

**RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG  
für  
ANGESTELLTE  
DER INDUSTRIE**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen  
für den Fachverband der

**ELEKTRO-  
UND  
ELEKTRONIKINDUSTRIE  
FEEI**

**AUSGABE 1. NOVEMBER 2001**

Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Industrie, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63.

Hersteller: Druckerei Robitschek, 1050 Wien, Schloßgasse 10-12

## Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Rahmenkollektivvertrag  
Kollektivvertrag vom 28. 10. 1996 über die Neuordnung des  
Entgeltsystems (Auszug) – ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN  
**Anhang I** Kollektivvertrag betreffend erweiterte Öffnungszeiten
2. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe
3. Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometer-  
geld für Personenkraftwagen  
§ 2 Kilometergeld  
§ 3 Rechnungslegung und Nachweis  
§ 4 Verfall der Ansprüche  
§ 5 Sondervereinbarungen usw.
4. Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslands-  
dienstreisen  
§ 2 Auslandsdienstreisen  
§ 3 Reisevorbereitung  
§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen  
§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten  
§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe  
§ 7 Aufwandsentschädigung  
§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit  
§ 9 Familienheimfahrt  
§ 10 Unfallversicherung  
§ 11 Tod naher Angehöriger  
§ 12 Erkrankungen und Unfälle  
§ 13 Höhere Gewalt  
§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung  
§ 15 Abtretung von Ansprüchen  
§ 16 Sondervereinbarungen usw.
5. Zusatzkollektivvertrag über Schmutz-, Erschwernis- und  
Gefahrenzulagen  
  
Artikel II:  
§ 1 Anspruchsberechtigung  
§ 2 Definition  
§ 3 Höhe der Zulagen  
§ 4 Pauschale  
§ 5 Arbeitsplatzbewertung  
§ 6 Geltendmachung  
§ 7 Paritätischer Ausschuss

Artikel III:

- § 1 Anrechnung
- § 2 Herausrechnung

Artikel IV:  
Berechnungsgrundlage für 13. und 14. Gehalt

Artikel V:  
Geltungsbeginn

Artikel III Einführungsbestimmungen zum KV  
vom 20.10.1987

6. Zusatzkollektivvertrag über Verwendungsgruppenbeispiele,  
Reisekostenregelung, Heimfahrten, Messsegelder

§ 3 Verwendungsgruppenbeispiele

§ 4 Reisekostenregelung

- Abs. 1 Begriff der Dienstreise
- Abs. 2 Bemessung der Reisedauer
- Abs. 3 Fahrtvergütung
- Abs. 4 bis 7 Reiseaufwandsentschädigung
- Abs. 8 Längerer Aufenthalt
- Abs. 9 Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung
- Abs. 10 Lenkzeitvergütung
- Abs. 10 a Überstunden auf Dienstreisen
- Abs. 11 Gepäck- und Versicherungskosten
- Abs. 12 Bauüberwachungsgelder
- Abs. 13 bis 15 Baugelder
- Abs. 16 Sonderregelungen (Vertreter)

§ 5 Heimfahrten

§ 6 Messsegelder

§ 6 c Verfall der Ansprüche

§ 7 Günstigkeitsklausel

7. Gehaltsordnung 1.11.2001

8. Kollektivvertrag betreffend Ist-Gehalts-Erhöhung 1. 11. 2001

Rahmen-  
kollektivvertrag  
für  
Angestellte  
der Industrie

vom 1. November 1991

in der Fassung vom 1. November 2001

## Inhaltsverzeichnis

Seite

- § 1. Vertragschließende
- § 2. Geltungsbereich
- § 3. Geltungsdauer
- § 4. Normalarbeitszeit
- § 4 a. Mehrarbeit
- § 4 b. Nachtarbeit (Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot)
- § 4 c. Altersteilzeit
- § 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 5 a. Zulage für die zweite Schicht
- § 6. Nachtarbeit
- § 7. Freizeit bei Dienstverhinderung
- § 8. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der  
Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte,  
Studienfreizeit
- § 9. Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei  
Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen
- § 9 a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen  
Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß  
§ 253 b des ASVG
- § 9 b. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG) und  
Abfertigung nach Entbindung (§ 23 a AngG)
- § 9 c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten
- § 10. Gehaltszahlung im Todesfall
- § 10 a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die  
Bemessung der Abfertigung
- § 11. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)
- § 12. 14. Monatsgehalt
- § 12 a. Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte
- § 12 b. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes
- § 12 c. Urlaubsentgelt
- § 13. Behaltspflicht
- § 13 a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen
- § 14. Diensterfindungen
- § 14 a. Verbesserungsvorschläge
- § 14 b. Ausbildungskosten
- § 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen:  
Einreihung, Dienstzettel Abs. 1 und 2  
Verwendungsgruppenjahre Abs. 3 bis 9  
Vorrückung in eine höhere Mindestgehaltsstufe Abs. 10  
Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe Abs. 11  
Gehaltserhöhung bei Erreichung der Höchstzahl der Verwen-  
dungsgruppenjahre Abs. 12
- § 15 a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbe-  
schäftigte Angestellte
- § 16. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt
- § 16 a. Ein- bzw. Austritt während eines Kalendermonates
- § 17. Bezüge der Aufsichtsorgane

§ 18. Lehrlinge, Vorlehre  
§ 18 a. Praktikanten  
§ 19. Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter  
§ 19 a. Telearbeit  
§ 19 b. Brille für Bildschirmarbeit  
§ 19 c. Dienstjubiläen  
§ 20. Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen  
§ 21. Einstellungsbeschränkungen  
§ 22. Fachverbandsverhandlungen  
§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten  
§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel  
Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur  
Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)  
Erläuterungen (Anmerkungen 1 bis 7)  
Muster für Dienstzettel  
Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a RKV  
Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit  
Empfehlung betreffend Frühwarnsystem  
Kollektivvertrag vom 28. 10. 1996 über die Neuordnung des  
Entgeltsystems (Auszug) · Übergangsbestimmungen  
Anhang I Kollektivvertrag betreffend erweiterte Öffnungszeiten

## **§ 1. Vertragschließende**

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 nachstehender Fachverbände:

Fachverband der Bergwerke und der eisenerzeugenden Industrie,

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie,

Fachverband der Glasindustrie,

Fachverband der Chemischen Industrie,

Fachverband der Papierindustrie,

Fachverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie,

Fachverband der Sägeindustrie<sup>\*</sup>,

Fachverband der Holzverarbeitenden Industrie\*,

Fachverband der Nahrungs- und Genußmittelindustrie (ausgenommen die Austria Tabakwerke Aktiengesellschaft, vormals Österreichische Tabakregie, und deren Tochtergesellschaften),

Fachverband der Ledererzeugenden Industrie,

Fachverband der Lederverarbeitenden Industrie,

Fachverband der Gießereiindustrie,

Fachverband der Metallindustrie,

Fachverband der Maschinen- und Stahlbauindustrie,

Fachverband der Fahrzeugindustrie,

Fachverband der Eisen- und Metallwarenindustrie, ausgenommen die Münze Österreich AG,

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie,

Fachverband der Textilindustrie,

Fachverband der Bekleidungsindustrie;

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.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

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

b) für Pflichtpraktikanten und Volontäre; Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18 a. Volontäre sind Personen, die zum Zweck 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;

---

<sup>\*</sup> Anmerkung: Mit 15.6.2000 wurden die bisherigen Fachverbände Holzverarbeitende Industrie und Sägeindustrie zum Fachverband der Holzindustrie zusammengeschlossen. Die Sägeindustrie bildet eine Berufsgruppe innerhalb des Fachverbandes der Holzindustrie.



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

### **§ 3. Geltungsdauer**

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1.11.1991 in Kraft.

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum von 1.11.1984 bis 31.10.1991 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. 3) 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 (ab 1.11.1986)**

In der für folgende Fachverbände geltenden Fassung:

Bergwerke und eisenerzeugende Industrie, ausgenommen die Österreichische Salinen AG

Gießereiindustrie

Metallindustrie

Maschinen- und Stahlbauindustrie

Fahrzeugindustrie

Eisen- und Metallwarenindustrie, ausgenommen die Münze Österreich AG

Elektro- und Elektronikindustrie

Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die Arbeiter 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

Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.\*

(2 a)\*\* 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 7 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 § 4 a 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 kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden. Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen; wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

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

(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 Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei

---

\* Siehe Anhang I (KV betreffend erweiterte Öffnungszeiten).

\*\* Gilt ab 1.11.1994.

Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 3 erfolgt.

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

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

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

#### (4a) Erweiterte Bandbreite\*

Anstelle der Absätze 2a, 3 und 4 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Absatzes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann gleitende Arbeitszeit und Mehrarbeit gemäß § 4 a nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Abs. 5 ist unzulässig.

Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist diese Regelung mit Zustimmung des Betriebsrates und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Für längere Durchrechnungszeiträume ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates und die Zusendung an die Kollektivvertragspartner notwendig. Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

#### (b) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

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

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

#### (c) Zeitzuschläge

Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 Prozent.

Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei gleichem Gehalt vereinbart werden.

---

\* Die Bestimmungen des § 4 Abs. 4a sowie 11, vorletzter und letzter Satz treten mit 1.11.1997 in Kraft.

Aus den Zuschlägen entstandene Zeitguthaben sind in ganzen Tagen auszugleichen, ausgenommen Reststunden im Ausmaß von weniger als einem Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

(d) Lage der Normalarbeitszeit

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

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

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

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststehen, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Diese Stundenzahl kann bis zu 120 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

(e) Verbrauch des Zeitguthabens

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

(f) Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine dreimonatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum.

Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 Prozent abzurechnen.

(g) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

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

Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

#### (h) Sonstige Bestimmungen

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern besteht, kann die erweiterte Bandbreite nur vereinbart werden, wenn eine gemäß lit. a) abzuschließende Betriebsvereinbarung Regelungen über die allfällige Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in den betroffenen Bereichen und Bereichen, die damit in einem Arbeitszusammenhang stehen, enthält.

Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit oberer Bandbreite verkürzen nicht den Gesamtanspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe einer bzw. zwei Arbeitswochen.

Wird im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die erweiterte Bandbreite eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben die Arbeitnehmer für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw. betriebliche Übungen.

Die (Betriebs)Vereinbarung hat nachteilige Folgen der erweiterten Bandbreite im Privatbereich (z. B. familiäre Pflichten, Aus- und Weiterbildung) teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden.

#### (5) Schichtarbeit.

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

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen. Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz (NSchG) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Für Dienstnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder zwei Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

#### (6) Dekadenarbeit\* .

Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden.

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage.

---

\* Fassung gilt ab 1. November 1994.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Innerhalb eines 4wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Angestellte Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen zwei aufeinanderfolgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenregelung gilt diese für den Angestellten als Festlegung der Normalarbeitszeit. Die entsprechenden Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages über die Festlegung der Normalarbeitszeit sind anzuwenden.

Auf die Dekadenarbeit ist Abschnitt VII Punkt 6 des Kollektivvertrages für die Arbeiter sinngemäß anzuwenden.

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltsschmälerung eintreten.

(7) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

(8) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs. 1 bis 6 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs. 7 in Frage kommen, gilt für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(9) Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

(10) a) Der 24. Dezember ist arbeitsfrei, bei Schichtarbeit ab Ende der Nachtschicht vom 23. auf 24. Dezember, spätestens jedoch ab 6 Uhr früh.

b) Am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden.

c) Für die am 24. und 31. Dezember entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.

d) Gilt für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhangs mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen, die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.\*

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

---

\* Fassung gilt ab 1.11.1991.

\*\* Die Bestimmung des Abs. 11 vorletzter und letzter Satz tritt mit 1.11.1997 in Kraft.

## **§ 4 a. Mehrarbeit\***

(Gilt nur für die bei § 4 angeführten Fachverbände)

(1) Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z. B. bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit, 11/2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 6.

Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die auf Grund des § 5 Abs. 3, 5, 6, 7 und 8 ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4 a, sondern als Überstunde.

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

(2) Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 30 Prozent bzw. ab 1. November 1989 von 50 Prozent.

(3) Wird für die Mehrarbeit Zeitausgleich vereinbart, gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1.

Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 bis 6 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen. Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 13 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen durchzuführen. Auf Grund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Vereinbarung mit den Angestellten – können abweichende Regelungen betreffend des Verbrauchs vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen; wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat übertragen werden.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 30 Prozent bzw. ab 1.11.1989 von 50 Prozent zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

## **§ 4 b Nachtarbeit (Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot)**

Gilt nur für folgende Fachverbände:

Fachverband der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, ausgenommen die Österreichischen Salinen AG.,

Fachverband der Gießereiindustrie,

Fachverband der NE-Metallindustrie,

Fachverband der Maschinen- und Stahlbauindustrie,

---

\* Fassung gilt ab 1.11.1988.

Fachverband der Fahrzeugindustrie,  
Fachverband der Metallwarenindustrie, ausgenommen die Münze Österreich AG.,  
Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie,  
Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

- (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten nur für jene Betriebsteile, für die ab dem 1.1.1998 Frauennachtarbeit eingeführt wird.
- (2) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Eine solche Vereinbarung kann mit weiblichen Angestellten erst ab dem 1.1.1998 abgeschlossen werden.  
Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.
- (3) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Angestellte auf deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den/die Angestellte(n) in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet,

die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt der/des Angestellten lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,

oder der/die Angestellte einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG.) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

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

Weitere gleichwertige Gründe sind in der Betriebsvereinbarung zu regeln.

