

# KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer  
der privaten Bildungseinrichtungen

**STAND 1. MAI 2009**

**BABE**

**Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen  
privater Bildungseinrichtungen (BABE)**

**vida**

**GPA djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer  
der privaten Bildungseinrichtungen**

**STAND 1. MAI 2009**

**BABE**

**Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen  
privater Bildungseinrichtungen (BABE)**

**vida**

**GPA djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

## Die GPA-DJP in ganz Österreich

Besuchen Sie uns auch im Internet: [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

### **GPA-DJP Service-Center**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-301

Fax 05 03 01-300

eMail: [mitglieder@gpa-djp.at](mailto:mitglieder@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Wien**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-21 000

Fax 05 03 01-540

eMail: [wien@gpa-djp.at](mailto:wien@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

05 03 01-22 000

Fax 05 03 01-22 099

eMail: [niederosterreich@gpa-djp.at](mailto:niederosterreich@gpa-djp.at)

Gebietssekretariat Wr. Neustadt

2700 Wr. Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6

05 03 01-22 700

Fax 05 03 01-22 799

Gebietssekretariat Gmünd

3950 Gmünd, Emmerich-Berger-Straße 2

05 03 01-22 500

Fax 05 03 01-22 599

### **Regionalgeschäftsstelle Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

05 03 01-23 000

Fax 05 03 01-23 048

eMail: [burgenland@gpa-djp.at](mailto:burgenland@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

05 03 01-24 000

Fax 05 03 01-24 398

eMail: [steiermark@gpa-djp.at](mailto:steiermark@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

05 03 01-25 000

Fax 05 03 01-25 599

eMail: [kaernten@gpa-djp.at](mailto:kaernten@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

05 03 01-26 000

Fax 05 03 01-26 199

eMail: [oberoesterreich@gpa-djp.at](mailto:oberoesterreich@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

05 03 01-27 000

Fax 05 03 01-27 099

eMail: [salzburg@gpa-djp.at](mailto:salzburg@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

05 03 01-28 000

Fax 05 03 01-28 115

eMail: [tirol@gpa-djp.at](mailto:tirol@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg**

6901 Bregenz, Reutegasse 11

05 03 01-29 000

Fax 05 03 01-29 999

eMail: [vorarlberg@gpa-djp.at](mailto:vorarlberg@gpa-djp.at)

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!  
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen mit diesem Schreiben die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-DJP ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian  
Vorsitzender

Mag.<sup>a</sup> Claudia Kral-Bast  
Geschäftsbereichsleiterin

# Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<b>Kapitel 1 – Geltungsbereich</b>			
§ 1 Geltungsbeginn u Geltungsdauer .....	7		
§ 2 Geltungsbereich .....	7		
§ 3 Anwendung des Angestelltengesetzes .....	8		
<b>Kapitel 2 – Arbeitszeit und Arbeitsruhe</b>			
§ 4 Normalarbeitszeit .....	8		
§ 5 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit ..	9		
§ 6 Sabbatical .....	10		
§ 7 Vorruhestandsregelung .....	11		
§ 8 Nachtarbeit .....	11		
§ 9 Teilzeitbeschäftigung .....	11		
§ 10 Elternkarenz .....	11		
§ 11 Überstunden .....	12		
§ 12 Tägliche Ruhezeit .....	12		
§ 13 Wochen(end)ruhe .....	13		
§ 14 Arbeitszeitaudit .....	14		
<b>Kapitel 3 – Entgelt</b>			
§ 15 Verwendungsbereichsschema .....	14		
§ 16 Gehaltsordnung .....	16		
§ 17 Lehrlingsentschädigung .....	17		
§ 18 Urlaubsaushilfen .....	17		
§ 19 Sonderzahlungen .....	17		
§ 20 Überstundenvergütung .....	18		
§ 21 Zusammentreffen von Zulagen und Zuschlägen .....	18		
§ 22 Zahlungsfrist .....	19		
<b>Kapitel 4 – Dienstverhinderungen</b>			
§ 23 Entgeltfortzahlung .....	19		
<b>Kapitel 5 – Dienstreisen</b>			
§ 24 Aufwandsersatz .....	20		
<b>Kapitel 6 – Erholung, Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz</b>			
§ 25 Erholungsurlaub .....	20		
§ 26 Supervision .....	20		
<b>Kapitel 7 – Aus- und Weiterbildung</b>			
§ 27 Bildungsfreistellung .....	21		
§ 28 Betriebsvereinbarung .....	21		
<b>Kapitel 8 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>			
§ 29 Kündigung .....	21		
<b>Kapitel 9 – Verfall von Ansprüchen</b>			
§ 30 Verfall kollektivvertraglicher Ansprüche ...		21	
<b>Kapitel 10 – Übergangs- und Abschlussbestimmungen für Unternehmen die seit dem 1. 4. 2005 Mitglied des Arbeitgeberverbandes BABE sind</b>			
§ 31 Übergangsbestimmungen – Gehalt .....		22	
§ 32 Übergangsbestimmungen – Arbeitszeit gemäß § 4 .....		23	
§ 33 Günstigkeitsbestimmungen .....		23	
§ 34 Schlussbestimmungen .....		23	
§ 35 Vereinbarung über eine Erhöhung der tatsächlichen Gehälter .....		24	
§ 36 Vereinbarung über die Errichtung einer Schlichtungsstelle .....		24	
<b>Kapitel 10a – Übergangs- und Abschlußbestimmungen für Unternehmen die nach dem 1. 4. 2006 Mitglied des Arbeitgeberverbandes BABE geworden sind</b>			
§ 37 Übergangsbestimmungen – Gehalt .....		24	
§ 38 Übergangsbestimmung – Arbeitszeit gemäß § 4 .....		25	
§ 39 Günstigkeitsbestimmung .....		26	
§ 40 Vereinbarung über eine Erhöhung der tatsächlichen Gehälter (Ist-Gehaltserhöhung)		26	
§ 41 Übergangsbestimmungen zur Einführung der Bildungsfreistellung .....		26	
§ 42 Vereinbarung über die Errichtung einer Schlichtungsstelle .....		26	
§ 43 Schlussbestimmungen .....		26	
<b>Kapitel 11 – Anhänge</b>			
A) Dienstzettel .....		27	
B) Beendigung durch Zeitablauf .....		27	
C) Mustervereinbarungen .....		29	
D) Kommentare und Erläuterungen .....		35	
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite</i>	

Zwischen der  
**Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (BABE),**  
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier,  
Wirtschaftsbereich Forschung, Bildung und Kultur,**  
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

und der

**Gewerkschaft vida,**  
Margaretenstraße 166, 1050 Wien

andererseits wird folgender

## **KOLLEKTIVVERTRAG**

betreffend die

**Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten  
Bildungseinrichtungen**

vereinbart

### **KAPITEL 1 GELTUNGSBEREICH**

#### **§ 1 Geltungsbeginn und Geltungsdauer**

**(1)** Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Mai 2009** in Kraft und wird hinsichtlich der Bestimmungen für die vom Geltungsbereich gemäß § 2 Absatz 1, lit c) erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 (sechs) Monaten zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Im Falle der Kündigung des Vertrages nehmen die Vertragspartner innerhalb eines Monats nach erfolgtem Ausspruch der Kündi-

gung die Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages auf.

**(2)** Hinsichtlich der Bestimmungen für die vom Geltungsbereich gemäß § 2 Absatz 3 erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann der Kollektivvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

#### **§ 2 Geltungsbereich**

**(1)** Dieser Kollektivvertrag gilt

**a) räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich

**b) fachlich:** für sämtliche Betriebe, Unternehmen und Vereine der Mitglieder der Berufsvereinigung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen privater Bildungseinrichtungen (BABE).

**c) persönlich:** für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Lehrlinge, von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Sinne des lit b) (Die Bestimmungen der §§ 8, 11, 12 und 13 gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 36 Arbeitsverfassungsgesetz).

**(2)** Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für:

- a)** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Maßnahmen nach sozialhilfe- und behindertenrechtlichen Bestimmungen des Bundes und/oder der Länder beschäftigt werden.
- b)** (Ferial)Praktikanten und (Ferial)Praktikantinnen sowie Volontäre und Volontärinnen. Volontär bzw. Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält; eine geringe Vergütung steht einem Volontariat nicht entgegen. (Ferial)Praktikant bzw. (Ferial)Praktikantin ist, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung oder einer Fachhochschule oder einer Kursmaßnahme aufgrund eines Lehrplanes, einer Studienordnung bzw. eines Konzeptes verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen.

**(3)** Für ArbeitnehmerInnen, die als TeilnehmerInnen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme mit der Zielsetzung der Reintegration in den Arbeitsmarkt ber-

ten, betreut und geschult werden (Transitarbeitskräfte; in weiterer Folge TAK genannt), gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages:

- a)** § 1, Absatz 2 (Geltungsbeginn und Geltungsdauer)
  - b)** § 4, Absätze 1, 1a, 3 und 5 (Normalarbeitszeit)
  - c)** § 5, Absätze 1 und 3 (andere Verteilung der Normalarbeitszeit)
  - d)** § 11, Absätze 1, 2, 3, 6, 7 und 8 (Überstunden)
  - e)** § 12 (Tägliche Ruhezeit)
  - f)** § 13 (Wochen(end)ruhe)
  - g)** § 15, Absatz 2, lit a) (Verwendungsbereichsschema)
  - h)** § 16, Absätze 3 bis 6 (Gehaltsordnung)
  - i)** § 19, Absätze 2, 3, 4 und 5 (Sonderzahlungen)
  - j)** § 20 (Überstundenvergütung)
  - k)** § 21 (Zusammentreffen von Zulagen und Zuschlägen)
  - l)** § 22, Absatz 2 (Zahlungsfrist)
  - m)** § 23 (Entgeltfortzahlung)
  - n)** § 25 (Erholungsurlaub)
  - o)** § 29, Absatz 2 (Kündigung)
  - p)** § 30 (Verfall kollektivvertraglicher Ansprüche)
  - q)** § 36 (Schlichtungsstelle)
- (Abs 3 idF ab 1. September 2008)*

### § 3 Anwendung des Angestelltengesetzes

Die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in ihrer jeweils geltenden Fassung sind auf die im § 2 (1) lit c)

angeführten Arbeitsverhältnisse, ausgenommen Lehrlinge, anzuwenden.

