

Erläuterungen zur Reform des Kollektivvertrages für Angestellte der Architekten und Ingenieurkonsulenten per 1.1.2013

Der Kollektivvertrag für Angestellte der Architekten und Ingenieurkonsulenten wurde einer kompletten Überarbeitung unterzogen. Textlich wurde Überflüssiges, Überholtes oder Rechtswidriges entfernt und ein konsistenter Aufbau entwickelt. Inhaltlich bildet die **Modernisierung der Gehaltsordnung** den Hauptschwerpunkt der KV-Reform. Das bisherige Biennalsystem war schon lange nicht mehr zeitgemäß. Im bisherigen KV waren 2-bzw. 3-jährliche automatische Erhöhungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter über einen Zeitraum von 21 Jahren vorgesehen. Ab 1.1.2013 gibt es Vorrückungen nur mehr bis zum 14. Jahr innerhalb einer Beschäftigungsgruppe (BG).

Der Kollektivvertrag 2013 enthält folgende neue Gehaltsordnung:

| im Jahr Beträge in € | Beschäftigungsgruppe | | | | | |
|--|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 1.391 | 1.473 | 1.648 | 2.029 | 2.525 | 3.296 |
| 3 | 1.427 | 1.545 | 1.761 | 2.184 | 2.719 | 3.481 |
| 5 | 1.463 | 1.617 | 1.875 | 2.338 | 2.915 | 3.667 |
| 8 | 1.499 | 1.689 | 1.988 | 2.493 | 3.111 | 3.852 |
| 11 | 1.535 | 1.761 | 2.101 | 2.647 | 3.306 | 4.038 |
| 14 | 1.571 | 1.833 | 2.215 | 2.802 | 3.471 | 4.223 |
| Übergangsregelung (für MitarbeiterInnen mit > 14 Jahren in der BG): | | | | | | |
| 15 | 1.586 | 1.854 | 2.256 | 2.843 | 3.502 | 4.254 |
| 16 | 1.607 | 1.880 | 2.297 | 2.884 | 3.512 | 4.285 |
| 17 | 1.627 | 1.906 | 2.338 | 2.925 | 3.554 | 4.316 |
| 18 | 1.648 | 1.931 | 2.379 | 2.966 | 3.595 | 4.357 |

Die **Umstufung** vom alten ins neue Gehaltssystem erfolgt nach folgenden Regeln (§ 18a KV 2013):

- MitarbeiterInnen mit < 15 Jahren in einer BG werden in die Stufe mit dem „nächsthöheren KV-Gehalt“ in der gleichen BG eingereiht.
Beispiel: derzeit BG 3, 7. Jahr: € 1.860 → neu BG 3, 5. Jahr: € 1.875.
- Für MitarbeiterInnen mit >= 15 Jahren in der BG gelten die grau hinterlegten Werte als Mindestwerte weiter. Diese Übergangsregelung läuft nach 4 Jahren aus.
- Wenn im Zuge der Umstufung die Einreihung in das nächsthöhere Grundgehalt nicht möglich ist (weil keine entsprechende Position mehr existiert), dann bleibt das aktuelle KV-Mindestgrundgehalt aufrecht.
- Fällt die Umstufung mit einer Gehaltsvorrückung zusammen, ist zunächst die Gehaltsvorrückung vorzunehmen und erst danach die Umstufung durchzuführen.

Neben Klarstellungen und systematischen Verbesserungen wurden auch einige **weitere inhaltliche Änderungen** vorgenommen, wie zum Beispiel:

- Ferialarbeitnehmer sind künftig sinngemäß wie Lehrlinge zu behandeln (§ 1).
- Eine Regelung über Sabbatical wird eingeführt (§ 6a) – Erläuterungen dazu siehe Anhang.
- Der Grundstundenlohn-Teiler für Überstundenzahlungen wird von 1/150 auf 1/160 reduziert (§ 7 Abs. 3).
- Ein neuer Paragraph für Arbeitsbereitschaft wird eingeführt (§ 10).
- Die Anrechnung von Vordienstzeiten wird präzisiert (§ 18 Abs. 3 lit b).
- Die beispielhaften Beschreibungen zu den Beschäftigungsgruppen wurden überarbeitet (§ 19).

