je Kind als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Karenzurlaube in Anspruch, werden dafür höchstens 16 Monate je Kind bzw. für Karenzurlaube, die bis zum 30.4.2012 enden höchstens zehn Monate insgesamt angerechnet. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.

(9) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei 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 10 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

(10) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(11) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat. Dem Angestellten gebührt aber jedenfalls das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe; eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht. Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung beziehungsweise durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

(11a) Die Bestimmungen des Absatzes 11 wurden durch Kollektivverträge über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe ergänzt.*]

*) Gilt nicht für die Sägeindustrie

(12) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Fall von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

§ 15a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch den für den jeweiligen Fachverbandsbereich geltenden Teiler für die Normalstunde 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.

§ 16. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstand-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Angestellten zustehenden Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Angestellten der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgrundgehaltes entspricht; ist dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende nachzuzahlen.

(2) Nicht anrechenbar sind Remunerationen, durch die die oben genannten Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar.

§ 17. 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 Arbeiterkategorien wie folgt übersteigen:

Aufseher um 15 %*]

Meister und Montageleiter um 20 %*]

Obermeister um 25 %*]

Der Bezug der Meister, Steiger, Montageleiter, Obermeister und Obersteiger muss mindestens den Akkordrichtsatz beziehungsweise Gedingerichtlohn der unterstellten Arbeiter erreichen.

*) In der für die Sägeindustrie geltenden Fassung

§ 18. Lehrlingsentschädigung

[2018] a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge beträgt ab 1. Mai 2018 im

	Tabelle I in €	Tabelle II in €*]
1. Lehrjahr	616,88	817,88
2. Lehrjahr	817,88	1.099,03
3. Lehrjahr	1.099,02	1.366,81

4. Lehrjahr	1.533,32	1.588,76
-------------	----------	----------

**) für Lehrverhältnisse die nach Vollendung des 18. Lebensjahres beginnen bzw. mit Reifeprüfung*

b) Zeiten, die auf Grund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, gelten als zurückgelegte Lehrzeit im Sinne obiger Einstufung (bei Anrechnung von zum Beispiel 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

c) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

[2017] Lehrlinge haben für die Dauer des Berufsschulbesuchs Anspruch auf die wöchentliche Erstattung der Heimfahrtkosten für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

[2005] d) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gemäß § 8 b Abs. 1 BAG (Berufsausbildungsgesetz) idF BGGBl. (Bundesgesetzblatt) I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gemäß § 8 b Abs. 2 BAG (Berufsausbildungsgesetz) idF BGGBl. (Bundesgesetzblatt) I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG (Berufsausbildungsgesetz)) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen.

§ 18 c gilt sinngemäß für ArbeitnehmerInnen, die eine integrative Berufsausbildung absolvieren.

[2010] e) Der Lehrling ist verpflichtet, den "Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit" (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG (Berufsausbildungsgesetz) vom 2.4.2009) zu absolvieren. Bei positiver Bewertung, erhält er eine einmalige Prämie in Höhe von 300 Euro. Die Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung, fällig wird.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 18a. Praktikanten

[2016] (1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs. 2 lit. b (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr (Tabelle I bzw. II).

(2) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Ferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden.

Ferialpraktikanten ohne Reifeprüfung gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für die Dauer dieser erstmaligen Beschäftigung als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr.

Ferialpraktikanten mit Reifeprüfung gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr; in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw. II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

(3) Absolvierende von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle I, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle II.

§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Industriegruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die in § 22 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Im Zweifel ist die Auslegung des Begriffes „Großbetrieb“ im Sinne der Verwendungsgruppe VI Fachverbandsverhandlungen vorbehalten.

(3) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in eigenen Gehaltsordnungen festgelegt.

Verwendungsgruppe I

[2000] Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische, administrative und technische Angestellte, zum Beispiel:

Hilfs- und Servicekräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (z. B. MaschinschreiberInnen nach Konzept, WerkstättenschreiberInnen bzw. LohnschreiberInnen, KopistInnen); Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten).

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. Angestellte der Verwendungsgruppe I nach Vollendung des sechsten Verwendungsgruppenjahres (gilt nur für die in § 15 Abs. 3 angeführten Fachverbände).

Kaufmännische und administrative Angestellte, zum Beispiel:

- Schreibkräfte,
- FakturistInnen mit einfacher Verrechnung,
- TelefonistInnen mit Auskunftserteilung (Info-, Helpdesk),
- WerkstättenschreiberInnen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind,
- qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte im Sekretariat, Büro, Betrieb, Lager und Versand,
- qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch Buchungsarbeiten durchführen, soweit sie nicht auch eine der in VwGr. III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen,
- LohnrechnerInnen (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers/einer Lohnschreiberin ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen),
- InkassantInnen,
- VerkäuferInnen im Detailgeschäft,
- Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte, zum Beispiel:

- Technische ZeichnerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- QualitätsprüferInnen (Werkstoffe, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Krankenpflegehilfsdienste

