

Kollektivvertrag Information und Consulting, Angestellte, gültig ab 1.1.2021

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag

für Angestellte

In Information und Consulting 1. Jänner 2021

Inhalt

[Änderungen ab 1.1.2021](#)

[Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting, 1. Jänner 2021](#)

Änderungen ab 1.1.2021

Gehaltsrechtliche Änderungen:

Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter um 1,5%

Erhöhung der Lehrlingseinkommen:

monatliche Lehrlingsentschädigung in Euro	
im 1. Lehrjahr	660,00
im 2. Lehrjahr	853,00
im 3. Lehrjahr	1.015,00
im 4. Lehrjahr	1.299,00

Nacharbeitszulage gemäß § 6: € 2,03

Aufwandsentschädigungen:

Taggeld gem. § 10 2.b: € 8,00

Taggeld gem. § 10 2.c: € 19,00

Taggeld gem. § 10 2.d: € 26,40 bzw. € 19,00

Nächtigungsgeld gem. § 10 2.f: € 15,00

Rahmenrecht:

§ 2: Ergänzung um Gesetzesverweis in Fußnote

§ 6: "Zulage" statt "Sondervergütung"

§ 8b und § 17 Abs 8: sprachliche Überarbeitung und Neuformulierung

§ 17 Abs 8: Ergänzung bzgl. Meistertätigkeiten

Gehaltstabelle/Mindestgrundgehälter/Meistergruppen: Einschränkung der bisherigen Meistergruppenregelung auf zum 31.12.2020 bestehende Meistertätigkeiten

"Lehrlingseinkommen" anstelle von „Lehrlingsentschädigung“

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

Inhaltsverzeichnis

§ 1. Kollektivvertragspartner

§ 2. Geltungsbereich

§ 3. Geltungsdauer

§ 4. Arbeitszeit

§ 4a. Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

§ 4b. Mehrarbeit bei Teilzeit

§ 4c. 4 Tage Woche

§ 4.d. Dekadenarbeit

§ 5. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 6. Nacharbeit

§ 7. Schichtarbeit

§ 8. Freizeit bei Dienstverhinderung

§ 8a. Anrechnung des abgeschlossenen Besuchs einer höheren Schule (Matura/Reifeprüfung) bei Bemessung der Urlaubsdauer

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

§ 9. Kündigungstermine (Verweis: vormalig § 9a)

§ 9b. Abfertigung

§ 10. Reiseaufwandsentschädigung

§ 11. Sonderzahlungen – Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss

§ 12. Dienstfindungen

§ 13. Sondervereinbarungen

§ 14. Telearbeitsplatz

§ 15. [entfallen]

§ 16. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

§ 17. Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

§ 18. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

§ 18a. Gehaltsabrechnung

§ 19. Lehrlingseinkommen

§ 19a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

§ 20. Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel

Anhang 2 Vereinbarung Telearbeit

Anhang 3 Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

Anhang 7 Berechnungsbeispiele für zeitanteilige Mischberechnungen der Sonderzahlungen

Gehaltstabelle ab 1.1.2021 zum Kollektivvertrag

§ 1. Kollektivvertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Entsorgungs- und Ressourcenmanagement

Fachverband Finanzdienstleister

Fachverband Ingenieurbüros

Fachverband der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen

Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie

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

§ 2. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

a) **räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich.

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

Einschränkungen des fachlichen Geltungsbereiches:

Fachverband der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen:

- der Vertrag gilt nur für die Betreiber von Call-Shops.

Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie:

- Der Vertrag gilt nicht für Betriebe, die eine Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes "Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik" besitzen.^[1]

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

[1] Zur Frage der richtigen KV (Kollektivvertrag)-Anwendung im Mischbetrieb sind die Regelungen des ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz), insbesondere § 9 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz), zu beachten.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht

a) für Ferialpraktikanten und Volontäre;

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

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

b) für Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

c) für Personen, die ausschließlich oder zeitlich überwiegend und entgeltlich überwiegend (gemessen pro Jahr bzw. bei befristeten Dienstverhältnissen für die Dauer der Befristung, maximal jedoch für jeweils ein Jahr) mit der Vermittlung von Kunden für den Dienstgeber oder für Dritte oder mit der Betreuung von Kunden bestands- und provisionsabhängig tätig sind, soweit der Arbeitgeber dem Fachverband Finanzdienstleister angehört und in diesem einem Betrieb der Geld-, Kredit- und Bausparvermittler, der Vermögensberater und Verwalter von beweglichem Vermögen, der Vermögensverwalter oder der Wertpapierdienstleister zugeordnet ist.