Die Änderungen im Kollektivvertrag 2013 im Detail:

- § 1 *Geltungsbereich*: Es wird die Regelung aufgenommen, dass Ferialarbeitnehmer sinngemäß wie Lehrlinge zu behandeln sind. Der 3.-letzte Absatz wird in eine Erläuterung umgewandelt.
- § 2 *Geltungsbeginn und – dauer*: wird vereinfacht; einheitliche Frist zur Kündigung des KV.
- § 3 *Anstellung*: Die Absätze 1 und 2 werden gestrichen, da sie nur den gesetzlich gegebenen Zustand wiederholen. Abs 3 wird zu § 26 Abs 2 neu.
- § 4 = § 3 neu – *Allgemeine Pflichten der Angestellten*: sprachliche Bereinigungen.
- § 5 = § 4 neu – *Rechte des Angestellten bei Wettbewerbsarbeiten*
- § 6 *Arbeitszeit, Absätze 1 bis 4* = § 5 neu *Normalarbeitszeit*: Fußnote wird in Erläuterung umgewandelt
- § 6 *Arbeitszeit, Abs 5 Gleitende Arbeitszeit*: wird gestrichen, da im Arbeitszeitgesetz geregelt
- § 6 *Arbeitszeit, Abs 6 Dekadenarbeit* = § 8 neu
- § 6 *Arbeitszeit, Abs 7 Kurzarbeit*: wird gestrichen; dafür wird in § 5 neu die Erläuterung angefügt, dass für Kurzarbeit das Arbeitsmarktservicegesetz gilt.
- § 6 *Arbeitszeit* , Abs 8 = § 6 neu *Durchrechnung der Arbeitszeit und Bandbreite*: hier wird der ergänzende Kollektivvertrag zur Arbeitszeitgestaltung (Teil IV des alten KV) eingefügt, wobei Abs 7 um einen Hinweis auf das KJBG (aus § 9 alt) ergänzt wird.
- § 6a neu *Sabbatical*: wird neu eingefügt (Zusatzinformation für die Mitglieder: eine Erläuterung zum Wesen des „Sabbatical“ finden Sie im Anhang)
- § 7 *Schichtarbeit* wird zu § 9 neu und mit einer Erläuterung versehen
- § 8 = § 11 neu – *Sonn- und Feiertagsruhe sowie zusätzl. freie Tage*
- § 9 *Überstunden, Mehrarbeit und deren Entlohnung* wird zu § 7 neu:
 - klarere Gliederung,
 - in Abs 3 a) Grundstundenlohn-Teiler von 1/150 auf 1/160 geändert
 - Abs 4 alt=Abs 6 neu: vereinfacht
 - Abs 5 alt wird gestrichen
 - Abs 5 neu eingefügt (*Fälligkeit der Ansprüche*)
- § 10 *Urlaub*: wird gestrichen
- § 10 neu *Arbeitsbereitschaft*: wird neu eingefügt (Zusatzinformation für die Mitglieder: zur Entlohnung von Arbeitsbereitschaft siehe Judikatur: [Link](#))
- § 11 *Dienstfreistellung zur Aus- und Weiterbildung* = § 12 neu
- § 12 *Dienstverhinderung* wird zu § 13 neu: eingetragene Partner werden mit Ehepartnern gleichgestellt, Punkt e) wird in zwei Punkte aufgespalten
- § 13 Abs 1 *Übertritt in das neue Abfertigungsrecht* = § 14 neu
- § 13 Abs 2 *Leistungen im Todesfall* = § 15 neu