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, zum Beispiel:

- ÜbersetzerInnen,
- SekretärInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Schreibkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit besonderer Verwendung, insbesondere mit einer verwendeten Fremdsprache,
- Bürokräfte bzw. SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),
- Lohn- und GehaltsverrechnerInnen (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners/einer Lohnrechnerin hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, z. B. Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt durchführen),
- TelefonistInnen mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache,
- Helpdesk-MitarbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit inhaltlichen und fachlichen Beratungsaufgaben,
- KassierInnen in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen oder solche, die einem Hauptkassier/einer Hauptkassierin unterstehen,
- StatistikerInnen, MagazineurInnen,
- ExpedientInnen (ausgenommen PostexpedientInnen),
- RegistraturleiterInnen,
- ProgrammierTätigkeiten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- VertreterInnen,
- VerkäuferInnen im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen,
- Krankenpflegepersonal im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Technische Angestellte, zum Beispiel:

- technische ZeichnerInnen (HilfskonstrukteurInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, TeilkonstrukteurInnen,
- TechnikerInnen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
- ArbeitsvorbereiterInnen, Ablauf-(Termin-)KordinatorInnen und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- ZeitnehmerInnen,
- QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

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 (2 bis 5 Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte, zum Beispiel:

- ÜbersetzerInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,
- SekretärInnen, die auch schwierige SachbearbeiterInnen-(ReferentInnen-)Tätigkeiten selbständig ausführen,
- selbständige BuchhalterInnen bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen auch BilanzbuchhalterInnen),
- selbständige KassierInnen in Betrieben mit mehr als 50 DienstnehmerInnen,
- HauptkassierInnen,
- selbständige EDV-SpezialistInnen (z. B. ProgrammiererInnen, SystemanalytikerInnen, SpezialistInnen für Datenschutz und Netzwerksicherung),
- NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Technische Angestellte, zum Beispiel:

- KonstrukteurInnen,
- TechnikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
- technische SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z. B. technische Ein- und VerkäuferInnen, Helpdesk-MitarbeiterInnen),
- selbständige ArbeitsvorbereiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- selbständige Ablauf-(Termin-)PlannerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- selbständige Vor- und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- EntwicklungstechnikerInnen,
- Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Controller und RevisorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- AuditorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

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 5 Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte, zum Beispiel:	
<ul style="list-style-type: none"> • BilanzbuchhalterInnen, • StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, • LeiterInnen des Personalbüros, • EinkäuferInnen, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (z. B. Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert, • Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw. dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades sowie auf Grund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, • EDV-LeiterInnen mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie, selbständige EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung, einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung, • SystemanalytikerInnen, die auf Grund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, • Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, • DolmetscherInnen (DiplomdolmetscherInnen, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert. 	
Technische Angestellte, zum Beispiel:	
<ul style="list-style-type: none"> • Leitende KonstrukteurInnen, • SachbearbeiterInnen für besondere Entwicklungsaufgaben, • VertreterInnen mit besonderen technischen Kenntnissen, • technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, • Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, • LeiterInnen des Controlling im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale. 	

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

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

Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:	
<ul style="list-style-type: none"> • ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden, 	
<ul style="list-style-type: none"> • BetriebsleiterInnen • ChefindingenieurInnen • ChefkonstrukteurInnen • leitende ChemikerInnen 	in Großbetrieben
<ul style="list-style-type: none"> • LeiterInnen der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung. 	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppe M I Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Verwendungsgruppe M II Meister

ohne abgeschlossener Fachschule

mit abgeschlossener Fachschule oder der Tätigkeit entsprechender abgeschlossener facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung

Fachschulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen.

Zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen. Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung.

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

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern 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 Privatilehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss nachzuweisen.

[1999] § 19a. Telearbeit*)

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines (einer) Angestellten in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist. Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten ist. Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandsersatzungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen. Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zu Grunde zulegen.

*) *siehe Anhang IV.*

§ 19b. Brille, für Bildschirmarbeit

(gilt nicht für Sägeindustrie)

§ 19c. Dienstjubiläen*)

*) *siehe Empfehlung*

§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

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

(2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

§ 21 Einstellungsbeschränkungen

(1) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.

(2) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.

(3) Im Übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten kein Volontär

Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten 1 Volontär

Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten 2 Volontäre

Betriebe mit mehr als 70 Angestellten 3 % der Angestelltenzahl.

§ 22. Fachverbandsverhandlungen

(1) Um den in den einzelnen Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Fachverbände und die diesen

entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessektion Industrie und der Zentrale der Sektion Industrie und Gewerbe des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen: Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen drei Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

b) Interpretationen der Verwendungsgruppen.

c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.

d) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.

e) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Monatsgehälter der Gruppe "Meister".

f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

(2) Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit. d und e genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sektion Industrie der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Vorarlberg beziehungsweise deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs. 6 letzter Satz – für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich ein paritätischer, 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.