§ 3. Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2021 in Kraft.

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

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

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

§ 4. Arbeitszeit

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

(2) Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist oder gemäß dem Öffnungszeitengesetz 2003 und den dazu erlassenen Verordnungen der Landeshauptleute sowie gemäß § 22f Arbeitsruhegesetz eine andere Arbeitszeit möglich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13.00 Uhr, am 24. Dezember und am 31. Dezember um 12.00 Uhr zu enden.

Wird sowohl für den 24. als auch für den 31. Dezember Urlaub vereinbart, so ist für diese beiden Urlaubstage nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

(3) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen. *[Verweis: vormals Absatz 5 wird Absatz 3]*

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

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

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden. *[Verweis: vormals Absatz 7 wird Absatz 4]*

§ 4a. Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

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

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

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

(4) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen.

Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

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

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

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

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

§ 4b. Mehrarbeit bei Teilzeit

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

§ 4c. 4-Tage-Woche

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

§ 4.d Dekadenarbeit

Für Betriebe, die dem Fachverband Ingenieurbüros angehören, gilt:

(1) Bei im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung in Gebirgsregionen kann für die betroffenen Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, Dekadenarbeit im Sinne des § 4c AZG (Arbeitszeitgesetz) festgelegt werden, wenn dies der Arbeitsrhythmus des Baustellenbetriebes erfordert.

Davon erfasst sind insbesondere

- in der Bauüberwachung tätige Ingenieure/Techniker aus allen einschlägigen Ingenieurdisziplinen,
- Vermesser zur Durchführung von Vermessungsarbeiten,
- Geologen bei der Überwachung,
- Ingenieure und Techniker bei allen Tätigkeiten betreffend Bodenmechanik oder im Zuge der
- Dokumentation von Baugrundaufschlüssen und Bohrungen bei Geothermieprojekten.

Als Beispiele für das Vorliegen von im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen sind beispielsweise zu nennen:

- ein volkswirtschaftlich relevantes Bedürfnis nach zeitlich möglichst geringen Verkehrs-, Schul-, Versorgungs- oder Amtsnutzungsbehinderungen für größere Personenkreise,
- eine Großbaustelle, die ein Bauvolumen umfasst, welches hohen Zeit-, Geräte- und Personaleinsatz und damit auch hohe finanzielle Mittel erfordert, sich typischerweise über eine größere Fläche oder neuralgische Bereiche erstreckt,
- die Errichtung von Krankenhäusern, Brücken, Eisenbahnanlagen, Autobahnbaustellen, Errichtung von der Allgemeinheit zugänglichen und im breiteren Tourismusinteresse liegenden Seilbahn- und Lifтанlagen, Großkraftwerke.

(2) Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten zehn aufeinander folgende Arbeitstage und vier arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

(3) Innerhalb eines vierwöchigen 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 aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von

mindestens 36 Stunden liegen.

(4) Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Angestellten als Festlegung der Normalarbeitszeit.

(5) Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten. Während der Dauer der Dekadenarbeit muss eine mindestens 5%ige Überzahlung gegeben sein. Diese Überzahlung bezieht sich auf das jeweilige kollektivvertragliche Mindestgehalt des Angestellten unter Berücksichtigung seiner Einstufung in die Beschäftigungsgruppe und das Jahr der Gruppenzugehörigkeit.

§ 5. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Angestellte an Stelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1½ Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

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

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

§ 6. Nachtarbeit

(1) Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Zulage in der Höhe von mindestens € 2,03 pro Stunde bzw. in derselben Höhe wie es der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird, sofern diese höher ist. Diese Zulage gebührt für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw. in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertage handelt.

§ 7. Schichtarbeit

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

Sonntagsarbeit bleiben unberührt.

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

§ 8. Freizeit bei Dienstverhinderung

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

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

§ 8a. Anrechnung des abgeschlossenen Besuchs einer höheren Schule (Matura/Reifeprüfung) bei Bemessung der Urlaubsdauer

Sofern gemäß § 3 Abs. (Absatz) 2 lit 2 UrlG (Urlaubsgesetz) keine höhere Anrechnung gebührt, sind für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen, wenn alle nachstehenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- mindestens zweijährige ununterbrochene Dauer des Dienstverhältnisses,
- abgeschlossener Besuch einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura)
- die Schulzeiten wurden nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt.

