

KOLLEKTIVVERTRAG

MINDESTGEHALTSORDNUNG

Für Angestellte im Kunststoffverarbeitenden Gewerbe

VOM 1. MAI 2015
(FASSUNG VOM 1. MAI 2024)

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte im
Kunststoffverarbeitenden Gewerbe**

VOM 1. MAI 2022

IN DER FASSUNG VOM 1. MAI 2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121, service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Vertragschließende	6	§ 12 Diensterfindung	12
§ 2 Geltungsbereich	6	§ 13 Sondervereinbarungen	12
§ 3 Geltungsdauer	6	§ 14 Einstellungsbeschränkungen	12
§ 4 Arbeitszeit	6	§ 15 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	12
§ 4a Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	7	§ 16 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter	12
§ 4b Flexible Arbeitszeit-Bandbreite	7	§ 17 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	14
§ 4c Nachtarbeit von Frauen	8	§ 18 Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen	15
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	8	§ 18a Ausbildungsprämie	15
§ 6. Nachtarbeit	9	§ 18b Internatskosten	15
§ 7 Schichtarbeit	9	§ 19 Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	15
§ 8 Freizeit bei Dienstverhinderung	10	§ 20 Reiseaufwandsentschädigung	15
§ 8a Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer	10	§ 21 Schlußbestimmungen, Günstigkeitsklausel	17
§ 8b § 8b Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG	10		
§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte	10	Anhang	
§ 9a Kündigung bei langdauernder Krankheit	10	MUSTER für DIENSTZETTEL	18
§ 9b Abfertigung	11		
§ 10 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide	11		
§ 11 13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß	11		

Impressum: Letzte Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte im kunststoffverarbeitenden Gewerbe
1. Juni 1998

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der **Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerk-**

schaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

für das Gebiet der Republik Österreich

b) fachlich:

für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter.

c) persönlich:

für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

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.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Juni 1998 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.

(In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis 1. Mai 2024 eingearbeitet)

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu je-

dem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

§ 4 Arbeitszeit

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

(2) Soweit nicht durch Schichteinteilung oder durch die Bestimmungen des Absatzes (3) eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr Der 24. und der 31. Dezember sind un-

ter Fortzahlung des Gehalts für die ausfallenden Arbeitsstunden arbeitsfrei.

(3) Für den Arbeitsschluß der mit der Abwicklung des Kundendienstes beschäftigten Angestellten sind unter Wahrung der 40stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit die durch Verordnung der Landesregierungen für die betreffenden Branchen festgelegten Landenschlußzeiten maßgebend.

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlußgesetzes kann in den einzelnen Wochen einer Zeitraumes von vier Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige

wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 40 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 vier Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden zu betragen hat.

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

§ 4a Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen*)

(1) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann gemäß § 4 Abs 3 AZG – sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll – durch Betriebsvereinbarung bzw, wenn kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 Wochen die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden.

(2) Durch Einarbeitung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden je Woche verlängert werden. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen dürfen innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des 1. Durchrechnungszeitraumes nicht mehr als 80 Einarbeitungsstunden, innerhalb eines Monats nicht mehr als 20 Einarbeitungsstunden erworben werden. Nach der 45. bis einschließlich der 48. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 10 Prozent.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder durch einvernehmliche Auflösung vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit, so gebührt für das nicht konsumierte Zeitguthaben die entsprechende Überstundenvergütung; in allen übrigen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt keine Überstundenvergütung.

(4) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Gehaltsabrechnungszeitraum geleisteten Einarbeitungsstunden und der Stand des Einarbeitungsstunden-Kontos bekanntzugeben.

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

§ 4b 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) Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeit- oder Geldzuschlag von 10 Prozent.

(4) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen, Zuschläge) werden nach geleisteten Stunden abgerechnet.

(5) 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.

(6) 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

*) im Kollektivvertrag seit 1. 6. 1998

wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst (1/173 des Monatsgehalts), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (1/150 des Monatsgehalts).

(7) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Gehaltsabrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Guthabenskontos bekanntzugeben.

(8) Die Vereinbarung gemäß Z 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Nor-

malarbeitszeit 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 bekanntgegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekanntzugeben.