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

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

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



- (5) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Angestellte, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit - allenfalls nach zumutbarer Umschulung - verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.
- (6) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Angestellte, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen unter Anwendung der Verordnung zu § 51 ASchG, BGBl. II/27/97 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat den Angestellten allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.
- (7) Die Kollektivvertragspartner vereinbaren im Sinne des § 4 c des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen die Betriebsvereinbarungen zu ermächtigen, ab 01.01.1998 Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot zuzulassen. Nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten und der insbesondere für Frauen durch die Beschäftigung in der Nacht entstehenden Belastungen hat die Betriebsvereinbarung geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit vorzusehen. Diese Maßnahmen müssen für die im betreffenden Betriebsteil in der Nacht beschäftigten Frauen und Männer unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gleich sein.
- (8) Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

### **ABSCHLUSSPROTOKOLL VOM 16.03.1998**

1. Die Kollektivvertragspartner haben sich entschlossen, die Frage besonderer Ausgleichsmaßnahmen im Detail an die Betriebsvereinbarung zu delegieren, um optimal betrieblich angepasste Lösungen zu ermöglichen. Sie verstehen unter geeigneten Ausgleichsmaßnahmen insbesondere Arbeitszeitregelungen, Regelungen über bezahlte Arbeitspausen insbesondere für schwere und monotone Arbeit, Zeit- oder Geldzuschläge (mit Wahlrecht der Angestellten), Förderungen für Kinderbetreuungseinrichtungen, die Sicherstellung des Transports vom und zum Arbeitsplatz, die Verfügbarkeit warmer Speisen udgl.
2. Die Kollektivvertragspartner kommen überein, Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4 b aufzunehmen, wenn eine gesetzliche Änderung der Nachtarbeit, insbesondere mit einer geschlechtsneutralen Regelung erfolgt.

### **§ 4 c Altersteilzeit**

(In der für die in § 4 genannten Fachverbände geltenden Fassung)

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i.d.Fg. BGBl I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Altersteilzeit kann bis längstens 31.12.2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbaren.

(2a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend 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.

(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 vorgesehenen Zuschlags auszusahlen. 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.

### **§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit (ab 1.11.1986)**

In der für folgende Fachverbände geltenden Fassung:

Bergwerke und eisenerzeugende Industrie, ausgenommen die Österreichische Salinen AG

Gießereiindustrie

Metallindustrie

Maschinen- und Stahlbauindustrie

Fahrzeugindustrie

Eisen- und Metallwarenindustrie, ausgenommen die Münze Österreich AG

Elektro- und Elektronikindustrie

Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

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

(1 a) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 6 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4 a überschritten wird.

(2) Die Grundvergütung für die Mehrarbeit, die Überstunden Grundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge Sonn- und Feiertagsarbeit und Mehrarbeit ist 1/143 des Monatsgehalts. 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 der Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 167 zu teilen. In die Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen.

(3) a) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

b) Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag nach 19 Uhr und für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit gemäß § 4 a in die Zahl der Überstunden miteinzubeziehen.

(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 ArbeiterInnen 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 ArbeiterInnen vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsgehalt 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 Prozent.\*

(7) a) Wird am 24. Dezember aus Betriebserfordernissen gearbeitet, so gebührt für jede bis 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 Prozent ohne Grundvergütung (Basis: Teiler für die Vergütung einer Normalstunde).

b) Wird am 24. und 31. Dezember gearbeitet, so gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Normalarbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 Prozent ohne Grundvergütung.

c) 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.

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

---

\* Siehe Anmerkung 1, S. 63

\*\* Fassung gilt ab 1.11.1989.

(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.\*

(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 Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

(Der zweite Satz gilt für den Fachverband der Nahrungs- und Genußmittelindustrie sowie, ergänzend zu den Kollektivverträgen über Arbeitszeit der Fachverbände Bergwerke und eisenerzeugende Industrie, Stein- und keramische Industrie, Glasindustrie, Chemische Industrie, Papierindustrie, Papier und Pappe verarbeitende Industrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen, für diese Fachverbände.)

### **§ 5 a. Zulage für die zweite Schicht**

Angestellten, die zur Mehrschichtarbeit herangezogen werden, gebührt für die zweite Schicht eine Schichtzulage in der Höhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter des Betriebes vorgesehen ist, mindestens jedoch € 0,073 pro Stunde (Sonderregelung im Kollektivvertrag für den Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen).

Beträge, die ausdrücklich zur Abgeltung für die Arbeit in der zweiten Schicht gewährt werden, sind auf diese Zulagenregelung anrechenbar.

### **Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 29.10.1985**

#### **Artikel IV Gehaltsausgleich**

(1) Der tatsächliche Monatsgehalt bzw. die monatliche Lehrlingsentschädigung bleibt zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

(2) In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltsbestandteile, wie Zulagen, Zuschläge usw., bleiben unverändert.

(3) Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z. B. 11/2 Stunden bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) § 4 a. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a auf Grund der vereinbarten Stunden und des neuen Teilers gemäß § 5 Abs. 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

---

\* Auf bestehende Pauschalien ist bezüglich der Mehrarbeit Artikel IV Ziffer 3 des KV vom 29.10.1985 und Artikel II Abs. 3 des KV vom 17.10.1988 anzuwenden (siehe Seite 26 und 27).

(4) Vereinbarungen über Provisionen bleiben unberührt.

(5) Vereinbarungen über variable Prämien:

Vereinbarungen über variable Prämien, das sind Prämien, deren Ausmaß von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängig ist und die neben dem Zeitlohn gewährt werden, bleiben unberührt. Sie sind nur in jenen Fällen, in denen bei gleichbleibender wöchentlicher Leistung wegen der eintretenden Verkürzung der Arbeitszeit eine Minderung des Prämienverdienstes eintreten würde, zu modifizieren. Produktionsabhängige Prämien sind dann zu modifizieren, wenn durch die Arbeitszeitverkürzung eine Produktionsminderung eintritt.

(6) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst.

### **Artikel V Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt ab 1.11.1986 in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungsbeginn (z. B. Beginn des nächsten Schichtturnus) vereinbart werden. Die Bestimmung über die Dekadenarbeit tritt am 1.1.1986 in Kraft (§ 4 Abs. 6).

### **Artikel VI Einführungsbestimmungen**

Die Neufestlegung der Normalarbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 4 Abs. 11 des Rahmenkollektivvertrages vorzunehmen. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie durch den Gehaltsausgleich gemäß Art. IV abgegolten.

Wien, am 29. Oktober 1985

### **Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 17.10.1988**

(3) Bei Überstundenpauschalien gilt im Rahmen der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab November 1986 § 4 a (z. B. 11/2 Stunden bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit). Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insofern vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a (Mehrarbeitszuschlag) auf Grund der vereinbarten Stunden und des Teilers gemäß § 5 Abs. 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

(5) Die Bestimmungen des Artikels VI (Einführungsbestimmungen) des Kollektivvertrages vom 29.10.1985 bleiben aufrecht.

Wien, am 17. Oktober 1988

## § 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 beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen 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 beziehungsweise 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 | 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.

---

\* Für die Papierindustrie gilt eine abweichende Regelung.

(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 Höchstausmaß eines weiteren Tages.\*

### **§ 8. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit**

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

(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.

(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 – BGBl. 1985/292 idgF.) ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.

Für die Fachverbände

Sägeindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. Mai 2000),

Holzverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2000),

Ledererzeugende Industrie,

Lederverarbeitende Industrie,

Bekleidungsindustrie,

Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2000)

gilt der erste Satz in folgender Fassung:

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

(4)\*\*\* HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 16 ff. Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl. 512/94 sich bei gegebenem betrieblichen Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und

---

\* Siehe Anmerkung 2, Seite 61.

\*\* Fassung gilt ab 1.1.2000.

\*\*\* Gilt ab 1.11.1994.



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 § 23 a Abs. 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen:

An Stelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23 a Abs. 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Bei Ermittlung der Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten 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.

### **§ 9 a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253 b 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 § 253 b ASVG selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23 a 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 fünfjährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser fünfjährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen 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 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.

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

(1) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Holzindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)  
Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)  
Bekleidungsindustrie  
Ledererzeugende Industrie  
Lederverarbeitende Industrie

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23 a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

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

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 01. 11. 2000 (für den Fachverband der Textilindustrie ab dem 1.4.2001, für den Fachverband der Holzindustrie ab dem 1. 4. 2001). Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 10. 2000 (für den Fachverband der Textilindustrie bis 31.3.2001, für den Fachverband der Holzindustrie bis 31.3.2001) geltenden Fassung des § 9 b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

(1a) Für die Fachverbände

Textilindustrie (hinsichtlich der Anrechnung über 10 Monate hinaus für nach dem 31. 03. 1998 angetretene Karenzurlaube, Ausnahme entfällt ab 1. 4. 2001)  
Ledererzeugende Industrie (ab 01. 08. 1997)  
Lederverarbeitende Industrie, Verband der Schuhindustrie (ab 01. 08. 1997)  
Lederverarbeitende Industrie (ab 01. 01. 1998)

gilt folgende Regelung:

---

\* Siehe auch § 15 Abs. 8 (Anrechnung als Verwendungsgruppenjahr). sowie § 19 Abs. 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen).

Der erste Karenzurlaub innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15 ff. MSchG bzw. § 2 EKUG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer voll, für die Bemessung der Höhe der Abfertigung bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten, angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei ein Karenzurlaub im obigen Sinne einzurechnen ist.

Für den Fachverband der Bekleidungsindustrie gilt folgende Regelung:

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15 ff. MSchG bzw. § 2 EKUG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet.

(2) Gilt für folgende Fachverbände:

Holzindustrie, ausgenommen Berufsgruppe der Sägeindustrie  
Textilindustrie (für Karenzurlaube, die ab dem 01. 04. 1998 beginnen)  
Ledererzeugende Industrie (ab 01. 07. 1998)  
Lederverarbeitende Industrie, ausgenommen Verband der Schuhindustrie (ab 01.01.1998)

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten auf die fünfjährige Dienstzeit gemäß § 23 a Abs. 3 AngG (Voraussetzung für den Mutterschafts Austritt mit Abfertigungsanspruch) angerechnet.

### **§ 9 c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten**

(1) Gilt nicht für den Fachverband der Bekleidungsindustrie.

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 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

(2) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Glasindustrie  
Papier- und Pappe verarbeitende Industrie  
Sägeindustrie  
Holzverarbeitende Industrie  
Lederverarbeitende Industrie  
Textilindustrie  
Bekleidungsindustrie

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen. Die Anrechnung gilt für Kündigungen die ab 1.12.1998 (Ledererzeugende Industrie: 1.7.1999) ausgesprochen werden.

### **§ 10. Gehaltszahlung 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 Sterbemonats 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 den 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 Ansprüche geltend gemacht werden.\*

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, 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 Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(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 70 Prozent der vollen 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.

#### **§ 10 a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung**

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

Der § 10 a in der bis zum 31.10.1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch auf Grund der §§ 9, 9 a und 9 b Abs. 2 dieses Kollektivvertrages zusteht

---

\* Siehe Anmerkung 3, Seite 61.

oder die Anwendung des § 10 a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.\*\*

### **§ 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 hiebei 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 Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. 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 (Fassung gilt ab 1.1.1991).\*

Gilt für die Fachverbände der Lederverarbeitenden Industrie (Verband der Schuhindustrie) ab 1.6.1991, der Textilindustrie ab 1.4.1991 und für die Fachverbände der Sägeindustrie und der Holzverarbeitenden Industrie ab 1.7.1992 für jene Fälle, in denen das Dienstverhältnis nicht vor dem 31.12.1992 endet.

Für die Fachverbände

Ledererzeugende Industrie,

Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie)

Bekleidungsindustrie

gilt folgende Regelung:

Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums).

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.\*

(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.  
(Siehe auch Protokoll Seite 60).

### **§ 12. 14. Monatsgehalt**

---

\*\* Siehe Anmerkung 4, Seite 61.

\* 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.

(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 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar (Fassung gilt ab 1.1.1991).\*

Gilt für die Fachverbände der Lederverarbeitenden Industrie (Verband der Schuhindustrie) ab 1.6.1991, der Textilindustrie ab 1.4.1991 und für die Fachverbände der Sägeindustrie und der Holzverarbeitenden Industrie ab 1.1.1993.

Für die Fachverbände

Ledererzeugende Industrie,

Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie)

Bekleidungsindustrie

gilt folgende Regelung:

Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben keinen Anspruch auf eine 14. Zahlung.\*

(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 gesetzlichen Urlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des ersten Urlaubsteiles 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

---

\* 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.

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 auszus zahlen. 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. 6.

(8) Für den Verband der Zuckerindustrie gilt an Stelle der obigen Vorschriften der Zusatzkollektivvertrag vom 5.10.1988 (in der jeweils gültigen Fassung).

#### **§ 12 a. Sonderbestimmungen 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 ausbezahlt, 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 (bis 31.10.1990: innerhalb von 3 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:

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.\*

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 sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1997, für den Fachverband Textilindustrie nach dem 31.3.1998, für den Fachverband Holzverarbeitende Industrie nach dem 28.2.1998). – Gilt nicht für die Fachverbände Sägeindustrie, Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie) und Bekleidungsindustrie.

Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1989 (Ledererzeugende Industrie und Lederverarbeitende Industrie: nach dem 30.4.1990, Sägeindustrie: nach dem 31.3.1990, Textilindustrie und Holzverarbeitende Industrie: nach dem 31.3.1991).

Die Ausdehnung auf fünf Jahre im Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1990 (Sägeindustrie: nach dem 31.3.1991, Holzverarbeitende Industrie: nach dem 28.2.1993, Lederverarbeitende Industrie, Verband der Schuhindustrie: nach dem 31.7.1994, Ledererzeugende Industrie: nach dem 30.6.1998).

Für den Fachverband Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie) bleibt es bei der Frist von drei Jahren.

(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.