## KAPITEL 2 ARBEITSZEIT UND ARBEITSRUHE

### § 4 Normalarbeitszeit

**(1)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt achtunddreißig Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt acht Stunden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

**(1) a)** Während des Zeitraumes einer Überlassung iSd § 2 Abs 3 gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des im Beschäftigter-Betrieb auf vergleichbare ArbeitnehmerInnen anzuwendenden Kollektivvertrages (Beschäftigter-KollV) bzw. ist die beim Beschäfti-

ger betriebsübliche Arbeitszeit zu leisten und zu bezahlen.

Dies gilt insbesondere auch für die Bezahlung von Zulagen, Zuschlägen etc. (betriebliche Übung).

*(Abs 1a) gültig ab 1. September 2008)*

**(2)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf zusammenhängende Tage zu verteilen, welche den Samstag einschließen kann. Eine Verteilung der Arbeitszeit, welche den Samstag einschließt ist mittels

Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 (1) Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz möglich.

**(3)** Für TAK kann die wöchentliche Arbeitszeit auf sechs Tage in der Woche aufgeteilt werden; der Sonntag ist jedenfalls arbeitsfrei.

**(4)** Die tägliche Normalarbeitszeit liegt zwischen 6:00 Uhr und 22:00 Uhr. Arbeitszeiten nach 20:00 Uhr sind durch Betriebsvereinbarungen zu regeln, sofern es sich dabei um Normalarbeitszeit handelt. Davon abweichende Endzeiten bis spätestens 23:00 Uhr können mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden. Jedenfalls ist sicher zu stellen, dass ein Zuschlag in der Höhe von 25 Prozent für die Arbeitszeit zwischen 22:00 und 23:00 Uhr vereinbart wird. Insofern die Normalarbeitszeit den Samstag einschließt hat diese spätestens um 18:00 Uhr zu enden. Normalarbeitszeiten zwischen 14:00 und 18:00 sind mit einem Zuschlag in der Höhe von 25 Prozent zu vergüten. Durch Betriebsvereinbarung ist sicherzustellen,

dass die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer nicht öfter als dreizehn Mal im Kalenderjahr zu Diensten herangezogen wird, deren Normalarbeitszeit nach 22:00 Uhr und an Samstagen liegt.

**(5)** Der 24. und 31. Dezember sind ohne Schmälerung des laufenden Lohnes / Gehaltes arbeitsfrei. Fällt der 24. und / oder der 31. Dezember auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag gebührt kein Ersatz.

**(6)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche in Maßnahmen Teilnehmerinnen bzw Teilnehmer unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen beträgt im Sinne des § 4 achtunddreißig Stunden soweit sich aus den Übergangsbestimmungen gemäß § 32 nicht anderes ergibt, und setzt sich zusammen aus Unterrichts-, Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Beratungs- und/oder Betreuungszeiten sowie den notwendigen Vor- und Nachbereitungszeiten.

## § 5 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

**(1)** Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf maximal vier zusammenhängende Tage auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden darf.

**(2)** Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

**(3)** Entfällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann durch Betriebsvereinbarung die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Arbeitstage von höchstens zweiundfünfzig zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Wird ein Durchrechnungszeitraum von bis zu sieben Wochen vereinbart, darf die tägliche Normalarbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten.

**(4)** Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Maßnahmen Teilnehmerinnen bzw Teilnehmer unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen, kann durch Betriebsvereinbarung die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 45 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb eines Durchrech-

nungszeitraumes von 52 Wochen die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Dazu sind Dauer und Lage der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes entsprechend zu vereinbaren. Besteht am Ende des Durchrechnungszeitraumes ein Zeitguthaben, kann entweder ein Teil oder das gesamte die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit überschreitende Zeitguthaben durch Betriebsvereinbarung ohne Zuschlag in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Dazu sind entsprechende Einzelvereinbarungen zu schließen.

**(5)** Im Zusammenhang mit Vorruhestandsregelungen / Sabbatical im Sinne der §§ 6 und 7 kann ein längerer (mehrjähriger) Durchrechnungszeitraum vereinbart werden bzw die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachzukommen.

**(6)** In den Fällen einer Dienstverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Pflege und im Sinne des § 8 Absatz 3 Angestelltengesetz sowie eines Urlaubsverbrauches gilt die für diesen Zeitraum vereinbarte Arbeitszeit als erbracht. Besteht eine solche Vereinbarung nicht, gilt für derartige Verhinderungsfälle jene Arbeitszeit als erbracht, die sich nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen errechnet.

**(7)** Ist die Lage und die Dauer des Freizeitausgleiches aufgrund einer Vereinbarung gemäß §§ 5–7 vereinbart, gebührt für in diesen Zeitraum fallende Zeiten von Krankheit, Unfall, Pflege und im Sinne des § 8 Absatz 3 Angestelltengesetz kein Ersatz.

**(8)** Steht die Lage und die Dauer des Freizeitausgleiches im Vorhinein nicht fest, bleiben erworbene Zeitguthaben unberührt.

## § 6 Sabbatical

**(1)** Ziel einer Regelung über Sabbatical ist es, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Ansparen eines Freizeitblockes im Ausmaß von maximal 6 Monaten zu ermöglichen. Die Entscheidung über die Verwendung des Freizeitblockes liegt im freien Ermessen der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.

**(2)** Die Umsetzung dieser Kollektivvertragsbestimmungen unter Beachtung des § 5 kann durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden. In einer schriftlichen Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer ist die Rückkehr an den ursprünglichen oder zumindest einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu garantieren. Die Teilnahme an einer Sabbaticalregelung ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer freiwillig.

**(3)** Das Ansparen von Freizeitblöcken kann entweder gemäß Absatz 5 durch eine vereinbarte Entgeltkürzung während einer definierten Rahmenzeit und der Auszahlung des verringerten Entgeltes auch in der Zeit der Inanspruchnahme des Freizeitblockes erfolgen oder gemäß Absatz 6 durch das Ansparen eines Zeitguthabens in einer definierten Rahmenzeit verbunden mit der Inanspruchnahme des Freizeitblockes bei Entgeltfortzahlung.

**(4)** Der Freizeitblock zählt in jedem Fall als Dienstzeit.

### **(5) Vereinbarung über eine Entgeltkürzung**

**a)** Die Dauer der Rahmenzeit (Ansparzeit plus Freizeitblock) ist mit maximal 2,5 Jahren begrenzt. Der Freizeitblock liegt immer vor dem Ende der Rahmenzeit.

**b)** Es kann nur ein Urlaubsanspruch mit dem Freizeitblock konsumiert werden.

**c)** Das Verhältnis von Rahmenzeit, Entgeltkürzung und Freizeitblock ist im Rahmen der angeführten Grenzen individuell zu vereinbaren.

**d)** Die innerhalb der Rahmenzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit gilt für die Fälle einer

Fortzahlung des Entgeltes ohne tatsächliche Arbeitsleistung als erbracht.

**e)** Wird die Rahmenzeit (einschließlich des Freizeitblockes) aus welchem Grund immer vorzeitig beendet, ist das Entgelt (inklusive der Sonderzahlungen) für diesen Zeitraum so zu stellen, als ob es nicht gekürzt worden wäre und die dabei sich ergebende Differenz nachzuzahlen. Abfertigungsansprüche werden ebenso nach dem vollen Entgelt berechnet.

### **(6) Ansparen eines Zeitguthabens**

**a)** Die Dauer der Rahmenzeit ist mit maximal 3 Jahren begrenzt. Der Freizeitblock liegt immer vor dem Ende der Rahmenzeit. Es können jährlich maximal 228 Stunden (die 6-fache wöchentliche Normalarbeitszeit) angespart werden.

**b)** Es kann nur ein Urlaubsanspruch mit dem Freizeitblock kombiniert konsumiert werden.

**c)** Das Verhältnis von Ansparzeit und Freizeitblock ist im Rahmen der angeführten Grenzen individuell zu vereinbaren.

**d)** Die innerhalb der Rahmenzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit gilt für die Fälle einer Fortzahlung des Entgeltes ohne tatsächliche Arbeitsleistung im Durchschnitt der letzten 13 Wochen als erbracht.

**e)** Während der gesamten vereinbarten Rahmenzeit gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer das für die vereinbarte Normalarbeitszeit zustehende Entgelt (inklusive der Sonderzahlungen).

**f)** Bis 6 Monate vor dem vereinbarten Freizeitblock kann die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer von dem Vertrag ohne Begründung zurücktreten; danach nur bei nachweislich eingetretenen, schwerwiegenden Veränderungen der privaten Lebensumstände. Für diese Fälle ist ein Ausgleich der Zeitguthaben zu vereinbaren. Im Fall einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsvertrages gelten die im Kollektivvertrag zur Abgeltung von Mehrarbeit bzw Überstunden vereinbarten Bedingungen.

## § 7 Vorruhestandsregelung

**(1)** Liegt der frühest mögliche Pensionsantritt nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen innerhalb von 120 Monaten, kann zwischen der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber ein Vorruhestandsmodell im Sinne der §§ 5 und 6 dieses Kollektivvertrages vereinbart werden.

**(2)** Abweichend von den Bestimmungen des § 5 können längere Durchrechnungszeiträume vereinbart werden.

**(3)** Beim Modell der Entgeltkürzung kann das monatliche Entgelt um maximal 20 Prozent reduziert werden. Im Rahmen dieser Grenzen und der Grenzen des Zeitanparmodells gemäß § 6 Abs 6a ist eine Kombination beider Modelle möglich.

## § 8 Nachtarbeit

**(1)** Als Nachtarbeit im Sinne dieses Kollektivvertrages gilt jede in die Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr hineinreichende Arbeitszeit sofern keine andere Vereinbarung im Sinne des § 4 Absatz 4 getroffen wurde.

**(2)** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Normalarbeitszeit nach 23:00 Uhr endet, erhalten für die ab 23:00 Uhr geleistete Arbeitszeit einen Zuschlag in der Höhe von 100 Prozent.

