

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR
**ANGESTELLTE BEI ARCHITEKTEN UND
INGENIEURKONSULENTEN**

STAND 1. JÄNNER 2004

Inhaltsverzeichnis

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN.....	3
§ 1 GELTUNGSBEREICH.....	3
§ 2 GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER.....	3
§ 3 ANSTELLUNG.....	4
§ 4 ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN	4
§ 5 RECHTE DES ANGESTELLTEN BEI WETTBEWERBSARBEITEN	5
§ 6 ARBEITSZEIT.....	5
§ 7 SCHICHTARBEIT.....	6
§ 8 SONN- UND FEIERTAGSRUHE SOWIE ZUSÄTZLICHE FREIE TAGE.....	6
§ 9 ÜBERSTUNDEN, MEHRARBEIT UND DEREN ENTLOHNUNG.....	6
§ 10 URLAUB	7
§ 11 DIENSTFREISTELLUNG ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG	7
§ 12 DIENSTVERHINDERUNG	8
§ 13 ABFERTIGUNG.....	8
§ 14 DIENSTERFINDUNGEN.....	9
II. GEHALTSORDNUNG.....	10
§ 15 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN DER GEHALTSORDNUNG.....	10
§ 16 GEHÄLTER UND BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN.....	11
§ 17 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR VERMESSUNGSTECHNIKER ("ANLERNLINGS")	12
§ 18 MERKMALE DER BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN.....	12
§ 19 WEIHNACHTSREMUNERATION (13. GEHALT).....	15
§ 20 URLAUBSBEIHILFE (14. GEHALT).....	16
§ 21 ZULAGEN.....	17
§ 22 entfällt	17
§ 23 TRENNUNGSGELD.....	17
§ 24 PAUSCHALENTGELT.....	18
§ 25 UNTERKUNFT.....	18
§ 26 FAHRTKOSTEN UND REISEAUFWANDENTSCHÄDIGUNG.....	19
III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	21
§ 27 SONSTIGE BESTIMMUNGEN.....	21
§ 28 SCHIEDSGERICHT.....	21
§ 29 SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	21
ANHANG ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE BEI ARCHIT EKTEN UND INGENIEURKONSULENTEN	22
ABSCHNITT I: ZU § 16 (1) FÜR ANGESTELLTE ALLER FACHGEBIETE.....	22
ABSCHNITT II ZULAGEN UND TRENNUNGSGELD	24
EMPFEHLUNG.....	24
IV. ERGÄNZENDER KOLLEKTIVVERTRAG ZUR ARBEITSZEITGESTALTUNG.....	25
I. GELTUNGSBEREICH.....	25
II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER.....	25
III.....	25
(6) 1. DURCHRECHNUNGSZEITRAUM UND BANDBREITE.....	25
DIENSTZETTEL	28
ANHANG A.....	31
ANHANG B.....	32

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen am 6. September 1996 zwischen der Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten, 1040 Wien, Karlsgasse 9, und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Handel, Verkehr, Vereine und Fremdenverkehr, 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

Änderungen ab 1.1.2004.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 GELTUNGSBEREICH

- (1) Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet.
- (2) Fachlich: Für die Mitglieder der österreichischen Architekten- und Ingenieurkonsulentenkammern und die Ziviltechnikergesellschaften.
- (3) Persönlich: Für alle Angestellten und Lehrlinge.

Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Arbeitnehmer (auch Aushilfskräfte), auf welche das Angestelltengesetz (BGBl. Nr. 292/1921 in der jeweils geltenden Fassung) Anwendung findet. Ausgenommen sind Ferialpraktikanten und Volontäre, nicht aber Ferialarbeitnehmer.

Die Entgeltbestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten im Sinne des § 7 (2) AVRAG bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen auch für Angestellte von ausländischen Dienstgebern.

Volontäre sind Schüler und Studenten, die kurzfristig in einem ZT-Büro ausschließlich zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden, ohne dass dies von der Schule oder Hochschule vorgeschrieben wird. Volontäre erhalten kein oder nur ein geringfügiges Entgelt.

Ferialpraktikanten sind Schüler und Studenten, die im Rahmen ihrer Ausbildung eine praktische Arbeit gemäß Lehrplänen oder Studienordnungen nachweisen müssen und zu diesem Zweck in einem ZT-Büro vorübergehend beschäftigt werden.

§ 2 GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Oktober 1996 in Kraft. Dieser Vertrag gliedert sich in drei Teile:
 - I. Allgemeine Bestimmungen (§§ 1 - 14)
 - II. Gehaltsordnung (§§ 15 - 26)
 - III. Schlussbestimmungen (§§ 27 - 29)

- (2) Der erste und dritte Teil dieses Vertrages kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
- (3) Der zweite Teil des Vertrages "Gehaltsordnung" oder einzelne Bestimmungen dieses zweiten Teiles können mit einmonatiger Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
- (4) Während der Kündigungsfristen sollen Verhandlungen wegen der Erneuerung des Kollektivvertrages geführt werden. Über Verlangen eines der Vertragspartner sollen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen wegen der Abänderung desselben geführt werden.

§ 3 ANSTELLUNG

- (1) Jedem Angestellten ist bei Abschluss des Dienstvertrages seine Einstufung mittels Dienstzettel gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) mitzuteilen. Die Kollektivvertragspartner empfehlen, den im Anhang 2 abgedruckten Dienstzettel zu verwenden.
- (2) Diese Einstufung hat die Einreihung in die zutreffende Beschäftigungsgruppe und das Gruppenalter zu enthalten.
- (3) Ist die Einstufung mittels Dienstzettels schriftlich erfolgt, verjähren Gehaltsansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung mit Ablauf von 12 Monaten. Ansonsten bleibt die Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht.

§ 4 ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

- (1) Die Angestellten (Lehrlinge) sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Dienstleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Dienstgebers oder dessen Vertreters ordnungsgemäß durchzuführen.
- (2) Die Angestellten (Lehrlinge) sind nicht berechtigt, eine Provision oder sonstige Zuwendungen von Auftraggebern, Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten anzunehmen. Sie sind ferner weder berechtigt, ein selbständiges Unternehmen zu betreiben, noch ohne besondere ausdrückliche Zustimmung des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung eine Tätigkeit im Fachgebiet des Dienstgebers auszuüben oder zu vermitteln oder an einem Wettbewerb im Fachgebiet des Dienstgebers teilzunehmen. Die Bestimmungen des 2. Satzes gelten mit Ausnahme der Wettbewerbsteilnahme nicht für Angestellte, deren wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden oder weniger beträgt.

Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Diese Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses aufrecht.

- (3) Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen bildet insbesondere einen wichtigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 des Angestelltengesetzes.

§ 5 RECHTE DES ANGESTELLTEN BEI WETTBEWERBSARBEITEN

Der Angestellte hat das Recht, bei Veröffentlichung von Wettbewerbsarbeiten, an denen er wesentlich schöpferisch mitgearbeitet hat, genannt zu werden.

§ 6 ARBEITSZEIT

- (1) Unter dem Begriff "Arbeitszeit" wird die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen verstanden.
- (2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden und ist auf die Arbeitstage Montag bis Freitag aufzuteilen. Für Zeiten bezahlter Aus- und Fortbildung gilt auch der Samstag als Arbeitstag.¹⁾ Bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.
- (3) Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) BGBl. Nr. 146/1948 in der jeweiligen Fassung. Den Jugendlichen ist nach einer Dauer der Arbeitszeit von mehr als 4 1/2 Stunden eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren.
- (4) Die Verteilung der Arbeitszeit im Zeitraum von Montag bis Freitag, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Festsetzung der in die Arbeit nicht einzurechnenden Ruhepausen, sind aufgrund obiger Bestimmungen, unter Berücksichtigung der jeweiligen Kanzleierfordernisse, nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen einvernehmlich vorzunehmen.
- (5) Gleitende Arbeitszeit
In Anwendung der Bestimmungen über die gleitende Arbeitszeit gemäß § 4 b AZG (Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist) wird die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden als zulässig erklärt. Diese Regelung gilt auch für Lehrlinge, soweit dem nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen. Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann.