§ 4c Nachtarbeit von Frauen*)

(1) Gemäß § 4 c des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen, BGBl Nr 237/1969 idF des BGBl Nr 5/1998 dürfen Frauen gleichermaßen wie Männer auch während der Nacht beschäftigt werden.

Dies ist dann zulässig, wenn in einer Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit vorgesehen sind. Diese Maßnahmen müssen für die im betreffenden Betriebsteil in der Nacht ab 1. Mai 1998 beschäftigten Frauen und Männer unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gleich sein.

(2) Die folgenden Bestimmungen gelten nur für jene Betriebsteile, für die ab dem 1. 5. 1998 Frauennachtarbeit eingeführt wird.

(a) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden und ihnen daraus keine sonstigen Nachteile im Arbeitsverhältnis erwachsen.

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

– bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung

– bei unbedingt notwendigen Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren. Diese Begründung kann nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Umstände, die beim Abschluß der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden. Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, steht dem Arbeitnehmer die Möglichkeit des berechtigten vorzeitigen Austrittes offen.

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

(d) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben wollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer dieser Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen unter Anwendung der Verordnung zu § 51 ASCHG, BGBl Nr II/27/1997, ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit 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, ge-

*) im Kollektivvertrag seit 1. 6. 1998

bührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Soweit der Arbeiterkollektivvertrag einen anderen Zeitpunkt für das Einsetzen des erhöhten Überstundenzuschlages von 100 Prozent vorsieht, hat diese Regelung auch auf die Angestellten 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 Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 1983, BGBl Nr 144.

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

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehalts. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage 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 Pauschalsummen 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 Überstundenentgelts für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1 1/2 Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

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

(11) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgelts bei Bemessung des Urlaubsentgelts 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

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 be-

treffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw in die betriebsübliche dritte Schicht (Nacht-schicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.

§ 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 Schichtturnusses 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 Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seine monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) beim Tod des Ehegatten(gattin) oder eingetragene Partnerschaft.... 3 Arbeitstage
- b) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- c) beim Tod eines Elternteiles 3 Arbeitstage
- d) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage

- e) beim Tod von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag
- f) bei eigener Eheschließung 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 der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- k) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

§ 8a Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reife-

prüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, daß diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

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

Die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes im Dienstverhältnis in Anspruch genommene Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von 16 Monaten angerechnet. Dies gilt für Karenzen, die ab 1. 5. 2015 oder später begonnen haben. Voraussetzung für die Anrechnung ist

jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt des Antrittes der Karenz. Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten. Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.

§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte

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.

§ 9a Kündigung bei langdauernder Krankheit

Es gilt als vereinbart, dass das unbefristete Dienstverhältnis vom Dienstgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehn-

ten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann, sofern im Dienstvertrag nichts Abweichendes geregelt ist oder geregelt wird.

§ 9b Abfertigung

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Für Angestellte, die bezüglich der Abfertigung den Bestimmungen des Angestelltengesetzes unterliegen (Abfertigung Alt), gilt ergänzend Folgendes:
Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Angestellten, gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die verstorbene Angestellte zur Zeit des Ablebens gesetzlich verpflichtet war, die Abfertigung zur Gänze.

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

§ 10 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide

Kriegsversehrte beider Weltkriege und Arbeitsinvalide mit 50 Prozent oder mehr Arbeitsbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

§ 11 13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß

(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß).

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehalts das Fixum zugrunde gelegt.

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

(2) Der Berechnung des 13. Monatsgehalts ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Der Berechnung des 14. Monatsgehalts ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezugs zusammen.

(3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist zwischen dem 1. und 15. Dezember eines jeden Kalenderjahrs auszubezahlen.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuß) wird bei Antritt eines Urlaubs fällig.

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

(4) Den während des Kalenderjahrs eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehalts entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellte, die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt 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 Dienstfindung

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietetung einer von einem Angestellten während des Bestands des Dienstverhältnisses gemachten Dienstfindung 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 Fall der Inanspruchnahme die im

Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muß der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 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 Einstellungsbeschränkungen

(1) Personen, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht als Angestellte beschäftigt werden.