**(3)** Die Bestimmungen des Absatzes 2 gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unbedingt

notwendigen Tätigkeiten im Veranstaltungsbereich, insbesondere auf Bällen, Musik- und Tanzveranstaltungen.

**(4)** Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Absatz 3 gilt unbeschadet anderer Vereinbarungen, dass Überstunden jedenfalls nach einer Tagesarbeitszeit von 8 Stunden anfallen.

**(5)** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Absatz 2 dürfen nicht öfter als zwei Mal je Monat zu Nachtdiensten herangezogen werden.

## § 9 Teilzeitbeschäftigung

**(1)** Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber vereinbarte Wochenarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte fest gesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit unterschreitet. Zum Zwecke der Berechnung des Normalstundengehaltes ist der entsprechende Monatsgehalt durch 165 zu teilen. Betriebliche günstigere Regelungen bleiben davon unberührt.

**(2)** Der Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs 3a Arbeitszeitgesetz entfällt während des Ansparzeitraumes für eine Sabbaticalregelung und des Vorruhestandsmodells im Sinne der §§ 6 und 7 nach diesem Kollektivvertrag.

*(§ 9 idF ab 1. Mai 2009)*

## § 10 Elternkarenz

**(1)** Ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen über den Anspruch auf Elternteilzeit wird vereinbart, dass nach zumindest zweijähriger Dauer einer Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Gesetzes spätestens jedoch mit Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes, ein Antrag der Arbeitnehmerin / des Arbeitneh-

mers auf Erhöhung der Arbeitszeit bis zum Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit gestellt werden kann. Diesem Antrag ist innerhalb von zwölf Monaten tunlichst zu entsprechen. Die Erfüllung der Frist von zwei Jahren entfällt bei Tod des Kindes oder gesetzlich

vorgesehenem Entfall des Sorgerechts ohne Verschulden der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.

**(2)** Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen bzw vereinbarten Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw des Väter-Ka-

renzgesetzes sind für das Ausmaß des Erholungsurlaubes sowie für die Bemessung der Kündigungsfrist bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten anzurechnen, soweit für diese Zeiten nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht.

*(§ 10 idF 1. Mai 2007 lt Protokoll vom 16. April 2007)*

## § 11 Überstunden

**(1)** Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Normalarbeitszeit gemäß § 4 überschritten bzw bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 5, diese überschritten wird.

**(2)** Bei Teilzeitbeschäftigungen liegen Überstunden vor, wenn die für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte vereinbarte Normalarbeitszeit überschritten wird.

**(3)** Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zur Leistung von rechtzeitig angeordneten Mehrstunden und / oder Überstunden im gesetzlich und kollektivvertraglich zulässigen Ausmaß verpflichtet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Mehrstundenarbeit und / oder Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

**(4)** Sofern dieser Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung keine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vorsieht, gelten alle über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden, wenn sie von der Arbeitgeberin / vom Arbeitgeber angeordnet werden oder wenn der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber be-

kannt sein musste, dass zur Bewältigung der Arbeit Überstunden im geleisteten Ausmaß erforderlich waren. Ist eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vorgesehen, gelten die über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden nur dann als Überstunden, wenn sie von der Arbeitgeberin / vom Arbeitgeber angeordnet werden.

**(5)** Absatz 1 gilt nicht, wenn § 9 Absatz 2 bis 4 anzuwenden ist.

**(6)** Als Mehrarbeit gelten die Differenzstunden zwischen der einzelvertraglichen Wochenarbeitszeit und der kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit.

**(7)** Zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz zulässigen Überstunden sind wöchentlich fünf Überstunden zulässig, wobei eine Wochenarbeitszeit von 55 Stunden nicht überschritten werden und keine Regelmäßigkeit vorliegen darf.

**(8)** Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Höchstarbeitszeit einschließlich Überstunden bis zu 12 Stunden betragen.

## § 12 Tägliche Ruhezeit

**(1)** Die tägliche Ruhezeit kann auf neun Stunden reduziert werden, insbesondere in Verbindung mit der Teilnahme an Messen, Ausstellungen, der Durchführung von Konferenzen, Lehrplanbesprechungen, Dienstreisen usw.

**(2)** In den Fällen des Absatzes 1 haben zur Erreichung der durchschnittlichen Ruhezeit von 11 Stunden die

Ruhezeiten welche nach der verkürzten Ruhezeit innerhalb der darauf folgenden 10 Kalendertage liegen, mindestens 12 Stunden zu betragen. Darüber hinaus haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für welche eine verkürzte Ruhezeit gilt, am nächsten Arbeitstag Anspruch auf eine bezahlte Pause von 30 Minuten.

## § 13 Wochen(end)ruhe

**(1)** Die Wochenendruhe hat zwei Kalendertage zu umfassen. Der Kalendertag beginnt um 0:00 Uhr und endet um 24:00 Uhr. Die Wochenendruhe hat den gesamten Sonntag zu beinhalten.

**(2)** Die Wochenendruhe kann in nachstehenden Fällen zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils und der Sicherung der Beschäftigung durch eine Wochenruhe ersetzt werden für:

- a)** Die Reinigung und den Umbau von Veranstaltungsräumen samt der dazu gehörenden Nebenräume bis zu drei Stunden.
- b)** Die Herstellung der elektrischen Anlagen zur Durchführung einer Musikveranstaltung einschließlich der damit verbundenen licht- und ton-technischen Vor- und Nachbereitungsarbeiten im Ausmaß von höchstens 8 Stunden.
- c)** Die im Rahmen von Ballveranstaltungen notwendigen Tätigkeiten, wie die Dekoration, der Verkauf von Eintrittskarten, die Übernahme und Aufbewahrung der Garderobe, die Einlasskontrolle, die Bestellung von Speisen und Getränken sowie die damit verbundene Bedienung und Kassierung, die Reinigung von Tischen, Stühlen, Böden, Toiletten und der Nebenräume sowohl während einer Veranstaltung als auch als Abschlussarbeiten. Weiters das Abspielen von Unterhaltungs- und Tanzmusik sowie sonstige künstlerische Darbietungen.
- d)** Die im Rahmen von Besichtigungen eines Planetariums, einer Sternwarte oder ähnlicher Einrichtungen notwendigen Tätigkeiten, wie der Verkauf von Eintrittskarten, die Übernahme und Aufbewahrung der Garderobe, die Einlasskontrolle, das Bedienen der technischen Geräte, die Führung der Besucher und Besucherinnen und die damit verbundenen Erläuterungen sowie der Verkauf von Speisen und Getränken.
- e)** Die im Rahmen von Kulturveranstaltungen notwendigen Tätigkeiten, wie der Verkauf von Eintrittskarten, die Übernahme und Aufbewahrung der Garderobe, die Einlasskontrolle, das Bedienen der technischen Geräte, die Führung der Besucher und Besucherinnen und die damit verbundenen Erläuterungen sowie der Verkauf von Speisen und Getränken.
- f)** Die im Rahmen von Filmvorführungen notwendigen Tätigkeiten, wie der Verkauf von Eintrittskarten, die Übernahme und Aufbewahrung der Garderobe, die Einlasskontrolle, das Bedienen der tech-

nischen Geräte, die Führung der Besucher und Besucherinnen und die damit verbundenen Erläuterungen sowie der Verkauf von Speisen und Getränken.

**g)** Alle im Zusammenhang mit der Durchführung von Kursen, Seminaren, Bildungsveranstaltungen usw stehenden Tätigkeiten, wie insbesondere die Eröffnung und Begrüßung, die Betreuung der Teilnehmerinnen bzw Teilnehmer und die notwendigen Servicetätigkeiten.

**h)** Die mit lit a) bis g) zusammenhängenden Tätigkeiten einer begleitenden Inspektion, der Überwachung von Veranstaltungsräumen, von Fluchtwegen, der Kontrolle und gegebenenfalls Instandsetzung von Notbeleuchtungen, der Behebung allfälliger technischer Defekte, der allfälligen Kontaktnahme mit den Sicherheitsorganen, sowie der Überprüfung der Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Vorschriften sowohl vor und während einer Veranstaltung sowie als Abschlussarbeiten.

**(3)** Die Ausnahmebestimmung gemäß Absatz 2, lit g) ist bis zum 31. Dezember 2010 befristet.

**a)** Während dieser Befristung durchgeführte Wochenendarbeiten sind gesondert zu dokumentieren. Diese Dokumentation hat Angaben über die Art der Veranstaltung, die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie das jeweilige Ausmaß der Beschäftigung sowie die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu enthalten.

**b)** Diese Dokumentation bildet die Grundlage über eine allfällige Verlängerung der Befristung.

**c)** Über die Verlängerung oder Beendigung ist zwischen den Kollektivvertragspartnern bis 30. September 2010 das Einvernehmen herzustellen.

**(4)** In den Fällen des Absatzes 2 darf die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer nicht öfter als dreizehn Mal im Jahr zur Arbeitsleistung herangezogen werden, es sei denn für die Bedienung von speziellen technischen Geräten gemäß lit d).

**(5)** Für Arbeitsleistungen gemäß Absatz 2 an Sonntagen gebührt neben dem laufenden Gehalt für die Zeit von 6:00 bis 22:00 Uhr für Normalarbeitszeit ein Zuschlag von € 4,50 je Arbeitsstunde. Für Arbeitsleistungen an Samstagen gebührt neben dem laufenden Gehalt für die Zeit von 18:00 bis 22:00 Uhr für Normalarbeitszeit ein Zuschlag von € 3,70 je Arbeitsstunde.

## § 14 Arbeitszeitaudit

**(1)** Soziale Audits dienen der Überprüfung der Qualität der Arbeitsbedingungen auf Grundlage der mit den vereinbarten Bestimmungen des Kollektivvertrages verbundenen Absichten der Vertragspartner. Die Ergebnisse der Audits dienen als Beratungs- und Entscheidungsgrundlage für allfällig notwendige Veränderungen im Sinne dieser Absichten.

**(2)** Der Kollektivvertrag ermöglicht ein hohes Maß an Flexibilisierung der Arbeitszeit. Damit soll die Wahrnehmung spezifischer Interessen beider Seiten, sowohl der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung getragen werden.