Die Gleitzeitregelung hat zu enthalten:

- Die Dauer der Gleitzeitperiode,
- den Gleitzeitrahmen,
- das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode,
- Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

- (6) siehe ergänzender Kollektivvertrag, Seite **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

¹⁾ Die Bestimmung ermöglicht, dass bei Seminarteilnahme die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Zeit vom Montag bis Samstag verteilt werden kann.

§ 7 SCHICHTARBEIT

Im Rahmen einer Schichtarbeit gemäß § 4 a Arbeitszeitgesetz gebührt dem Angestellten ein Zuschlag in der Höhe von 30 % pro Arbeitsstunde für jene Stunden, die nach 19 und vor 7 Uhr geleistet werden. Diese Bestimmung gilt auch für Lehrlinge, sofern sie nicht dem Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) unterliegen.

§ 8 SONN- UND FEIERTAGSRUHE SOWIE ZUSÄTZLICHE FREIE TAGE

- (1) Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage. Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag. Angestellte (Lehrlinge), die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, sind am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung bei Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.
- (2) Der 24. und 31. Dezember jeden Jahres sind dienstfrei.

§ 9 ÜBERSTUNDEN, MEHRARBEIT UND DEREN ENTLOHNUNG

- (1) Als Überstunde gilt die über die Arbeitszeit gemäß § 6 (2) hinausgehende ausdrücklich angeordnete bzw. im Voraus oder nachträglich bewilligte Mehrleistung. Die nachträgliche Bewilligung darf vom Dienstgeber nicht verweigert werden, wenn die Mehrleistung ohne Säumnis als erforderlich nachgewiesen wurde.
- (2) Teilzeitbeschäftigung
Überschreitungen der vertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit gelten bis zum Ausmaß von 8 Stunden täglich bzw. 40 Stunden wöchentlich (Normalarbeitszeit) nicht als Überstunden.

Für Mehrarbeit, durch die weder die tägliche noch die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte überschritten wird, gebührt eine Vergütung in der Höhe des auf die Normalarbeitsstunde entfallenden Teiles des Entgeltes (z. B. beträgt bei einer Arbeitszeit von 20 Stunden der Teiler für die Berechnung der Mehrarbeit $1/86,5$ [$86,5 = 173:2$]).

- (3) Überstundenvergütung
Die Überstundenvergütung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.
 - a) Der Grundstundenlohn beträgt $1/150$ des Bruttomonatsgehaltes. Dieser Teiler verändert sich bei Teilzeitbeschäftigten mit dem prozentuellen Anteil der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an der 40-stündigen Normalarbeitszeit (z.B.: bei 20 Wochenstunden $1/75$).
 - b) Der Zuschlag beträgt an Werktagen in der Zeit von 7 bis 19 Uhr 50 % des Grundstundenlohnes, an Werktagen in der Zeit von 19 bis 7 Uhr und an Sonn- und Feiertagen 100 % des Grundstundenlohnes.
- (4) Geltendmachung der Ansprüche
Ansprüche auf Überstundenvergütung müssen spätestens am Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode durch nachstehendes Verfahren geltend gemacht werden, widrigenfalls die Ansprüche verjähren:

- a) Der Angestellte ist verpflichtet, laufend ordentliche Aufzeichnungen über die von ihm geleisteten Überstunden zu führen, die er spätestens am Ende der der Leistung folgenden Gehaltsperiode dem Dienstgeber zur Bestätigung vorzulegen hat.
 - b) Verweigert der Dienstgeber die Unterschrift mit begründetem Hinweis auf eine geringere Überstundenleistung oder weil die Überstunden nicht angeordnet oder bewilligt waren, so gilt dies, wenn keine Einigung erzielt wird, als Geltendmachung des höheren Anspruches des Angestellten. Für geltend gemachte Überstundenansprüche gelten die Verjährungsfristen des § 1486 ABGB.
 - c) Werden vom Angestellten entgegen diesen Bestimmungen die vorgeschriebenen Aufzeichnungen nicht geführt, so gilt dies als Verzicht des Angestellten auf eine Überstundenvergütung.
 - d) Überstunden sind am Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode zu bezahlen.
- (5) **Verlängerung der Arbeitszeit**
Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit um 5 Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden.
- (6) **Überstundenpauschale**
Durch Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und dem Angestellten kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf diese den Angestellten im Durchschnitt nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung. Als Beobachtungszeitraum gilt das Kalenderjahr.

Diese Bestimmungen gelten nicht für Lehrlinge, sofern sie dem Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) unterliegen.

§ 10 URLAUB

- (1) Dem Angestellten (Lehrling) gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub im Ausmaß des jeweiligen gültigen Urlaubsgesetzes.
- (2) Verbot einer Erwerbstätigkeit während desurlaubes Während desurlaubes darf der Angestellte (Lehrling) keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
- (3) Für die Bemessung desurlaubsausmaßes gelten die Anrechnungsbestimmungen des § 3 Urlaubsgesetz (UrlG).
- (4) **Günstigkeitsprinzip**
Bestehen bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages für den Angestellten (Lehrling) günstigere Regelungen über denurlaub, werden diese durch den Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 11 DIENSTFREISTELLUNG ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG

- (1) Sofern zwischen dem Dienstgeber und dem Angestellten über den Inhalt der Ausbildung bzw. Weiterbildung Einvernehmen besteht, ist dem Angestellten pro Arbeitsjahr eine Frei-

stellung im Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, wobei die Hälfte der Dauer der Weiterbildungsmaßnahme unter Fortzahlung des Entgeltes erfolgt.

- (2) Darüber hinaus kann dem Angestellten über dessen Antrag eine Dienstfreistellung zu Bildungszwecken unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt werden, wenn dies für die weitere Aus- bzw. Weiterbildung zur effizienten Erfüllung der Aufgaben des Angestellten zweckmäßig ist.

§ 12 DIENSTVERHINDERUNG

- (1) Bei angezeigtem und nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienereignisse ist jedem Angestellten (Lehrling) im unmittelbaren Zusammenhang mit dem anspruchsbegründenden Ereignis eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes wie folgt zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung..... 3 Arbeitstage
- b) nach der Geburt eigener Kinder 2 Arbeitstage
- c) bei Eheschließung dieser Kinder und der eigenen Geschwister..... 1 Arbeitstag
- d) Bei lebensgefährlicher Erkrankung oder einem derartigen Unfall des Ehepartners, der eigenen Kinder oder der Eltern 3 Arbeitstage
- e) bei Ableben des Ehepartners, eines Kindes oder Elternteiles und Teilnahme am Begräbnis insgesamt 4 Arbeitstage
- f) bei Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern und Teilnahme am Begräbnis insgesamt 1 Arbeitstag
- g) beim ersten Wohnungswechsel innerhalb eines Kalenderjahres 2 Arbeitstage

- (2) Dem Ehepartner ist ein Lebensgefährte gleichzuhalten, mit dem seit mindestens 10 Monaten eine eheähnliche Gemeinschaft im gemeinsamen Haushalt besteht. Den eigenen Kindern sind Stief- bzw. Adoptivkinder, den eigenen Eltern Stief- bzw. Adoptiveltern gleichzuhalten.