§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten mit Ausnahme der in Abs. 2 genannten Kollektivverträge bisher geltende kollektivvertragliche Regelungen außer Kraft.

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen (wird aus Platzgründen nicht angeführt, ist abrufbar)

Wien, am 1. November 1991

Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

Der Präsident:

Abg. z. NR Ing. Leopold Maderthaler

Der Generalsekretär:

DDr. Karl Kehrer

Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

Der Obmann:

Dkfm. R. Engelbert Wenckheim

Der Syndikus:

Dr. Friedrich Placek

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

Die Vorsitzende:

Eleonora Hostasch

Der Zentralsekretär:

Hans Sallmutter

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe

Der Vorsitzende:

Erwin Reichhardt

Der leitende Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

Erläuterungen

Anmerkung 1 zu § 5 Abs. 6

Gesetzliche Feiertage:

Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz 1983, BGBL. (Bundesgesetzblatt) Nr. 144/83, § 7 Abs. 2 und 3.

§ 7 Abs. 2: Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag),

§ 7 Abs. 3: Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören:

Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954: Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

Anmerkung 2 zu § 7

Auszug aus dem Angestelltengesetz vom 11. Mai 1921, BGBL. (Bundesgesetzblatt) Nr. 292, § 8 Abs. 3: Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

Anmerkung 3 zu § 10 Abs. 4

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 10 Abs. 1 bis 3 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Weiterzahlung des Gehaltes und der nach § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes beziehungsweise § 10 Abs. 5 und 6 dieses Kollektivvertrages bestimmten Abfertigung wählen. Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu: Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

3 Dienstjahren 1 Monatsentgelt,

5 Dienstjahren 1 ½ Monatsentgelte,

10 Dienstjahren 2 Monatsentgelte,

15 Dienstjahren 3 Monatsentgelte,

20 Dienstjahren 4 1/5 Monatsentgelte,

25 Dienstjahren 6 Monatsentgelte.

Anmerkung 4 zu § 10a

10a. Berücksichtigung von Arbeitervordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

- (1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung auf Grund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.
- (2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wieviele Wochen- oder Monatslöhne der Arbeiter/die Arbeiterin Anspruch hat.
- (3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltendienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.
- (4) Die nach Ziffer 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen beziehungsweise Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.
- (5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Ziffer 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.
- (6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs. 4 und 6 und 23a Abs. 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs. 5 und 6 dieses Kollektivvertrages sind auf die Gesamtabfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.
- (7) Eine Berücksichtigung der Arbeitervordienstzeiten entfällt, wenn der Arbeiter beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.
- (8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.
- (9) Der § 10a gilt nicht für nachstehende Fachverbände: Audiovisions- und Filmindustrie und Ledererzeugende Industrie.

Anmerkung 5 zu § 12a Abs. 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung nach § 12a Abs. 3:

Annahmen:

Dauer des gesamten Dienstverhältnisses 16 Jahre
 davon Vollzeit 14 Jahre
 Teilzeit 2 Jahre
 Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit ... 38,5 Stunden
 Teilzeitbeschäftigung 20 Stunden pro Woche
 Letztes Monatsgehalt S 10.000

1.	Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes:
	6 Monatsentgelte
2.	Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
	14 Jahre = 87,5 Prozent 2 Jahre = 12,5 Prozent
3.	Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:
	87,5 Prozent = 5,25 Monatsentgelte 12,5 Prozent = 0,75 Monatsentgelte
4.	Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:

	S 10.000,- (für 20 Stunden/Woche) 20 x 38,5= S 19.250,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile= S 22.458,33 sowie der Monatsbasis für Teilzeit: S 10.000,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile = S 11.666,67
5.	Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:
	S 22.458,33 x 5,25 + S 11.666,67 x 0,75
	S 126.656,23

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z. B. Mehrleistungsstunden zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag vom nach Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (S 19.250,-) abzuziehen.

Anmerkung 6 zu § 15 Abs. 2 RKV (Rahmenkollektivvertrag)

Muster für einen Dienstzettel

Dienstzettel	
Herrn	
Frau	
Gemäß § 15 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die	
Verwendungsgruppe	
eingereiht.	
Auf Grund Ihrer Angestelltendienstezeiten werden Ihre Praxisjahre abund Ihre	
Verwendungsgruppenjahre abgerechnet.	
Das Monatsbruttogehalt beträgt S	
Ort,	

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz).

Empfehlung betreffend Dienstjubiläum

für die Fachverbände der

- **Sägeindustrie**
- Holzverarbeitenden Industrie*]
- Ledererzeugenden Industrie
- Lederverarbeitenden Industrie
- Textilindustrie
- Bekleidungsindustrie.

*) nur betreffend 35- und 45 jähriges Dienstjubiläum

(1) Es ist seit jeher üblich, Angestellte, die längere Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur gleichen Firma stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. Es liegt in der Natur der Sache, dass eine kollektivvertragliche Regelung derartiger Fragen nicht möglich ist. Die Bundessektion Industrie empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehend

genannten Richtsätze:

Beim 25jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsgehalt, beim 35jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsgehälter, beim 45jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsgehälter.