(2) Die vertragschließenden Teile empfehlen, nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fach-

schulbildung oder mindestens sechs Klassen Mittelschule bzw abgeschlossener Lehrzeit neu einzustellen. Ausgenommen hievon sind Dienstnehmer mit Spezialkenntnissen oder besonderen Fachkenntnissen auf Grund langjähriger Berufserfahrung.

§ 15 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Obereinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschlie-

ßenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuß zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 16 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel und stellen keine erschöpfende Aufzählung dar.

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

(3) Angestellte unter 18 Jahren sind, solange sie nicht eine 1 Monate dauernde Praxiszeit zurückgelegt haben, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe I einzureihen.

(4) Alle über 18 Jahre alten Angestellten sowie jene Angestellten unter 18 Jahren, die 1 Monat Praxis zurückgelegt haben, werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe I bis VI eingereiht.

(5) 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 Gehalts sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind

dem Angestellten mittels Dienstzettels bekanntzugeben.

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

(7) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere 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.

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

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

Als Praxisjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als "Angestellter" im Sinne des Angestelltengesetzes gleichgültig, mit welcher Art der Verwendung verbracht hat.

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 verbracht hat.

Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, daß der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem in Abs 5 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 Anrech-

nung der Vorarbeiterjahre ist der 4. Absatz der Ziffer 9 nicht anzuwenden.

(10) Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sind als Praxisjahre anzurechnen, wenn die Einberufung zum Wehrdienst aus einem Angestelltendienstverhältnis und nach dem 1. Juni 1939 erfolgte. Das gleiche gilt für Zeiten, die ein Angestellter zwischen März 1938 und April 1945 aus politischen oder rassistischen Gründen in Haft oder Emigration verbracht hat, wenn er dies urkundlich nachweist. Es wird den Mitgliedsfirmen empfohlen, solche Zeiten auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn der Angestellte mindestens drei Angestelltendienstjahre mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit vor oder zwischen den Militär-(Haft-, Emigrations-)Zeiten nachweisen kann.

(11) Sollte ein Angestellter bei seiner Einreihung in eine Verwendungsgruppe noch nicht die vorgeschriebene Praxis aufweisen, so hat er bis zur Erreichung dieser Zeit 80 Prozent des Mindestgrundgehaltes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu erhalten, jedoch nicht weniger als das Mindestgrundgehalt, das ihm in der nächstniedrigeren Verwendungsgruppe auf Grund der dort anzurechnenden Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahre zustehen würde. In diesem Fall beginnen die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen.

Durch das Schulorganisationsgesetz 1962 wurde die Dauer der Schulausbildung neu festgesetzt und eine Gliederung der Schulen nach ihrer Bildungshöhe durchgeführt. Die Handelsschulen, gewerblichen und technischen Fachschulen wurden nebst einigen anderen Schultypen unter der Bezeichnung "berufsbildende mittlere Schulen" zusammengefaßt.

Die Mittelschulen, Handelsakademien und höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten werden als "höhere Schulen" bezeichnet und gliedern sich in allgemeinbildende höhere Schulen (bisher Mittelschulen) und berufsbildende höhere Schulen (zum Beispiel höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, Handelsakademien). Außerdem wurde die Ausbildungsdauer nahezu aller mittlerer und höherer Schulen verlängert. Die ehemals dreijährige technische Fachschule wurde in einen vierjährigen Bildungsgang, die zweijährige Handelsschule in einen dreijährigen Bildungsgang umgewandelt.

Die allgemeinbildenden höheren Schulen (bisher Mittelschulen) umfassen an Stelle eines achtjährigen einen neunjährigen, die Handelsakademien an Stelle eines vierjährigen einen fünfjährigen Bildungsgang. Die höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten behielten ihren fünfjährigen Bildungsgang bei. Die „bei Schulausbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetz 1962“ vorgesehenen Praxiszeiten gelten also für jene Angestellten, die einen verlängerten Bildungsgang im Sinne

dieses Gesetzes zurückgelegt haben (dh eine vierjährige technische Fachschulausbildung an Stelle einer bisher dreijährigen und eine fünfjährige höhere Schulausbildung nach der achtjährigen Pflichtschulzeiten an Stelle einer bisher vierjährigen). Die Praxiszeiten für Absolventen einer höheren technischen und gewerblichen Lehranstalt bleiben gleich, weil hier in der Ausbildungsdauer keine Änderung eingetreten ist.