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

(1) Die Anrechnung von Karenzzeiten im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz) bzw. VKG innerhalb des Dienstverhältnisses für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach §§ 23 und 23a AngG (Angestelltengesetz) ist im folgenden Ausmaß vorzunehmen:

a) Karenzzeiten für Geburten ab dem 1.8.2019 werden nach den genannten Gesetzen^[2] angerechnet.

b) Für Geburten vor dem 1.8.2019 mit einem Karenzbeginn ab 1.1.2019 erfolgt eine Anrechnung bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten. Die sich aus § 15f MSchG (Mutterschutzgesetz) und § 7c VKG (Väter-Karenzgesetz) ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

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

c) Für Geburten vor dem 1.8.2019 mit einem Karenzbeginn bis zum 31.12.2018 wird die erste Karenz innerhalb des Dienstverhältnisses bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.

[2] Erklärung: Nach der derzeit geltenden Rechtslage wären dies derzeit maximal bis zu 22 Monate an Karenzzeiten pro Kind.

(2) Die Anrechnung von Karenzzeiten im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz) bzw. VKG (Väter-Karenzgesetz) innerhalb des Dienstverhältnisses auf die Verwendungsgruppenjahre der Mindestgrundgehaltsordnungen ist im folgenden Ausmaß vorzunehmen:

a) Karenzzeiten für Geburten ab dem 1.8.2019 werden nach den genannten Gesetzen^[3] angerechnet.

b) Für Geburten vor dem 1.8.2019 mit einem Karenzbeginn ab 1.1.2019 werden Karenzzeiten bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Karenzantritts eine mindestens dreijährige Dauer (inkl. Karenz) aufweist, werden Karenzzeiten bis zum Höchstausmaß von 24 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

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

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

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

c) Bei Karenzen, die zwischen dem 1.1.2012 und dem 31.12.2018 begonnen haben, wird die erste Karenz im Ausmaß von höchstens 10 Monaten angerechnet.

Die Anrechnung erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

[3] *Erklärung: Nach der derzeit geltenden Rechtslage wären dies derzeit maximal bis zu 22 Monate an Karenzzeiten pro Kind.*

§ 9. Kündigungstermine (Verweis: vormals § 9a)

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

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

§ 9a. (nunmehr § 9)

[entfallen – Inhalt nunmehr in § 9]

§ 9b. Abfertigung

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

(2) Wechsel ins System der "Abfertigung neu"

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

§ 10. Reiseaufwandsentschädigung

1. Begriff der Dienstreise:

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

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

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

2. Reiseaufwandsentschädigung:

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

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

b) Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden gebührt ein Taggeld von € 8,00.

c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt ein Taggeld in Höhe von € 19,00.

d) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des Dienstortes (Z 1 lit. b) eine Nächtigung außer Haus erfordert, gebührt ein Taggeld in der Höhe von € 26,40. Das Taggeld ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 26,40, wenn die Abreise vom Dienstort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 19,00, wenn die Abreise ab 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird ein Taggeld von € 19,00 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Dienstort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, ein Taggeld von € 26,40, wenn die Ankunft ab 17 Uhr erfolgt.

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

f) Nächtigungsgeld:

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 15,00.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Beitrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

g) 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 grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

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

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

i) Anstelle der Bestimmungen der Z 2 lit. a bis lit. d gilt für Betriebe des Fachverbandes Ingenieurbüros folgendes:

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung (Taggeld) und Unterkunft (Nächtigungsgeld) erhält der Angestellte für jeweils 24 Stunden eine Reiseaufwandsentschädigung.

Das Taggeld gebührt für jeweils 24 Stunden in der Höhe von € 26,40. Für Dienstreisen bis zur vollendeten dritten Stunde wird kein Taggeld bezahlt. Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so gebührt für jede angefangene Stunde 1/12 des Taggeldes. Dies gilt auch für Restzeiten bei Dienstreisen, welche über 24 Stunden oder ein Vielfaches von 24 Stunden hinausgehen.

Das Nächtigungsgeld richtet sich nach den Bestimmungen der lit. f.