(2) Es bleibt vorbehalten, dass ausnahmsweise einzelne Betriebe im Falle wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen erwägen können. Selbstverständlich kann die Bargeldzuwendung auch durch Wertgeschenke, wie Uhren und dergleichen, ganz oder teilweise ersetzt werden.

Wien, 10. November 1992

Sektion Industrie der Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft

Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit

1. Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

2. Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

3. Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

Wien, am 19. Oktober 1989

Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe

Anhang I.

Kollektivvertrag 1. Mai 2018

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Holzindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Stein/Keramik/Holz/Säge, andererseits.

Artikel I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: für alle Bundesländer;

Fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Holzindustrie; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem oben genannten vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Stein/Keramik/Holz/Säge, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

Persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie, in der jeweils geltenden Fassung, anzuwenden ist.

Artikel II: Erhöhung der IST-Gehälter

(1) Das tatsächliche Monatsgehalt (IST-Gehalt) der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung ab 1. Mai 2018 um 2,95 %, mindestens jedoch um € 60,00 monatlich (ausgenommen Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Betrag, Stundenteiler 167) zu erhöhen.

Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das April-Gehalt 2018. Angestellte, die nach dem 28. Februar 2018 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres IST-Gehaltes.

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

Artikel III. Mindestgrundgehälter

(1) Die sich aus der nachstehenden Gehaltsordnung ergebenden Mindestgrundgehälter (Artikel VI) gelten ab 1. Mai 2018.

(2) Bei Inkrafttreten der neuen Mindestgrundgehälter ist zu prüfen, ob das tatsächliche Gehalt den neuen, ab 1. Mai 2018 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

Artikel IV. Überstundenpauschalien

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten auf Grund der Vorschriften der Artikel II. und III. effektiv erhöht.

Artikel V. Rahmenrechtliche Änderungen für den Kollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie und den Kollektivvertrag der Sägeindustrie

(1) Im Rahmenkollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie sowie im Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie wird ein neuer Anhang VII hinzugefügt:

Gemeinsame Erklärung zu All-Inclusive Verträgen

Die Kollektivvertragsparteien kommen im Rahmen der Verhandlungen 2018 überein, dass bei "All-Inclusive" Vereinbarungen folgende Punkte zu beachten sind:

1) "All-Inclusive Verträge" dürfen nur angeboten werden, wenn die dadurch zustande kommende Mehrarbeit nicht zu unzumutbaren psychischen und physischen Belastungen führen kann.

2) Die Höhe der inkludierten "All-Inclusive Überstunden" soll so gewählt werden, dass mit diesen Stunden im Jahresschnitt das Auslangen gefunden werden kann.

Aus den oben angeführten Gründen ist ein All-Inclusive Vertrag weder mit einer sehr geringen Pauschale (Allin-Anteil), noch mit einer sehr großen Pauschale (All-in-Anteil) gegenüber dem Grundgehalt zu vereinbaren.

3) Vor dem Abschluss eines "All-Inclusive Vertrages" hat die exakte Einstufung in die Verwendungsgruppe und die genaue Festlegung der Verwendungsgruppenjahre zu erfolgen. Dies ist im Dienstzettel/Dienstvertrag, genauso wie das Grundgehalt und allfällige weitere Entgeltbestandteile schriftlich festzuhalten. Es wird im Sinne der Transparenz und der korrekten steuerlichen Abrechnung davon abgeraten Reiseaufwandsentschädigungen in der Pauschale zu erfassen.

4) Es wird empfohlen, beim ersten Abschluss von "All-Inclusive Verträgen" diese auf eine definierte Periode (z. B. 1 Jahr) abzuschließen, um am Ende der Periode eine Valorisierung vornehmen zu können und ggf. auf deren Basis eine einvernehmliche Verlängerung zu ermöglichen.

5) Es wird darauf hingewiesen, dass auch bei "All-Inclusive Verträgen" Aufzeichnungen über die tatsächlich geleisteten Überstunden zu führen sind, und es bei Überprüfungen seitens des Finanzamtes (GPLA Prüfung) zu Beanstandungen und Nachzahlungen kommen kann. Aus diesem Grund ist einmal jährlich eine Vergleichsrechnung durchzuführen und eine allfällige Unterdeckung der Pauschale bis zum Ende des Folgemonats auszugleichen.

6) Beim Abschluss von "All-Inclusive Verträgen" ist zu berücksichtigen, dass betroffene Dienstnehmer dennoch das Recht haben, gegebenenfalls Gleizeit in Anspruch nehmen zu können. Der Ordnung halber wird festgehalten, dass, abgesehen von leitenden Angestellten, bei Dienstverhältnissen mit „All-Inclusive Verträgen“ ebenso die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG (Arbeitszeitgesetz)) sowie des Arbeitsruhegesetzes (ARG (Arbeitsruhegesetz)) zur Anwendung kommen.