(5) Für den Fachverband der Bekleidungsindustrie gilt § 12 a in der bis zum 31.10.1989 geltenden Fassung (entspricht obigem Abs. 2) weiter.

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

Vergütungen im Sinne des § 6 des Rahmenkollektivvertrages (z. B. Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige auf Grund von Zusatzkollektivverträgen für die Angestellten

---

\* Berechnungsbeispiel siehe Anmerkung 5, Seite 62.



gewährte Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten auf Grund eines Kollektivvertrages oder einer auf Grund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlage des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen. Soweit in den Fachkollektivverträgen nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltsteile mit dem Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie

Ledererzeugende Industrie

Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie)

Textilindustrie

Bekleidungsindustrie

### **§ 12 c. Urlaubsentgelt**

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs. 2 zweiter 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 auszuschneiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (1.11.1991) 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.

(3) § 12 c gilt nicht für den Fachverband der Bekleidungsindustrie.

### **§ 13. Behaltepflicht**

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 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 in Abs. 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer 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.

### **§ 13 a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen**

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie),  
Bekleidungsindustrie.

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 Probemonates) 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. § 13 a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.10.1995 beginnen (Textilindustrie: nach dem 31.3.1996, Sägeindustrie: nach dem 31.7.1996, Holzverarbeitende Industrie: nach dem 30.6.1996, Ledererzeugende Industrie und Schuhindustrie: nach dem 31.10.1995).

### **§ 14. Diensterrfindungen**

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterrfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Errfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Errfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Errfinder 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.

### **§ 14 a. Verbesserungsvorschläge**

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

### **§ 14 b. Ausbildungskosten**

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

### **§ 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen**

Für den Fachverband der Bekleidungsindustrie gilt § 15 in der in der Anmerkung 6 wiedergegebenen Fassung.

(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 Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettel bekanntzugeben.\*

(2 a) Gilt für die in Abs. 3 angeführten Fachverbände:

Bei Angestellten, die noch keine Angestelltentätigkeit verrichtet haben, kann in Verwendungsgruppe II während der ersten 6 Monate, in Verwendungsgruppe III und IV während der ersten 9 Monate durch Vereinbarung das Mindestgrundgehalt im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr um bis zu 5 Prozent unterschritten werden. Diese Praxiszeit wird durch im Betrieb verbrachte Ausbildungszeiten oder im Rahmen einer Verwendung im Sinne des Angestelltengesetzes verkürzt.

(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).

Für die Fachverbände der  
Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie,  
Stein- und keramischen Industrie,  
Glasindustrie,  
Chemischen Industrie,  
Papierindustrie,  
Papier und Pappe verarbeitenden Industrie,  
Nahrungs- und Genußmittelindustrie,  
Gießereiindustrie,  
Metallindustrie,  
Maschinen- und Stahlbauindustrie,  
Fahrzeugindustrie,  
Eisen- und Metallwarenindustrie,  
Elektro- und Elektronikindustrie  
Holzverarbeitende Industrie (ab 1.6.1998)  
Textilindustrie (ab 1.6.1998)  
gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

(3) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt. In der Verwendungsgruppe I sind 3 Gehaltsstufen (2 Biennien) vorgesehen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres wird der Angestellte unter Anwendung der Umstufungsregel des § 15 Abs. 11 in die Verwendungsgruppe II umgestuft. Erfolgt diese Umstufung nach Vollendung des 4. Verwendungsgruppenjahres in der Verwendungsgruppe I, bleibt der bisherige Vorrückungstichtag durch die Umstufung in die Verwendungsgruppe II unberührt. In den Verwendungsgruppen II bis Va und M I bis M III, M IV sind 6 Gehaltsstufen (5 Biennien), in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie 7 Gehaltsstufen (6 Biennien) vorgesehen, in Verwendungsgruppe VI 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

---

\* Siehe Anmerkung 7, Seite 63.

Ab Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages wird eine Verwendungsgruppe IVa und Va eingeführt\*.

(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 fünf 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 1.1.1971 (Holzverarbeitende Industrie: nach dem 1.3.1989, Ledererzeugende Industrie: ab 1.6.1992, Bekleidungsindustrie: ab 1. Oktober 1999) von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II 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 1.1.1971 (Ledererzeugende Industrie: ab 1.6.1992, Bekleidungsindustrie: ab 1.10.1999) 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.

Der letzte Satz gilt für die Fachverbände Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie) und der Bekleidungsindustrie.

(6a) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Lederverarbeitende Industrie (ausgenommen Verband der Schuhindustrie ab 1. Juli 2000)  
Bekleidungsindustrie

Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze (4) und (9) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten. (Gilt für alle ab 1. November 1999, für die Sägeindustrie ab 1. Mai 2000, für die Holzverarbeitende Industrie ab 1. April 2000, für die Ledererzeugende Industrie ab 1. Juli 2000, für die Lederverarbeitende Industrie, Verband der Schuhindustrie ab 1. Juli 2000, für die Textilindustrie ab 1. April 2000, vorzunehmenden Einstufungen.)

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

---

\* Fassung des Abs. 3 gilt ab 1.5.1997

(8) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Holzindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)  
Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)  
Bekleidungsindustrie  
Ledererzeugende Industrie  
Lederverarbeitende Industrie

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gem. §§ 15-15i MSchG sowie 2-6 und 9 EKUG werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 01. 10. 1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 01. 11. 2000 (für den Fachverband der Holzindustrie ab 1. April 2001) beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

(8a) Gilt für folgende Fachverbände (für Karenzurlaube, die ab den angeführten Zeitpunkten beginnen):

Holzindustrie (ab 01. 02. 1981, Berufsgruppe der Sägeindustrie ab 01. 10. 1980; Ausnahme entfällt ab 1. April 2001)  
Textilindustrie (ab 01. 10. 1985, Ausnahme entfällt ab 1. 4. 2001)

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15 ff. MSchG bzw. § 2 EKUG wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Für den Fachverband der Holzindustrie ist für die Anrechnung von Karenzurlauben, die vor dem 01. 03. 1995 (Berufsgruppe der Sägeindustrie: 01. 04. 1995) begonnen haben, eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses Voraussetzung.

Gilt für folgende Fachverbände (für Karenzurlaube, die ab den angeführten Zeitpunkten beginnen):

Bekleidungsindustrie (ab 01. 11. 1984)  
Lederverarbeitende Industrie (ab 01. 10. 1985, Verband der Schuhindustrie ab 01. 06. 1982)  
Ledererzeugende Industrie (ab 01. 07. 1999)

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 MSchG wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses.

(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 bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Abs. 9 zweiter Absatz, 1. Satz lautet für die in Abs. 3 angeführten Fachverbände: Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte

Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 8) Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

(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.

Abs. 11 zweiter Absatz lautet für die in Abs. 3 angeführten Fachverbände:

Bei Angestellten, deren tatsächlicher Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in den nächsthöheren Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen der tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (Holzverarbeitende Industrie: Artikel IX des Kollektivvertrags vom 9.11.1979 in der geltenden Fassung ab 1.6.1998; Textilindustrie: § 3 der Kollektivverträge vom 27.2.1981 bzw. vom 3.4.1985 für Vorarlberg in der geltenden Fassung ab 1.6.1998) anzuwenden.

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 bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

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

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

### **§ 15 a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte**

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-, Hausstands-, 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.

## § 16 a. Ein- bzw. Austritt

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie

Holzverarbeitende Industrie

Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. Juli 2001)

Lederverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt für Verband der Schuhindustrie ab 1. Juli 2000)

Bekleidungsindustrie

Textilindustrie

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht der ungekürzte Monatsgehalt zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses (gilt ab 1. November 1999).

## § 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 Prozent *
Meister und Montageleiter um	20 Prozent*
Obermeister um	25 Prozent*

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

## § 18. Lehrlinge, Vorlehre

(a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. November 2001 im

	I	II
1. Lehrjahr	€ 410,54	€ 544,40
2. Lehrjahr	€ 544,40	€ 731,35
3. Lehrjahr	€ 731,35	€ 909,70
4. Lehrjahr**	€ 982,99	€ 1.057,39

---

\* Für den Fachverband der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie gilt § 17 i. d. F. des Zusatzkollektivvertrages (§ 6) vom 7.11.1983.

\*\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.



Für die nachstehend angeführten Fachverbände gelten ab den angeführten Zeitpunkten die nachfolgend genannten Sätze:

Holzindustrie ab 1. April 2001:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	S 5.448,-- /€ 395,93	S 7.223,--/€ 524,92
2. Lehrjahr	S 7.223,--/€ 524,92	S 9.706,--/€ 705,36
3. Lehrjahr	S 9.706,--/€ 705,36	S 12.071,--/€ 877,23
4. Lehrjahr*	S 13.046,--/€ 984,09	S 14.031,--/€ 1.019,67

Für Lehrlinge der Holzindustrie, Berufsgruppe der Sägeindustrie, welche am 1.11.2000 ein aufrechtes Lehrverhältnis hatten, das bis 1.4.2001 als Lehrverhältnis aufrecht war oder sich dem abgeschlossenen Lehrverhältnis zu diesem Zeitpunkt in der Behaltefrist befinden, ist folgende Einmalzahlung vorzunehmen:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	S 690,--	S 915,--
2. Lehrjahr	S 915,--	S 1.230,--
3. Lehrjahr	S 1.230,--	S 1.530,--
4. Lehrjahr*	S 1.655,--	S 1.780,--

Ledererzeugende Industrie ab 1. Juli 2001 (€-Beträge gelten ab 1.1.2002):

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	S 5.433,--/€ 395,--	S 7.206,--/€ 524,--
2. Lehrjahr	S 7.206,--/€ 524,--	S 9.687,--/€ 704,--
3. Lehrjahr	S 9.687,--/€ 704,--	S 12.044,--/€ 876,--
4. Lehrjahr*	S 13.018,--/€ 947,--	S 14.002,--/€ 1.018,--

Lederverarbeitende Industrie, Verband der Schuhindustrie ab 1. Juni 2001 (€-Beträge gelten ab 1.1.2002):

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	S 5.423,--/€ 395,--	S 7.186,--/€ 523,--
2. Lehrjahr	S 7.186,--/€ 523,--	S 9.656,--/€ 702,--
3. Lehrjahr	S 9.656,--/€ 702,--	S 12.003,--/€ 873,--
4. Lehrjahr*	S 12.977,--/€ 944,--	S 13.961,--/€ 1.015,--

Lederverarbeitende Industrie, ausgenommen Verband der Schuhindustrie, ab 1. Mai 2001 (€-Beträge gelten ab 1.1.2002):

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	S 5.238,--/€ 381,--	S 6.947,--/€ 505,--
2. Lehrjahr	S 6.947,--/€ 505,--	S 9.340,--/€ 679,--
3. Lehrjahr	S 9.340,--/€ 679,--	S 11.601,--/€ 844,--
4. Lehrjahr*	S 12.532,--/€ 911,--	S 13.494,--/€ 981,--

---

\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

Fachgruppe Bekleidungsindustrie Vorarlberg ab 1. Februar 2001:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	S 5.310,--/€ 385,90	S 7.040,--/€ 511,62
2. Lehrjahr	S 7.040,--/€ 511,62	S 9.460,--/€ 687,49
3. Lehrjahr	S 9.460,--/€ 687,49	S 11.760,--/€ 854,64
4. Lehrjahr*	S 12.710,--/€ 923,68	S 13.670,--/€ 993,44

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 (holzverarbeitende Industrie: nach dem 1. März 1991, ledererzeugende Industrie und lederverarbeitende Industrie: nach dem 1. Juni 1991, Bekleidungsindustrie Vorarlberg: nach dem 1. Mai 1993) nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

Für den Fachverband der Bekleidungsindustrie (ausgenommen Vorarlberg) gelten folgende Sätze ab 1. März 2002:

1. Lehrjahr	€ 365,74
2. Lehrjahr	€ 476,73
3. Lehrjahr	€ 642,10
4. Lehrjahr*	€ 839,50

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).

(Gilt für die Fachverbände:

Holzindustrie ab 1. September 1992

Textilindustrie ab 1. April 1995.

Lederverarbeitende Industrie, Verband der Schuhindustrie ab 1. Juni 1998)

Gilt nicht für Fachverband Bekleidungsindustrie.

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. (Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 beginnen, für die Chemische Industrie und die Papierindustrie für Internatsaufenthalte, die frühestens am 1. November 1991 enden, für die Fachverbände der Holzverarbeitenden Industrie und der Sägeindustrie für Internatsaufenthalte, die ab 1. September 1992 beginnen, für den Fachverband der Textilindustrie für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992, für den Fachverband der Bekleidungsindustrie ab 1. Juli 1996, für den Fachverband der Lederverarbeitenden Industrie, ausgenommen Schuhindustrie, ab 1. Februar 1999, für den Fachverband der Ledererzeugenden Industrie ab 1. Juli 1999, beginnen. Bis zu den angeführten Zeitpunkten hatten 70 % der Internatskosten zu verbleiben.) Für den Fachverband der Lederverarbeitenden Industrie, Verband der Schuhindustrie gilt für ab 1. Juni 1996 beginnende Internatsaufenthalte folgende Regelung:

---

\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften

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, mindestens 70 Prozent seiner Lehrlingsentschädigung verbleiben.

d) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

- Holzindustrie
- Ledererzeugende Industrie
- Lederverarbeitende Industrie
- Textilindustrie
- Bekleidungsindustrie

Jugendliche, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr (Tabelle I) angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 458,40 (ab 1. November 2001). Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

§ 18 lit. c gilt sinngemäß für Jugendliche, die eine Vorlehre absolvieren.