3. Dienstreisen in das Ausland:

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

b) Beschäftigung im Ausland

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

c) Durch die Vereinbarung des Tages- und Nächtigungsgeldes (Reiseaufwandsentschädigung) darf das Taggeld sowie das Nächtigungsgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten (Verordnung zur Reisegebührenvorschrift des Bundes BGBL

(Bundesgesetzblatt). II/2001/434 vom 7.12.2001) nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 Prozent unterschritten werden.

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

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

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

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

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

4. Dienstreisestunden außerhalb der normalen Arbeitszeit:

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

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

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

5. Kilometergeld:

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

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

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

bis 15.000 km (Kilometer)	€ 0,42
ab 15.001 - 20.000 km (Kilometer)	€ 0,40
darüber	€ 0,38

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

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

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

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

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen

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

6. Verfall von Ansprüchen:

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

§ 11. Sonderzahlungen Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens mit 30.11. eines Kalenderjahres auszubezahlen.

Der Urlaubszuschuss wird bei Antritt einesurlaubes fällig.

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

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

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

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

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

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits einen Urlaubszuschuss oder unter welchem Titel auch immer eine sonstige über die Weihnachtsremuneration

hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

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

§ 12. Diensterfindungen

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

§ 13. Sondervereinbarungen

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

§ 14. Telearbeitsplatz

(1) Allgemeines

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

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

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

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

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

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

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

(2) Arbeitszeit und Arbeitsstätte

Die zu leistende Arbeitszeit entspricht § 4 des Kollektivvertrages. Die Erreichbarkeit des Dienstnehmers am Telearbeitsplatz muss vereinbart werden. Die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz ist schriftlich zu vereinbaren.

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

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

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

(3) Zeiterfassung

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

(4) Arbeitsmittel

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

(5) Kostenerstattung

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

(6) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

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

Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen Betrieb und Telearbeitsplatz werden nicht erstattet.

(7) Kontakt zum Betrieb

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

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

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

(8) Information des Betriebsrates

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

(9) Aufgabe des Telearbeitsplatzes

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

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

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

Muster einer Vereinbarung siehe Anhang 2.

§ 15. *[entfallen]*

§ 16. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

§ 17. Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

Gehälter: siehe Gehaltstabellen.

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Fachverbänden üblichen Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden.

(2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werkzeuge zu multiplizieren.

(3) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI eingereiht. Berufserfahrung und höhere Qualifikation finden in den Biennial- und Triennalsprüngen ihren Niederschlag.

(4) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

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

(6) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächst höhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

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

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

(a) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten,

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

Für Mitgliedsbetriebe des Fachverbands UBIT (Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie) in der Berufsgruppe Bilanzbuchhaltungsberufe gilt abweichend von den letzten beiden Sätzen, dass bei der Einstufung für Tätigkeiten als Buchhalter, Personalverrechner und Bilanzbuchhalter jene Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden, wenn ein Dienstnehmer diese in einer entsprechenden facheinschlägigen Tätigkeit verbracht hat.

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

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

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

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

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

(c) Die Anrechnung von Karenzzeiten im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz) bzw. VKG (Väter-Karenzgesetz) innerhalb des Dienstverhältnisses auf die Verwendungsgruppenjahre der Mindestgrundgehaltsordnungen ist in § 8b (2) dieses Kollektivvertrags geregelt.

(9) Bezüge der Aufsichtsorgane

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

Aufseher um 15 Prozent,

Meister und Montageleiter um 20 Prozent,

Obermeister um 25 Prozent.

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

§ 18. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Provisionen:

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

(2) Remunerationen:

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

§ 18a. Gehaltsabrechnung

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

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

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

§ 19. Lehrlingseinkommen

Siehe Gehaltstabellen.

Lehrlinge, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächsthöhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauffolgenden Lehrjahr nur das Lehrlingseinkommen in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist er in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauffolgenden Lehrjahr wieder das der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingseinkommen.

Prämie für guten und ausgezeichneten Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung

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

Die einmalige Prämie beträgt bei

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

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes-Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG (Berufsausbildungsgesetz) führt zum Entfall dieses Anspruches.

§ 19a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

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

§ 20. Günstigkeitsklausel

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

(2) Der bisherige Anhang 4 (die Übergangsbestimmungen zur Integration sämtlicher Bilanzbuchhaltungsbetriebe in den RKV (Rahmenkollektivvertrag) ab 1.1.2016) wird mit 1.1.2020 nicht mehr im KV (Kollektivvertrag) veröffentlicht, kommt aber für die nach diesem Anhang erfassten Sachverhalte weiterhin zur Anwendung und bleibt sohin in Kraft.