- (3) Die Dienstverhinderung ist binnen eines Monats anzuzeigen und nachzuweisen, widrigenfalls der Anspruch verjährt.

§ 13 ABFERTIGUNG

- (1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des § 23 Angestelltengesetz bzw. des Betrieblichen Mitarbeiterversorgungsgesetzes, außer die folgenden Absätze enthalten günstigere Regelungen.

- (2) Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als 1 Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den darauffolgenden Monat weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

- (3) Anspruchsberechtigt sind nur die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser unmittelbar aufgrund des Gesetzes verpflichtet war. Sind solche Personen nicht vorhanden, dann jene physischen Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen, jedoch nur bis zur Höhe der tatsächlich geleisteten Begräbniskosten.
- (4) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist folgende Vorgangsweise zu wählen:

Ab dem Tag der Unterzeichnung einer Übertrittsvereinbarung sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber berechtigt, innerhalb eines Monats von der getroffenen Vereinbarung zurück zu treten. Als Termin für den Übertritt in eine MVK (Mitarbeitervorsorgekasse) ist ein Zeitpunkt zu wählen, der mindestens ein Monat nach dem Tag der Unterzeichnung der Vereinbarung liegt.

§ 14 DIENSTERFINDUNGEN

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietetung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des Österreichischen Patentgesetzes.

Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietetung an Stellung nehmen und erklären, ob er die Diensterfindung 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 Angestellten 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.

II. GEHALTSORDNUNG

§ 15 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN DER GEHALTSORDNUNG

- (1) Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages werden in Beschäftigungsgruppen eingeteilt. Es sind dies die Beschäftigungsgruppen 1 bis 6 der technischen und kaufmännischen Angestellten.
- (2) Für die Einreihung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe bzw. die Belassung in derselben müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:
 - a) Nachweis der für die Aufnahme in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe geforderten Mindestberufstätigkeit, der fachlichen Ausbildung oder Schulbildung oder einer letztere ersetzende einschlägigen Praxis als Angestellter;
 - b) Beherrschung der für die zügige Erledigung dieser Arbeiten unerlässlichen Kenntnisse und Fertigkeiten;
 - c) tatsächliche oder überwiegende Beschäftigung mit den die betreffende Beschäftigungsgruppe kennzeichnenden Arbeiten;
 - d) wenn es sich um Belassung von Angestellten in der Beschäftigungsgruppe 5 bzw. um die Einreihung oder Belassung von Angestellten in der Beschäftigungsgruppe 6 handelt, sicheres Auftreten und Gewandtheit im Umgang mit Untergebenen, Auftraggebern und ihren Vertretern, Behörden, Unternehmungen, Wirtschafts- und Berufsorganisationen und anderen mehr, soziale Haltung, gute Auffassung und besondere Urteilsfähigkeit.
- (3) Fachliche und schulmäßige Ausbildung sowie berufliche Dienstzeiten sind durch Zeugnisse nachzuweisen, die entweder im Original oder in Form von beglaubigten Abschriften vorzulegen sind.
- (4) Welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, um einer bestimmten Beschäftigungsgruppe zugeordnet zu werden, ist den Beschreibungen der verschiedenen Beschäftigungsgruppen zu entnehmen. Werden die dort geforderten Bedingungen nicht erfüllt, so besteht kein Anrecht auf Einreihung in die betreffende Beschäftigungsgruppe. Berufliche Bezeichnungen sind für die Einreihung belanglos.
- (5) Die Beschreibung der kennzeichnenden Verrichtungen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen ist keine erschöpfende. Dasselbe gilt von den angeführten Berufsbezeichnungen.
- (6) Angestellte, deren Tätigkeit in der Beschäftigungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Beschäftigungsgruppe zugewiesen, deren Aufgabenkreis ihrer Tätigkeit am nächsten kommt.
- (7) Leistet ein Angestellter Arbeiten, die für zwei oder mehrere Beschäftigungsgruppen charakteristisch sind, dann ist er jener Beschäftigungsgruppe zuzuteilen, deren Aufgaben er vorwiegend erledigt.

- (8) Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Beschäftigungsgruppe durch einen Angehörigen einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe bedingt keinen Anspruch auf Einreihung in die höhere Beschäftigungsgruppe, wenn diese Beschäftigung nicht länger als zwei Monate dauert.

§ 16 GEHÄLTER UND BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

- (1) Dem Angestellten (Lehrling) ist ein monatliches Mindestgehalt nach den in den Gehaltstafeln nach Beschäftigungsgruppen und Gruppenalter gestaffelten Sätzen zu bezahlen. Die in den Gehaltstafeln angeführten Bruttomonatsgehälter sind Mindestsätze. Die im Anhang enthaltenen Mindestgrundgehaltstafeln bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages.
- (2) Die Gehaltstafel umfasst die Beschäftigungsgruppen 1 bis 6 gemäß § 18 sowie die Lehrlingsentschädigung.
- (3) Unter Gruppenalter versteht man:
- a) entweder die tatsächliche Dauer der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Beschäftigungsgruppe oder
 - b) die Summe der angerechneten und in einer Beschäftigungsgruppe tatsächlich zurückgelegten Jahre. Für die Einstufung in das Gehaltsschema ist dem Angestellten das bei anderen Dienstgebern erworbene nachweisbare Gruppenalter der gleichen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe voll anzurechnen. Der Angestellte hat diese Zeiten dem Dienstgeber bei Eintritt bekanntzugeben und tunlichst sofort, spätestens jedoch innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder Arbeitspapiere nachzuweisen, widrigenfalls sein Anrechnungsanspruch verjährt. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse oder Arbeitspapiere ist dem Angestellten auf seinem Dienstzettel zu bescheinigen. Der Anspruch verfällt nicht, wenn kein Dienstzettel ausgestellt wird.
- (4) Angestellte, die in die nächst höhere Beschäftigungsgruppe vorrücken, erhalten das gegenüber dem bisherigen Bruttomonatsgehalt nächst höhere Mindestgehalt der neuen Beschäftigungsgruppe. Das Gruppenalter und die weitere Vorrückung richten sich jedoch nach der tatsächlichen Dauer der Zugehörigkeit zur neuen Beschäftigungsgruppe.
- Angestellte, die aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeitsjahre Anspruch auf Vorrückung in eine höhere Mindestgehaltsstufe ihrer Beschäftigungsgruppe haben, erhalten die Gehaltserhöhung am ersten jenes Monates, in dem sie die erhöhte Anzahl der Gruppenzugehörigkeitsjahre erreichen.
- (5) Für Angestellte, die während eines Monats eintreten oder ausscheiden, ist der aliquote Gehaltsteil zu ermitteln, indem das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 30 dividiert und das Resultat mit der Anzahl der Kalendertage multipliziert wird.

§ 17 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR VERMESSUNGSTECHNIKER ("ANLERNLICHE")

entfällt

§ 18 MERKMALE DER BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

Beschäftigungsgruppe 1

Angestellte ohne Berufsausbildung, die schematische und mechanische Arbeiten verrichten.

In diese Beschäftigungsgruppe gehören alle Angestellten, die vorwiegend zu einfachen Ver-
vielfältigungs-, Schreib- und sonstigen Kanzleiarbeiten bzw. zu technischen oder kaufmänni-
schen Hilfsarbeiten herangezogen werden. In diese Gruppe sind unter anderem Schreibkräfte,
Bürogehilfen, Messgehilfen ²⁾ aufzunehmen.