Die Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 (längere Ausbildungsdauer) ergibt sich jeweils ab Ende folgender Schuljahre:

für dreijährige Handelsschulen	1965/66
für vierjährige technische Fachschulen	1966/67
für Handelsakademien.....	1967/68
für allgemeinbildende höhere Schulen	1971/72

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 ordnungsgemäßen Abschluß nachzuweisen; die Schulen sind nachstehend beispielsweise angeführt:

A. Vor Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

a) Schulen mit zweijähriger Studienzeit: Zweijährige Handelsschulen, kaufmännische oder technische Fachschulen und Werkmeisterschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen).

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule 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 acht Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

b) Schulen mit dreijähriger Studienzeit:
Dreijährige technische Fachschulen.

c) Schulen mit vier- oder mehrjähriger Studienzeit:
Handelsakademie mit Reifeprüfung (Matura) höhere technische Lehranstalten mit Reifeprüfung, wie höhere Gewerbeschulen, Technologisches Gewerbemuseum, höhere technische Bundeslehranstalt und andere technische Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht und Abschlußprüfung, sofern sie

eine mindestens vierjährige Studienzeit erfordern; Mittelschulen mit Reifeprüfung.

B. Nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

a) Berufsbildende mittlere Schulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen, dreijährige Handesschulen, drei- oder mehrjährige technische Fachschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen).

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule 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 acht Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

b) Höhere Schulen:

Allgemeinbildende höhere Schulen und berufsbildende höhere Schulen, wie Handelsakademien oder höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, alle mit Reifeprüfung.

c) Hochschulen:

Universität, Technische Hochschule, Hochschule für Welthandel, Hochschule für Bodenkultur und Montanistische Hochschule. Ausländische Hochschulen der vorgenannten Art sind den inländischen Hochschulen dann gleichgestellt, wenn die dort erworbenen akademischen Grade in Österreich nostrifiziert sind.

(12) 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:

Aufsehener um	15 %
Meister und Montageleiter um	20 %
Obermeister um	25 %

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

§ 17 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Sozialzulagen:

Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen können bei Ermittlung des Mindestgrundgehalts an-

gerechnet werden, so daß das Mindestgrundgehalt als erreicht gilt, wenn es einschließlich dieser Zulagen die vorgesehene Höhe erreicht.

(2) Provisionen:

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

(3) 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.

§ 18 Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen sind ebenso wie die Verwendungsgruppenbeispiele

und die Praxiszeiten in einem eigenen Kollektivvertrag geregelt.

§ 18a Ausbildungsprämie

Erhält der Arbeitgeber für einen Lehrling eine Förderung für ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen gemäß der „Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG“, in der Fassung vom 27. Jänner 2011, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie. Die Prämie beträgt

bei gutem Erfolg € 200,- und bei ausgezeichnetem Erfolg € 250,-. Eine Änderung dieser Förderung für den Arbeitgeber gemäß obiger Richtlinie zu § 19c BAG führt zum Entfall der Prämie für den Lehrling ab diesem Zeitpunkt.

(§ 18a gilt ab 1. 5. 2011)

§ 18b Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufspflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen, an das Internat zu überweisen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens ein Drittel seiner Lehrlingsentschädigung verbleibt.

Hat der Lehrling eine Schulstufe mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen und legt er das Jahreszeugnis über die betreffende Schulstufe dem Arbeitgeber unverzüglich vor, so hat der Lehrberechtigte dem Lehrling die im betreffenden Schuljahr angefallenen Internatskosten zur Gänze zu ersetzen.

(§ 18b gilt ab 1. 5. 2013)

§ 19 Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglichen 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 Reiseaufwandsentschädigung

1. Die nachfolgenden Bestimmungen finden keine Anwendung, wenn durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung Reiseaufwandsentschädigungen geregelt oder mit einem vereinbarten Pauschalsatz oder Entgelt Reiseaufwand abgegolten wird.