Mit 1.1.2020 werden ergänzend Verwendungsgruppenbeispiele für die Berufsgruppe der Bilanzbuchhaltungsberufe in die Tabelle der Mindestgrundgehälter aufgenommen. Bereits vor dem 1.1.2020 vorgenommene Einstufungen ändern sich durch diese Beschreibung nicht.

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

Wien, am 17.11.2020

Anhang 2

Vereinbarung Telearbeit

Ergänzende Vereinbarung für Telearbeit

1. Zwischen der Firma
(Dienstgeber)

und Herrn/Frau
(Dienstnehmer)

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

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

.....
.....

2. Normalarbeitszeit

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

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

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

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

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

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

Mehrarbeit:

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

Arbeitszeitaufzeichnungen:

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

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

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

4. Arbeitsmittel:

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

Diese Arbeitsmittel werden vom Dienstgeber installiert und gewartet.

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

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

5. Aufwandserstattung:

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

b) Der Aufwandsersatz wird wie folgt pauschaliert:

6. Haftung:

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

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

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

7. Kontakt zum Betrieb:

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

8. Beendigungsmöglichkeiten der Telearbeit

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

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

9. Sonstige Vereinbarungen:

.....
.....
.....
.....

....., am

Anhang 3

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

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

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

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

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrechterhalten 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 fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

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

Anhang 7

Berechnungsbeispiele für zeitanteilige Mischberechnungen der Sonderzahlungen

1) In ein Kalenderjahr fällt ein Teil der Lehrzeit:

Ende der Lehrzeit: 31.8.2018

Letzte monatliche Lehrlingsentschädigung: € 880

per 30. Juni ausbezahlter Urlaubszuschuss: € 880

Monatsgehalt (September – Dezember): € 1.450

Lösung:

Mischberechnung - Urlaubszuschuss:		
€ 880,00 : 12 x 8 =	€	586,67
€ 1.450,00 : 12 x 4 =	€	483,33
Mischsonderzahlung	€	1.070,00
bereits erhaltener UZ:	- €	880,00
Restmischsonderzahlung:	€	190,00

Mischberechnung - Weihnachtsremuneration:		
€ 880,00 : 12 x 8 =	€	586,67
€ 1.450,00 : 12 x 4 =	€	483,33
Mischsonderzahlung	€	1.070,00
Restmischsonderzahlung: +	€	190,00
Auszahlung:	€	1.260,00

2) In ein Kalenderjahr fällt teilweise eine Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigung bis 26. August 2018 mit 20 Stunden pro Woche. Monatsgehalt € 1.100. Im Juni erhaltener Urlaubszuschuss € 1.100.

Vollzeitbeschäftigung ab 27. August 2018 mit 40 Stunden pro Woche. Monatsgehalt € 2.200. Fälligkeit der Weihnachtsremuneration: 30. November 2018
Höhe der Weihnachtsremuneration: das im November gebührende Monatsgehalt.

Mischberechnung im Verhältnis Teilzeitbeschäftigung zu Vollzeitbeschäftigung:

Urlaubszuschuss:		
1.1.2018 – 26.8.2018 (238 KT):		
	€ 1.100,00 : 365 x 238	€ 717,26
27.8.2018 – 31.12.2018 (127 KT):		
	€ 2.200,00 : 365 x 127 =	€ 765,48
Anspruch auf Urlaubszuschuss:		€ 1.482,74
bereits erhaltener Urlaubszuschuss:		€ 1.100,00
Nachzahlungsbetrag (Differenzbetrag):		€ 382,74

Weihnachtsremuneration:		
1.1.2018 – 26.8.2018 (238 KT):		
	€ 1.100,00 : 365 x 238 =	€ 717,26
27.8.2018 – 31.12.2018 (127 KT):		
	€ 2.200,00 : 365 x 127 =	€ 763,39
Anspruch auf Weihnachtsremuneration:		€ 1.482,74
Differenzbetrag Urlaubszuschuss:	+	€ 382,74
Auszahlung Sonderzahlungen im November:		
		€ 1.865,48

Gehaltstabelle ab 1.1.2021 zum Kollektivvertrag

Mindestgrundgehälter

Verwendungsgruppe I*)

Tätigkeitsmerkmale:

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

z.B.: Kaufmännische, administrative und technische Arbeiten;

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

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1.522,50
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.522,50
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.570,72
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1.667,19
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	1.763,62
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	1.860,09

nach 12 Verwendungsgruppenjahren	1.942,75
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	2.094,31

*) In der VerwGr. (Verwendungsgruppe) I gilt ab 1.1.2012 folgende Regelung:

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

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

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte, z.B.:

Schreibkräfte,

FakturistIn mit einfacher Verrechnung,

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

qualifizierte, kaufmännische und administrative Hilfskräfte,

InkassantIn ohne facheinschlägige Berufsausbildung,

VerkäuferIn im Detailgeschäft,

EDV (Elektronische Datenverarbeitung)-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten.

Technische Angestellte, z.B.:

qualifizierte technische Hilfskräfte, Technische ZeichnerIn (CAD (Computer Aided Design)) im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1.585,16
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.684,21
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.789,14
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1.898,99
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.008,86
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.118,72
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	2.212,89
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	2.385,50

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte, z.B.:

Bürokräfte mit Korrespondenzfähigkeit,

Bürokräfte in Buchhaltung,

Bürokräfte mit einfacher Fremdsprachentätigkeit,

SekretärIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Angestellte im Büro, Lager und Versand mit facheinschlägiger Berufsausbildung,

SachbearbeiterIn mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbständige Tätigkeiten in der Datenerfassung,
VerkäuferIn mit Fachkenntnissen oder Fremdsprachenkenntnissen,
VertreterIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
ProgrammiererIn,
FakturistIn,
TelefonistIn und Angestellte in Call- und Servicecentern mit qualifizierter Auskunftserteilung.

Technische Angestellte, z.B.:

TechnikerIn mit besonderen Fachkenntnissen während der branchenspezifischen Einarbeitungszeit,
technische ZeichnerIn (CAD (Computer Aided Design)) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
TechnikerIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Meister, z.B.:

Hilfsmeister
Betriebsaufseher

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1.958,99
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.096,12
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.233,24
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.370,38
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.505,04
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.642,03
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	2.759,46
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	2.974,72

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

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

Angestellte, die typische Tätigkeiten eines Meisters wie die die selbständige Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Arbeitsgruppen (zwei oder mehr Arbeiter/innen) überwiegend ausführen.

Kaufmännische und administrative Angestellte, z.B.:

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

Technische Angestellte, z.B.:

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

Meister, z.B.:

Meister

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	2.440,28
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.611,09
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.781,92
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.952,73
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.123,55
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.294,39
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	3.440,80
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	3.709,23

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

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

Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der selbständigen Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von zumindest 6 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens drei als Meister beschäftigte Angestellte der Verwendungsgruppe IV befinden müssen, beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte, z.B.:

BilanzbuchhalterIn,

LeiterIn des Personalbüros,

Angestellte, die regelmäßig wie im Organisationsablauf vorgesehen die Angestellten der Verwendungsgruppe VI vertreten,

EinkäuferIn, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (z.B. Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,

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

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

Betriebsärzte.

Technische Angestellte, z.B.:

Leitende KonstrukteurIn,

leitende BetriebsingenieurIn,

Angestellte mit Controllingaufgaben,

Beschäftigte in Forschung und Entwicklung im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

regionale KundendienstleiterIn,
VertreterIn mit besonderen technischen Kenntnissen,
technische EinkäuferIn mit besonderen Fachkenntnissen,
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Meister, z.B.:

Obermeister

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	3.052,91
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	3.266,58
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	3.480,29
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.693,99
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.907,71
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	4.121,42
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	4.304,56
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	4.640,39

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.

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

BetriebsleiterIn in Großbetrieben,

ChefingenieurIn in Großbetrieben,

ChefkonstrukteurIn in Großbetrieben,

LeiterIn des Controllings in Großbetrieben,

LeiterIn in Forschung und Entwicklung in Großbetrieben,

KundendienstleiterIn in Großbetrieben,

leitende ChemikerIn in Großbetrieben,

LeiterIn der gesamten EDV (Elektronische Datenverarbeitung) in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	4.284,25
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	4.819,77
nach 5 Verwendungsgruppenjahren	5.355,32

Meistergruppen

Die Meistergruppen sind ausschließlich für Angestellte anzuwenden, die am 31.12.2020 eine Tätigkeit als Meister ausgeübt haben und zu diesem Stichtag als solche eingereicht sind. Bei einer ab dem 1.1.2021 als **Meister** erfolgten Einreihung hat diese in die Verwendungsgruppen III, IV oder V aufgrund der dort geregelten Tätigkeitsbeschreibungen zu erfolgen.