- § 14 *Diensterfindungen* wird zu § 16 neu: letzter Satz gestrichen
- § 15 *Allgemeine Bestimmungen der Gehaltsordnung* wird zu § 17 neu: sprachliche Korrektur in Abs 2 lit d)
- § 16 *Gehälter und Beschäftigungsgruppen* wird zu § 18 neu: Abs 3 lit b) wird geändert (v.a. Anrechnung von Vordienstzeiten bei anderen Dienstgebern, nicht nur bei ZT; Nachweis durch Angestellten innerhalb von 3 Monaten anstelle von 2 Monaten)
- § 18 *Merkmale der Beschäftigungsgruppen* wird zu § 19 neu: die beispielhaften Beschreibungen werden überarbeitet.
- § 18a neu *Umstufung* wird eingefügt: regelt wie die Umstufung der Angestellten, die aufgrund der Reform der Gehaltsordnung notwendig wird, durchzuführen ist
- § 19 *Weihnachtsremuneration* und § 20 *Urlaubsbeihilfe* werden in § 20 neu *Urlaubs- und Weihnachtsremuneration* (13. und 14. Gehalt) zusammengefasst: Fußnote wird direkt in den Text aufgenommen, § 19 Abs 3 entfällt, § 20 Abs. 4 entfällt. In § 20 Abs 4 neu wird klargestellt, dass bei jeglicher Änderung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit sowie bei Entgeltreduktion bzw. – entfall im Krankheits- oder Unglücksfall zu aliquotieren ist.
- § 21 *Zulagen*: sprachliche Adaptierungen, inhaltlich unverändert
- § 23 *Trennungsgeld* = § 22 neu: sprachliche Adaptierungen, inhaltlich unverändert
- § 24 *Pauschalentgelt* = § 23 neu
- § 25 *Unterkunft* = § 24 neu
- § 26 *Fahrtkosten und Reiseaufwandsentschädigung* = § 25 neu: neuer Abs 1 mit Definition der Dienstreise eingefügt; sprachliche Adaptierungen, Verweis in Abs 6 auf Reisegebührenvorschrift des Bundes; Abs 7 (*Günstigkeitsprinzip*) entfällt; Fußnote wird zur Erläuterung
- § 27 *Sonstige Bestimmungen*: wird gestrichen.
- § 27a *Geltendmachung von Ansprüchen* wird zu § 26 neu: im neuen Abs 2 wird die früher in § 3 Abs 3 enthaltene Regelung eingefügt.
- § 29 *Schlussbestimmungen* wird zu § 27 *In-Kraft-Treten*
- Anhang I *Mindestgehälter*: neue Gehaltsordnung (Gehaltssprünge nur mehr bis zum 14. Jahr, bei MitarbeiterInnen über 14 Jahre in einer Beschäftigungsgruppe bis zum 18. Jahr in einem Übergangszeitraum von 4 Jahren.)
- Die *Empfehlung* betreffend die EU-Bildschirmrichtlinie entfällt.
- Der *Ergänzende KV zur Arbeitszeitgestaltung* (Teil IV alt): wird zu § 6 neu
- Anhang II *Dienstzettel/Dienstvertrag*: ein neuer, der Rechtslage angepasster Musterdienstvertrag wird eingefügt
- Anhang A *Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit*: Erläuterung wird eingefügt.
- Anhang B *Entsendung ins Ausland*: Erläuterung wird eingefügt.
- Anhang C *Vereinbarung über Kurzarbeit*: entfällt.

ANHANG

Erläuterung zum Wesen des „Sabbatical“ (§ 6a)

„Sabbatical“ ist kein gesetzlich definierter Begriff, sondern ist die in der Praxis entstandene Bezeichnung für unterschiedliche Formen einer beruflichen Auszeit. Unter Sabbatical wird idR ein zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarter Langzeiturlaub verstanden. Einen Rechtsanspruch mit der Möglichkeit einer einseitigen Durchsetzung eines Sabbaticals gibt es nicht. Auch die vorzeitige Beendigung eines Sabbaticals ist grundsätzlich nur im Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien möglich. Während der Zeit eines Sabbaticals besteht im Allgemeinen kein besonderer Kündigungsschutz.

Es gibt es etliche Varianten, wie ein Sabbatical ausgestaltet werden kann. In § 6a des Kollektivvertrages werden Rahmenbedingungen für sog. „Einarbeitungsvarianten“ dargestellt. Diese Varianten haben für Arbeitnehmer den Vorteil, dass diese auch in der Nichtarbeitsphase durchgehend Entgelt beziehen und daher weiterhin über das ZT-Büro versichert bleiben.

1. Variante I – Ansparmodell

Dabei werden durch Überstundenarbeit Zeitguthaben (unter Berücksichtigung der Überstundenzuschläge von 50% bzw. 100%) angespart, die in der Folge durch eine längere Freizeitphase konsumiert werden. Der Vorteil des Ansparmodells besteht darin, dass dieses auch für Vollzeitarbeitskräfte - ohne vertraglichen Umstieg auf Teilzeit - möglich ist.

2. Variante II – Entgeltreduktion

Hier liegt eine Vereinbarung von Teilzeit mit Durchrechnung vor (Vollarbeits- und anschließende Freizeitphase). Es wird Teilzeit auf Basis eines bestimmten durchschnittlichen Arbeitszeitausmaßes vereinbart, wobei zunächst für einen längeren Zeitraum voll gearbeitet wird, aber eine Entgeltreduktion erfolgt. Daran anschließend werden die erarbeiteten Zeitguthaben durch eine entsprechend lange Freizeitphase konsumiert.

Der Mehrarbeitszuschlag laut 19d Abs 3b Z 1 AZG kommt hierbei grundsätzlich nicht zur Anwendung.

Es sollte jedenfalls ausdrücklich geregelt werden, wann bzw. in welcher Form der Urlaubsverbrauch zu erfolgen hat (vor allem jener Urlaub, der in der Freistellungsphase entsteht) und wie sich entgeltfreie Zeiten (zB lange Krankenstände) während der Einarbeitungsphase auswirken. Sinnvoll wäre auch eine Regelung in den Vertrag aufzunehmen, welches Entgelt für die Berechnung der „Abfertigung alt“ heranzuziehen ist.