KOLLEKTIVVERTRAG FÜR

ANGESTELLTE BEI ARCHITEKTEN UND INGENIEURKONSULENTEN

STAND 1. JULI 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 7
§ 10 URLAUB 8
§ 11 DIENSTFREISTELLUNG ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG 8
§ 12 DIENSTVERHINDERUNG 8
§ 13 ABFERTIGUNG 9
§ 14 DIENSTERFINDUNGEN 10

II. GEHALTSORDNUNG 11

§ 15 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN DER GEHALTSORDNUNG 11
§ 16 GEHÄLTER UND BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN 12
§ 17 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR VERMESSUNGSTECHNIKER ("ANLERNLINGE") 13
§ 18 MERKMALE DER BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN 13
§ 19 WEIHNACHTSREMUNERATION (13. GEHALT) 16
§ 20 URLAUBSBEIHILFE (14. GEHALT) 17
§ 21 ZULAGEN 18
§ 22 ENTFÄLLT 18
§ 23 TRENNUNGSGELD 18
§ 24 PAUSCHALENTGELT 19
§ 25 UNTERKUNFT 19
§ 26 FAHRTKOSTEN UND REISEAUFWANDENTSCHÄDIGUNG 20

III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN 22

§ 27 SONSTIGE BESTIMMUNGEN 22
§ 28 SCHIEDSGERICHT 22
§ 29 SCHLUSSBESTIMMUNGEN 22

ANHANG ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE BEI ARCHITEKTEN UND INGENIEURKONSULENTEN 23

ABSCHNITT I: ZU § 16 (1) GEHALTSTABELLE 23
ABSCHNITT II ZULAGEN UND TRENNUNGSGELD 25
EMPFEHLUNG 25

IV. ERGÄNZENDER KOLLEKTIVVERTRAG ZUR ARBEITSZEITGESTALTUNG 26

I. GELTUNGSBEREICH 26
II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER 26
III. (8) 1. DURCHRECHNUNGSZEITRAUM UND BANDBREITE 26

DIENSTZETTEL 29

ANHANG A VEREINBARUNG ÜBER GLEITENDE ARBEITSZEIT 32
ANHANG B FORMULAR AUSLANDSTÄTIGKEIT 33
ANHANG C VEREINBARUNG ÜBER KURZARBEIT UND KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG 34

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 1.7.2004.

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) Dekadenarbeit

Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten (§ 4c Arbeitszeitgesetz in der derzeit geltenden Fassung) mittels Betriebsvereinbarung bzw. in einem Zusatz zum Einzeldienstvertrag Dekadenarbeit festgelegt werden, wenn dies der Arbeitsrhythmus des

---

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

Baustellenbetriebes erfordert und die Leistungen von Ziviltechnikerbüros notwendigerweise vor Ort im selben Rhythmus zu erbringen sind (insbesondere für örtliche Bauaufsicht, Geologie und Bodenmechanik, Vermessungswesen).

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinander folgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

Innerhalb eines 4-wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Angestellte Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

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

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

(7) Kurzarbeit gem. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG)

Unter Kurzarbeit wird die Herabsetzung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts für einen begrenzten, im Vorhinein bestimmten Zeitraum auf Grund wirtschaftlicher bzw. betrieblicher Notwendigkeiten verstanden.

Die Vertragsparteien empfehlen bei Vereinbarung von Kurzarbeit gemäß AMFG zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen das im Anhang C (Seite 34) vorgesehene Formular zu verwenden."

(8) siehe ergänzender Kollektivvertrag zur Arbeitszeitgestaltung, Seite 26

§ 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 des Urlaubes Während des Urlaubes darf der Angestellte (Lehrling) keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

(3) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes gelten die Anrechnungsbestimmungen des § 3 Urlaubsgesetz (UrlG).

(4) Günstigkeitsprinzip
Bestehen bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages für den Angestellten (Lehrling) günstigere Regelungen über den Urlaub, 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 Freistellung 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 Entgelts 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 Entgelts 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 Mitarbeitervorsorgegesetzes, 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 Anbietung 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 Anbietung 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) 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 Monates 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 ("ANLERNLINGE")

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 Vervielfältigungs-, Schreib- und sonstigen Kanzleiarbeiten bzw. zu technischen oder kaufmännischen 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 tatsächlichen 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 Beschäftigungsgruppe 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 facheinschlägige Lehre absolviert haben, benötigen überdies eine einjährige einschlägige Berufstätigkeit 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 Zulagen[3)] 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. Für die Berücksichtigung der Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten ist der Durchschnitt der während des Kalenderjahres geleisteten Mehrarbeit heranzuziehen.