Für Angestellte, die am 31.12.2020 eine Tätigkeit als Meister ausgeübt haben und zu diesem Stichtag als solche eingereicht sind besteht die Möglichkeit einer **invernehmlichen Umreihung** in die allgemeinen Verwendungsgruppen. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Angestellte der VG MI sind in VG III einzureihen.
- Angestellte der VG MII sind in VG IV einzureihen.
- Angestellte der VG MIII sind in VG V einzureihen.

Bei der Umreihung gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt in der jeweiligen Meistergruppe nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der

jeweiligen Verwendungsgruppe.

Verwendungsgruppe MI

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	1.881,23
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.881,23
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.004,32
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.127,40
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.250,46
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.373,55
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	2.479,03
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	2.672,43

Verwendungsgruppe MII

Meister

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

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

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

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

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

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro ohne abgeschl. Fachschule	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	2.402,02
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.402,02
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.559,14
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.716,30
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.873,43
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.030,57
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	3.165,29
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	3.412,23

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro mit abgeschl. Fachschule	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	2.515,45
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.515,45

nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.680,00
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.844,55
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.009,09
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.173,67
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	3.314,72
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	3.573,35

Verwendungsgruppe MIII

Obermeister

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr	2.764,44
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.764,44
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.945,30
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.126,15
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.307,01
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.487,85
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	3.642,88
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	3.927,08

Lehrlinge

Die monatliche Lehrlingsseinkommen beträgt

monatliche Lehrlingsseinkommen in Euro	
im 1. Lehrjahr	660,00
im 2. Lehrjahr	853,00
im 3. Lehrjahr	1.015,00
im 4. Lehrjahr	1.299,00

2) Branchenspezifische Berufsbeispiele

A) Für den Bereich des Fachverbandes Finanzdienstleister gilt zusätzlich Folgendes:

Verwendungsgruppe II

z.B.: Eingangskontrolle und Kontrolle auf Vollständigkeit von Anträgen und Identitätsnachweisen,
Weiterleitung und Erfassung von Kundenanträgen,
Erfassung von Provisionslisten, Vertragsverwaltung,
FinanzdienstleistungsassistentIn (ohne Auswahlberatungstätigkeit).

Verwendungsgruppe III

z.B.: KundenberaterIn (mit Auswahlberatung),
Vertriebsbeauftragte (mit Auswahlberatung),
Kundenkontakte (RechercheurIn).

Verwendungsgruppe IV

z.B.: GeschäftsleiterIn mit Kreditauskünften,
Compliance Officer und interne Revision,
Controlling im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Verwendungsgruppe IV,
Risk Manager im Leasing oder Finanzbereich,
VerkäuferIn mit Beratung im Bereich Vermögensberatung und Wertpapierdienstleistung.

Verwendungsgruppe V

z.B. LeiterIn des Back-office, Rechnungswesen, Controlling oder Compliance Abteilungen,
LeiterIn im Bereich Produktauswahl, Marketing,
LeiterIn Abrechnungswesen und Statistik,
LeiterIn Sales force und Ausbildung von Mitarbeitern oder Verkaufsbeauftragten oder von FinanzdienstleistungsassistentInnen,
LeiterIn von Personalabteilungen,
LeiterIn der Verwaltung von Settlement und Veranlagung, Auswahl von Finanzprodukten (Anlagenbeirat),
LeiterIn Rechnungswesen.

Verwendungsgruppe VI

z.B. GeschäftsleiterIn im Sinne des Wertpapieraufsichtsgesetzes bzw. des Bankwesengesetzes.

B) Für den Bereich der Berufsgruppe Bilanzbuchhaltungsberufe im FV UBIT gilt zusätzlich Folgendes:[4]

Diese Verwendungsgruppenbeispiele zur Mindestgehaltsordnung gelten für jene Betriebe, die zur Ausübung der Berufe Bilanzbuchhalter(in), Buchhalter(in) oder Personalverrechner(in) nach dem Bilanzbuchhaltungsgesetz berechtigt sind (Berufsgruppe Bilanzbuchhaltungsberufe).
Durch die nachfolgend beispielhafte Beschreibung zu den Verwendungsgruppen werden die Tätigkeitsbeispiele der geltenden Mindestgehaltsordnung ergänzt bzw. spezifiziert und die dort geltenden Beispiele um die spezifischen Tätigkeits- und abweichenden Verantwortlichkeitsfelder für Betriebe der Berufsgruppe Bilanzbuchhaltungsberufe gesondert geregelt.