Beschäftigungsgruppe 2

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen
Richtlinien verrichten.

In diese Beschäftigungsgruppe gehören alle Angestellten, die technische, kaufmännische oder
Kanzleidienste nach gegebenen Richtlinien unter Aufsicht leisten. Abgesehen von seiner tat-
sächlichen Tätigkeit muss jeder Angestellte, um in die Beschäftigungsgruppe 2 eingereiht zu
werden, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) erfolgreich bestandene Reifeprüfung;
- b) abgeschlossene Lehrzeit und/oder erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung;

Angestellte ohne Lehrabschlussprüfung sind nach Abschluss der Lehrzeit in die Beschäfti-
gungsgruppe 2 in das 1. Jahr der Gruppenzugehörigkeit einzustufen;

Angestellte mit bestandener Lehrabschlussprüfung erhalten darüber hinaus ein Jahr der
Gruppenzugehörigkeit angerechnet;

Angestellte in den Fachgebieten Vermessungs- und Markscheidewesen, die keine fachein-
schlägige Lehre absolviert haben, benötigen überdies eine einjährige einschlägige Berufs-
tätigkeit als Angestellter;

- c) erfolgreich abgeschlossener Besuch einer mittleren Fachschule mit mindestens dreijähriger
Unterrichtsdauer und mindestens zweijährige einschlägige Berufstätigkeit als Angestellter
nach Abgang von der Fachschule;
- d) erfüllt der Angestellte keine der unter a), b) und c) genannten Voraussetzungen, so muss
er, um in die Beschäftigungsgruppe 2 eingereiht werden zu können, eine mindestens
fünfjährige einschlägige Berufstätigkeit als Angestellter nachweisen.

²⁾ Hinweis: Geltungsbereich § 1 des Kollektivvertrages beachten!

Der Beschäftigungsgruppe 2 gehören unter anderem an:

technische Zeichner,
technische Gehilfen,
Vermessungstechniker ohne Fachtechnikerprüfung in den ersten zwölf Gruppenjahren,
Kalkulationsgehilfen,
Stenotypisten und Stenotypistinnen,
EDV-Dateneingabepersonal.

Beschäftigungsgruppe 3

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages ihre technischen oder kaufmännischen Arbeiten selbständig erledigen.

Abgesehen von der tatsächlichen Beschäftigung mit den vorgenannten Arbeiten muss jeder Angestellte, um in die Beschäftigungsgruppe 3 eingereiht zu werden, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) erfolgreich bestandene Reifeprüfung einer berufsbildenden höheren Schule im Fachgebiet seiner Verwendung;
- b) erfolgreich bestandene Reifeprüfung und vierjährige einschlägige Berufstätigkeit als Angestellter;
- c) erfolgreich bestandene Prüfung oder ordnungsgemäß beendete Lehrzeit in einem Angestelltenberuf und mindestens achtjährige einschlägige Berufstätigkeit als Angestellter nach Beendigung der Lehrzeit bzw. nach erfolgreich bestandener Prüfung;
- d) erfolgreich abgeschlossener Besuch einer mittleren Fachschule mit mindestens dreijähriger Unterrichtsdauer und mindestens siebenjährige einschlägige Berufstätigkeit als Angestellter;
- e) erfüllt der Angestellte keiner der unter a) bis einschließlich d) aufgezählten Voraussetzungen, so muss er, um in die Beschäftigungsgruppe 3 aufgenommen werden zu können, mindestens acht Jahre in einem Angestelltenberuf tätig gewesen sein, wovon mindestens vier Jahre auf das Fachgebiet seiner Verwendung entfallen müssen.

Der Beschäftigungsgruppe 3 gehören unter anderem an:

Ingenieure und Techniker für Entwurf,
Ingenieure und Techniker für Konstruktion,
Ingenieure und Techniker für Kalkulation,
Ingenieure und Techniker für Bauführung bzw. Bauaufsicht,
Ingenieure und Techniker für Abrechnung,
Ingenieure und Fachtechniker für Vermessung,
Vermessungstechniker ohne Fachtechnikerprüfung ab dem 13. Gruppenjahr,
Sekretäre und Sekretärinnen,
EDV-Operatoren

Beschäftigungsgruppe 4

Angestellte, die die ihnen übertragenen schwierigen Arbeiten weitgehend selbständig ausführen, wozu noch besondere theoretische Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Abgesehen von der Ausübung dieser Tätigkeit muss jeder Angestellte, der in die Beschäftigungsgruppe 4 eingereiht werden soll, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) ordnungsgemäß abgeschlossenes Hochschulstudium im Fachgebiet seiner Verwendung;
- b) ordnungsgemäß abgeschlossenes Fachhochschulstudium im Fachgebiet seiner Verwendung;
- c) erfolgreich abgelegte Reifeprüfung einer berufsbildenden höheren Schule und mindestens fünfjährige Berufstätigkeit im Fachgebiet seiner Verwendung;
- d) erfolgreich abgelegte Reifeprüfung und mindestens siebenjährige Berufstätigkeit im Fachgebiet seiner Verwendung;
- e) erfüllt ein Angestellter keine von diesen drei Bedingungen, so muss er, um in die Beschäftigungsgruppe 4 aufgenommen werden zu können, eine mindestens zehnjährige Tätigkeit als Angestellter im Fachgebiet seiner Verwendung nachweisen können.

Der Beschäftigungsgruppe 4 gehören unter anderem an:

Diplomingenieure und Mag.arch.,
Diplomingenieure Fachhochschule,
Ingenieure und Techniker für Entwurf,
Ingenieure und Techniker für Konstruktion,
Ingenieure und Techniker für Kalkulation,
Ingenieure und Techniker für Abrechnung,
Ingenieure und Techniker für Bauführung und Bauaufsicht,
Diplomingenieure, Ingenieure und Fachtechniker für Vermessung,
EDV-Programmierer,
kaufmännisches und organisatorisches Führungspersonal.

Beschäftigungsgruppe 5

Angestellte, die die ihnen übertragenen schwierigen und verantwortungsreichen Arbeiten selbständig ausführen, wozu noch besondere theoretische Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestellten beauftragt sind.

Abgesehen von der Ausübung dieser Tätigkeit muss jeder Angestellte, der in die Beschäftigungsgruppe 5 eingereiht werden soll, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) ordnungsgemäß abgeschlossenes Hochschulstudium bzw. Fachhochschulstudium und mindestens zweijährige Berufstätigkeit als Angestellter im Fachgebiet seiner Verwendung;
- b) erfolgreich abgeschlossene Reifeprüfung einer berufsbildenden höheren Schule und mindestens siebenjährige Berufstätigkeit im Fachgebiet seiner Verwendung;
- c) erfolgreich abgelegte Reifeprüfung und mindestens neunjährige Berufstätigkeit im Fachgebiet seiner Verwendung;

- d) erfüllt ein Angestellter keine von diesen drei Bedingungen, so muss er eine mindestens zwölfjährige Tätigkeit als Angestellter im Fachgebiet seiner Verwendung nachweisen können.

Der Beschäftigungsgruppe 5 gehören unter anderem an:

Entwerfer,
Konstrukteure,
Bauleiter,
Baukaufleute,
EDV-Analytiker und -Organisatoren.

Beschäftigungsgruppe 6

Angestellte, die besondere verantwortungsreiche bzw. schöpferische Arbeit verrichten.