(2) In dem für beide Bereiche – Säge- und Holzverarbeitende Industrie – geltenden neu zu hinterlegenden "Kollektivvertrag Reisekostenregelung für Auslandsdienstreisen" wird der § 4 Reiseaufwandsentschädigung durch folgende Formulierung ersetzt:

Für Dienstreisen ins Ausland gebühren ab Grenzübertritt oder ab Abflug bzw. bis zur Ankunft am Heimatflughafen anteilig (pro Stunde 1/12) das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten, mindestens jedoch der im Inland gültige Satz (Zusatzkollektivvertrag Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen).

(3) § 18 lit a) lautet:

a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge beträgt ab 1. Mai 2018 im

	Tabelle I in €	Tabelle II in €*)
1. Lehrjahr	616,88	817,88
2. Lehrjahr	817,88	1.099,03
3. Lehrjahr	1.099,02	1.366,81
4. Lehrjahr	1.533,32	1.588,76

*) für Lehrverhältnisse die nach Vollendung des 18. Lebensjahres beginnen bzw. mit Reifeprüfung

(4) Im Anhang II "Zusatzkollektivvertrag Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen" für die Holzindustrie wird im § 3 Absatz 5 das Taggeld auf € 38,00 erhöht, das Nachtgeld infolge Valorisierung des Euro-Betrages um den KV-Prozentsatz beträgt wie folgt:

für Angestellte der Verwendungsgruppen	Taggeld mindestens	Nachtgeld mindestens	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
I bis VI, MI bis MIII	€ 38,00	€ 15,46	€ 53,46

In dem für beide Bereiche – Säge- und Holzverarbeitende Industrie – geltenden Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen lautet der § 3 (7), 2. Absatz, infolge Valorisierung des Euro-Betrages um den KV (Kollektivvertrag)-Prozentsatz wie folgt:

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld. Bei Fahrten im Schlafwagen und bei kostenlos beigestelltem Quartier in Beherbergungsbetrieben wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu € 2,25 erstattet. Bei aufeinanderfolgenden Nächtigungen im gleichen, kostenlos beigestellten Quartier, gebührt der Betrag von € 2,25 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um je € 0,37, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,74. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen, kostenlos beigestellten Quartier, ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von € 2,25, für jede weitere Nächtigung ein Betrag von € 0,37, höchstens jedoch € 3,74 zu erstatten.

Artikel VI. Gehaltsordnung

Gemäß § 19 (3) des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie für die Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Holzindustrie.

a) Holzverarbeitende Industrie gültig ab 1.5.2018

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI
1.u.2.V.-G.-J.	1.545,75	1.617,58	1.933,99	2.505,96	2.756,51	3.285,43	3.614,02	4.842,33
nach 2 V.-G.-J.	1.571,64	1.681,80	2.023,74	2.616,76	2.877,78	3.435,97	3.779,56	5.172,90
nach 4 V.-G.-J.	1.626,03	1.746,02	2.113,49	2.727,56	2.999,05	3.586,51	3.945,10	5.503,47
nach 6 V.-G.-J.		1.810,24	2.203,24	2.838,36	3.120,32	3.737,05	4.110,64	5.834,04
nach 8 V.-G.-J.		1.874,46	2.292,99	2.949,16	3.241,59	3.887,59	4.276,18	6.164,61
nach 10 V.-G.-J.		1.938,68	2.382,74	3.059,96	3.362,86	4.038,13	4.441,72	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.u.2.V.-G.-J.	1.914,52	2.338,88	2.469,77	2.760,63
nach 2 V.-G.-J.	1.976,11	2.424,65	2.564,12	2.878,00
nach 4 V.-G.-J.	2.037,70	2.510,42	2.658,47	2.995,37
nach 6 V.-G.-J.	2.099,29	2.596,19	2.752,82	3.112,74
nach 8 V.-G.-J.	2.160,88	2.681,96	2.847,17	3.230,11
nach 10 V.-G.-J.	2.222,47	2.767,73	2.941,52	3.347,48

b) Sägeindustrie gültig ab 1.5.2018

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
1.u.2. V.-G.-J.	1.545,75	1.558,47	1.782,63	2.285,76	2.987,10	4.640,13
nach 2 V.-G.-J.	1.545,75	1.625,16	1.881,85	2.398,43	3.139,47	4.968,16
nach 4 V.-G.-J.	1.583,40	1.691,83	1.981,08	2.511,09	3.291,84	5.296,19
nach 6 V.-G.-J.	1.626,18	1.758,51	2.080,29	2.623,76	3.444,21	5.624,21
nach 8 V.-G.-J.	1.668,95	1.825,19	2.179,52	2.736,44	3.596,56	5.952,24
nach 10 V.-G.-J.	1.711,74	1.891,87	2.278,74	2.849,10	3.748,93	0
nach 12 V.-G.-J.	1.754,52	1.958,56	2.377,96	2.961,77	3.901,30	0
nach 14 V.-G.-J.	1.797,29	2.025,23	2.477,18	3.074,44	4.053,67	0
nach 16 V.-G.-J.	1.840,08	2.091,91	2.576,40	3.187,10	4.206,03	0
nach 18 V.-G.-J.	1.882,86	2.158,58	2.675,62	3.299,77	4.358,40	0