[4] Siehe § 20 Abs 2 bzgl. des Inkrafttretens mit 1.1.2020.

Verwendungsgruppe I

z.B.: EDV (Elektronische Datenverarbeitung)-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten, wie Eingabe vorkontierter Belege
Erfassung der An- und Abmeldung in der Lohn-/Personalverrechnung und deren Übermittlung ohne Abrechnungstätigkeiten
Schlichtung von Akten und Archivierung
Kopier-, Scan- und Ablagetätigkeit

Verwendungsgruppe II

z.B.: einfache Buchhaltungstätigkeiten
einfache Lohn-/Personalverrechnung inklusive der dazugehörigen Meldungen
Durchführung vom Abgleich offener Posten sowie Kontenabstimmungen Anforderung von Beitragskontennummern (z.B. GKK (Gebietskrankenkasse), BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse), Steuernummern, usw.)
Im Rahmen dieser Tätigkeiten besteht innerbetrieblich eine fachliche Rücksprachemöglichkeit (z.B. zum Vorgesetzten oder Betriebsinhaber/in).

Verwendungsgruppe III

z.B.: Buchhaltungstätigkeiten (mit bilanzieller und steuerlicher Würdigung)
Lohnverrechnungen unter Würdigung der kollektivvertraglichen, steuerlichen und sonstigen Einstufungen, BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse)-Abrechnungen, laufende Verifikationen inklusive aller monatlichen und jährlichen Meldungen an die Behörden
Erstellung einfacher Jahresabschlüsse von Unternehmen, die nicht dem UGB (Unternehmensgesetzbuch) unterliegen;

Vorbereitung von Jahresabschlüssen (z.B. Bilanzierung)

Durchführung von Arbeitnehmerveranlagungen

Klientenkontakte ohne komplexe Beauskunftungen in Angelegenheiten der Buchhaltung und Personalverrechnung

Durchführung und Begleitung der Kostenrechnung

Im Rahmen dieser Tätigkeiten besteht innerbetrieblich eine fachliche Rücksprachemöglichkeit (z.B. zum Vorgesetzten oder Betriebsinhaber/in).

Verwendungsgruppe IV

z.B.: Erstellung von Bilanzbuchhaltungen inklusive Jahresabschlüsse nach UGB (Unternehmensgesetzbuch) (mit Klientenbesprechung, ohne eigen- und letztverantwortliche Abschlussbesprechung) regelmäßige Betreuung der GPLA/PLAB

Im Rahmen dieser Tätigkeiten besteht innerbetrieblich eine fachliche Rücksprachemöglichkeit (z.B. zum Vorgesetzten oder Betriebsinhaber/in).

Verwendungsgruppe V

z.B. Angestellte, die eigen- und letztverantwortlich Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

Wien, am 17.11.2020

Wirtschaftskammer Österreich

Fachverband Entsorgungs- und Ressourcenmanagement

Fachverbandsobmann:

KommR Dipl.-Ing. H. Ogulin MBA

Geschäftsführer:

Mag. P. Wieser

Fachverband Finanzdienstleister

Fachverbandsobmann:

Mag. H. Dolzer

Geschäftsführer:

Mag. Th. Moth

Fachverband Ingenieurbüros

Fachverbandsobmann:

TechnR Dipl.-Ing. Dr. R. Gagstädter

Geschäftsführer:

Mag. S. Fisegger

Fachverband der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmungen

Fachverbandsobmann:

Gerhard Haidvogel

Geschäftsführer:

Mag. Ph. Graf

Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie

Fachverbandsobmann:

KommR Mag. A. Harl MBA CMC

Geschäftsführer:

Mag. Ph. Graf

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten

Druck, Journalismus, Papier

Gf. Vorsitzende

B. Teiber, MA

Geschäftsbereichsleiter

K. Dürtscher

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten

Druck, Journalismus, Papier

Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

N. Schwab

Wirtschaftsbereichssekretär

Mag. A. Steinhauser

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