In diese Beschäftigungsgruppe gehören nur jene Angestellte, die gemäß den Weisungen des Dienstgebers große Verantwortung tragen, schöpferisch arbeiten und in der Regel Gruppen von Dienstnehmern der anderen Beschäftigungsgruppen führen.

Abgesehen von der tatsächlichen Ausübung einer derartigen Beschäftigung muss jeder Angestellte, der in die Beschäftigungsgruppe 6 eingereiht werden soll, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) ordnungsgemäß abgeschlossenes Hochschulstudium bzw. Fachhochschulstudium und mindestens fünfjährige Berufstätigkeit als Angestellter im Fachgebiet seiner Verwendung;
- b) erfolgreich abgelegte Reifeprüfung einer berufsbildenden höheren Schule und mindestens neunjährige Berufstätigkeit als Angestellter im Fachgebiet seiner Verwendung;
- c) erfolgreich abgelegte Reifeprüfung und mindestens zwölfjährige Berufstätigkeit als Angestellter im Fachgebiet seiner Verwendung;
- d) erfüllt ein Angestellter keine von den drei Bedingungen, so muss er mindestens 15 Jahre als Angestellter im Fachgebiet seiner Verwendung nachweisen.

Der Beschäftigungsgruppe gehören unter anderem an:

Projektleiter,
Kanzleileiter.

§ 19 WEIHNACHTSREMUNERATION (13. GEHALT)

- (1) Alle Angestellten (Lehrlinge) erhalten spätestens am 30. November eines jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novemberentgelts. Für die Berechnung der Weihnachtsremuneration bilden das Bruttomonatsgehalt, sonstige vom Dienstgeber gewährte Zulagen³⁾ sowie regelmäßig ausbezahlte Prämien, ausgenommen Prämien die nur

³⁾ Unter „sonstigen vom Dienstgeber gewährten Zulagen“ sind alle vom Dienstgeber an den Dienstnehmer gewährten Zulagen, nicht jedoch Zulagen nach den §§ 21, 22 und 24 zu verstehen.

einmal jährlich bezahlt werden, einen Entgeltbestandteil. Sofern die Zulagen und Prämien in unterschiedlicher Höhe gewährt werden, ist der Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor Fälligkeit der Zahlung heranzuziehen. Ausgenommen bleiben Überstundenentlohnungen.

- (2) Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) bzw. bei Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Bei austretenden Angestellten (Lehrlingen) wird die Weihnachtsremuneration nach dem letzten Monatsentgelt berechnet.
- (3) Günstigkeitsprinzip
Bestehen bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages für den Angestellten (Lehrling) günstigere Regelungen über die Weihnachtsremuneration, werden diese vom Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 20 URLAUBSBEIHILFE (14. GEHALT)

- (1) Alle Angestellten (Lehrlinge) erhalten im Kalenderjahr eine Urlaubsbeihilfe in der Höhe des im Monat der Auszahlung gebührenden Monatsentgelts. Für die Berechnung der Urlaubsbeihilfe bilden das Bruttomonatsgehalt, sonstige vom Dienstgeber gewährte Zulagen⁴⁾ sowie regelmäßig ausbezahlte Prämien, ausgenommen Prämien die nur einmal jährlich bezahlt werden, einen Entgeltbestandteil. Sofern die Zulagen und Prämien in unterschiedlicher Höhe gewährt werden, ist der Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor Fälligkeit der Zahlung heranzuziehen. Ausgenommen bleiben Überstundenentlohnungen.
- (2) Die Urlaubsbeihilfe ist bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 30. September auszubezahlen.
- (3) Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) bzw. bei Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni ist die aliquote Urlaubsbeihilfe für dieses Kalenderjahr spätestens am 30. November gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration auszubezahlen. Angestellten (Lehrlingen), die im Dezember eintreten, ist die aliquote Urlaubsbeihilfe gemeinsam mit dem Dezembergehalt auszubezahlen.
- (4) Angestellten (Lehrlingen), die die Urlaubsbeihilfe bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil der Urlaubsbeihilfe auf die aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche in Anrechnung zu bringen. Eine Anrechnung darf jedoch nicht erfolgen, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung durch den Dienstgeber endet oder wenn der Angestellte aus wichtigem Grund austritt oder unberechtigt vorzeitig entlassen wird.
- (5) Auf die Urlaubsbeihilfe sind die bereits bisher aus Anlass desurlaubes oder der Erholung gewährten besonderen Zuwendungen einzurechnen. Soweit darüber hinausgehende Regelungen bestehen, werden dieselben durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

⁴⁾ Unter „sonstigen vom Dienstgeber gewährten Zulagen“ sind alle vom Dienstgeber an den Dienstnehmer gewährten Zulagen, nicht jedoch Zulagen nach den §§ 21, 22 und 24 zu verstehen.

§ 21 ZULAGEN

- (1) Für die Abgeltung von Erschwernissen bzw. einer Verschmutzung gebührt dem Angestellten (Lehrling) eine Zulage für die Dauer der Beschäftigung:
- a) unter Tag (in Stollen, in Tunnels, in Regenwasserkanälen über 1,70 Meter Höhe),
 - b) unter Tag (in oben geschlossenen Fäkalkanälen über 1,70 Meter Höhe),
 - c) unter Tag (in oben geschlossenen Fäkalkanälen und Regenwasserkanälen unter 1,70 Meter Höhe),
 - d) in Höhen über 1.600 Meter
 - e) auf Baustellen, soweit auf Grund der Beschaffenheit der Baustelle eine über das übliche Ausmaß hinaus gehende Verschmutzung oder Beschädigung der Bekleidung und dadurch ein erhöhter Reinigungsaufwand resultiert bzw. ein zusätzlicher Bekleidungsbedarf erwächst; dies ist insbesondere der Fall im Tunnelbau, im Brückenbau, bei Abbrucharbeiten, bei Sanierungs- bzw. Instandhaltungsarbeiten, im Zusammenhang mit Erdbaumaßnahmen usw.

wobei eine Mindestbeschäftigungsdauer von 2 Stunden gegeben sein muss.

- (2) Die Höhe der Zulagen ist im Anhang (Abschnitt II) festgelegt.
- (3) Der Anspruch auf Bezahlung der Zulagen muss binnen vier Monaten, vom Tag der Leistung an gerechnet, dem Dienstgeber gegenüber mit entsprechenden Aufzeichnungen (Art der Tätigkeit, Beschaffenheit der Baustelle, Dauer der Beschäftigung) geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch verjährt.

§ 22 entfällt

§ 23 TRENNUNGSGELD

- (1) Auf Trennungsgeld haben Angestellte Anspruch, die einen gemeinsamen Haushalt führen, aber im Auftrag des Dienstgebers so weit von ihrem ständigen Wohnsitz entfernt arbeiten, dass sie zu getrennter Haushaltsführung genötigt sind.
- (2) Der Anspruch auf Trennungsgeld besteht nicht:
- a) während desurlaubes;
 - b) während einer Erkrankung am ständigen Wohnsitz bzw. während der Behandlung in einem
 - c) Krankenhaus oder in einer Heilstätte;
während jener Zeit, für die eine Reiseaufwandsentschädigung bezahlt wird;
 - d) für die Dauer der Beschäftigung eines Angestellten an dem Ort, für den er aufgenommen wurde, wenn dieser Dienstort gleichzeitig der Standort der Hauptniederlassung oder einer Zweigniederlassung der Kanzlei ist;