**(3)** Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber verpflichtet sich einmal jährlich eine Arbeitszeitbilanz zu erstellen. In diese Bilanz sind alle auf Basis des Kollektivvertrages geregelten betrieblichen Arbeitszeitformen nach Geschlechtern getrennt in einem Vergleich von Soll- und Ist-Arbeitszeiten aufzunehmen. Die Höhe von Zeitguthaben oder Zeitrückständen muss ersichtlich sein. Mehrarbeit, Überstunden und Urlaubsrückstände sind gesondert aufzuweisen.

**(4)** Einmal in zwei Jahren führen die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber und der Betriebsrat eine nach vereinbarten Fragestellungen anonym gestaltete Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Zufriedenheit mit den betrieblichen Arbeitszeitregelungen durch. Die Auswertung ist, sofern die Anonymität nicht gefährdet wird, nach Geschlechtern getrennt zu ermöglichen.

**(5)** Ergeben sich aus der Arbeitszeitbilanz oder einer Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

dass die betrieblichen Arbeitszeiten in auffälliger Weise von den Vereinbarungen abweichen, kann der Betriebsrat Beratungsgruppen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einrichten.

**(6)** Die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Beratungsgruppen gemäß Absatz 4 richtet sich nach der Gesamtanzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

**(7)** In Betrieben bis zu 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer beigezogen werden. In Betrieben mit 21 bis 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können zwei, in Betrieben mit 51 bis 150 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können drei, in Betrieben mit 151 bis 300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können vier und in Betrieben mit 301 und mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beigezogen werden.

**(8)** Auf Verlangen des Betriebsrates hat die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber mit diesem über das Ergebnis zu beraten.

**(9)** Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemäß Absatz 7 für die Teilnahme an Beratungsgruppen gemäß Absatz 5 ein Zeitkontingent im Ausmaß von 24 Arbeitsstunden pro Jahr während der Normalarbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Allfällig notwendige Reiseaufwände trägt die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber. Für die Teilnahme an solchen Beratungen gebührt Entgelt nur für Zeiten innerhalb der täglichen Normalarbeitszeit.

## KAPITEL 3 ENTGELT

### § 15 Verwendungsbereichsschema

**(1)** Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind entsprechend ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine der nachfolgend genannten Verwendungsbereiche einzureihen. Nicht einzustufen sind Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Arbeitsstiftungen, Qualifizierungsverbänden und ähnlicher Einrichtungen, welche zum Zwecke der Reintegration in den Arbeitsmarkt ge-

schult bzw. unterwiesen, beraten, betreut und unterstützt werden. Weiters sind nicht einzustufen Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer sowie Studentinnen und Studenten, welche aufgrund einer Fördervereinbarung zu Aus- und / oder Weiterbildungszwecken unterrichtet werden. Ein allfälliger An-

spruch auf eine Ausbildungsbeihilfe richtet sich nach § 16 Absatz 5.

## **(2) Verwendungsbereiche**

### **a) Verwendungsbereich TAK**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme beraten, betreut und geschult werden und bei denen auf die Erlernung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten besonderer Wert zu legen ist. Diese werden dazu in unterschiedlichsten, arbeitsmarktrelevanten Berufen ausgebildet und es wird insbesondere auf den Erwerb praktischer Kenntnisse Wert gelegt. Diesen Aus-, Fort- und Weiterbildungsgrundsätzen entsprechend werden TAK unter Anleitung fachlich geschulten Personals zur Verrichtung einfacher Tätigkeiten eingesetzt.

Sie haben Anspruch auf Entlohnung gemäß § 16 (3). Die Verwendung in anderen Betrieben und bei anderen Beschäftigten steht diesem Zweck nicht entgegen. Jugendliche und Lehrlingen, welche im Rahmen eines Beschäftigungsprogrammes beraten, betreut bzw. unterstützt werden, haben Anspruch auf Entlohnung gemäß §16 Absatz 5.

Stiftungsteilnehmerinnen und -teilnehmer.

*[lit a) idF ab 1. September 2008]*

### **b) Verwendungsbereich 1**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten verrichten, wozu in der Regel keine besondere Einarbeitungszeit und keine abgeschlossene Berufsausbildung notwendig sind.

Die Tätigkeitsmerkmale sind fast ausschließlich vorgegeben und es bestehen kaum Gestaltungsmöglichkeiten zur Erfüllung der Funktion.

### **c) Verwendungsbereich 2**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, wozu in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit und / oder eine abgeschlossene Berufsausbildung notwendig ist.

Die Tätigkeitsmerkmale sind vorgegeben und es bestehen geringfügige Gestaltungsmöglichkeiten zur Erfüllung der Funktion.

### **d) Verwendungsbereich 3**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder der Abschluss einer berufsbildenden oder allgemein bildenden mittleren Schule und / oder eine berufliche Praxis erforderlich ist.

Die Tätigkeitsmerkmale sind überwiegend vorgegeben und es bestehen eingeschränkte Gestaltungsmöglichkeiten zur Erfüllung der Funktion.

### **e) Verwendungsbereich 4**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die selbstständige Tätigkeiten verrichten, wozu in der Regel eine

entsprechende, abgeschlossene Berufsausbildung oder der Abschluss einer berufsbildenden oder allgemein bildenden mittleren oder höheren Schule und / oder eine entsprechende berufliche Praxis erforderlich sind.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Maßnahmen Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen. Die Tätigkeitsmerkmale sind allgemein vorgegeben und es bestehen allgemeine Gestaltungsmöglichkeiten zur Erfüllung der Funktion.

### **f) Verwendungsbereich 5**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die selbstständige Tätigkeiten verantwortlich verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende weiterführende Berufsausbildung sowie eine mindestens 7-jährige berufliche Praxis erforderlich sind oder der Abschluss eines einschlägigen Fachhochschul- oder Universitätsstudiums sowie einer mindestens 4-jährigen beruflichen Praxis.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Verwendungsbereiches 5, die in den Maßnahmen Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen, sofern diese auch mit Entwicklungs- und Konzeptionsaufgaben betraut sind. Die Tätigkeitsmerkmale sind allgemein vorgegeben und es bestehen relevante Gestaltungsmöglichkeiten zur Erreichung der mit der Funktion verbundenen Ziele.

### **g) Verwendungsbereich 6**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Teilbereich des Unternehmens beeinflussende Tätigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder ein einschlägiger akademischer Abschluss sowie eine überdurchschnittlich lange berufliche Praxis erforderlich sind.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Verwendungsbereiches 6, die in den Maßnahmen Teilnehmer und Teilnehmerinnen unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen, sofern diese in erheblichem Umfang mit Leitungsaufgaben betraut sind. Die Tätigkeitsmerkmale sind allgemein vorgegeben und es bestehen wesentliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Erreichung der mit der Funktion verbundenen Ziele.

### **h) Verwendungsbereich 7**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Teilbereich des Unternehmens wesentlich beeinflussende Tätigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder ein einschlägiger akademischer Abschluss sowie eine überdurchschnittlich lange berufliche Praxis erforderlich sind, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit

der Leitung wesentlicher Organisationseinheiten betraut sind.

Die Tätigkeitsmerkmale sind lediglich allgemein definiert und es bestehen entscheidende Gestaltungsmöglichkeiten zur Erreichung der mit der Funktion verbundenen Ziele.

### i) Verwendungsbereich 8

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Unternehmen wesentlich beeinflussende Tätigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder ein einschlägiger akademischer Abschluss sowie eine überdurchschnittlich lange berufliche Praxis erforderlich sind, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der Leitung eines Gesamtbereiches betraut sind.

Die Tätigkeitsmerkmale sind kaum noch definiert und es bestehen bedeutende Gestaltungsmöglichkeiten zur Erreichung der mit der Funktion verbundenen Ziele.

**(3)** Die Einreihung erfolgt jeweils in die erste Gehaltsstufe eines Verwendungsbereiches.

**a)** Nach einer tatsächlich verbrachten Dienstzeit von zwei Jahren bei derselben Arbeitgeberin / beim selben Arbeitgeber sind rechtzeitig nachgewiesene facheinschlägige Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgeberinnen / Arbeitgebern im Ausmaß von höchstens vier Jahren anzurechnen.

**b)** Für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis am 1.5.2009 oder später beginnt, wird die Wartefrist zur Anrechnung der Vordienstzeiten gemäß § 15 Abs 3 a) auf 12 Monate verkürzt.

**c)** Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ab 1. Mai 2010 eine Dienstzeit von 12 Monaten bei der-

selben Arbeitgeberin / beim selben Arbeitgeber verbracht haben, haben Anspruch auf die Anrechnung von facheinschlägigen Vordienstzeiten im Ausmaß von höchstens vier Jahren.

**d)** Als facheinschlägig gelten Vordienstzeiten dann, wenn diese für die Verwendung von relevanter Bedeutung sind.

**e)** Rechtzeitig nachgewiesen sind die Vordienstzeiten dann, wenn diese durch entsprechende schriftliche Dokumente, wie Dienstzeugnisse, Bestätigungen von früheren Arbeitgeberinnen / Arbeitgebern binnen drei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw binnen eines Monats nach Aufforderung durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber dieser / diesem vorgelegt werden. Für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bis 30.4. 2010 eintreten ist der Nachweis über die Vordienstzeiten bis spätestens 31. Juli 2010 zu erbringen.

**(4)** Wird eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer in Folge Änderung der Tätigkeit umgereiht, so gebührt das neue Gehalt ab dem Monatsersten der Umreihung.

**a)** Bei Umreihung in einen höheren Verwendungsbereich gebührt das dem bisherigen kollektivvertraglichen Gehalt entsprechende nächst höhere Mindestgrundgehalt des neuen Verwendungsbereiches.

**b)** Der Stichtag für weitere Vorrückungen bleibt unverändert.

**(5)** Insoweit keine Prämien-, Zulagen- oder vergleichbare Regelung besteht, bleiben Überzahlungen anlässlich von Vorrückungen innerhalb eines Verwendungsbereiches und bei Umreihungen betragsmäßig unverändert.

## § 16 Gehaltsordnung

**(1)** Mit Wirkung vom **1. Mai 2009** werden die betrieblichen Gehaltssysteme, sowie die IST-Gehälter um **2,9 % erhöht** (Es wird kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet).