2. 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 Tätigkeitsbereich im Umkreis von 10 Straßenkilometern von der Betriebsstätte als Mittelpunkt gerechnet, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Dies gilt insbesondere auch für Graz und Linz.

c) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem notwendigen Verlassen der

Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

3. Reiseaufwandsentschädigungen:

Bei Dienstreisen im Sinne der Z 2 ist dem Angestellten der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Absätze zu entschädigen.*)

- a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft 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 6 Stunden gebührt eine Aufwandsentschädigung von € 6,66.
- c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von € 13,32.
- d) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – und wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert, gebührt täglich eine Reiseaufwandsentschädigung in der Höhe von € 26,40.
- e) Eine Reiseaufwandsentschädigung ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 26,40, wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 13,32, wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird eine Aufwandsentschädigung von € 13,32 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, eine Aufwandsentschädigung von € 26,40, wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.
- f) **Nächtigungsgeld:**
Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebs – 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 14,79.

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

- g) Ist aus Anlaß einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt in einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung gemäß lit d) um 25 Prozent.

4. Dienstreisen in das Ausland:

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.

5. Dienstreisen 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 Fahrzeit außerhalb der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt der der Normalarbeitszeit entsprechende aliquote Teil (1/173) des Monatsgehaltes pro Stunde, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.

Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung entspricht der Einstufung, ist aber ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe III nach 18 Verwendungsgruppenjahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zB Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

6. Verfall von Ansprüchen:

Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigungen müssen spätestens innerhalb von 4 Monaten nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Verfall, beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

*) Stand 1. 5. 2005

§ 21 Schlußbestimmungen, Günstigkeitsklausel

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

(2) Wenn ein bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommen-

de Mindestgrundgehalt nach § 16 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem Inkrafttreten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

Wien, am 12. Mai 2022

BUNDESINNUNG DER KUNSTSTOFFVERARBEITER

Der Bundesinnungsmeister:
Ing. Frank Böhler

Der Geschäftsführer:
Mag. Erwin Czesany

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Abteilung Interessensvertretung

Die Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Der Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Abteilung Interessensvertretung

Der Vorsitzende:
Günther Gallistl

Der Sekretär:
Mag. Bernhard Hirschrodt

ANHANG

MUSTER FÜR DIENSTZETTEL

GEBÜHRENFREI

(Name und Anschrift des Arbeitgebers, Stampiglie)

DIENSTZETTEL

(gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) AVRAG

- I. Herr/Frau
wohnhaft in
geboren am , Staatsbürgerschaft
- II. Beginn des Dienstverhältnisses
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*)
- III. Für das Dienstverhältnis findet der Kollektivvertrag für Angestellte des Kunststoffverarbeitenden Gewerbes, in seiner jeweils geltenden Fassung, Anwendung, sowie alle zwischen Firmenleitung und Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung.
- IV. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.
- V. Dienort:
- VI. Tätigkeitinhalt (Dienstverwendung):
- VII. Einstufung:
Verwendungsgruppe:
Verwendungsgruppenjahre:
Kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt:
Die nächste Vorrückung erfolgt am:
Das tatsächlich zur Auszahlung gelangende Bruttomonatsgehalt beträgt derzeit
öS , mal jährlich zahlbar.
Darüber hinaus hat der/die*) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltsbestandteile:
1. Zulagen (pro Monat mal jährlich zahlbar):
 2. Überstundenpauschale: öS (pro Monat mal jährlich zahlbar
für Überstunden)
 3. Provision/Prämie*):

Der/die*) Angestellte hat Anspruch auf Einbeziehung dieser Provision/Prämie*) in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Sonderzahlungen.

Die Zahlung der monatlichen Entgeltsansprüche erfolgt gemäß § 15 AngG. Die Fälligkeit der Sonderzahlungen richtet sich nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen.

VIII. Urlaub

Für den Urlaub werden folgende Zeiten berücksichtigt:

Der Urlaubsanspruch beträgt pro Dienstjahr Werktage/Arbeitstage*),

ab dem Dienstjahr Werktage/Arbeitstage*).

IX. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.

X. Der/die Angestellte*) hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn/sie*) geltenden Betriebsvereinbarungen.

Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

XI. Folgende Zeugnisse wurden zwecks Anrechnung von Vordienstzeiten im Sinne § 16 des Kollektivvertrages fristgerecht vorgelegt:

.....
.....

*) Nichtzutreffendes streichen!

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at