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.u.2. V.-G.-J.	1.789,64	2.154,79	2.274,04	2.483,09
nach 2 V.-G.-J.	1.847,57	2.236,19	2.367,82	2.591,55
nach 4 V.-G.-J.	1.905,49	2.317,58	2.461,60	2.700,02
nach 6 V.-G.-J.	1.963,41	2.398,98	2.555,38	2.808,49
nach 8 V.-G.-J.	2.021,33	2.480,37	2.649,16	2.916,96
nach 10 V.-G.-J.	2.079,25	2.561,76	2.742,94	3.025,43
nach 12 V.-G.-J.	2.137,17	2.643,16	2.836,71	3.133,90
nach 14 V.-G.-J.	2.195,09	2.724,55	2.930,49	3.242,37
nach 16 V.-G.-J.	2.253,01	2.805,94	3.024,27	3.350,84

Artikel VII.

Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ist der **1. Mai 2018**.

Wien, am 4. April 2018

Fachverband der Holzindustrie Österreichs

Der Fachverbandsobmann:

Dr. Erich Wiesner

Der Geschäftsführer:

Dr. Claudius Kollmann

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende:

Wolfgang Katzian

Die Geschäftsbereichsleiter:

Karl Dürtscher

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wirtschaftsbereich, Stein & Keramik, Holz, Säge

Der Vorsitzende:

Helmut Tomek

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Georg Grundei, diplômé

Anhang II.

Zusatzkollektivvertrag Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Holzindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Holzindustrie, ausgenommen alle Betriebsstätten der Unternehmensgruppe Umdasch AG.;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

Auf kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge sind die Bestimmungen über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen mit dem jeweils niedrigsten Ansatz insoweit anzuwenden, als nicht Entsendungen in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalt in Internatsberufsschulen vorliegen.

§ 2. Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag in der vorliegenden Fassung tritt mit seinen rahmenrechtlichen Bestimmungen am 1. April 1999 in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragsschließenden Teilen, unabhängig vom allgemeinen Kollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages über die Höhe der Reiseaufwandsentschädigung (§ 3 Abs. 5 und 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

§ 3. Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen

(1) Wenn der Angestellte eine Dienstreise zu unternehmen hat, so sind ihm die durch die Dienstreise verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten. Die Bestimmungen der Abs. 5, 7 bis 11 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben und für die die Reiseaufwandsentschädigung durch Betriebsvereinbarung im Sinne des Abs. 5a festgesetzt ist. Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich die Anwendung des Abs. 5a vereinbart werden.

Erhält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs. 4 über die "Fahrvergütung".

Begriff der Dienstreise

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienstort verlässt, um an einem oder mehreren Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen. Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Liegt die ständige Arbeitsstätte innerhalb der 23 Wiener Gemeindebezirke, so gilt das Gebiet dieser Bezirke als Dienstort. Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 20 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

Bemessung der Reisedauer

(3) Die Reise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte; in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung. Das gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

Fahrtvergütung

(4) Die Angestellten erhalten die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus ersetzt. Angestellte der Verwendungsgruppe IV und VI und M III erhalten bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km die Fahrtkosten 1. Klasse oder Autobus ersetzt. Das gleiche gilt für sämtliche Angestellte ohne Unterschied der Verwendungsgruppe bei angeordneten Nachtfahrten. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur auf Grund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt.

Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reiseaufwandsentschädigung für Angestellte die aufgrund ihres Dienstvertrages nicht ständig oder regelmäßig zu reisen haben

(5) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt für je volle 24 Stunden der Abwesenheit ab Beginn der Dienstreise

	für Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld mindestens	Nachtgeld mindestens	volle Reiseaufwands-Entschädigung (Tag- und Nachtgeld)
[2018]	I bis VI, MI bis MIII	€ 38,00	€ 15,46	€ 53,46

Reiseaufwandsentschädigung für Angestellte die aufgrund ihres Dienstvertrages ständig oder regelmäßig zu reisen haben (gilt ab 1. Jänner 2010)

(5a) Für Angestellte, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung ständig oder regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter, Filialkontrollorgane, usw.) sind die Reiseaufwandsentschädigungen durch Betriebsvereinbarung festzusetzen.

Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund eine Betriebsvereinbarung nicht abgeschlossen werden, beträgt die Reiseaufwandsentschädigung die im Absatz 5 angeführten Sätze.