**(2)** Mit Wirkung vom **1. Mai 2009** werden die Kollektivvertragsgehälter um **3,4 % erhöht** (Es wird kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet).

	<b>VB 1</b>	<b>VB 2</b>	<b>VB 3</b>	<b>VB 4</b>	<b>VB 5</b>	<b>VB 6</b>	<b>VB 7</b>	<b>VB 8</b>
Stufe 1	1.385,66	1.491,23	1.634,96	1.792,75	2.000,96	2.108,52	2.489,59	2.937,97
Stufe 2	1.441,19	1.557,51	1.712,72	1.892,84	2.126,95	2.257,52	2.661,59	3.138,61
Stufe 3	1.496,72	1.624,00	1.790,47	1.993,08	2.253,05	2.406,62	2.833,70	3.339,26
Stufe 4	1.552,14	1.690,38	1.868,23	2.096,18	2.379,15	2.555,73	3.005,70	3.539,91
Stufe 5	1.607,66	1.756,77	1.946,19	2.199,37	2.505,35	2.704,83	3.177,92	3.740,57
Stufe 6	1.663,19	1.823,15	2.025,03	2.302,47	2.631,45	2.853,93	3.349,91	3.941,22
Stufe 7	1.718,61	1.889,53	2.105,12	2.405,56	2.757,55	3.003,04	3.522,02	4.141,76
Stufe 8	1.774,24	1.955,91	2.185,32	2.508,66	2.883,65	3.152,04	3.694,03	4.342,51

**(3)** Transitarbeitskräfte im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung iSd § 2 Abs 3 haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen Massnahme Anspruch auf jenes kollektivvertragliche Mindestentgelt, das im Beschäftigterbetrieb für die ausgeübte Tätigkeit gilt, zumindest aber € 1.147,74 (gültig per 1. Mai 2009) auf Basis einer 38h-Woche. Der / Die TransitarbeitnehmerIn behält den Anspruch auf das Mindestentgelt in Höhe von € 1.147,74 auf Basis einer 38h-Woche auch im überlassungsfreien Zeitraum.

*(Abs 3 idF ab 1. September 2008)*

**(4)** TAK-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche mit besonderen Aufgaben betraut sind, wie insbesondere das überwiegende Lenken eines Kraftfahrzeuges oder fachlich qualifizierte Tätigkeiten, erhalten eine monat-

liche Zulage in der Höhe von € 2,- je vereinbarter Normalarbeitsstunde.

**(5)** Für Jugendliche und Lehrlinge im Sinne des § 2 Absatz 3 richtet sich der Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe nach den jeweiligen Förderrichtlinien der Fördergeberin / des Fördergebers.

**(6)** Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer sowie Studentinnen und Studenten, welche aufgrund einer Fördervereinbarung zu Aus- und/oder Weiterbildungszwecken beschäftigt werden, erhalten eine Ausbildungsbeihilfe / einen Unterhaltszuschuss bzw eine vergleichbare Entschädigung nach den jeweiligen Förderrichtlinien der Fördergeberin / des Fördergebers.

## § 17 Lehrlingsentschädigungen

**(1)** Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes erhalten monatlich eine Lehrlingsentschädigung gemäß Absatz 2.

**(2)** Mit Wirksamkeit vom 1. Mai 2009 beträgt die Lehrlingsentschädigung im 1. Lehrjahr € 503,97, im 2. Lehrjahr € 647,28, im 3. Lehrjahr € 859,25 und im 4. Lehrjahr € 1.140,92.

**(3)** Beginnt ein Lehrjahr während des Kalendermonats setzt sich die Lehrlingsentschädigung aus den aliquoten Anteilen beider Lehrjahre zusammen.

**(4)** Die Bestimmungen des § 19 sind sinngemäß anzuwenden.

**(5)** Während des Besuches einer internatsmäßig geführten Berufsschule wird die Lehrlingsentschädigung nicht gekürzt.

**(6)** Nach Beendigung der Lehrzeit erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem Montag, der dem Lehrzeitende folgt, jenen Gehalt der aufgrund der Tätigkeit nach dem Verwendungsbereich zusteht.

## § 18 Urlaubsaushilfen

**(1)** Urlaubsaushilfen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in einer schulischen Ausbildung befinden, für die Familienbeihilfe bezogen werden kann und die für eine kurzfristige Beschäftigung von bis zu drei Monaten ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbaren.

**(2)** Während dieser Beschäftigungsdauer gelten die Bestimmungen der §§ 15 bis 17 nicht. An deren Stelle tritt eine Entlohnung im Fall einer erstmaligen Beschäftigung von monatlich € 503,97. Im Fall einer wiederholten Beschäftigung gebührt eine monatliche Entlohnung von € 647,28.

## § 19 Sonderzahlungen

**(1)** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten spätestens bis zum 30. Juni jeden Kalenderjahres einen Urlaubszuschuss und spätestens bis zum 30. November jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration (Sonderzahlungen) jeweils im Ausmaß des

für diesen Monat gebührenden tatsächlichen Monatsgehalt. In die Berechnung des Monatsgehalt sind Funktions-, Koordinations- und / oder Leitungszulagen sowie mit diesen vergleichbare Zulagen, regelmäßig gewährte Leistungszulagen sowie Überzahlungen

zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt mit einzu-  
beziehen. Betrieblich gewährte Schmutz-, Erschwer-  
nis-, Gefahrezulagen, Überstundenentgelte, Sozial-  
leistungen sowie Aufwandsersätze bleiben bei der Be-  
rechnung außer Betracht.

**(2)** Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche  
in den Verwendungsbereich TAK einzustufen sind, be-  
rechnen sich die Sonderzahlungen aus dem im Aus-  
zahlungsmonat gebührenden Monatsgehalt. Eine Zu-  
lage gemäß § 16 Absatz 3 ist in die Berechnung einzu-  
beziehen. Hat zum Fälligkeitstermin der dem Beginn  
des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Sonder-  
zahlung das Beschäftigungsverhältnis noch weniger  
als sechs Monate gedauert, kann diese Sonderzahlung  
in jenem Ausmaß aliquotiert werden, die der doppel-  
ten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bis zu die-  
sem Zeitpunkt entspricht.

**(3)** Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit  
unterschiedlichem Ausmaß der Normalarbeitszeit  
bzw des Gehaltes berechnen sich die jeweiligen Son-  
derzahlungen aus dem Durchschnitt der letzten drei  
Monate.

**(4)** Den während des Jahres ein- oder austretenden  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gebührt im  
Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitneh-  
merin / ein Arbeitnehmer nach Erhalt des für das lau-  
fende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses  
bzw der Weihnachtsremuneration aus dem Arbeits-  
verhältnis ausscheidet, sind die anteilmäßig zu viel  
bezogenen Sonderzahlungen zurückzuzahlen.

**(5)** Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltan-  
spruch in Folge Krankheit oder Unfall vermindern nicht  
den Anspruch auf Sonderzahlungen.

## § 20 Überstundenvergütung

**(1)** Die Überstundenvergütung besteht aus einer  
Grundstundenvergütung und einem Zuschlag.

**(2)** Die Grundstundenvergütung beträgt 1/143 des  
Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berech-  
nungsgrundlagen sind alle über 12 Monatsgehälter hi-  
nausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der  
Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung be-  
rücksichtigt.

**(3)** Für Überstunden, die in der Zeit von 22:00 Uhr, in  
den Fällen einer Betriebsvereinbarung gemäß § 4 Ab-  
satz 3 von 23:00 Uhr, bis 6:00 Uhr geleistet werden,  
gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 100 Prozent  
der Grundstundenvergütung.

**(4)** Für Überstunden, die an Sonn- oder Feiertagen  
geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 Pro-  
zent in Höhe der Grundstundenvergütung. Ist Wo-  
chenruhe vereinbart, tritt an Stelle des Sonntags der  
jeweils zweite Tag der Wochenruhe.

**(5)** Für Überstunden außerhalb der in Absatz 3 und 4  
geleisteten Zeiten gebührt ein Zuschlag von 50 Pro-  
zent in Höhe der Grundstundenvergütung.

**(6)** Anstelle der entgeltlichen Überstundenvergütung  
kann auch ein entsprechender Zeitausgleich verein-  
bart werden. Die Bestimmungen des § 5 Absatz 7 sind  
in diesem Fall nicht anzuwenden.

**(7)** Allfällige Zeitguthaben sollen vor Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses abgebaut werden. Besteht zum  
Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
dennoch ein Zeitguthaben, kann im Einvernehmen  
die Kündigungsfrist um das Ausmaß des zum Zeit-  
punkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beste-  
henden Zeitguthabens verlängert werden. Kommt ein  
Einvernehmen nicht zustande, ist das nicht ver-  
brauchte Zeitguthaben auszuzahlen.

**(8)** Während des Zeitraumes einer Überlassung iSd  
§ 2 Abs 3 ist Mehrarbeit zwischen der in diesem KollV  
geregelt wöchentlichen Normalarbeitszeit von  
38 Stunden und der gesetzlichen Normalarbeitszeit  
von 40 Stunden zuschlagsfrei. In diesem Fall gebührt  
nur die Grundstundenvergütung.  
Jede weitere Stunde ist gem § 4 (1a) als Überstunde  
mit den entsprechenden Zuschlägen zu vergüten.

*(Abs 8 gültig ab 1. September 2008)*

## § 21 Zusammentreffen von Zulagen und Zuschlägen

Beim Zusammentreffen von Zulagen und Zuschlägen  
im Sinne dieses Kollektivvertrages gebührt jeweils

nur der höchste; eine Kumulation mehrerer Zulagen  
und Zuschläge ist ausgeschlossen.

## § 22 Zahlungsfrist

**(1)** Bei bargeldloser Gehaltsauszahlung hat das der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer zustehende Gehalt monatlich jeweils zum letzten Banktag eines Kalendermonats zur Verfügung zu stehen. Entgelte, Aufwandsersätze usw sind mit der der Rechnungslegung nächstfolgenden Gehaltsauszahlung zu überweisen. Der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer ist ein geeigneter detaillierter Nachweis über die Gehaltsabrechnung zu übermitteln.