- e) bei Arbeitsstellen im Ausland, wenn Angestellte ihren Ehepartner/Lebensgefährten an die Arbeitsstelle mitnehmen, und der Dienstgeber Räumlichkeiten kostenlos bereitstellt, die eine gemeinsame Haushaltsführung ermöglichen;
 - f) bei Verlegung des Wohnsitzes durch den Angestellten selbst.
- (3) Als ständiger Wohnsitz gilt:
- a) bei verheirateten Angestellten der Ort der gemeinsamen Haushaltsführung beider Ehepartner. Dem Ehepartner ist ein Lebensgefährte gleichzuhalten, mit dem seit mindestens zehn Monaten eine eheähnliche Gemeinschaft besteht;
 - b) bei verwitweten, geschiedenen und ledigen Angestellten der Ort der gemeinsamen Haushaltsführung mit den eigenen Kindern, Pflege- oder Stiefkindern.
- (4) Auf Trennungsgeld haben nur jene Angestellte Anspruch, deren Haushaltsführung sich innerhalb Österreichs befindet.
- (5) Die Höhe des Trennungsgeldes ist im Anhang (Abschnitt II) festgelegt.
- (6) Der Anspruch auf Bezahlung des Trennungsgeldes muss binnen vier Monaten, vom Tag der Leistung an gerechnet, dem Dienstgeber gegenüber geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch verjährt.

§ 24 PAUSCHALENTGELT

Die Erschwerniszulagen, die Bauzulage und das Trennungsgeld können in Pauschalbeträgen festgesetzt werden. Die Pauschalbeträge sind zwischen dem Dienstgeber und dem Angestellten schriftlich zu vereinbaren, wobei die durchschnittliche Dauer der Leistung zugrunde zu legen ist. Die Pauschalbeträge sind für den Zeitraum eines Monatsgehaltes zu bemessen.

§ 25 UNTERKUNFT

- (1) Wird ein Angestellter an eine Außenstelle entsendet, welche so weit von seinem Wohnsitz bzw. Unterkunftsort entfernt ist, dass ihm die tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann, so hat er Anspruch auf Ersatz der Kosten für eine angemessene Unterkunft für seine Person. Wird eine angemessene Unterkunft vom Dienstgeber beigestellt, entfällt der Anspruch auf Vergütung bzw. Nächtigungsgeld.
- (2) Die Unterkunftsvergütung gebührt auch während desurlaubes, einer Heimfahrt, einer Erkrankung oder einer Dienstreise, wenn während dieser Zeiten die Verpflichtung zur Zahlung des Mietpreises weiterbesteht.

§ 26 FAHRTKOSTEN UND REISEAUFWANDENTSCHEIDUNG

- (1) Wenn der Angestellte (Lehrling) im Auftrage seines Dienstgebers Dienstreisen unternimmt, die außerhalb seines Dienstortes liegen, sind ihm die Fahrtkosten gemäß Abs. 2 zu vergüten.

Bei Dienstreisen ist dem Angestellten (Lehrling) neben den Fahrtkosten zusätzlich eine Reiseaufwandentschädigung gemäß Abs. 3 zu bezahlen, wenn die Dienstreise mindestens drei Stunden dauert und der Zielort außerhalb des Gemeindegebietes seines Dienstortes liegt. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.

(2) Fahrtkosten

- a) Bei Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln sind die tatsächlichen Fahrtkosten zu vergüten.
- b) Bei Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges des Angestellten für eine Dienstreise ist ein Kilometergeld zu bezahlen. Mit dem Kilometergeld werden alle unmittelbar zusammenhängenden Aufwendungen für die Haltung und Benützung des Kraftfahrzeuges abgegolten. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf einen Zuschlag für jede Person, deren Mitbeförderung dienstlich notwendig ist. Die Mitnahme von Vermessungsgeräten ist so zu bewerten, als würde eine zusätzliche Person mitbefördert werden.

Die Höhe des Kilometergeldes und des Zuschlages bestimmt sich nach dem § 10 Abs. 3 und 4 der Reisegebühreenvorschrift 1955 in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Reiseaufwandentschädigung

- a) Der Angestellte erhält den bei einer Dienstreise für Verpflegung und Nächtigung verbundenen persönlichen Mehraufwand mit einer Reiseaufwandentschädigung pro Kalendertag vergütet. Diese besteht aus dem Taggeld und den Nächtigungskosten bzw. dem Nächtigungsgeld.
- b) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie alle mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen ausschließlich der Fahrtkosten. Notwendige zusätzliche Dienstauslagen wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Park-, Garagierungs- und Mautkosten usw. sind gesondert zu vergüten.
- c) Die Höhe des vollen Taggeldes für Inlandsdienstreisen bestimmt sich nach dem als steuerfrei bezeichneten Entschädigungssatz, festgelegt in § 26 Z. 4b EStG in der jeweils geltenden Fassung.

Bei Dienstreisen, die mindestens drei Stunden aber weniger als einen Kalendertag dauern, sowie für die Tage des Antritts und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise beträgt das Taggeld Bruchteile des zustehenden Entschädigungssatzes: für jede angefangene Stunde ist 1/12 des Taggeldes, höchstens jedoch das volle Taggeld, auszubezahlen.

- d) Bei Inlandsdienstreisen sind die Nächtigungskosten nach Beleg (Hotelrechnung) vom Dienstgeber zu vergüten. Ohne Beleg ist ein Nächtigungsgeld in der Höhe von Euro 15,-- zu bezahlen. Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht bei einer Abwesenheit von mindestens fünf Stunden in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr.

- e) Wird vom Dienstgeber für Verpflegung gesorgt, ist das Taggeld auf 1/3 zu kürzen, wird eine angemessene Unterkunft bereitgestellt, entfällt der Anspruch auf Vergütung bzw. Nächtigungsgeld.
- (4) Teilnahme an Seminaren, Kursen und ähnlichen Ausbildungsveranstaltungen.
Bei Entsendung des Angestellten zu Seminaren, Kursen und ähnlichen Ausbildungsveranstaltungen entfällt der Anspruch auf Reiseaufwandentschädigung, sofern die Kosten⁵⁾ der Teilnahme an dieser Veranstaltung vom Dienstgeber getragen werden.
- (5) Überstunden auf Dienstreisen
Für Reisezeiten an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie an arbeitsfreien Werktagen, werden zusätzlich Werktagsüberstunden vergütet. Werden an diesen Tagen öffentliche Verkehrsmittel benützt, werden Werktagsüberstunden nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr vergütet. An Arbeitstagen werden Reisezeiten außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit dann als Werktagsüberstunden vergütet, wenn in dieser Zeit Arbeitsleistungen erbracht werden (z.B. Vorbereitung oder Auswertung von Besprechungen, Anfertigung von Aktennotizen, Lenken des Kraftfahrzeuges). Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung bei Teilnahme an Seminaren, Kursen und ähnlichen Ausbildungsveranstaltungen.
- (6) Dienstreisen in das Ausland
Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Dienstgebers. Die Fahrtkosten und die Reiseaufwandentschädigung sind jeweils vor Antritt der Dienstreise zu vereinbaren. Es wird empfohlen, die Sätze für Auslandsreisen des Einkommensteuergesetzes zu vereinbaren.
- (7) Günstigkeitsprinzip
Die Bestimmungen dieses Paragraphen finden keine Anwendung, wenn durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung, Fahrtkosten und/oder Reiseaufwandentschädigung festgelegt werden.
- (8) Geltendmachung der Ansprüche
Ansprüche auf Fahrtkosten und/oder Reiseaufwandentschädigung müssen binnen 4 Monate nach Beendigung der Dienstreise beim Dienstgeber durch Rechnungslegung oder Vorlage des Fahrtenbuches geltend gemacht werden, widrigenfalls die Ansprüche verjähren.