(6) Für die je volle 24 Stunden hinausgehenden Teilzeiten der Reisedauer gebührt ein bestimmter Bruchteil des Taggeldes, und zwar bei einer zusätzlichen Abwesenheit von

	0 bis 3	Stunden	0,
mehr als	3 bis 6	Stunden	1/4 des Taggeldes,
mehr als	6 bis 9	Stunden	1/2 des Taggeldes,

mehr als	9 bis 12	Stunden	3/4 des Taggeldes,
mehr als	12	Stunden	das volle Taggeld.

Diese Bruchteilsregelung für das Berechnen des Taggeldes gilt auch für Dienstreisen, die weniger als 24 Stunden dauern.

Dauert die Dienstreise länger als 48 Stunden, so gebührt für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) das volle Taggeld. Für den Kalendertag, an dem die Dienstreise angetreten wird, und für jenen, an dem sie beendet wird, gebührt ein entsprechender Bruchteil des Taggeldsatzes nach Maßgabe der Reisezeit an dem betreffenden Kalendertag. Für die Ermittlung dieser Bruchteile gilt die obige Bruchteilsregelung.

(7) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Von den genannten Taggeldsätzen entfallen auf Frühstück zwei Zwölftel, auf Mittagessen fünf Zwölftel und auf Abendessen fünf Zwölftel. Wird Frühstück, Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, so können diese Aufwendungen nach den obigen Anteilen bewertet und in Anrechnung gestellt werden.

[2018] Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld. Bei Fahrten im Schlafwagen und bei kostenlos beigestelltem Quartier in Beherbergungsbetrieben wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu € 2,25 erstattet. Bei aufeinanderfolgenden Nächtigungen im gleichen, kostenlos beigestellten Quartier, gebührt der Betrag von € 2,25 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um je € 0,37, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,74. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen, kostenlos beigestellten Quartier, ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von € 2,25, für jede weitere Nächtigung ein Betrag von € 0,37, höchstens jedoch € 3,74 zu erstatten.

Unvermeidliche Mehrausgaben für Übernachtungen werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

(8) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung (Abs. 5 und 6) um 25 %.

Sonstige Aufwendungen

(9) Sonstige, mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und dergleichen, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die normale Arbeitszeit fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde zusätzlich 1/7 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt 1/4 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 3 Abs. 4, 3. Satz, vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

Fahrtvergütung und Überstunden auf Dienstreisen

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

Für Fahrtzeiten außerhalb der täglichen beziehungsweise wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV a nach 10 Jahren 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.

(11a) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit. Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

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

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

Die Höhe des Kilometergeldes ergibt sich aus der Tabelle zu Artikel V c) des Kollektivvertrages vom 31.3.2011. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (z. B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne dieses Punktes kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des PKW abgeleitet werden.

Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benützung des PKW durch den Arbeitnehmer entstehen.

Verfall von Ansprüchen

(13) Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung der Dienstreise – bei sonstigem Verfall – durch Rechnungslegung beim Dienstgeber geltend gemacht werden.

§ 4. Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivvertrages sind die Fachverbandsverhandlungen im Sinne des § 22 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Industrie, in der jeweils geltenden Fassung, nicht erschöpft und können weitere Zusatzverhandlungen ohne Aufkündigung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffenden Regelungen dieses Vertrages als Ganzes (zum Beispiel § 3, Reisekosten- und Aufwandsentschädigung) oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

(3) Insoweit jedoch Betriebe schon bisher den Angestellten für auswärtige Tätigkeiten innerhalb des Dienstortes im Sinne des § 3 Abs. 2 Aufwandsentschädigungen gewährt haben, bleiben solche Übungen durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unberührt.

Wien, am 16. April 2015

Fachverband der Holzindustrie Österreichs

Der Fachverbandsobmann:

Dr. Erich Wiesner

Der Geschäftsführer:

Dr. Claudius Kollmann

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende:

Wolfgang Katzian

Die Geschäftsbereichsleiter:

Karl Dürtscher

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wirtschaftsbereich, Stein & Keramik, Holz, Säge

Der Vorsitzende:

Helmut Tomek

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Georg Grundei, diplômé

Kollektivvertragreisekostenregelung für Auslandsdienstreisen

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Holzindustrie;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

§ 2 Geltungsdauer

Abs. 1: Der Zusatzkollektivvertrag in der vorliegenden Fassung tritt am **1. Mai 2018** in Kraft.

Abs. 2: Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Teilen, unabhängig vom allgemeinen Kollektivvertrag der Angestellten der Industrie, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Abs. 3: Der Zusatzkollektivvertrag tritt bei einer Änderung der steuerrechtlichen Behandlung der gemäß dieses Kollektivvertrages vereinbarten Aufwandsentschädigungen sowie einem die steuerrechtlichen Grundlagen veränderten höchstgerichtlichen Erkenntnis mit dem, auf die Veröffentlichung des Spruchs folgenden Monatsletzten außer Kraft.

§ 3 Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein Angestellter von seinem Dienstort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird.