**(2)** Der Lohn / das Gehalt einschließlich allfälliger Zulagen ist jeweils am 10. des der Arbeitsleistung folgenden Monats fällig und ist auf ein von der TAK bekannt zu gebendes Bankkonto zu überweisen. Fällt der 10. auf einen bankfreien Tag gebührt der Lohn / das Gehalt am vorhergehenden Banktag. Es gilt als vereinbart, dass im Zuge einer Endabrechnung eventuell zu viel bezogenes Entgelt einbehalten werden kann.

## KAPITEL 4 DIENSTVERHINDERUNGEN

### § 23 Entgeltfortzahlung

**(1)** Ist eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer durch andere wichtige, ihre / seine Person betreffende Gründe ohne ihr / sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, gilt § 8 Absatz 3 Angestelltengesetz; jedenfalls gebührt Entgeltfortzahlung bei nachstehend angeführten Ereignissen in folgendem arbeitstäglichem Ausmaß:

- a)** Eigene Eheschließung: Tag des Ereignisses plus 2 (zwei) Tage.
- b)** Eigene Ehescheidung: Tag des Ereignisses.
- c)** Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister oder eines Elternteiles: Tag des Ereignisses.
- d)** Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin: 2 (zwei) Tage.
- e)** Wohnungswechsel zum Zwecke der Gründung eines eigenen Haushaltes: 2 (zwei) Tage pro Kalenderjahr.
- f)** Tod des Ehegatten / der Ehegattin oder des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin, der Kinder oder eines Elternteiles: 2 (zwei) Tage.

**g)** Tod eines Schwiegerelternanteiles, eines Elternteiles des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin oder Enkelkinder: 1 (ein) Tag.

**h)** Beerdigung des Ehegatten / der Ehegattin oder des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin, eines Elternteiles, Kinder, eines Schwiegerelternanteiles, eines Elternteiles des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin, Geschwister oder Großelternanteiles: Tag des Ereignisses.

**i)** Absolvierung von im öffentlichen Bildungswesen normierten Bildungsabschlüssen, wie beispielsweise Lehrabschlussprüfung im 2. Bildungsweg, Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfung, Diplomprüfung, u. Ä.: 2 (zwei) Tage.

**(2)** Für Freizeitanprüche im Sinne des Absatz 1 kann ein Urlaub rechtswirksam nicht vereinbart werden.

**(3)** Freizeitanprüche im Sinne des Absatz 1 stehen im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis zu und sind entsprechend nachzuweisen.

## KAPITEL 5 DIENSTREISEN

### § 24 Aufwandsersatz

Eine Dienstreise liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer zur Durchführung einer Dienstverrichtung im Auftrag der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers den Dienort verlässt. Im Sinne des § 68 Absatz 5 Z 5 EStG kann durch Betriebsvereinbarung festge-

legt werden, in welchem Umfang und in welcher Höhe der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer für die Dienstreise eine Abgeltung für den entstandenen Aufwand einschließlich allfälliger Reiseaufwandsentschädigungen gebührt.

## KAPITEL 6 ERHOLUNG, ARBEITNEHMERINNEN- UND ARBEITNEHMERSCHUTZ

### § 25 Erholungsurlaub

**(1)** Der Urlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

**(2)** Während desurlaubes behält die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer den Anspruch auf das durchschnittliche Entgelt der letzten zwölf Monate, wenn

in mindestens sieben Monaten vor Urlaubsantritt Überstundenentlohnungen, variable Vergütungen etc bezahlt wurden.

**(3)** Betriebliche, günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

### § 26 Bewältigung besonderer, betriebsbedingter Belastungssituationen

Zur Beurteilung besonderer betriebsbedingter Belastungssituationen für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird innerhalb der Betriebe einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung eine Expertin / ein Experte bestellt. In Betrieben ohne Betriebsrat wird die Bestellung der Expertin / des Experten im Einvernehmen mit der Schlichtungsstelle vorgenommen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Meinung sind in einer besonderen betriebsbedingten Belastungssituation zu stehen, haben

einen Antrag auf geeignet erscheinende Maßnahmen an den Betriebsrat bzw an die Expertin / den Experten zu stellen. Die Expertin / der Experte kann unabhängig diese Situation beurteilen und allenfalls zur Lösung geeignete Maßnahmen festlegen, wobei von dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in die vorgeschlagenen Maßnahme auch abgelehnt werden kann. Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

## KAPITEL 7 AUS- UND WEITERBILDUNG

### § 27 Bildungsfreistellung

**(1)** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit Ausnahme jener, die mit einer Generalprokura ausgestattet sind, haben nach Maßgabe dieser Bestimmung und der betrieblichen Möglichkeiten Anspruch auf Bildungsfreistellung im Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit einer Arbeitswoche pro Kalenderjahr ohne Schmälerung des Gehaltes. Nicht beanspruchte

Bildungsfreistellung verfällt mit Ende des Kalenderjahres.

**(2)** Der volle Anspruch entsteht erstmals nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Monaten, bis zu dieser Beschäftigungsdauer entsteht kein Anspruch. Die Festlegung eines einheitlichen Stichtages für die Berechnung der Ansprüche ist zulässig.

### § 28 Betriebsvereinbarung

Über die Grundsätze der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Insbesondere ist die Erstellung eines regelmäßigen innerbetrieblichen Bildungsangebotes, die Arten der Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Übernah-

me der Kosten durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, die Anrechnung auf die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit sowie die Rückzahlung und Definition von rückzahlungsfähigen Kosten zu vereinbaren.

## KAPITEL 8 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

### § 29 Kündigung

**(1)** Für die vom Geltungsbereich gemäß § 2 Absatz 2, lit c) erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gilt bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses § 20 Angestelltengesetz. Betrieblich günstigere Regelungen bleiben weiter bestehen.

**(2)** Für Transitarbeitskräfte gemäß § 2 Absatz 3 gilt unter Anwendung des § 1159b ABGB, dass das Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 (vierzehn) Tagen zu jedem Kalendertag gelöst werden kann.

## KAPITEL 9 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

### § 30 Verfall kollektivvertraglicher Ansprüche

**(1)** Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen binnen sechs Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

**(2)** Für Überstunden, die durch ein Überstundenpauschale nicht abgedeckt sind, läuft die Frist jeweils ab Ende des Kalenderjahres bzw ab Ende des Arbeitsverhältnisses.

# KAPITEL 10 ÜBERGANGS- UND ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN FÜR UNTERNEHMEN DIE SEIT DEM 1. 4. 2005 MITGLIED DES ARBEITGEBERVERBANDES BABE SIND

## § 31 Übergangsbestimmungen – Gehalt

**(1)** Die Bestimmungen des § 31 des Kollektivvertrages gelten nur für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer die vor In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages beschäftigt waren.

**(2)** Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrer Verwendung unter Beiziehung des Betriebsrates in den jeweiligen Verwendungsbereich gemäß § 15 Absatz 1 und 2 eingestuft.

**(3)** Die Einstufung hat unter Berücksichtigung der Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 15 Absatz 3 zu erfolgen. Dabei gilt, dass die bis zum 31. März 2005 bei der / dem zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Arbeitgeberin / Arbeitgeber tatsächlich verbrachte Dienstzeiten voll zu berücksichtigen sind, wenn auf diese Arbeitgeberin / diesen Arbeitgeber dieser Kollektivvertrag anzuwenden ist.

**(4)** Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt vor dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages beschäftigt sind, gelten die betrieblichen Bezugsordnungen, Gehaltstabellen oder andere vergleichbare Regelungen weiter. Diese werden, soweit keine betrieblich anderen Vereinbarungen getroffen werden im Ausmaß der Ist-Gehaltserhöhung angehoben. Beträgt die betriebliche Erhöhung weniger als das Ausmaß der vereinbarten Ist-Gehaltserhöhung, sind die Gehälter effektiv um das Ausmaß der Ist-Gehaltserhöhung anzuheben.

**(5)** Insofern durch Einzelvertrag andere Vereinbarungen getroffen sind, kommt Absatz 4 nicht zur Anwendung.

**(6)** Nach erfolgter Anpassung ist zu überprüfen, ob das gebührende Gehalt höher als das aufgrund der Einstufung gemäß Absatz 2 und 3 sich ergebende Kollektivvertragsgehalt ist. In diesem Fall bleiben die sich aus Absatz 4 ergebenden Ansprüche bestehen.

**(7)** Ist das zum Stichtag gebührende Gehalt niedriger als das aufgrund der Einstufung gemäß Absatz 2 und 3 sich ergebende Gehalt, können die Arbeitnehmerin-

nen und Arbeitnehmer zwischen frühestens 1. April 2005 und spätestens 30. Juni 2005 einen Antrag auf Wechsel in die Gehaltsordnung gemäß § 16 des Kollektivvertrages stellen.

Eine Ausdehnung der Frist kann auf betrieblicher Ebene im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und Arbeitgeber oder Arbeitgeberin vereinbart werden.

Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat diesen Anträgen unter der Maßgabe stattzugeben, als das Arbeitsverhältnis vertraglich über den 30. Juni 2005 hinaus besteht.

**(8)** Die Heranführung aufgrund eines Antrages gemäß Absatz 7 sowie aufgrund eines bestehenden Einzelvertrages im Sinne des Absatz 5 an das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt, welches sich aus der Anwendung gemäß Absatz 2 und 3 ergibt, ist nach folgenden Grundsätzen mit Wirkung vom 1. April 2005 zu gewährleisten.

**a)** Beträgt das tatsächliche Gehalt mindestens 20 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer mindestens 80 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach Ablauf von zwölf Monaten gebühren mindestens 85 %, nach Ablauf von weiteren zwölf Monaten mindestens 90 % des kollektivvertraglichen Gehaltes und nach Ablauf von weiteren zwölf Monaten mindestens 95 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach weiteren zwölf Monaten gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**b)** Beträgt das tatsächliche Gehalt mindestens 15 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer mindestens 85 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach Ablauf von zwölf Monaten gebühren mindestens 90 % und nach Ablauf von weiteren zwölf Monaten mindestens 95 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach weiteren zwölf Monaten gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**c)** Beträgt das tatsächliche Gehalt zwischen 10 % und 14,9 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer mindestens 90 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach Ablauf von zwölf Monaten gebühren mindestens 95 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach weiteren zwölf Monaten gebührt der Ar-

beitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**d)** Beträgt das tatsächliche Gehalt zwischen 5 % und 9,9 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer mindestens 95 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach weiteren zwölf Monaten gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**e)** Beträgt das tatsächliche Gehalt bis zu 4,9 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**(9)** Über Anträge im Sinne des Absatz 7, welche nach dem 30. Juni 2005 gestellt werden, ist zwischen Ar-

beitgeberin / Arbeitgeber und Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer das Einvernehmen herzustellen. Der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer steht dabei das Recht der Beiziehung des Betriebsrates zu.