### **§ 18 a. Praktikanten**

a) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

- Papier und Pappe verarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. November 1999)
- Sägeindustrie
- Holzverarbeitende Industrie
- Nahrungs- und Genußmittelindustrie
- Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. Juli 2000)
- Lederverarbeitende Industrie
- Textilindustrie (Ausnahme entfällt hinsichtlich Ziffer 2 und 3 ab 1. April 2000)
- Bekleidungsindustrie

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 Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten 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.
- b) Für die Fachverbände  
Sägeindustrie  
Holzverarbeitende Industrie  
Nahrungs- und Genußmittelindustrie  
Lederverarbeitende Industrie  
Textilindustrie  
Bekleidungsindustrie  
gilt:

Für Pflichtpraktikanten im Sinn des § 2 Abs. 2 lit. b (Bezeichnungsänderung von Ferialpraktikanten auf Pflichtpraktikanten ab 1.11.1998, vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) sind Vergütungen unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

### **§ 19. Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter**

(In der ab 1. November 1999 geltenden Fassung)

Für die Fachverbände

Sägeindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. Mai 2000),

Holzverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2000),

Ledererzeugende Industrie,

Lederverarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt für den Verband der Schuhindustrie ab 1. Juni 2001),

Textilindustrie (Ausnahme entfällt ab 1. April 2001),

Bekleidungsindustrie

gelten die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen in der bis zum 30. Oktober 1999 jeweils geltenden Fassung weiter.

Für den Fachverband der Bekleidungsindustrie gilt § 19 mit den in der Anmerkung 6 angeführten Ergänzungen betreffend Praxiszeiten.

(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

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).

**Anmerkung:** In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**Bergwerke und eisenerzeugende Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 1.11.1984.

**Chemische Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Textilindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985 und vom 15.4.1983 für Vorarlberg.

## 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 in 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 (Werkstoff, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,  
Krankenpflegehilfsdienste.

**Anmerkung:** In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**Bergwerke und eisenerzeugende Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 1.11.1984.

**Chemische Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Papierindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Textilindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985 und vom 15.4.1983 für Vorarlberg.

### Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeit 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 auszahlsungsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel 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),

RegistrierungsleiterInnen,

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-)KoordinatorInnen und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

ZeitnehmerInnen,

QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

**Anmerkung:** In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**Bergwerke und eisenerzeugende Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 1.11.1984.

**Chemische Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Elektroindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Papierindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Textilindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985 und vom 15.4.1983 für Vorarlberg.

### 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,

SachbearbeiterInnen im Versand (VersandleiterInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

VertreterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),

selbständige FilialleiterInnen,

HauptmagazineurInnen.

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-)PlanerInnen 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.

**Anmerkung:** In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**Bergwerke und eisenerzeugende Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 1.11.1984.

**Chemische Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Elektroindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Papierindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Textilindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985 und vom 15.4.1983 für Vorarlberg.

#### **Verwendungsgruppe IVa** **(gilt nur für die in § 15 Abs. 3 angeführten Fachverbände)**

Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte der Verwendungsgruppe IV, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.**

**Anmerkung:** Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

#### **Verwendungsgruppe V**

Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.**

**Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über 5 Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.**

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

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 aufgrund 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 aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

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.

**Anmerkung:** In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**Bergwerke und eisenerzeugende Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 1.11.1984.

**Chemische Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Elektroindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Papierindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Textilindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985 und vom 15.4.1983 für Vorarlberg.

### **Verwendungsgruppe Va** **(gilt nur für die in § 15 Abs. 3 angeführten Fachverbände)**

Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI ausüben.**

**Anmerkung:** Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

### **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:

ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden,  
BetriebsleiterInnen in Großbetrieben,  
ChefingenieurInnen in Großbetrieben,  
ChefkonstrukteurInnen in Großbetrieben,  
leitende ChemikerInnen in Großbetrieben.

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

**Anmerkung:** In nachstehenden Fachverbandsbereichen wurden obige Berufsbeispiele durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele ergänzt:

**Bergwerke und eisenerzeugende Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 1.11.1984.

**Chemische Industrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Papierindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983.

**Textilindustrie** durch Zusatzkollektivvertrag vom 15.4.1983 für Vorarlberg.

In der **Papier und Pappe verarbeitenden Industrie** gilt hinsichtlich der Einstufung von Angestellten in Verwendungsgruppe VI die Sonderregelung laut Kollektivvertrag vom 22.9.1959.

**GRUPPE MEISTER**  
**Verwendungsgruppe M I**  
**Hilfsmeister, Betriebsaufseher**  
**Verwendungsgruppe M II**  
**Meister**

ohne abgeschlossene  
Fachschule

mit abgeschlossener Fachschule  
oder der Tätigkeit entsprechen-  
der abgeschlossener fach-  
einschlägiger 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. (Für den Fachverband der Textilindustrie siehe Ergänzung durch Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985.)

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

**Verwendungsgruppe M III**

## Obermeister

**Anmerkung:** Für den Bereich des Fachverbandes der **Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie** gilt an Stelle obigen Meistergruppenschemas die Sonderregelung laut Kollektivvertrag vom 1.11.1984.

Für den Bereich des Fachverbandes der **Papierindustrie** wurden obige Berufsbeispiele für Meister durch weitere Verwendungsgruppenbeispiele mit Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 ergänzt.

Für den Bereich des Fachverbandes der **Textilindustrie**: Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985, betreffend die Einstufung in die Meistergruppe M II mit Fachschule.

Für die Meister der Mitgliedsbetriebe der Fachgruppen der Textil-, Stickerei- und Bekleidungsindustrie des Bundeslandes Vorarlberg gilt das Meistergruppenschema laut Kollektivvertrag vom 9.4.1953.

## **§ 19 a. Telearbeit**

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Ledererzeugende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. Juli 2000)

Bekleidungsindustrie

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 Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen.\*

## **§ 19 b. Brille für 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) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

Diese Regelung gilt für ab dem 1.1.1991 anzuschaffende Brillen.

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie

Holzverarbeitende Industrie

Ledererzeugende Industrie

Lederverarbeitende Industrie

Textilindustrie

Bekleidungsindustrie

---

\* Siehe Seite 75.

## § 19 c. Dienstjubiläen

Gilt nicht für die Fachverbände der  
Sägeindustrie,  
Holzverarbeitenden Industrie (Ausnahme entfällt für das 25jährige Dienstjubiläum ab 1. 3. 1995),  
Ledererzeugenden Industrie,  
Lederverarbeitenden Industrie,  
Textilindustrie,  
Bekleidungsindustrie und  
Nahrungs- und Genußmittelindustrie\* .

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt  
zum 25jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatsgehalt  
zum 35jährigen Dienstjubiläum ..... 2 Monatsgehälter  
zum 45jährigen Dienstjubiläum ..... 3 Monatsgehälter  
als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsgehältern.

(1 a) Für die Fachverbände der Chemischen Industrie\*\* und der Glasindustrie gilt folgende Regelung:

Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt  
zum 25jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatsgehalt  
zum 35jährigen Dienstjubiläum ..... 2 Monatsgehälter  
zum 40jährigen Dienstjubiläum ..... 3 Monatsgehälter  
als Jubiläumsgeld.

(1 b) Für den Fachverband der Papierindustrie gilt folgende Regelung:

Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt  
zum 25jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatsgehalt  
zum 30jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatsgehalt  
zum 35jährigen Dienstjubiläum ..... 2 Monatsgehälter  
zum 40jährigen Dienstjubiläum ..... 3 Monatsgehälter  
als Jubiläumsgeld.

Übergangsbestimmung:

In jenen Fällen, in denen bisher nach 30 Dienstjahren kein Jubiläumsgeld, nach 35 Dienstjahren jedoch ein über 2 Monatsgehälter hinausgehendes Jubiläumsgeld betrieblich vorgesehen ist, ist nach 30 Dienstjahren als Jubiläumsgeld 1 Monatsgehalt auszubezahlen. Diese Auszahlung kann auf den nach 35 Dienstjahren betrieblich vorgesehenen, 2 Monatsgehälter übersteigenden Teil des Jubiläumsgeldes angerechnet werden.

---

\* Für den Fachverband der Nahrungs- und Genußmittelindustrie siehe die Sonderregelung in ZKV betreffend Jubiläumsgelder vom 7.1.1992.

\*\* Für den Fachverband der Chemischen Industrie siehe ergänzende Regelung im ZKV der Chemischen Industrie vom 7.11.1983.

(2) Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

Übergangsbestimmung:

Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1.11.1992 (Holzverarbeitende Industrie: 1.3.1995) nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

(3) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

- Papier und Pappe verarbeitende Industrie (Ausnahme entfällt ab 1. November 1999)
- Sägeindustrie
- Holzverarbeitende Industrie
- Ledererzeugende Industrie
- Lederverarbeitende Industrie
- Textilindustrie
- Bekleidungsindustrie

a) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.

b) Sofern im folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestelltendienstzeit ergibt.

c) Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1.11.1995 und 1.11.1998, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31.3.1999 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde.

Für den Fachverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie gilt Abs. c) in folgender Fassung:

Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1. November 1996 und 1. November 1999, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31. März 2000 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde. Der vorangehende Satz gilt nicht für jene Dienstjubiläen, die während der Arbeitervordienstzeit vollendet wurden; dies gilt auch dann, wenn Arbeiter nach dem 1. November 1999 ins Angestelltenverhältnis übernommen werden.

d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1.11.1995 (Papier und Pappe verarbeitende Industrie: 1. November 1996), besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.

e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages, kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.

f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(4) Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Holzindustrie

Ledererzeugende Industrie

Lederverarbeitende Industrie

Textilindustrie

Bekleidungsindustrie

Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9 b Abs. 1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 31. 10. 2001 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

## **§ 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 Prozent 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 3 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 bzw. 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**

(2) Sämtliche am 31.10.1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs. 3, die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft.

1. Für den Bereich des Fachverbandes der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie:



a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 1.11.1984 betreffend Abänderungen und Ergänzungen zum jeweils gültigen Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie (Verwendungsgruppenschema, Bezüge der Aufsichtsorgane).

c) Zusatzkollektivvertrag vom 21.11.1958 für die Angestellten der Firma Österreichisches Schacht- und Tiefbauunternehmen Dipl.-Berging. S. L. Sik & Co., betreffend verkürzte Arbeitszeit bei Arbeiten in warmen Wettern (Erschwerniszulage).

d) Der Zusatzkollektivvertrag vom 19.12.1967 für die Angestellten der Firma Gebrüder Böhler & Co. AG, betreffend Anrechnung von Angestelltenvordienstzeiten.

2. Für den Bereich des Fachverbandes der Stein- und keramischen Industrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 30.11.1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 30.11.1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.

c) Der Zusatzkollektivvertrag vom 31.10.1990, betreffend SEG-Zulagen.

3. Für den Bereich des Fachverbandes der Glasindustrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen.

4. Für den Bereich des Fachverbandes der chemischen Industrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Interpretation der Verwendungsgruppen und dergleichen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 20.10.1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigung.

5. Für den Bereich des Fachverbandes der Papierindustrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Interpretation der Verwendungsgruppen, Aufwandsentschädigungen und dergleichen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 15.4.1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.

c) Der Kollektivvertrag vom 15.12.1962 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Sonderzahlungen und Meister.

d) Der Zusatzkollektivvertrag über die Einführung der vollkontinuierlichen Betriebsweise vom 15.3.1970.

6. Für den Bereich des Fachverbandes der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie:

a) Der Kollektivvertrag vom 22.9.1959 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Einstufung von Angestellten in die Verwendungsgruppe VI.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 11.2.1985 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen.

7. Für den Bereich des Fachverbandes der Nahrungs- und Genußmittelindustrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 29.4.1958 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der dem Verband der Milchindustrie angehörenden Wiener Molkereibetriebe, betreffend Zusatzregelung für Sonn- und Feiertagsarbeit.

b) Der Kollektivvertrag vom 1.7.1958 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Vereinigten Eisfabriken und Kühlhallen, Wien 20, betreffend Erschweriszulagen.

c) Der Zusatzkollektivvertrag vom 14.2.1983 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Filialleiter und Filialleiterinnen der Fleischwarenindustrie.

d) Die Zusatzkollektivverträge vom 5.10.1988 und 1.8.1974 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten bzw. Kampagneangestellten der Zuckerindustrie.

e) Der Zusatzkollektivvertrag vom 21.10.1980 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Brauereiindustrie, betreffend Aufwandsentschädigungen und dergleichen.

f) Der Zusatzkollektivvertrag vom 12.12.1990 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsreisen.

g) Der Zusatzkollektivvertrag vom 24.10.1984 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, betreffend Reisekosten- und Aufwandsentschädigung, Trennungskostenentschädigung und dergleichen.

8. Für den Bereich des Fachverbandes der Lederverarbeitenden Industrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 1.10.1952 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Schuhindustrie, betreffend Aufwandsentschädigungen.

9. Für den Bereich der Fachverbände der Eisen- und Metallwarenindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen.

10. Für den Bereich des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen, Interpretation der Verwendungsgruppen und dergleichen.

11. Für den Bereich des Fachverbandes der Textilindustrie:

a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 2.4.1985 (in der jeweils gültigen Fassung) und der für Vorarlberg geltende Zusatzkollektivvertrag vom 15.4.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen und Interpretation der Verwendungsgruppen.

b) Der Kollektivvertrag vom 1.10.1985, betreffend voll- und teilkontinuierliche Arbeitsweise.

12. Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 11.12.1985 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.

13. Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Stein- und keramischen Industrie, Glasindustrie, chemischen Industrie, Papierindustrie, Nahrungs- und Genußmittelindustrie (ausgenommen die Austria Tabakwerke Aktiengesellschaft, vormals Österreichische Tabakregie und, deren Tochtergesellschaften), Gießereiindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Kilometergeld.

14. Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Stein- und keramischen Industrie, Glasindustrie, chemischen Industrie, Papierindustrie, Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Nahrungs- und Genußmittelindustrie:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 5.11.1981 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, sowie die entsprechenden Zusatzkollektivverträge für den Fachverband der Holzverarbeitenden Industrie und den Fachverband der Textilindustrie.

15. Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie und der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen:

Der Zusatzkollektivvertrag vom 8.7.1976 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.

16. Für alle in § 4 genannten Bereiche:

Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

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

Wien, am 1. November 1991

## **Protokoll**

Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde)

Gilt nicht für den Fachverband der Bekleidungsindustrie.

(Gilt für folgende Fachverbände erst ab den angeführten Zeitpunkten: Sägeindustrie ab 1. Mai 1996, für die Holzverarbeitende Industrie ab 1. März 1996, für die Ledererzeugende Industrie ab 1. August 1997, für die Schuhindustrie ab 1. August 1997, für die Lederwarenindustrie ab 1. Juli 1998 und für die Textilindustrie ab 1. September 1997)

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (u. B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i. S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

18. September 1995

### **Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Metallsektor)**

Die Vertragspartner halten fest, dass Regelungen, die unter Beachtung der vor der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Änderungen des Kollektivvertrages im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1986 (§§ 4 und 4a) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können.

Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (§ 4 Abs. 2a, 3, 4 und 5) schließt nicht aus, dass im Sinne des § 4 Abs. 2a eingearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchszeitpunkt im Vorhinein fix festgelegt ist.

Die Vertragspartner stellen klar, dass Überstunden auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dann anfallen, wenn die für den Arbeitnehmer auf Grund der erweiterten Bandbreite geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Wien, am 7. Oktober 1997

**Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur  
Bildungskarenz  
(§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)**

für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde:

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.

Wien, am 19. Oktober 1998

**BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Präsident:  
Abg. z. NR Ing. Leopold  
MADERTHANER

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. 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 3.4.1952, 18.2.1953 und 30.4.1954.

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 11.5.1921, BGBl. 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 bzw. § 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 ½	Monatsentgelte,
25 Dienstjahren .....	6	Monatsentgelte.

#### **Anmerkung 4 zu § 10 a**

#### **§ 10 a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten 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 wie viele 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 Z 2 und Z 3 getrennt errechneten in Wochen bzw. Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.
- (5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Z 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 23 a 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 ArbeiterInnenvordienstzeiten 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 § 10 a gilt nicht für den Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie.



### **Anmerkung 5 zu § 12 a Abs. 3**

#### **Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung nach § 12 a 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:  
 $S\ 10.000,- \text{ (für 20 Stunden/Woche) : } 20 \times 38,5 =$   
 $= S\ 19.250,- \text{ zuzüglich Sonderzahlungsanteile} =$   
 $= S\ 22.458,33$   
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:  
 $S\ 10.000,- \text{ zuzüglich Sonderzahlungsanteile} = S\ 11.666,67$
5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:  
 $S\ 22.458,33 \times 5,25$   
 $+ S\ 11.666,67 \times 0,75$   
-----  
 $S\ 126.656,23$

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 7 zu § 15 Abs. 2**

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2) dienen kann.

Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

#### 1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

### **Dienstzettel gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte**

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):  
.....  
.....
2. Arbeitnehmer:  
Herr/Frau\* ..... geb. am: .....  
Anschrift: .....
3. Beginn des Dienstverhältnisses:  
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs. 2 AngG.\*  
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis ..... befristet.\*
4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des anzuwendenden Kollektivvertrages\*  
Kündigungsfrist/-termin:\* .....
5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:  
.....
6. Vorgesehene Verwendung  
.....  
.....
7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie,  
Gehaltsordnung für die ..... industrie.  
Verwendungsgruppe .....  
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre .....
8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt\* (Fixum)\* beträgt .....  
Fälligkeit der Auszahlung:.....

Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile

richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen\*  
Betriebsvereinbarungen\*

auf Grund Vereinbarung

.....  
.....  
Provisionsregelung / Prämie\*  
.....

---

\* Nichtzutreffendes bitte streichen.

9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw. kollektivvertraglichen Regelungen.  
Ergänzende Regelungen: .....
10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt ..... Stunden.\*  
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt .....Stunden  
(Teilzeitbeschäftigung).\*
- Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der .....industrie.
- Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in .....zur Einsichtnahme aufgelegt.

allfällige Unterschriften:

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

**gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG**

2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 2 RKV

### Dienstzettel

Herrn

Frau.....

Gemäß § 15 Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die  
Verwendungsgruppe .....  
eingereiht.

Auf Grund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre  
ab ..... gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt S .....

Wien, .....

**gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG**

---

\* Nichtzutreffendes bitte streichen.

## **ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT GEMÄSS § 19a DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES**

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 Höchstaussmaß 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.

5. Aufwandserstattung:

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

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

## **Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit**

Diese Empfehlung gilt für alle Fachverbände, auf die der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.11.1984 anzuwenden ist, ausgenommen folgende Fachverbände:  
Fachverband der Holzverarbeitenden Industrie,  
Fachverband der Textilindustrie,  
Fachverband der Bekleidungsindustrie,  
Fachverband der Lederverarbeitenden Industrie (Verband der Schuhindustrie).

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

## **Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45 a AMFG)**

Gilt nicht für folgende Fachverbände:

Sägeindustrie

Holzverarbeitende Industrie

Ledererzeugende Industrie

Lederverarbeitende Industrie

Bekleidungsindustrie

Textilindustrie

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Unterstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999

SEKTION INDUSTRIE DER  
BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE



## **Auszug aus dem KV vom 28.10.1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems**

### **Artikel V Übergangsbestimmungen**

Diese Übergangsbestimmungen gelten für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1.5.1997 begonnen hat, solange sie nicht frühestens mit diesem Datum in eine höhere Verwendungsgruppe, unbeschadet Abs. 6, 3. Absatz, umgestuft werden.

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1.5.1997 begonnen hat, sind in die Gehaltsordnung "neu" einzustufen. Bei dieser Umreihung ist der seit Vollendung der letzten Vorrückung laufende Vorrückungsstichtag weiter anzuwenden.

(1) Für die Anwendung der entsprechenden Übergangsbestimmung sind die erreichten Verwendungsgruppenjahre zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages maßgeblich.

Unter Gehaltsordnung "alt" und Biennalsprung "alt" sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1.5.1997 zu verstehen.

Unter Gehaltsordnung "neu" und Biennalsprung "neu" sind Gehaltsordnung und Biennalsprung in der ab 1.5.1997 geltenden Höhe zu verstehen.

(2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI

Angestellte der Verwendungsgruppe I sind in die Gehaltsordnung "neu" umzustufen. Jene, die am 30.4.1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 6 Jahren oder höher eingestuft sind, sind in die schillingmäßig nächsthöhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II "neu" umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein schillingmäßig nächsthöheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II "neu", bleibt der bisher erreichte Mindestgrundgehalt solange abgesichert, als die entsprechende Mindestgrundgehaltsposition "neu" unter diesem Betrag liegt.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI sind in die der bisher erreichten Verwendungsgruppenjahrstufe entsprechenden Stufe der Gehaltsordnung "neu" umzustufen.

(3) Angestellte der Verwendungsgruppen II bis V, M I bis M III bzw. M IV

a) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 12, 14, 16 (18) VGJ (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 14, 16 und 18 VGJ) befinden, sind in die Position nach 10 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12) Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

b) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 10 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12) Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die Position nach 8 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: nach 10) Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

c) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jener nach 8 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 10) Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

In jenen Gehaltsordnungen, in denen in den Verwendungsgruppen Meister I sowie Meister II die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sowie nach 2 Jahren gleich sind, sind in diesen Meistergruppen in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren

eingestufte Angestellte in die entsprechende Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

d) Angestellte im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sind in die Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

(4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen:

a) Angestellte gemäß Absatz 3a (nach 12, 14, 16 [18] bzw. Nahrungs- und Genußmittelindustrie nach 14, 16, 18 VGJ "alt").

Diesen Angestellten wird der vor dem 1.5.1997, für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinne eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieser Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltsstufe nach 10 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12) Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung "neu" erhöht. Diese Mindestgarantie erhöht sich zum jeweiligen Anfallszeitpunkt um die Biennalsprünge im Sinne des Abs. 5 lit. a dieses Artikels.

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist der schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 18) Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30.4.1997. Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltsstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung "alt" nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30.4.1997).

b) Angestellte gemäß Absatz 3 b (nach 10 bzw. Nahrungs- und Genußmittelindustrie nach 12 VGJ "alt") und 3 c (nach 2 bis nach 8 bzw. Nahrungs- und Genußmittelindustrie nach 10 VGJ "alt").

Soweit der neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als der Mindestgrundgehalt "alt", wird der individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Der individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt "neu" plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt. Der "Umstellungsunterschiedsbetrag" ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt "alt" zum Stichtag 30.4.1997 und dem Mindestgrundgehalt "neu" zum Stichtag 1.5.1997, der im weiteren unverändert bleibt.

Für Angestellte gemäß Absatz 3 b erhöht sich dieser individuelle Mindestgrundgehalt 2 und 4 Jahre nach Vollendung des 10. (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12.)

Verwendungsgruppenjahres "neu" um je einen Biennalsprung "alt" (Absatz 5a letzter Satz).

Für Angestellte gemäß Absatz 3 c erhöht sich dieser individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 10. (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12.) Verwendungsgruppenjahres um einen Biennalsprung "neu" (Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgrundgehaltsposition nach 8 [Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 10] Verwendungsgruppenjahren und jener nach 10 [Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12] Verwendungsgruppenjahren).

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist der schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 18) Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30.4.1997.

(5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe ("echter Biennalsprung")

a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3 a

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1.5.1997 geltenden Regelung

noch Anspruch gehabt hätten. Als Biennialbetrag für diese Übergangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1.5.1997.

b) Angestellte gemäß Absatz 3 b

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, daß der Biennalsprung in die Stufe nach 10 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12) Jahren in der Gehaltsordnung "neu" auf die Biennalsprungsanzahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird.

Die Angestellten im Sinn der Absätze a und b sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs. 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs. 3 keine Anwendung.

c) Angestellte gemäß Absatz 3 c

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12.) Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung "neu" unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

In den Fällen des Absatzes 3 c, 2. Absatz, erhalten die entsprechend dieser Vorschrift mit 1.5.1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 2 Verwendungsgruppenjahren eingestuften Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung.

d) Für den Fachverband der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, Verband der Großbäcker, Verband der Milchindustrie sind die Bestimmungen in Abs. 4 und 5 dieses Artikels betreffend Biennalsprünge im Sinne des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, daß anstelle der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung die jeweils in den anzuwendenden Kollektivverträgen vorgesehenen Bestimmungen hinsichtlich des echten Biennalsprunges treten.

e) Für den Verband der Brauereien gilt Abs. 5 dieses Artikels nicht. Soweit in Abs. 4 dieses Artikels auf Biennalsprünge im Sinne des Abs. 5 dieses Artikels verwiesen wird, sind diese sinngemäß nur im Rahmen der Mindestabsicherung anzuwenden. Dies gilt auch für Abs. 5c), 2. Absatz dieses Artikels.

(6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1.5.1997) auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächlicher Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt "alt" entspricht, der laufende Vorrückungstichtag aufgrund der bisherigen Einstufung beibehalten. Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechende Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs. 11, 2. Absatz RKV).

Bei überzahlten Angestellten sind § 3 Abs. 3 und 4 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe anzuwenden.

Den Angestellten, die mit 30.4.1997 das 10. (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 12.) Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleibt unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätte: soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw. Va hinausgehender Biennalsprung zusteht, ist dieser

ein Biennalsprung “alt” (Absatz 5 lit. a letzter Satz). Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs. 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs. 3 keine Anwendung.

(7) Fällt der Geltungsbeginn der Gehaltsordnung “neu” mit einem Biennalsprung zusammen, dann ist der Biennalsprung aufgrund der Gehaltsordnung “alt” zu ermitteln.

(8) Wird ein(e) Angestellte(r), auf den (die) die Übergangsregelung dieses Artikels anzuwenden ist, in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft, gilt als bisher erreichtes Mindestgrundgehalt das sich aufgrund der Bestimmungen über die Mindestabsicherung gemäß Abs. 4 ergebende Gehalt. Dieses Gehalt ist auch als Basis für das Ausmaß der Überzahlung maßgeblich.

(9) Durch den Umstieg und die dementsprechende Einstufung in die Gehaltstabellen “neu” gemäß Abs. 2 und 3 bewirkte Erhöhungen von Mindestgrundgehältern lassen effektive Monatsgehälter unberührt, soweit die neuen Mindestgrundgehälter bzw. Mindestgehaltsabsicherungen gemäß Abs. 4 nicht unterschritten werden.

## **Artikel VI**

### **Betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit Änderungen des Rahmenkollektivvertrages und des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung**

Mit Inkrafttreten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, d. h. infolge der Mindestgehaltserhöhungen aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw. die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neueingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht.

Kommt es binnen 3 Monaten nach Inkrafttreten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des 1. Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt.

Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehaltsordnungen vorsehen, verkürzen sich um die Anzahl, die der Neuordnung gegenüber den bisherigen Mindestgehaltsordnungen entspricht, ausgenommen für jene Angestellten, die im Zeitpunkt der Einführung der neuen Gehaltsordnung bereits in der Stufe nach 16 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 18) Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft sind und nicht in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden. Für die übrigen Angestellten, sofern diese im Umstiegszeitpunkt in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 bis einschließlich nach 14 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 16) Jahren eingestuft sind, ist die Umstiegsregelung dieses Kollektivvertrages innerbetrieblich so zu adaptieren, dass sich eine mit der kollektivvertraglichen Umstiegsregelung gleichwertige, der betrieblich verkürzten Zeitvorrückung entsprechend, ergibt.