⁵⁾ Der Anspruch auf Reiseaufwandentschädigung entfällt dann, wenn die Teilnahmekosten einer Veranstaltung Unterbringung und Verpflegung inkludieren.

III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 27 SONSTIGE BESTIMMUNGEN

- (1) Sofern durch diesen Kollektivvertrag Zuwendungen, Zulagen usw. eingeführt wurden, hat sich der Angestellte jene Beträge anrechnen zu lassen, die er schon bisher aufgrund eines gleichen oder ähnlichen Titels oder für den gleichen oder ähnlichen Zweck erhält.
- (2) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgeber und Angestellten (Lehrling) regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten (Lehrling) günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 ArbVG).
- (3) Bestehende, für die Angestellten (Lehrlinge) günstigere Regelungen und Vereinbarungen bleiben unberührt, soweit der vorliegende Vertrag diesbezüglich nicht einschränkende Bestimmungen enthält.

§ 28 SCHIEDSGERICHT

- (1) Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetztes Schiedsgericht zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Der Vorsitzende wird abwechselnd je Sitzung aus den Reihen der Dienstgeber und Angestellten gewählt und hat nur eine Stimme.
- (2) Das Schiedsgericht ist nur bei Anwesenheit aller Beisitzer beschlussfähig. Es entscheidet die Stimmenmehrheit.
- (3) Kann keine Einigung erzielt werden, dann unterwerfen sich beide Vertragspartner dem Spruch des Arbeits- und Sozialgerichtes.
- (4) Außerdem werden sich die Parteien dieses Kollektivvertrages dafür einsetzen, dass Einzelstreitigkeiten aus der Auslegung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, bevor sie bei den Arbeitsgerichten anhängig gemacht werden, von diesem Schiedsgericht geprüft und im Sinne dieses Kollektivvertrages beigelegt werden.

§ 29 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Oktober 1996 in Kraft.

Änderungen ab 1.10.1999, 1.1.2001, 1.1.2002, 1.1.2003, 1.1.2004

**ANHANG ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE BEI
ARCHITEKTEN UND INGENIEURKONSULENTEN**

Gültig ab 1. Jänner 2004

ABSCHNITT I: ZU § 16 (1) FÜR ANGESTELLTE ALLER FACHGEBIETE

Erhöhung um 1,8 %

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 2,0 %

Mindest-Brutto-Monatsgehälter in EURO

Lehrlingsentschädigung

Im 1. Lehrjahr.....	469,00
im 2. Lehrjahr	624,00
im 3. Lehrjahr	772,00
im 4. Lehrjahr	1014,00

Beschäftigungsgruppe 1

Im 1. Jahr.....	1088,00
im 3. Jahr	1095,00
im 5. Jahr	1113,00
im 7. Jahr	1139,00
im 9. Jahr	1167,00
im 11. Jahr	1196,00
im 13. Jahr	1227,00
im 15. Jahr	1265,00
im 17. Jahr	1301,00
im 19. Jahr	1338,00
im 21. Jahr der Gruppenzugehörigkeit	1375,00

Beschäftigungsgruppe 2

Im 1. Jahr.....	1144,00
im 3. Jahr	1183,00
im 5. Jahr	1226,00
im 7. Jahr	1269,00
im 9. Jahr	1317,00
im 11. Jahr	1363,00
im 13. Jahr	1416,00
im 15. Jahr	1471,00
im 17. Jahr	1526,00
im 19. Jahr	1582,00
im 21. Jahr Gruppenzugehörigkeit.....	1639,00

Beschäftigungsgruppe 3

Im 1. Jahr.....	1292,00
im 3. Jahr	1349,00
im 5. Jahr	1413,00
im 7. Jahr	1480,00
im 9. Jahr	1548,00
im 11. Jahr	1630,00
im 13. Jahr	1718,00
im 15. Jahr	1803,00
im 18. Jahr	1928,00
im 21. Jahr Gruppenzugehörigkeit.....	2076,00

Beschäftigungsgruppe 4

Im 1. Jahr.....	1544,00
im 3. Jahr	1645,00
im 5. Jahr	1744,00
im 7. Jahr	1845,00
im 9. Jahr	1945,00
im 11. Jahr	2046,00
im 13. Jahr	2149,00
im 15. Jahr	2248,00
im 18. Jahr	2399,00
im 21. Jahr Gruppenzugehörigkeit.....	2551,00

Beschäftigungsgruppe 5

Im 1. Jahr.....	1895,00
im 3. Jahr	2017,00
im 5. Jahr	2142,00
im 7. Jahr	2263,00
im 9. Jahr	2385,00
im 11. Jahr	2505,00
im 13. Jahr	2625,00
im 15. Jahr	2748,00
im 18. Jahr	2930,00
im 21. Jahr Gruppenzugehörigkeit.....	3113,00

Beschäftigungsgruppe 6

Im 1. Jahr.....	2616,00
im 4. Jahr	2774,00
im 7. Jahr	2932,00
im 10. Jahr	3091,00
im 13. Jahr	3248,00
im 16. Jahr	3405,00
im 19. Jahr	3565,00
im 22. Jahr der Gruppenzugehörigkeit	3721,00

ABSCHNITT II Zulagen und Trennungsgeld

Erhöhung um 1,8 %

I. Zulagen

Die Zulage beträgt bei einer Beschäftigung

- a) unter Tag (in Stollen, in Tunnels, in Regenwasserkanälen über 1,70 Meter Höhe)
je Arbeitsstunde..... € 3,20
- b) unter Tag (in oben geschlossenen Fäkalkanälen über 1,70 Meter Höhe)
70 % je Arbeitsstunde, jedoch mindestens € 8,30
- c) unter Tag (in oben geschlossenen Fäkalkanälen und Regenwasserkanälen unter
1,70 Meter Höhe)
100 % je Arbeitsstunde, jedoch mindestens € 11,50
- d) in Höhen über 1.600 Meter
je Arbeitsstunde € 4,20
- e) auf Baustellen unter den Voraussetzungen des § 21 (1) lit.e
je Arbeitstag € 7,30

II. Trennungsgeld

Das Trennungsgeld beträgt je Kalendertag € 15,70

EMPFEHLUNG

Es wird empfohlen, die bestehenden Überzahlungen, bezogen auf den Kollektivvertrag vom 1. Jänner 2003 in der euromäßigen Höhe aufrechtzuerhalten.

Empfehlung der Bundeskammer und der Gewerkschaft der Privatangestellten

Die Zunahme der Computer- und Bildschirmarbeit hat die Europäische Union veranlaßt, Richtlinien für die Gesundheit und Sicherheit am Bildschirmarbeitsplatz zu erlassen.

Die Bildschirmrichtlinie 90/270/EWG regelt detailliert die Mindestforderungen für die Arbeit an Bildschirmgeräten. CAD Arbeitsplätze gelten als Bildschirmarbeitsplätze. Österreich ist verpflichtet die Bildschirmrichtlinie im Rahmen der Arbeitnehmerschutzbestimmungen umzusetzen.

Spätestens ab 1997 gelten diese Bestimmungen für alle Betriebe als Mindeststandard.

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Zeitdauer der ununterbrochenen Bildschirmtätigkeit haben Einfluß auf das körperliche und psychische Befinden der Arbeitnehmer. Wir empfehlen bei der Büroraumgestaltung und der Büroorganisation die Grundsätze der EU-Bildschirmrichtlinie zu beachten.