(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 letzen 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 Zulagen[4)] 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. Für die Berücksichtigung der Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten ist der Durchschnitt der während des Kalenderjahres geleisteten Mehrarbeit heranzuziehen.

(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 Urlaubsbeilhilfe sind die bereits bisher aus Anlass des Urlaubes 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 Bekleidungsaufwand 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 des Urlaubes;

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 Reiseaufwandentschädigung 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 des Urlaubes, einer Heimfahrt, einer Erkrankung oder einer Dienstreise, wenn während dieser Zeiten die Verpflichtung zur Zahlung des Mietpreises weiterbesteht.

§ 26 FAHRTKOSTEN UND REISEAUFWANDENTSCHÄDIGUNG

(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 Reisegebührenvorschrift 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 Kosten[5)] 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, 1.7.2004

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:

(8) 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, Karlsgasse 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 *) .....
wohnhaft 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 Normalarbeitzeit 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

ANHANG C

VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten

über die Einführung von

KURZARBEIT und die LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG
während ihrer Dauer

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich: (Name und Anschrift des Arbeitsgebers und des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes)

.....

.....

2. fachlich: a) für den gesamten Betrieb:

.....

b) für folgende Betriebsabteilung(en):

.....

3. persönlich: Für die Arbeitnehmer des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes.
Für Lehrlinge gilt diese Vereinbarung nicht.

Gesamtbeschäftigte des Betriebes: .....

a) Beschäftigtenstand **Angestellte**: .....

davon von Kurzarbeit betroffen: .....

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für Angestellte (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen Angestellten) .....

b) Beschäftigtenstand **ArbeiterInnen**: .....

davon von Kurzarbeit betroffen: .....

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für ArbeiterInnen (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen ArbeiterInnen) .....

4. zeitlich: Für die Dauer vom .....
bis .....

II. GELTUNGSBEGINN

Für den Betrieb wird diese Vereinbarung von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem der Dienstgeber der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (ehem. Arbeitsamt) anzeigt, dass er sich den Bestimmungen der Vereinbarung unterwirft.

Die Anzeige hat die Zahl der von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zu enthalten. Gleichzeitig hat der Dienstgeber in der Anzeige zu erklären, dass er bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Die Anzeige muss, soweit im Betrieb Betriebsratskörperschaften errichtet sind, vom jeweiligen Vorsitzenden des Betriebsrates mitgefertigt sein. Der Dienstgeber ist an die Vereinbarung bis zum Widerruf der Anzeige gebunden.

III. KURZARBEIT UND KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem Arbeitgeber die Einbringung eines Begehrens gemäß § 27 (1) b AMFG in Verbindung mit § 29 AMFG zu ermöglichen, einigen sich die Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen in dem in Abschnitt I genannten Bereich:

1. Kurzarbeit

a) Die vereinbarte Kurzarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.

b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit innerhalb vier aufeinanderfolgender Arbeitswochen von
..... Arbeitsstunden ..... Minuten, wird um
..... Stunden ..... Minuten auf
..... Stunden ..... Minuten herabgesetzt.

Einerseits muss im Betrieb innerhalb von vier aufeinanderfolgenden Wochen mindestens 4/5 der jeweils durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet werden, andererseits müssen innerhalb von vier aufeinanderfolgenden Wochen mindestens 2/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Gesetz oder Kollektivvertrag) ausfallen.

2. **Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes**

a) Der Betrieb ist verpflichtet, während der Dauer der Kurzarbeit und einer darüber hinausgehenden Behaltefrist, die zumindest der Dauer der vorangegangenen Kurzarbeit entspricht, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, den er zum Zeitpunkt der Begehrensstellung hatte. Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf dieser Behaltefrist ausgesprochen werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Dauer der Behaltefrist nach Beendigung der Kurzarbeit vereinbart werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft)en) herzustellen.

Der Betrieb ist daher verpflichtet, die ihm sonst freistehende Lösung von Dienstverhältnissen während des Bestandes dieser Verpflichtung zu unterlassen.

Bereits gekündigte Dienstverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinfallen, dürfen noch ordnungsgemäß beendet werden. Das gleiche gilt für befristete Dienstverhältnisse (Zeitablauf).

b) Eine Verminderung des festgelegten Beschäftigtenstandes (ausgenommen berechtigte vorzeitige Lösungen oder einvernehmliche Lösungen von Dienstverhältnissen im unten angeführten Sinne) während der Kurzarbeit und der darüber hinausgehenden Behaltefrist gemäß lit a darf nur nach vorheriger Zustimmung des zuständigen Betriebsrates - die jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten ist - sowie des Leiters der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices erfolgen. Bei Fehlen eines Betriebsrates tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder bei einvernehmlicher Lösung von Dienstverhältnissen besteht für den Dienstgeber keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das gleiche gilt, wenn die Voraussetzungen für eine vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG).