**(10)** Vereinbarungen, welche für die Arbeitnehmerin bzw den Arbeitnehmer günstiger sind als die in Absatz 8 angeführten Bestimmungen, sind zulässig.

**(11)** Für Betriebe, Unternehmen und Vereine, welche nach dem 1. April 2005 der Berufsvereinigung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen privater Bildungseinrichtungen (BABE) beitreten, sind diese Übergangsbestimmungen sinngemäß anzuwenden.

## § 32 Übergangsbestimmung – Arbeitszeit gemäß § 4

Hinsichtlich der Arbeitszeit gilt als vereinbart, dass ab 1. April 2005 eine Normalarbeitszeit von 39 Stunden gilt. Ab 1. April 2006 tritt eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden in Kraft. Ab 1. April 2007 tritt die kollektiv-

vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 38,0 Stunden in Kraft. Jeweils bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

## § 33 Günstigkeitsbestimmung

Bestehende betriebliche Vereinbarungen und Regelungen bleiben dann aufrecht, wenn diese für die Ar-

beitnehmerin / den Arbeitnehmer günstiger sind und schriftlich im Betrieb aufliegen.

## § 34 Schlussbestimmungen

Die betrieblichen Erfahrungen mit den Bestimmungen über das Sabbatical, der Vorruhestandsregelung und des Arbeitszeitaudits werden zum Gegenstand der Weiterentwicklung des Kollektivvertrages. Für Sabbatical und Vorruhestand ist betrieblich eine Sicherstellung zu prüfen. Die gemäß den möglichen Varianten erworbenen Zeitguthaben sind jedenfalls unverfallbar.

Die Kollektivvertragspartner kommen weiters überein, dass folgende Themen zum Gegenstand gemeinsamer Aktivitäten werden:

Analyse der Entwicklung des Bildungsmarktes und sich daraus ergebende Möglichkeiten und Notwendigkeiten.

Insbesondere ist in diesem Zusammenhang auf die Bildungsbedarfe der Zukunft zu achten. Dabei ist neben der Sicherung und Hebung der Marktfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch deren persönliche Entwicklung in den Mittelpunkt zu stellen.

Es ist jedenfalls darauf Bedacht zu nehmen, dass Bildung leistbar bleibt und als ein lebenslanger Prozess verstanden wird.

Die besondere Situation der privaten Bildungseinrichtungen und -träger erfordert immer wieder den Einsatz und die Unterstützung von freiberuflich tätigen Experten und Expertinnen. Um deren wirtschaftliche und soziale Situation sowie die gesellschaftliche Bedeutung solcher Vertragsverhältnisse einschätzen zu können und gegebenenfalls in gemeinsamen Anstrengungen Absicherungen und / oder Verbesserungen zu erzielen, wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die insbesondere die Aufgabe hat eine Enquete zu diesem Thema für das Jahr 2005 zu organisieren und durchzuführen. Zur Umsetzung dieses Vorhabens nominieren die Kollektivvertragspartner aus ihren Reihen jeweils bis zu drei Mitglieder.

Die Weiterentwicklung des Kollektivvertrages ist nicht nur Gegenstand periodischer Verhandlungen über

materielle Inhalte. Qualitative Entwicklungen, wie die Vereinbarung über Grundsätze von Partizipationsmodellen, der Mitwirkung von Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern sind ebenfalls Gegenstand kollektivvertraglicher Vereinbarungen.

### **§ 35 Vereinbarung über eine Erhöhung der tatsächlichen Gehälter (Ist-Gehaltserhöhung)**

**(1)** Die am 31. März 2005 tatsächlich vereinbarten Gehälter werden ab 1. April 2005 um zwei Prozent angehoben, sofern die letzte betriebliche Gehaltsanpassung am 1. April 2004 durchgeführt wurde (Laufzeit von zwölf Monaten) und sich aus den Übergangsbestimmungen gemäß § 31 nicht anderes ergibt.

**(2)** Liegt die letzte betriebliche Gehaltsanpassung vor oder nach dem 1. April 2004 gilt für jeden Monat der Verlängerung bzw der Verkürzung der Laufzeit von zwölf Monaten, dass je Monat der Verlängerung der Laufzeit die Ist-Gehaltserhöhung um 0,167 Prozent erhöht wird und dass je Monat der Verkürzung der Laufzeit die Ist-Gehaltserhöhung um 0,167 Prozent gesenkt wird.

### **§ 36 Vereinbarung über die Errichtung einer Schlichtungsstelle**

**(1)** Streitigkeiten aus der Anwendung dieses Kollektivvertrages, Streitigkeiten über eine Auslegung von Kollektivvertragsbestimmungen, Streitigkeiten über die Zulässigkeit kollektivvertraglicher Bestimmungen sowie Streitigkeiten über die Zulässigkeit der aus diesem Kollektivvertrag abzuleitenden betrieblichen Regelungen werden vor einer Schlichtungsstelle getragen.

**(2)** Die Schlichtungsstelle besteht aus je zwei stimmberechtigten Vertreterinnen / Vertretern der kollektivvertragsschließenden Parteien. Die Beiziehung von Expertinnen / Experten ist zulässig. Sie tritt innerhalb von vier Wochen ab Antragstellung durch eine Streitpartei zusammen. Antragsberechtigt sind die vertragsschließenden Parteien. Die Schlichtungsstelle

hat binnen 12 Wochen ab Antragstellung einstimmig zu entscheiden. Während dieser Frist herrscht Friedenspflicht und die Anrufung ordentlicher Gerichte wird ausgeschlossen. Die Antragsgegnerin / der Antragsgegner wenden für den Fall einer Nichteinigung und der späteren Anrufung eines ordentlichen Gerichtes den Verfall und die Verjährung nicht ein. Die Entscheidungen der Schlichtungsstelle sind für die Kollektivvertragsparteien verbindlich. Kommt eine Einigung nicht zustande stehen die sonstigen Rechtsmittel offen.

**(3)** Die Bestimmung über die Errichtung einer Schlichtungsstelle ist bis zum 31. Dezember 2012 befristet.

## **KAPITEL 10a ÜBERGANGS- UND ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN FÜR UNTERNEHMEN DIE NACH DEM 1. 4. 2006 MITGLIED DES ARBEITGEBERVERBANDES BABE GEWORDEN SIND**

### **§ 37 Übergangsbestimmungen – Gehalt**

**(1)** Die Bestimmungen des § 37 des Kollektivvertrages gelten nur für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer die am 31. 3. 2006 in Unternehmen im Sinne des Kapitels 10a beschäftigt waren.

**(2)** Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrer Verwendung unter Beiziehung des Betriebsrates in den jeweiligen Verwendungsbereich gemäß § 15 Absatz 1 und 2 eingestuft.

**(3)** Die Einstufung hat unter Berücksichtigung der Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 15 Absatz 3 zu erfolgen. Dabei gilt, dass die bis zum 30. April 2006 bei der / dem zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Arbeitgeberin / Arbeitgeber tatsächlich verbrachte Dienstzeiten voll zu berücksichtigen sind, wenn auf diese Arbeitgeberin / diesen Arbeitgeber dieser Kollektivvertrag anzuwenden ist.

**(4)** Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt vor dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages beschäftigt sind, gelten die betrieblichen Bezugsordnungen, Gehaltstabellen oder andere vergleichbare Regelungen weiter.

**(5)** Insoweit durch Einzelvertrag andere Vereinbarungen getroffen sind, kommt Absatz 4 nicht zur Anwendung.

**(6)** Nach erfolgter Anpassung ist zu überprüfen, ob das gebührende Gehalt höher als das aufgrund der Einstufung gemäß Absatz 2 und 3 sich ergebende Kollektivvertragsgehalt ist. In diesem Fall bleiben die sich aus Absatz 4 ergebenden Ansprüche bestehen.

**(7)** Ist das zum Stichtag gebührende Gehalt niedriger als das aufgrund der Einstufung gemäß Absatz 2 und 3 sich ergebende Gehalt, können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen frühestens 1. Mai 2006 und spätestens 30. Oktober 2006 einen Antrag auf Wechsel in die Gehaltsordnung gemäß § 16 des Kollektivvertrages stellen. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat diesen Anträgen unter der Maßgabe stattzugeben, als das Arbeitsverhältnis vertraglich über den 30. Juni 2006 hinaus besteht.

**(8)** Die Heranführung aufgrund eines Antrages gemäß Absatz 7 sowie aufgrund eines bestehenden Einzelvertrages im Sinne des Absatz 5 an das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt, welches sich aus der Anwendung gemäß Absatz 2 und 3 ergibt, ist nach folgenden Grundsätzen mit Wirkung vom 1. November 2006 zu gewährleisten.

**a)** Beträgt das tatsächliche Gehalt mindestens 20 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer mindestens 80 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach Ablauf von zwölf Monaten gebühren

mindestens 85 %, nach Ablauf von weiteren zwölf Monaten mindestens 90 % des kollektivvertraglichen Gehaltes und nach Ablauf von weiteren zwölf Monaten mindestens 95 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach weiteren zwölf Monaten gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**b)** Beträgt das tatsächliche Gehalt mindestens 15 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer mindestens 85 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach Ablauf von zwölf Monaten gebühren mindestens 90 % und nach Ablauf von weiteren zwölf Monaten mindestens 95 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach weiteren zwölf Monaten gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**c)** Beträgt das tatsächliche Gehalt zwischen 10 % und 14,9 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer mindestens 90 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach Ablauf von zwölf Monaten gebühren mindestens 95 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach weiteren zwölf Monaten gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**d)** Beträgt das tatsächliche Gehalt zwischen 5 % und 9,9 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer mindestens 95 % des kollektivvertraglichen Gehaltes. Nach weiteren zwölf Monaten gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**e)** Beträgt das tatsächliche Gehalt bis zu 4,9 % weniger, gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer 100 % des kollektivvertraglichen Gehaltes.