Als betriebliche Regelung im Sinn dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgangsweise gegenüber allen oder einem Teil der Dienstnehmer ohne Rücksicht auf eine bestimmte formale Grundlage eingehalten wird, aus denen Ansprüche abgeleitet werden.  
Über betriebliche Regelungen im obigen Sinne können Betriebsvereinbarungen gemäß ArbVG abgeschlossen werden.

## **Artikel VII Sonstige Bestimmungen**

### 1. Lenkzeitregelung:

Die Lenkzeitregelungen in den Zusatzkollektivverträgen über Dienstreisen etc. werden ab 1.5.1997 so abgeändert, dass anstelle der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren die Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren tritt.

### 2. Umstellungsdienstzettel:

Die für die Umstellung im Sinn dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettel (Umstiegs-Dienstzettel) bekanntzugeben (siehe Anhang).

## **Artikel VIII**

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung des § 15 und des § 19, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1.5.1997, der Umstiegsregelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

## **Anhang I Kollektivvertrag**

betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. Nr. 397/91, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

### **§ 1. Geltungsbereich**

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. Nr. 397/91, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

### **§ 2. Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit**

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Abs. 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 21 Uhr und am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

(2) Die Zeitgutschrift im Sinne des Abs. 1 beträgt für Arbeitsleistungen

a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20 Uhr ..... 70 Prozent

b) von Montag bis Freitag ab 20 Uhr ..... 100 Prozent

c) am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr ..... 50 Prozent

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.

(3) Die Bezahlung im Sinne des Abs. 1 beträgt für Arbeitsleistungen

a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20 Uhr ..... 70 Prozent

b) von Montag bis Freitag ab 20 Uhr ..... 100 Prozent

c) am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr ..... 50 Prozent

des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Abs. 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Abs. 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Abs. 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

### **§ 3. Arbeitsleistung als Überstunde**

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 Prozent, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent.

### **§ 4. Allgemeine Bestimmungen**

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1.9.1988 – auf Grund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1.9.1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes gemäß Art. I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 397/91 (§ 6 Abs. 3), während der Sommerzeit gemäß dem Zeitzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 78/76, an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gemäß § 2 Abs. 2 lit. b bzw. Bezahlung gemäß § 2 Abs. 3 lit. b zu.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13 Uhr bzw. ab 13 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1:1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

## **§ 5. Arbeitszeit**

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich einer weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet.

Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

## **§ 6. Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.11.1991 in Kraft.

Wien, am 31. Oktober 1991

### **BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Präsident:  
Abg. z. NR Ing. Leopold  
MADERTHANER

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



**Kollektivvertrag  
über die Zeitvorrückung  
in der Verwendungsgruppe  
(in der Fassung vom 1.5.1997)**

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft für die Fachverbände der

**Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie,  
Erdölindustrie,  
Stein- und keramischen Industrie,  
Glasindustrie,  
Chemischen Industrie,  
Papierindustrie,  
Papier und Pappe verarbeitenden Industrie,  
Gießereiindustrie,  
Metallindustrie,  
Maschinen- und Stahlbauindustrie,  
Fahrzeugindustrie,  
Eisen- und Metallwarenindustrie,  
Elektro- und Elektronikindustrie\*,  
Nahrungs- und Genußmittelindustrie,  
ausgenommen die Mitgliedsfirmen der Verbände der Brot-, Milch-, Mühlen- und  
Brauinindustrie,**

einerseits und dem  
Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie  
und Gewerbe, anderseits.

## **§ 1. Geltungsbereich**

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der oben genannten Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie und dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

---

\* Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

## **§ 2. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennal-Triennal-Sprung\* zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennal-(Triennal-)Sprung ist der schillingmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(2) Von der Anwendung des Absatzes 1 sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9 und 9 a des Rahmenkollektivvertrages.

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs. 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 Prozent ausgenommen werden. (Siehe Sonderregelungen im Artikel V Ziff. 5 und 6 des Kollektivvertrages vom 28.10.1996.)

Im Kalenderjahr 1997 können von der Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung bis zum 30.4.1997 anfällt, 10 Prozent, für die Angestellten, für die eine Zeitvorrückung ab 1.5.1997 anfällt, 5 Prozent ausgenommen werden.

Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden. In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in 2 Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. An Stelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden.

Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs. 1 festgelegt werden. Vor dem 1.5.1997 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegte, über Abs. 1 hinausgehende Ausnahmen bleiben unberührt.

(5) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennal-Triennal-Sprung auf Grund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(6) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

## **§ 3. Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt**

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist der Angestellte in den dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren oder nächstniedrigeren Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen. Liegt der nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in den nächsthöheren Mindestgrundgehalt die euromäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden.

---

\* 1.1.1975: ein Drittel, 1.2.1976: die Hälfte, 1.4.1977: zwei Drittel, 1.7.1978: 80 Prozent, 1.9.1979: 100 Prozent. Die Ausnahme für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie entfällt ab 1.11.1981. Der Begriff des Trienniums ist überholt.

(2) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums (Trienniums<sup>\*\*</sup>), so wird der Beginn des ersten Bienniums (Trienniums<sup>\*\*</sup>) in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums (Trienniums<sup>\*</sup>) in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.

(3) An Stelle der Regelung des Abs. 2 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums (Trienniums<sup>\*</sup>) ein aliquoter Biennal-(Triennal-)Sprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums (Trienniums<sup>\*</sup>) zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums (Trienniums<sup>\*</sup>) vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs. 1 festgelegten Gehalt.

(4) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich der Absätze 1, 2 und 3 bleiben nach Maßgabe der Bestimmungen des Artikels VI des Kollektivvertrages vom 28.10.1996 aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

#### **§ 4. Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt für ab dem 1.11.1981 eintretende Zeitvorrückungen bzw. Umreihungen in Kraft.

Wien, am 5. November 1981

**FACHVERBAND DER BERGWERKE UND  
EISENERZEUGENDEN INDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER ERDÖLINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER STEIN- UND KERAMISCHEN INDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER GLASINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER PAPIERINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE  
VERARBEITENDEN INDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER METALLINDUSTRIE**

---

<sup>\*\*</sup> Der Begriff des Trienniums ist überholt.

Die Änderungen ab 1.5.1997 gelten nicht für die Erdölindustrie.

**FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND STAHLBAUINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER EISEN- UND METALLWARENINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen.

Abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, für die Fachverbände der

**Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie,  
Erdölindustrie,  
Stein- und keramischen Industrie,  
Glasindustrie,  
Chemischen Industrie,  
Papierindustrie,  
Nahrungs- und Genußmittelindustrie (ausgenommen die Austria Tabakwerke  
Aktiengesellschaft, vormalig Österreichische Tabakregie, und deren Tochtergesellschaften),  
Gießereiindustrie,  
Metallindustrie,  
Maschinen- und Stahlbauindustrie,  
Fahrzeugindustrie,  
Eisen- und Metallwarenindustrie,  
Elektro- und Elektronikindustrie\*,  
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

### § 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) **räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich; für den Verband der Milchindustrie nur für das Bundesland Wien;
- b) **fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
- c) **persönlich:** für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie und dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

### § 2. Kilometergeld

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne der Zusatzkollektivverträge für Inlandsdienstreisen bzw. des

---

\* Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

Kollektivvertrages für die Erdölindustrie genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) 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 Dienstgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs. 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle\* :

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

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1. Jänner 2002 wie folgt:

bis 15.000 km .....	€ 0,356
darüber .....	€ 0,334

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs. 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs. 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs. 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

### **§ 3. Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder**

---

\* Tabelle gilt in dieser Fassung, ausgenommen für den FV Erdölindustrie, ab 1.11.2001.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs. 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

#### **§ 4. Verfall der Ansprüche**

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

#### **§ 5. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel**

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel Vertreter), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw. wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet. Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs. 1 befassten Angestellten günstiger ist.

#### **§ 6. Schlichtungsverfahren**

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

#### **§ 7. Geltungsbeginn und Geltungsdauer**

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem 1.11.1983 in Kraft.

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

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 7. November 1983

**BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

**SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER  
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**



# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Entsendung zu **Auslandsdienstreisen**, abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der **Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Gießereiindustrie, Metallindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie\*, Erdölindustrie** und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe.

## § 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) **räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) **fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG;
- c) **persönlich:** für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie oder dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

## § 2. Auslandsdienstreisen

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

## § 3. Reisevorbereitung

Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

## § 4. Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw. einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie). Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über auf Grund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere

---

\* Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

auf Grund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- und Nachtgeldes,
- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisungsart des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen.

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

## **§ 5. Beförderungsmittel und Fahrtkosten**

(1) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Angestellten in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

(2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

(3) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

## **§ 6. Arbeitszeit und Wochenruhe**

(1) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Angestellten entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

(2) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Angestellte entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

## **§ 7. Aufwandsentschädigung**

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld.

Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden<sup>\*</sup>.

(3) Bei Reisen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

Absatz 2 und 3 gelten für Dienstreisen, die nach dem 1.11.2001 beginnen.<sup>\*</sup>

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Abs. 2 bzw. 3) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs. 2 bzw. 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Diese Regelung gilt auch für jene Dienstreisen, bei denen gem. Abs. 3 die Taggelder für Inlandsdienstreisen gebühren.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

(5) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Abs. 4 zweiter Satz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.<sup>\*\*</sup>

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie z. B. Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof

---

<sup>\*</sup> In der ab 1.11.2001 nicht für den Fachverband der Mineralölindustrie geltenden Fassung.

<sup>\*\*</sup> Gilt in der Fassung ab 1.11.1984.

und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

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

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

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw. zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs. 4, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.\* Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammenzurechnen.\*\*

(9) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Abs. 2 bzw. 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

## **§ 8. Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit**

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen.

Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

(2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit.

Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatzkollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

## **§ 9. Familienheimfahrt\*\*\***

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 9 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte

---

\* Gilt in dieser Fassung ab 1.11.1990.

\*\* Gilt in dieser Fassung ab 1.11.1997.

\*\*\* In der ab 1.11.1998 geltenden Fassung; Änderungen ab 1.11.1998 gelten nicht für den Fachverband der Erdölindustrie.

Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt z.B. durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jedes darüber hinausgehende Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jedes über 9 Monate hinausgehende Monat 1/9 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

## **§ 10. Versicherungen\***

a) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,--, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,-- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

b) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

## **§ 11. Tod naher Angehöriger**

Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

## **§ 12. Erkrankungen und Unfälle**

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen.

Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (z. B. Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,-- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

## **§ 13. Höhere Gewalt**

---

\* In der ab 1.11.1998 geltenden Fassung; Änderungen ab 1.11.1998 gelten nicht für den Fachverband der Erdölindustrie.

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (z. B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jener Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, den er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

#### **§ 14. Bevorschussung und Reiseabrechnung**

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren. Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

#### **§ 15. Abtretung von Ansprüchen**

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte bzw. seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw. ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

#### **§ 16. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel**

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw. eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

#### **§ 17. Schlichtungsverfahren**

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs. 3 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch

aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

### **§ 18. Geltungsbeginn und Geltungsdauer**

Außerkrafttreten anderer Rechtsvorschriften

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.1986 in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsmontagen vom 28.6.1972 außer Kraft.

Wien, am 11. Dezember 1985

**FACHVERBAND DER BERGWERKE  
UND EISENERZEUGENDEN INDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER EISEN- UND METALLWARENINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND STAHLBAUINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER METALLINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER ERDÖLINDUSTRIE**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, und zwar zwischen den Fachverbänden der

**Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie,  
Gießereiindustrie,  
Metallindustrie,  
Maschinen- und Stahlbauindustrie,  
Fahrzeugindustrie,  
Eisen- und Metallwarenindustrie,  
Elektro- und Elektronikindustrie\* und der  
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits über

### SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN

#### Artikel I Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) **fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände, ausgenommen die Mitgliedsfirmen des Verbandes Zentralheizungs- und Lüftungsbau und die Münze Österreich AG; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen; bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

c) **persönlich:** für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer, soweit es sich um Angestellte im Sinne des Art. II § 1 handelt.

#### Artikel II SEG-Zulagen

##### § 1. Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind Angestellte im Sinne des § 17 des Rahmenkollektivvertrages (Meister, Steiger bzw. Aufseher), weiters technische Angestellte in Produktionsanlagen, Werkstätten, auf Montagestellen für industrielle, gewerbliche und bauliche Anlagen sowie in Laboratorien und Prüfanstalten, die regelmäßig mehr als 1/3 ihrer monatlichen Normalarbeitszeit in diesen Bereichen tätig sind, soweit der Arbeitgeber des Angestellten gemäß dem für sein Unternehmen (seinen Betrieb) geltenden Arbeiterkollektivvertrag seinen Arbeitern bei Beschäftigung in diesen Bereichen SEG-Zulagen zu bezahlen hat bzw. hätte.\*\*

---

\* Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

\*\* Gilt ab 1.3.1988. (In der Fassung des KV vom 20.10.1987; siehe die Einführungsbestimmungen zum ZKV vom 20.10.1987)



## **§ 2. Definition**

(1) Schmutzzulage: Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Angestellten zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage.

(2) Erschwerniszulage: Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage.

(3) Gefahrenzulage: Für Arbeiten, die infolge schädlicher Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Angestellten mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage.

## **§ 3. Höhe der Zulagen**

(1) Für die Feststellung der allgemein üblichen Arbeitsbedingungen (im Sinne des § 2) sind die allgemein üblichen Arbeitsbedingungen der Arbeiter heranzuziehen. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden, soweit die übrigen Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages einen Zulagenanspruch begründen, nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

(2) Die Zulagen gebühren überdies nur, wenn die Arbeit unter Belastung im Sinne des § 2 am Arbeitstag länger als 2 Stunden andauert.