Die EU-Bildschirmrichtlinie erhalten Sie in der Gewerkschaft der Privatangestellten, 1013, Wien, Deutschmeisterplatz 2, Tel. Nr. 01/313 93-0

IV. ERGÄNZENDER KOLLEKTIVVERTRAG ZUR ARBEITSZEITGESTALTUNG

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Ergänzung zur Arbeitszeitgestaltung, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Handel, Verkehr, Vereine und Fremdenverkehr andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

Wie Kollektivvertrag für Angestellte bei Architekten und Ingenieurkonsulenten vom 1. Oktober 1996.

II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten mit 1. Oktober 1998 in Kraft und gelten bis 31. Jänner 2005.

III.

Der Kollektivvertrag vom 1. Oktober 1996 wird zu § 6 wie folgt ergänzt:

(6) 1. Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

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.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

2. Vereinbarung der Bandbreite

Die Bandbreite kann mit den betroffenen Angestellten nur schriftlich vereinbart werden, in Betrieben in denen ein Betriebsrat errichtet ist, können derartige Regelungen nur mit dessen schriftlicher Zustimmung erfolgen. Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

3. Lage der Normalarbeitszeit

Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

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

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, darf die Zahl der Guthabenstunden die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Eine Ausdehnung auf 120 Stunden ist möglich, wenn der Zeitausgleich für die Stunden über 80 Stunden in ganzen Wochen erfolgt. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, dass dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

4. Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Grundvereinbarung kann eine 3-monatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Angestellte zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum. Erfolgt der Ausgleich auch dann nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden mit 25 % abzurechnen.

5. Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Angestellten, der Selbstkündigung des Angestellten und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (50 % Zuschlag).

Eine Zeitschuld hat der Angestellte im Falle der Entlassung aus Verschulden des Angestellten und des unbegründeten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen.

6. Monatsgehalt

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt.

7. Teilzeitbeschäftigung

Dieser Kollektivvertrag gilt sinngemäß auch für teilzeitbeschäftigte Angestellte.

BUNDESKAMMER DER ARCHITEKTEN UND INGENIEURKONSULENTEN
1040 Wien, Karlsplatz 9

Dipl.-Ing. Robert M. KRAPFENBAUER
Präsident

Österreichischer Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Hans SALLMUTTER
Vorsitzender

Karl PROYER
Geschäftsbereichsleiter IV

Wirtschaftsbereich "Wirtschaftsdienstleistungen"

Wolfgang MIKLAS
Vorsitzender

Alexandra STEFFL
Wirtschaftsbereichssekretärin

Gebührenfrei gemäß § 2 (1) AVRAG

DIENSTZETTEL

für Angestellten bei Architekten und Ingenieurkonsulenten (gemäß § 2 AVRAG)

1. a) Dienstgeber/in:

b) Angestellte/r:
Herr/Frau *)

wohnhaf in:

2. Beginn des Dienstverhältnisses:

3. Das Dienstverhältnis ist unbefristet *) / bis.....befristet *)

Ein Probemonat (§ 19 (2) AngG), gilt als vereinbart.*)

4. Kündigungsfristen und -termine:

Es gilt § 20 AngG.

Es wird weiters vereinbart, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten eines Kalendermonats endet.*)

5. Das Dienstverhältnis unterliegt den Kollektivvertrag für Angestellte bei Architekten und Ingenieurkonsulenten (KV) in der jeweils geltenden Fassung, sowie allenfalls geltenden Betriebsvereinbarungen. Diese Betriebsvereinbarung liegt.....zur Einsichtnahme auf.

6. Dienstort:

7. Der/die Angestellte wird in die Beschäftigungsgruppe.....im.....Jahr der Gruppenzugehörigkeit eingestuft.

Er/Sie tritt am.....in ein neues Berufsjahr ein.

8. Verwendung:

Folgende Aufgaben sind damit insbesondere verbunden:

9. Grundgehalt:

Überstundenpauschale: *).....

Pauschalentgelt gemäß § 24 KV: *).....

Die monatlichen Entgeltansprüche sind jeweils am letzten Arbeitstag eines Monats fällig. Für die Sonderzahlungen gelten die Bestimmungen der §§ 19 und 20 KV.

Das Gehalt ist auf das Gehaltskonto Nr. bei
..... zu überweisen.

10. Urlaub: § 2 Urlaubsgesetz ist in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Für den Urlaubsanspruch werden Vordienstzeiten in der Dauer von
..... angerechnet.

11. Arbeitszeit: die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden (§ 3 AZG, § 6 (2) KV).

Bei Teilzeitbeschäftigung:

Die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden. *)

Nähere Details über die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bzw. über eine Gleitzeitvereinbarung werden im Anhang A zu diesem Dienstzettel festgehalten.

12. Verschwiegenheitspflicht:

Der/die Angestellte ist zu Geheimhaltung aller ihm/ihr zur Kenntnis gelangten Geschäfts-, Betriebs- und Datenschutzgeheimnisse gegenüber jedermann - auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses - verpflichtet.

13. Für Fahrtkosten und Reiseaufwandentschädigungen gelten die Bestimmungen des § 26 KV.

Sonstige Vereinbarungen:
.....
.....

14. Für den Fall einer länger als einen Monat dauernden Auslandstätigkeit werden die Entsendungsbedingungen im Anhang B zu diesem Dienstzettel festgehalten.

15. Sonstige Vereinbarungen:
.....
.....

16. Die Anhänge A und B bilden einen integrierten Bestandteil dieses Dienstzettels. Jede künftige Änderung der hier festgehaltenen Rechte und Pflichten, die nicht unmittelbar auf Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung beruht, bedarf der Schriftform.

17. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers:
.....
.....

18. Der Dienstzettel wird in zweifacher Ausfertigung erstellt. Der Dienstgeber und der/die Angestellte erhalten jeweils eine Ausfertigung.

Gibt es im Büro einen Betriebsrat, so erhält dieser eine Kopie dieses Dienstzettels.

.....
Ort, Datum

.....
Dienstgeber/in

.....
Angestellte/r

Dieser Dienstzettel - vollständig ausgefüllt - entspricht den Bestimmungen des § 2 AVRAG. Er wurde von der Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten und der Gewerkschaft der Privatangestellten gemeinsam erstellt und wird zur Verwendung empfohlen.

*) Nichtzutreffendes streichen

ANHANG A

Vereinbarung über Gleitende Arbeitszeit
(gemäß § 6 Abs. 5 KV)

Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit (insbesondere der „Kernzeit“ als Zeitraum, in dem Arbeitspflicht jedes Angestellten besteht; maximale tägliche Normalarbeitszeit: 10 Stunden):

Dauer der Gleitzeitperiode:

Gleitzeitrahmen (frühestmöglicher Arbeitsbeginn, spätestmögliches Arbeitsende):
.....

Höchstmaß von Übertragungsmöglichkeit (Übertragbarkeit von Plusstunden bzw. Minusstunden in die nächste Gleitzeitperiode):

Zusatzregelungen:
.....
.....

.....
Ort, Datum

.....
Dienstgeber/in

.....
Angestellte/r

ANHANG B

Für länger als einen Monat dauernde Auslandstätigkeit werden nachfolgende Entsendungsbedingungen vereinbart.

Arbeitsort:

Voraussichtliche Dauer:

Währung in der das Entgelt auszubezahlen ist:

Bedingungen über die Rückführung nach Österreich:

.....

Zusätzliche Vergütungen:

.....

Sonstiges:

.....

.....

.....
Ort, Datum

.....
Dienstgeber/in

.....
Angestellte/r