

Amtliche Nachrichten

Der Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten sowie der Kammern der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Wien, Niederösterreich und Burgenland, für Steiermark und Kärnten, für Oberösterreich und Salzburg und für Tirol und Vorarlberg

Änderungen des Kollektivvertrages ab 1.7.2004

Folgende Änderungen des Kollektivvertrages für Angestellte bei Architekten und Ingenieurkonsulenten in Österreich wurden im Juni 2004 zwischen der Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten, 1040 Wien, Karlsplatz 9 und der Gewerkschaft der Privatangestellten, 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2 vereinbart.

1. Klarstellung zur Berechnung der Sonderzahlungen bei Mehrarbeit:

In den §§ 19 (1) und 20 (1) wird jeweils folgender Satz angefügt:

„Für die Berücksichtigung der Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten ist der Durchschnitt der während des Kalenderjahres geleisteten Mehrarbeit heranzuziehen.“

2. Regelung über Dekadenarbeit wird eingeführt:

§ 6 (6) lautet künftig wie folgt:

„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 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.“

3. Regelung über Kurzarbeit wird eingeführt:

§ 6 (7) lautet künftig:

„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.“

4. Der derzeit gültige § 6 (6) wird zu § 6 (8) und lautet künftig:
 „siehe ergänzender Kollektivvertrag zur Arbeitszeitgestaltung, Seite 26“
5. Anhang C wird neu eingefügt und lautet wie folgt:

„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 berechnete 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 | Normalarbeitszeit 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*