(3) Soweit auf Grund der vorangegangenen Bestimmungen ein Anspruch auf eine Zulage besteht, gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage in der Mindesthöhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter vorgesehen ist.

(4) Die Höhe der Zulage richtet sich nach der bei gleicher Belastung im Betrieb geltenden Arbeiterregelung, sofern diese die Mindesthöhe nach Abs. 3 erreicht. Ist der Grad der Belastung des Angestellten geringer als die des Arbeiters unter der gleichen Belastungsart, entsteht nur ein entsprechend verringerter bzw. wenn die Verringerung des Belastungsgrades einen Zulagenwert ergibt, der unter der kollektivvertraglichen Mindesthöhe läge, überhaupt kein Anspruch.

(5) Ist die Zulage für die Arbeiter nicht in festen Beträgen erstellt (sondern zum Beispiel in Prozenten vom Lohn), haben die Angestellten einen Anspruch in der Höhe der in feste Beträge (Schilling und Groschen) umgerechneten Arbeiterregelung, wobei die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden sind. Diese Umrechnung ist so vorzunehmen, dass die durchschnittliche Zulagenhöhe der unter der gleichen Belastung arbeitenden Arbeitergruppe für jede Belastungsart festgestellt wird. Der so ermittelte Durchschnitt bildet die Zulage für die Angestellten, die unter der gleichen Belastung arbeiten.

(6) Über den Personenkreis der Anspruchsberechtigten, über die Zeitdauer und den Grad der Belastung sowie über die Art der Umrechnung im Sinne des Abs. 5 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

#### **§ 4. Pauschale**

(1) Die Abgeltung der Belastung im Sinne des § 2 kann in Form einer Pauschalierung vorgenommen werden. Bei dieser Pauschalierung ist von den regelmäßigen oder in regelmäßigen Abständen wiederkehrenden Arbeitsbelastungen auszugehen. Zur erstmaligen Feststellung des Pauschales ist eine Belastungsbeurteilung vorzunehmen, für die hilfsweise die durchschnittliche Belastung bzw. der durchschnittliche Zulagenverdienst des letzten Jahres vor Festsetzung des Pauschales heranzuziehen ist. Bei wesentlichen und dauernden Änderungen der Belastung während dieses Zeitraumes, etwa auf Grund einer neuen Verwendung, ist der Zeitraum ab dieser Änderung zu berücksichtigen.

(2) Das Pauschale ist neu zu errechnen, wenn sich die regelmäßige Belastung ändert, es sei denn, bei Berechnung des Pauschales wurde von vornherein auf die am betreffenden Arbeitsplatz bestehenden unterschiedlichen Belastungen Bedacht genommen. Fällt die Belastung nicht nur vorübergehend weg, entfällt das Pauschale.

(3) Innerbetrieblich können für die Durchrechnung andere Durchrechnungszeiträume, etwa 3 Kalendermonate, vereinbart werden.

#### **§ 5. Arbeitsplatzbewertung**

(1) Die §§ 1 bis 4 kommen nicht zur Anwendung, wenn im Betrieb für die Angestellten ein Arbeitsplatzbewertungssystem besteht, in dem die Belastungen im Sinne des § 2 bereits abgegolten sind.

(2) Besteht nur bei den Arbeitern ein Arbeitsplatzbewertungssystem, in dem die Belastung für SEG berücksichtigt ist, kann durch Betriebsvereinbarung die Übertragung der auf Grund des Bewertungssystems ermittelten Geldsätze für SEG auf die Angestellten vereinbart werden. Liegt keine derartige Betriebsvereinbarung vor, ist die Zulagenhöhe der Angestellten im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages zu ermitteln.

#### **§ 6. Geltendmachung**

Die Angestellten haben ihren Anspruch auf Grund einer Zeitaufstellung geltend zu machen bzw. nachzuweisen, aus der die Art der Belastung und die genaue Zeitdauer hervorgehen muss. Der Anspruch verfällt, wenn er nicht binnen 2 Monaten nach Beendigung des Monats, in dem die Belastung eingetreten ist, in Form einer Zeitaufstellung nachgewiesen wird.

#### **§ 7. Paritätischer Ausschuss**

Kommt es aus diesem Zusatzkollektivvertrag zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist vor Anrufung des Einigungsamtes oder Arbeitsgerichtes ein paritätischer aus je drei Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Zusatzkollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

## **Artikel III Einführungsvorschriften**

### **§ 1. Anrechnung**

(1) SEG-Zulagen, die bereits vor Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages bezahlt wurden, sind auf Zulagen im Sinne dieser Bestimmungen anzurechnen. Dies gilt auch für Zulagen oder sonstige neben dem Monatsgehalt gewährte Entgeltsteile, die nicht ausdrücklich als SEG-Zulagen bezeichnet sind, jedoch ihrem Wesen nach Schmutz, Erschwernis, Gefahren abgelten. Diese Entgeltsteile sind den in Art. II § 2 und § 3 angeführten Zulagen zuzuordnen.

(2) Über die Zuordnung gemäß Abs. 1 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

### **§ 2. Herausrechnung**

(1) Besteht bei Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages ein Anspruch auf Zulagen, sind diese aus dem vor dem Inkrafttreten bezahlten Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen und dieses entsprechend zu kürzen. Diese Herausrechnung ist nicht nur insoweit vorzunehmen, als mündlich oder schriftlich vereinbart wurde, dass die Belastungen für SEG im Entgelt für die Normalarbeitszeit berücksichtigt sind, sondern auch dann, wenn aus den Umständen des Einzelfalles abzuleiten ist, dass in diesem Entgelt die Belastungen für SEG berücksichtigt sind.

(2) Liegt keine derartige Vereinbarung über die Berücksichtigung der Belastungen im Normalentgelt vor, ist die Feststellung im Sinne des Abs. 1 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

(3) Die Herausrechnung ist vom Arbeitgeber spätestens innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages gegenüber dem Angestellten schriftlich (allenfalls durch Dienstzettel) geltend zu machen. Wird vom Angestellten gegen die Herausrechnung Einspruch erhoben, sind innerbetriebliche Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung zu führen, wobei die Kollektivvertragspartner beigezogen werden können. Kommt es auch hiebei zu keiner Einigung oder Betriebsvereinbarung, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes der Paritätische Ausschuss gemäß Art. II § 7 dieses Zusatzkollektivvertrages anzurufen.

## **Artikel IV 13. und 14. Monatsgehalt**

Bei Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes im Sinne des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie in der jeweiligen Fassung sind die Zulagen im Sinne dieses Kollektivvertrages mit dem Durchschnitt der letzten 3 Monate zu berücksichtigen. Innerbetrieblich können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

## **Artikel V Geltungsbeginn**

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1.10.1976 in Kraft.

Wien, am 8. Juli 1976

**FACHVERBAND DER BERGWERKE UND  
EISENERZEUGENDEN INDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER METALLINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND STAHLBAUINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER EISEN- UND METALLWARENINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER GAS- UND  
WÄRMEVERSORGUNGSUNTERNEHMUNGEN**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

**Artikel III Einführungsbestimmungen  
zum KV vom 20.10.1987**

Art. III § 2 ist auf den durch die Änderung des Art. II § 1 bewirkten zusätzlichen Umfang an Anspruchsberechtigten mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Zeitpunkt des Inkrafttretens des Zusatzkollektivvertrages als für die Frist für die Geltendmachung der Herausrechnung maßgeblich der Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages (1.3.1988) gilt. Dasselbe gilt sinngemäß für die Anwendung der Regelung im Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen vom 8.7.1976.

# **ZUSATZPROTOKOLL**

zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen vom 8.7.1976, abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der

**Gießereiindustrie,**

**Metallindustrie,**

**Maschinen- und Stahlbauindustrie,**

**Fahrzeugindustrie,**

**Eisen- und Metallwarenindustrie,**

**Elektro- und Elektronikindustrie\* und der**

**Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits.

Insoweit keine ausdrückliche schriftliche oder mündliche Vereinbarung über die Abgeltung der Belastungen im Normalentgelt bestanden hat, und es innerhalb von 3 Monaten nach Inkrafttreten des Zusatzkollektivvertrages zu keiner betrieblichen Einigung über die Herausrechnung im Sinne des Art. III § 2 und zu keinem arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt, ist die Hälfte der auf Grund der Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages zustehenden Zulagen aus dem Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen.

Wien, am 8. Juli 1976

**FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER METALLINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND STAHLBAUINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER EISEN- UND METALLWARENINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE**

**FACHVERBAND DER GAS- UND  
WÄRMEVERSORGUNGSUNTERNEHMUNGEN**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

---

\* Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

# **ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG**

**für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie  
(gültig ab 1.11.1983)  
in der ab 1.11.1998 geltenden Fassung**

Auf Grund des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie wird zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie\* und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, nachstehender

## **ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG**

vereinbart.

### **§ 1. Geltungsbereich**

Der Vertrag gilt:

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**fachlich:** für alle Firmen der Elektroindustrie;

**persönlich:** für alle Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Februar 1980 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 Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.\*\*

### **§ 2. Geltungsdauer**

(1) Der Vertrag tritt am 1. November 1983 in Kraft.

(2) Der Vertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung dieses Vertrages geführt werden.

---

\* Geändert auf Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenverordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

\*\* Der letzte Satz gilt ab 1.11.1989.

### **§ 3. Ergänzungen zu den im Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980 vereinbarten Verwendungsgruppenbeispielen**

Gemäß § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980 werden die Verwendungsgruppenbeispiele zu den einzelnen Verwendungsgruppen, welche im Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980\* festgelegt wurden, wie folgt ergänzt:

#### **zu Verwendungsgruppe III:**

Kaufmännische und administrative Angestellte:  
hauptamtliche Werkssanitätsschwestern und Sanitätsgehilfen.

Technische Angestellte:

Technische Zeichner für besonders qualifizierte Arbeiten,  
Techniker für einfache Ingenieurarbeiten,  
Revisoren im Störungsdienst.

#### **zu Verwendungsgruppe IV:**

Kaufmännische und administrative Angestellte:  
Baukaufleute mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen, denen zwei, überwiegend in der Lohnverrechnung tätige Angestellte unterstellt sind,  
selbständige Betriebsbuchhalter.

Technische Angestellte:

Vor- und Nachkalkulanten, die ihre Arbeiten selbständig durchführen (im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Verwendungsgruppe IV),  
Montageinspektoren mit vielfacher Verwendungsfähigkeit und Ingenieurarbeit leistende Angestellte im Störungs- und Montagedienst.

#### **zu Verwendungsgruppe V:**

Technische Angestellte:  
Projektanten (technische Sachbearbeiter) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

### **§ 4. Reisekostenregelung**

#### **Begriff der Dienstreise**

(1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienstort vorübergehend verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen.

Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26.7.1946, BGBl. Nr. 110/54, unter Berücksichtigung der Bezirkseinteilungsnovelle vom 21.10.1955, LGBl. für Wien Nr. 21/55.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 8 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt, sofern das Ziel der Dienstreise eine

---

\* 1.11.1991.

firmeneigene Betriebsstätte ist, die innerhalb dieses Umkreises liegt. Baustellen gelten hierbei nicht als firmeneigene Betriebsstätten.

### **Bemessung der Reisedauer**

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

### **Fahrtvergütung**

(3) Für die Benützung der Wagenklassen gelten folgende Bestimmungen:

Sämtliche Angestellte (Verwendungsgruppen I bis VI, M I bis M III) erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis zu 200 km Entfernung die Fahrtkosten 2. Klasse vergütet.

Die Benützung der 1. Klasse erfolgt für sämtliche Angestellte (Verwendungsgruppen I bis VI, M I bis III):

a) bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km;

b) bei Fahrten während der Nacht, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fallen;

c) bei Fahrten mit Kunden.

Schlafwagen darf nur benützt werden, wenn vorher die Genehmigung der Geschäftsleitung eingeholt wurde.

### **Reiseaufwandsentschädigung**

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

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

Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Nachtfahrten im Sinne des Abs. 3 lit. b für den anfallenden Mehraufwand.

Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.



(5) Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Tag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld)
	mindestens		
I bis III und M I bis 31.12.2001 in S ab 1.1.2002 in €	506,-- 37,50	280,-- 20,80	786,-- 58,30
IV, IVa, M II u. M III bis 31.12.2001 in S ab 1.1.2002 in €	523,-- 39,00	316,-- 23,96	839,-- 62,96
V, Va bis 31.12.2001 in S ab 1.1.2002 in €	601,-- 44,68	316,-- 23,96	917,-- 68,64
VI bis 31.12.2001 in S ab 1.1.2002 in €	689,-- 51,07	316,-- 23,96	1.005,-- 75,03

(6) Dauert die Dienstreise nicht mehr als 48 Stunden, so gebührt für die ersten 24 Stunden der Dienstreise das volle Taggeld, für die darüber hinausgehende Reisezeit gebührt ein Bruchteil des Taggeldsatzes, und zwar gebührt 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 Bruchteile gelten auch für Dienstreisen, die weniger als 24 Stunden dauern.

(7) 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 sinngemäß Abs. 6.

#### **Reiseaufwandsentschädigung bei längerem Aufenthalt an einem Ort**

(8) Ist gelegentlich einer Dienstreise oder einer aushilfsweisen Dienstleistung (Entsendung), für die nicht die Bestimmungen des Abs. 13 über die Baugelder zutreffen, ein mehr als 28tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so mindert sich die gebührende Reiseaufwandsentschädigung ab dem 29. Kalendertag um 20 Prozent.