Im Falle einer einvernehmlichen Lösung gilt dies jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer nachweislich Gelegenheit hatte, sich mit seiner betrieblichen oder überbetrieblichen Interessensvertretung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beraten.

c) Die Beschäftigung von ..... Arbeitnehmern, die nicht Staatsbürger eines EWR-Staates sind, ist im Betrieb für den Übergang zur Kurzarbeit im Sinne des § 8 AuslBG ohne Bedeutung.

d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden Behaltefrist ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener Arbeitnehmer (Leiharbeiter) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat, bzw. bei dessen Fehlen das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

3. **Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten**
a) Die ..... im Betrieb beschäftigten und ebenfalls von Kurzarbeit betroffenen Teilzeitbeschäftigten sind in die Leistung von Kurzarbeitsunterstützung einzubeziehen.

b) Die Normalarbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten wird wie folgt gekürzt:

Anzahl der Arbeitskräfte	Normarbeitszeit innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Wochen in Stunden	Verkürzung der Normalarbeitszeit innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Wochen in Stunden
.....	.....	.....

4. **Kurzarbeitsunterstützung**
a) Für den mit der Kurzarbeit verbundenen Arbeits- und Gehalts(Lohn)-ausfall wird den ArbeitnehmerInnen eine Kurzarbeitsunterstützung gewährt. Sie wird vom Dienstgeber mit dem für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit anfallenden Entgelt ausbezahlt.
Bei der Einbringung eines Begehrens um Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe ist darauf zu achten, dass die Kurzarbeitsunterstützung zumindest in Höhe der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegten Pauschalsätze geleistet wird (§ 29, Abs. 3 AMFG). Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsätze ist deren Gehalt (Lohn) auf Vollzeit umzurechnen.

b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

IV. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten. Durch Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Differenz zwischen dem in der Kurzarbeitsunterstützung enthaltenen Arbeitnehmeranteil an Sozialversicherungsbeiträgen und der vollen letzten Beitragsgrundlage vom Arbeitgeber übernommen wird. Die Höhe dieser Differenz kann auch in Form eines Pauschales geregelt werden.

V. AUSZAHLUNG

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Kurzarbeitsunterstützung an die von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zugleich mit dem für die tatsächliche Arbeitszeit anfallenden Entgelt auszubezahlen. Der Dienstgeber hat daher die Voraussetzungen für die Leistung der Kurzarbeitsunterstützung zu prüfen.

VI. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltanspruches) in Verbindung mit den einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit der Ausfall von Arbeitsstunden durch Kurzarbeit bedingt ist, keine Anwendung.

2. Die sonstigen Bestimmungen des einschlägigen Kollektivvertrages werden durch die Vereinbarung nicht berührt. Ebenso bleiben allfällige kollektivvertragliche Bestimmungen über Kurzarbeit und deren sozialrechtliche Auswirkungen voll aufrecht.
   Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

3. Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. des Krankengeldzuschusses entsprechend den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen und des § 8 AngG sind die Kurzarbeitspauschalsätze in die Berechnungsgrundlage des Krankenentgeltes einzubeziehen.

4. Fällt in das der Abfertigungsberechnung zugrunde liegende Wochenentgelt/Wochenverdienst/Monatsentgelt * Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.
   (* Nichtzutreffendes streichen).

5. Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

6. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

VII. INFORMATIONSPFLICHT

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist vom Arbeitgeber eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.
Nach Beendigung der Kurzarbeit ist vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an die jeweils zuständige Gewerkschaft zu übermitteln.

Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Z. 1 - 4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Im Falle der Nichtdurchführung der geplanten Kurzarbeit ist eine Leermeldung zu erstatten. Eine Kopie ist der zuständigen Betriebsratskörperschaft zuzustellen.

Für den Angestellten-Betriebsrat: Für den Arbeiter-Betriebsrat:

....

Für die Betriebsleitung

.....

BUNDESKAMMER DER ARCHITEKTEN UND INGENIEURKONSULENTEN

Der Präsident:

.....

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten

Der Vorsitzende: Der Geschäftsbereichsleiter:

....

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten
Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Der Wirtschaftsbereichssekretär:

....

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