§ 4 Reiseaufwandsentschädigung

Für Dienstreisen ins Ausland gebühren ab Grenzübertritt oder ab Abflug bzw. bis zur Ankunft am Heimatflughafen anteilig (pro Stunde 1/12) das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten, mindestens jedoch der im Inland gültige Satz (Zusatzkollektivvertrag Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen).

Wien, am 4.4.2018

Fachverband der Holzindustrie Österreichs

Der Fachverbandsobmann:

Dr. Erich Wiesner

Der Geschäftsführer:

Dr. Claudius Kollmann

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende:

Wolfgang Katzian

Die Geschäftsbereichsleiter:

Karl Dürtscher

Der Vorsitzende:

Helmut Tomek

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Georg Grundei, diplômé

Anhang III.

Reiseaufwandsentschädigung in Euro

Die im § 3 Abs. 5 und Abs. 7 des Zusatzkollektivvertrages Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen geregelten Reiseaufwandsentschädigungen in Schilling lauten in Euro wie folgt:

Abs. 5:

für Angestellte der Verwendungsgruppe	Tagesgeld mindestens	Nachtgeld mindestens	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
bis III, MI	S 280,00 € 20,35	S 150,00 € 10,90	S 430,00 € 31,25
ab IV, MII-MII	S 360,00 € 26,16	S 190,00 € 13,81	S 550,00 € 39,97

Abs. 7:

S 50,-- = € 3,63

S 30,-- = € 2,18

S 5,-- = € 0,36

Anhang IV.

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrags

(1) Zwischen der Firma (Arbeitgeber) und Herrn/Frau (Arbeitnehmer) wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19a 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:

Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstmaß 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 Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

(3) Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

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

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer 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 Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw. ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

Aufwandsersatzung:

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

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

(5) Haftung: Der Angestellte 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 Arbeitnehmer dem Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer lebenden Personen.

(6) Kontakt zum Betrieb: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

(7) Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt): Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

(8) Sonstige Vereinbarungen:

Anmerkungen:

Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.

Anhang V.

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz

(§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) für den Bereich der Holzindustrie Österreich

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.

[2005]

Anhang VI.

Gemeinsame Erklärung zur Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

[2018]

Anhang VII.

Gemeinsame Erklärung zu All-Inclusive Verträgen

Die Kollektivvertragsparteien kommen im Rahmen der Verhandlungen 2018 überein, dass bei „All-Inclusive“ Vereinbarungen folgende Punkte zu beachten sind:

1) „All-Inclusive Verträge“ dürfen nur angeboten werden, wenn die dadurch zustande kommende Mehrarbeit nicht zu unzumutbaren psychischen und physischen Belastungen führen kann.

2) Die Höhe der inkludierten „All-Inclusive Überstunden“ soll so gewählt werden, dass mit diesen Stunden im Jahresschnitt das Auslangen gefunden werden kann.

Aus den oben angeführten Gründen ist ein All-Inclusive Vertrag weder mit einer sehr geringen Pauschale (Allin-Anteil), noch mit einer sehr großen Pauschale (All-in-Anteil) gegenüber dem Grundgehalt zu vereinbaren.

3) Vor dem Abschluss eines „All-Inclusive Vertrages“ hat die exakte Einstufung in die Verwendungsgruppe und die genaue Festlegung der Verwendungsgruppenjahre zu erfolgen. Dies ist im Dienstzettel/Dienstvertrag, genauso wie das Grundgehalt und allfällige weitere Entgeltbestandteile schriftlich festzuhalten. Es wird im Sinne der Transparenz und der korrekten steuerlichen Abrechnung davon abgeraten Reiseaufwandsentschädigungen in der Pauschale zu erfassen.

4) Es wird empfohlen, beim ersten Abschluss von „All-Inclusive Verträgen“ diese auf eine definierte Periode (z. B. 1 Jahr) abzuschließen, um am Ende der Periode eine Valorisierung vornehmen zu können und ggf. auf deren Basis eine einvernehmliche Verlängerung zu ermöglichen.

5) Es wird darauf hingewiesen, dass auch bei „All-Inclusive Verträgen“ Aufzeichnungen über die tatsächlich geleisteten Überstunden zu führen sind, und es bei Überprüfungen seitens des Finanzamtes (GPLA Prüfung) zu Beanstandungen und Nachzahlungen kommen kann. Aus diesem Grund ist einmal

jährlich eine Vergleichsrechnung durchzuführen und eine allfällige Unterdeckung der Pauschale bis zum Ende des Folgemonats auszugleichen.

6) Beim Abschluss von "All-Inclusive Verträgen" ist zu berücksichtigen, dass betroffene Dienstnehmer dennoch das Recht haben, gegebenenfalls Gleitzeit in Anspruch nehmen zu können. Der Ordnung halber wird festgehalten, dass, abgesehen von leitenden Angestellten, bei Dienstverhältnissen mit "All-Inclusive Verträgen" ebenso die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG (Arbeitszeitgesetz)) sowie des Arbeitsruhegesetzes (ARG (Arbeitsruhegesetz)) zur Anwendung kommen.