#### **Entgelt für Reisezeit (zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung)**

(9) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für

Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des Abs. 3 lit. b vor, gebührt die obige Vergütung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

### **Fahrtvergütung und Überstunden auf Dienstreisen**

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

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in Höhe des Überstundenentgelts gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.\* Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zum Beispiel Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(10 a) 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.

### **Gepäck- und Versicherungskosten**

(11) Gepäckkosten, einschließlich Vergütung für Gepäckträger, werden – vorausgesetzt, dass sie sich im normalen Umfang halten – in tatsächlicher Höhe erstattet. Gepäckversicherung wird bei Inlandsreisen nicht vergütet.

### **Bauüberwachungsgelder**

(12) Bei geschäftlicher Außentätigkeit innerhalb des Dienstortes ohne Nächtigung werden dem bauüberwachenden Personal Bauüberwachungsgelder bezahlt. Das Bauüberwachungsgeld beträgt je Tag bei einer Außentätigkeit von mindestens

mindestens

2,5 bis 5 Stunden

bis 31.12.2001 in S..... 92,--

ab 1.1.2002 in €..... 6,88

von mehr als 5 Stunden

bis 31.12.2001 in S..... 121,--

ab 1.1.2002 in €..... 9,05

Diese Bestimmung gilt sinngemäß auch für Instandsetzungs- und Instandhaltungsarbeiten von Anlagen, für die auch bei deren Errichtung Anspruch auf Bauüberwachungsgeld bestehen würde, sowie für auf Baustellen beschäftigte Angestellte.

Überstunden, die über Auftrag der Geschäftsleitung geleistet werden, sind durch das Bauüberwachungsgeld nicht abgegolten.

### **Baugelder**

---

\* Abs. 10 gilt in dieser Fassung ab 1.1.1988.

(13) Bei ständiger Zuteilung zu einer Baustelle, auf der sowohl technische als auch administrative Verwaltungsarbeiten geleistet werden und die Bauzeit der Anlage mindestens 3 Monate dauert, gebührt für die ersten 7 Tage die Reiseaufwandsentschädigung; ab dem 8. Kalendertag werden an deren Stelle Baugelder bezahlt. Sie betragen pro Tag und Nacht für

Angestellte der Verwendungsgruppen	mindestens
------------------------------------	------------

I bis III, M I	
bis 31.12.2001 in S .....	652,--
ab 1.1.2002 in € .....	48,76

IV bis VI, M II und M III	
bis 31.12.2001 in S .....	675,--
ab 1.1.2002 in € .....	50,48

Davon sind als Übernachtungsgelder zu betrachten

in den Verwendungsgruppen	mindestens
---------------------------	------------

I bis III, M I	
bis 31.12.2001 in S .....	154,--
ab 1.1.2002 in € .....	11,52

IV bis VI, M II und M III	
bis 31.12.2001 in S .....	168,--
ab 1.1.2002 in € .....	12,56

Wird daher seitens der Firma oder durch den Kunden kostenlos Quartier beigestellt, verringert sich das Baugeld um diese Beträge. Darüber hinausgehende Quartierspesen werden gegen Vorweis der Rechnung bezahlt.

(14) Der Anspruch auf Baugelder besteht nicht:

a) Wenn der Angestellte infolge einer Dienstreise außerhalb seines Baugebietes Reisediäten bezieht;

b) während des Urlaubs;

c) bei längerem als 24stündigem Aufenthalt am Sitz der Geschäftsstelle, wenn diese mit dem ständigen Wohnsitz zusammenfällt. In diesem Fall werden die effektiven Reisekosten vergütet;

d) im Krankheitsfall nur, wenn der Angestellte in ein Krankenhaus eingeliefert wird oder sich an seinen ständigen Wohnort in häusliche Pflege begibt;

e) wird der Angestellte über dienstlichen Auftrag von der Baustelle abberufen und ist er aus diesem Grund gezwungen, sein Quartier aufzugeben, so tritt nach seiner Rückkehr zur Baustelle für die ersten 7 Tage wieder die Reiseaufwandsentschädigung in Kraft und ab dem 8. Kalendertag das Baugeld.

Nachweislich weiterlaufende Quartierkosten werden jedoch in den Fällen a) bis d) in der vollen Höhe ersetzt.

(15) Bei Baustellen, auf denen erfahrungsgemäß Überstunden geleistet werden müssen, werden mit Rücksicht auf die Unmöglichkeit einer genauen Kontrolle Überstundenpauschale im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vor Abgang zur Baustelle zeitlich begrenzt festgelegt und dem Angestellten schriftlich bekanntgegeben. Überstundenpauschale werden mit höchstens 25 Prozent des Gehaltes festzulegen sein. Ergibt sich die dringende Notwendigkeit, Nacharbeiten – das sind Arbeiten in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr – zu leisten oder Samstag nachmittags beziehungsweise, solange der Samstag beschäftigungsfrei ist, auch Samstag vormittags oder an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, so werden diese Überstunden außerhalb des vorgesehenen Überstundenpauschales nach der tatsächlichen Anzahl der Stunden vergütet, sofern die vorherige Genehmigung durch die Geschäftsleitung zur Leistung dieser Überstunden erteilt wurde.

(16) Die Bestimmungen der Abs. 4 bis 15 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer Dienstverwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt festgelegt wurde, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind. Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs. 3 über die "Fahrvergütung".

## **§ 5. Heimfahrten**

(1) Bei Dienstleistungen auf Bau- oder Montagestellen sowie in Geschäftsstellen, die mehr als 150 km vom ständigen Betriebsort entfernt sind, hat jeder dorthin entsandte Angestellte nach jeweils 2 Monaten ununterbrochener Abwesenheit vom ständigen Betriebsort Anspruch auf eine Heimfahrt nach diesem Betriebsort.

Die Heimfahrt muss innerhalb von 2 Monaten nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch ohne jede Ablöse. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt infolge betrieblicher Notwendigkeit auf Veranlassung der Betriebsleitung nicht ausgeführt wurde. In diesem Fall wird außerdem die über die 2 Monate hinausgehende Zeit als Wartezeit für einen neuerlichen Anspruch auf eine Heimfahrt angerechnet.

Die zweimonatige Wartezeit wird durch Gebührenurlaub, Rückkehr infolge Erkrankung oder durch einen Wechsel des Montageortes, der mit einer Rückkehr zum ständigen Betriebsort verbunden ist, unterbrochen. Im Fall einer solchen Unterbrechung verfällt die bereits zurückgelegte Wartezeit ohne Ablöse. Sie beginnt mit dem Wiedereintreffen am Montageort neu zu laufen.

Bei jeder Heimfahrt wird der Fahrpreis für die Hin- und Rückfahrt für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel (bei Eisenbahnbenützung 2. Klasse D-Zug) vergütet.

Für jede Heimfahrt gebührt eine Freizeit von 4 Kalendertagen (96 Stunden). Die Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet.

(2) Bei Beschäftigung in Dekadenarbeit gemäß § 4 Abs. 3 a Rahmenkollektivvertrag für Industrieangestellte hat der Angestellte nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung bzw. einer Heimfahrt gemäß Abs.1 monatlich Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Dienstort und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Dienstort entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt bzw. gewährt wird.

## **§ 6. Messegelder**

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld).

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag:

Angestellte der Verwendungsgruppe	mindestens
-----------------------------------	------------

I bis III, M I

bis 31.12.2001 in S .....	239,--
---------------------------	--------

ab 1.1.2002 in € .....	17,72
------------------------	-------

IV bis VI, M II und M III

bis 31.12.2001 in S .....	280,--
---------------------------	--------

ab 1.1.2002 in € .....	20,76
------------------------	-------

(2) Sonstige durch Messe-(Ausstellungs-)Dienst begründete Auslagen (zum Beispiel Repräsentationsspesen) sind gesondert zu vergüten.

(3) Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messegeld nicht abgegolten und sind gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. Februar 1980 gesondert zu vergüten.

(4) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 4.

### **§ 6 c. Verfall der Ansprüche**

Die Abrechnung der Ansprüche aus diesem Zusatzkollektivvertrag hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Wenn keine berücksichtigungswürdigen Umstände vorliegen, verfallen die Ansprüche, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten erfolgt.

## **§ 7. Günstigkeitsklausel**

Bestehende, für die Angestellten günstigere Regelungen oder Vereinbarungen bleiben aufrecht.  
Wien, am 7. November 1983

**FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE ÖSTERREICHS**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

Anmerkung: § 6 a, § 6 b und § 6 d entfallen auf Grund des KV vom 31.10.1991 für den Metallsektor.

## GEHALTSORDNUNG

gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1.11.1991

für die Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der

**Elektro- und Elektronikindustrie.**

***Gültig ab 1.11.2001***

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Für die Monate November und Dezember 2001 kann die Abrechnung der gebührenden Beträge unter Anwendung der Euro-Verordnung in ATS erfolgen.

### **Verwendungsgruppe I**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.195,24
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.247,76
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.300,28

### **Verwendungsgruppe II**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.356,35
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.418,75
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.481,15
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1.543,55
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	1.605,95
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	1.668,35

### **Verwendungsgruppe III**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.632,16
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.715,30
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.798,44
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1.881,58
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	1.964,72
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.047,86

### **Verwendungsgruppe IV**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.108,01
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.216,93
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.325,85

nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.434,77
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.543,69
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.652,61

#### **Verwendungsgruppe IVa**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.318,96
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.438,68
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.558,40
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.678,12
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.797,84
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.917,56

#### **Verwendungsgruppe V**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.837,39
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.987,37
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	3.137,35
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.287,33
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.437,31
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.587,29

#### **Verwendungsgruppe Va**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	3.121,21
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	3.286,17
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	3.451,13
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.616,09
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.781,05
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.946,01

#### **Verwendungsgruppe VI**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	4.126,34
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	4.445,85
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	4.765,36
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	5.084,87
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	5.404,38

## **GRUPPE MEISTER**

### **Verwendungsgruppe M I**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.883,59
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.883,59
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.949,39
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.015,19
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.080,99
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.146,79

### **Verwendungsgruppe M II o. F.**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.184,28
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.184,28
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.304,60
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.424,92
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.545,24
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.665,56

### **Verwendungsgruppe M II m. F.**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.309,21
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.309,21
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.404,37
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.499,53
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.594,69
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.689,85

### **Verwendungsgruppe M III**

	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.623,01
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.770,04
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.917,07
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.064,10
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.211,13
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.358,16



# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der

## **Elektro- und Elektronikindustrie**

einerseits und dem

## **Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten**

andererseits.

### **I. Geltungsbereich**

Der Kollektivvertrag gilt

- räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten 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 vom 1. November 1991 anzuwenden ist.

### **II. Erhöhung der Istgehälter**

- 1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der Angestellten - bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - ist **um 2,9%, mindestens jedoch um ATS 650,--** zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2001.
- 2) Anstelle des in Absatz 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 3,2 % vereinbart werden, wobei 0,5% der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Gehaltserhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteilungsoption ist erst nach Anhebung der Istgehälter auf die Mindestgrundgehälter gemäß Artikel III zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Istgehaltserhöhung gemäß Abs. 1 darf jedoch 2,7 %, mindestens jedoch ATS 650,-- nicht unterschreiten. Ab 1. November 2001 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,7 %, mindestens ATS 650,-- auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Abs. 1 ist rückwirkend ab 1. November 2001 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubezahlen.

Die Gehaltssumme ist auf Grundlage des Monats Oktober, und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gem. Abs. 1 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 21.12.2001 und mit Wirkung vom 1.11.2001 abgeschlossen werden.

Die Verteilungsoption soll zur Verbesserung der Gehaltsstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Gehälter sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Gehaltshöhe als auch aus dem Verhältnis Gehaltshöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

- 3) Bei Teilzeitbeschäftigten aliquotieren sich die genannten Schillingbeträge pro Monat in dem Umfang, der dem Ausmaß der vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht.
- 4) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Schillingbetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2001 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.
- 5) Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2001 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.
- 6) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

### **III. Mindestgrundgehälter**

- 1) Die ab 1. November 2001 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.
- 2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Art. II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. November 2001 geltenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

### **IV. Überstundenpauschalien**

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften des Art. II oder III effektiv erhöht. Der Kollektivvertrag vom 17. 10. 1988 (Neuregelung der Mehrarbeit) ist zu beachten.

## **V. Euro-Umrechnung**

- 1) Soweit durch BV nichts anderes vorgesehen wird, sind - erstmals anlässlich des Übergangs auf den Euro - in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Werte von weniger als 5 Euro auf zumindest 3 Nachkommastellen zu runden. Wenn eine Berechnung 3 oder mehr Nachkommastellen ergibt, ist jedoch der monatliche Anspruch auf ganze Cent zu runden. Betriebe ohne Betriebsrat, die in der Lohnverrechnung nur 2 Kommastellen berücksichtigen können, haben bei der Festsetzung solcher Werte per 1.11.2001 aufzurunden. In den Folgejahren ist kaufmännisch zu runden.
- 2) Änderung in § 5 a RKV „Zulage für die zweite Schicht“: Der Betrag von ATS 1,00 wird durch € 0,073 ersetzt.

## **VI. Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. November 2001 in Kraft.

Wien, am 24. Oktober 2001

### **Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie**

Der Vorsteher:

Der Geschäftsführer:

Gen.Dir. Dipl.-Ing. Dr. Albert Hochleitner

Dr. Heinz Raschka

### **Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten**

Der Vorsitzende:

Der Geschäftsbereichsleiter:

Hans Sallmutter

Karl Proyer

### **Wirtschaftsbereich Elektro/Elektronik**

Der Vorsitzende:

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Johann Judmann

Alfred Ackerbauer