**(9)** Über Anträge im Sinne des Absatz 7, welche nach dem 30. Oktober 2006 gestellt werden, ist zwischen Arbeitgeberin / Arbeitgeber und Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer das Einvernehmen herzustellen. Der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer steht dabei das Recht der Beiziehung des Betriebsrates zu.

**(10)** Vereinbarungen, welche für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstiger sind als die in Absatz 8 angeführten Bestimmungen, sind zulässig.

## § 38 Übergangsbestimmung – Arbeitszeit gemäß § 4

Hinsichtlich der Arbeitszeit gilt als vereinbart, dass ab 1. April 2007 eine Normalarbeitszeit von 39 Stunden gilt. Ab 1. April 2008 tritt eine Normalarbeitszeit von

38 Stunden in Kraft. Jeweils bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

## § 39 Günstigkeitsbestimmung

Bestehende betriebliche Vereinbarungen und Regelungen bleiben dann aufrecht, wenn diese für die Ar-

beitnehmerin / den Arbeitnehmer günstiger sind und schriftlich im Betrieb aufliegen.

## § 40 Vereinbarung über eine Erhöhung der tatsächlichen Gehälter (Ist-Gehaltserhöhung)

Die am 31. Oktober 2006 tatsächlich vereinbarten Gehälter werden ab 1. November 2006 um 2,83 Prozent angehoben.

## § 41 Übergangsbestimmungen zur Einführung der Bildungsfreistellung

Ab dem 1. Mai 2006 gilt hinsichtlich des Ausmaßes des Anspruches auf Bildungsfreistellung Folgendes als vereinbart:

Ab 1. Mai 2006: ..... 2 Arbeitstage  
Ab 1. Mai 2007: ..... 3 Arbeitstage  
Ab 1. Mai 2008 ..... im vollen Ausmaß des § 27 Absatz 1

Alle anderen Bestimmungen des § 27 sind im vollen Umfang ab dem 1. Mai 2006 anzuwenden.

## § 42 Vereinbarung über die Errichtung einer Schlichtungsstelle

Hierbei gelten analog die Regelungen des § 36.

## § 43 Schlussbestimmungen

Die betrieblichen Erfahrungen mit den Bestimmungen über das Sabbatical, der Vorruhestandsregelung und des Arbeitszeitaudits werden zum Gegenstand der Weiterentwicklung des Kollektivvertrages.

Für Sabbatical und Vorruhestand ist betrieblich eine Sicherstellung zu prüfen. Die gemäß den möglichen Varianten erworbenen Zeitguthaben sind jedenfalls unverfallbar.

Die Kollektivvertragspartner kommen weiters überein, dass folgende Themen zum Gegenstand gemeinsamer Aktivitäten werden:

Analyse der Entwicklung des Bildungsmarktes und sich daraus ergebende Möglichkeiten und Notwendigkeiten. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang

auf den Bildungsbedarf der Zukunft zu achten. Dabei ist neben der Sicherung und Hebung der Marktfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch deren persönliche Entwicklung in den Mittelpunkt zu stellen. Es ist jedenfalls darauf Bedacht zu nehmen, dass Bildung leistbar bleibt und als ein lebenslanger Prozess verstanden wird.

Die Weiterentwicklung des Kollektivvertrages ist nicht nur Gegenstand periodischer Verhandlungen über materielle Inhalte. Qualitative Entwicklungen, wie die Vereinbarung über Grundsätze von Partizipationsmodellen, der Mitwirkung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind ebenfalls Gegenstand kollektivvertraglicher Vereinbarungen.

# KAPITEL 11 ANHÄNGE UND EMPFEHLUNGEN

## A) DIENSTZETTEL

Dieser hat den Bestimmungen des AVRAG zu entsprechen und insbesondere die fristgerechte Vorlage von

Vordienstzeiten gemäß § 15 Abs 3 zu bestätigen bzw auf die Frist zur Vorlage derselben hinzuweisen.

## B) BEENDIGUNG DURCH ZEITABLAUF

Für den Fall, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wird, empfiehlt die Berufsvereinigung der Arbeitgeber privater Bildungseinrichtungen (BABE), Kinderspitalgasse 5, 1090 Wien ihren Mitgliedern hinsichtlich der Mitteilung über die Fortsetzung oder Beendigung der Befristung folgende Vorgehensweise:  
Bei einer Befristung die länger als 3 Monate bzw länger als 6 Monate andauert, ist der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin und der Betriebsrat zwei Kalenderwochen bzw vier Kalenderwochen vor dem vereinbarten Ende im Vorhinein über die Fortsetzung oder Beendigung des Dienstverhältnisses zu informieren.

Erfolgt die Mitteilung an den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin nicht fristgerecht und endet das Arbeitsverhältnis tatsächlich, so erstreckt sich der Entgeltanspruch um die Tage der Säumnis (Kalendertage).  
Eine fristgerechte Mitteilung über Beendigung oder Fortsetzung des Dienstverhältnisses liegt vor, wenn diese entweder mündlich, per Fax oder E-Mail bzw per Post erfolgte. Die fristgerechte Mitteilung über Fortsetzung oder Beendigung des Dienstverhältnisses hat tunlichst mündlich zu erfolgen, soweit dies nicht möglich ist, wird das Aufgabedatum einer schriftlichen o.a. Verständigungsformen an eine bekannte Zustelladresse zur Berechnung der Frist herangezogen.



## C) MUSTERVEREINBARUNGEN ZU DEN BESTIMMUNGEN GEMÄSS §§ 6 (SABBATICAL) UND 7 (VORRUHESTAND)

### GEMEINSAME EMPFEHLUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

#### Muster-Betriebsvereinbarung für „Sabbaticals“

Zwischen

dem Betriebsrat der Firma ..... , vertreten durch den/die Vorsitzende(n) .....,

und

der Firma ..... , vertreten durch .....

wird Folgendes vereinbart:

#### § 1 Gegenstand

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Gestaltung von Rahmenbedingungen für Sabbaticalregelungen im Unternehmen.

#### § 2 Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ..... in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen (wird bis ..... befristet).

Die Betriebsvereinbarung kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von ..... Monaten zum Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden.

#### § 3.1 Persönlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens / Vereins (im Sin-

ne des § 2 BABE-Kollektivvertrag) auch für Teilzeitbeschäftigte.

#### § 3.2 Einzelvereinbarung

Ein Sabbatical beruht auf einer einvernehmlichen Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn. Für die Konsumation bzw. Abwicklung des Sabbaticals ist eine schriftliche Vereinbarung erforderlich.

Kommt es zwischen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin und Arbeitgeber oder Arbeitgeberin zu keiner einvernehmlichen Entscheidung, so hat der/die ArbeitnehmerIn das Recht den Betriebsrat beizuziehen.

## § 4 Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit

### 4.1.1 Rahmenzeit

Unter der Rahmenzeit wird die Ansparszeit plus dem Freizeitblock verstanden. Die Dauer der Rahmenzeit (Ansparszeit plus Freizeitblock) ist je nach gewähltem Modell mit maximal 3 bzw 2,5 Jahren begrenzt.

Die Dauer der Ansparszeit und des Freizeitblocks ist im Vorhinein zu vereinbaren, wobei das Verhältnis von Ansparszeit und Freizeitblock im Rahmen der zulässigen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Grenzen individuell zu vereinbaren ist.

Der Freizeitblock zählt zur Dienstzeit und ist daher für alle Ansprüche anzurechnen, die sich nach der Dauer der Dienstverhältnisse beim/bei der selben DienstgeberIn richten.

### 4.1.2 Lage des Freizeitblockes

Der Freizeitblock liegt immer unmittelbar vor Ende der Rahmenzeit.

Der Freizeitblock ist ungeteilt zu verbrauchen.

### 4.1.3 Urlaubsverbrauch

Wenn in ein Arbeitsjahr Zeiten der Freistellung fallen, dann gebührt ein Urlaubsanspruch in diesem Jahr nur

in dem Ausmaß, das der Zeit der Arbeitsphase in diesem Jahr entspricht.

Es kann nur ein Jahresurlaubsanspruch gemeinsam mit dem Freizeitblock konsumiert werden.

### 4.1.4 Entgeltfortzahlung

Krankenstände bis zum Ausmaß der Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung haben auf die Dauer und Einteilung der Rahmenzeit keinen Einfluss.

Für den Fall einer Fortzahlung des Entgeltes ohne tatsächliche Arbeitsleistung gilt die innerhalb der Rahmenzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt der letzten 13 Wochen als erbracht.

Der Ablauf der Rahmenfrist wird durch Krankenstand, Karenz, Präsenz- und Zivildienst gehemmt, wenn bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch keine Zeitguthaben erworben beziehungsweise verbraucht werden. Dementsprechend kann dadurch die Rahmenzeit überschritten werden.

Die Rahmenzeit verlängert sich um jene Periode in der auf Grund einer Schwangerschaft keine Überstunden geleistet werden dürfen. In dieser Zeit wird die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten.

## Berechnung des Gehaltes – Modell der Entgeltreduktion in der Rahmenzeit

Das Gehalt und Pauschalen werden aliquot zur Reduzierung der Arbeitszeit in der Rahmenzeit gekürzt. Taggelder, Vortragshonorare etc werden nicht reduziert.

Die Festlegung des geringeren Entgelts beim Modell der Entgeltreduktion ergibt sich folgendermaßen:

Sabbaticalbruttomonatsentgelt = Vollzeitbruttomonatsentgelt \* (1 - Laufzeit der Freistellungsphase in Monaten / Laufzeit der Sabbatical-Rahmenzeit)

### Beispiel:

Bruttomonatsentgelt: € 2.000

Rahmenzeit: 30 Monate, Freistellungsphase: 6 Monate (also ein Fünftel

Sabbaticalbruttomonatsentgelt =  $2000 * (1 - 6/30) = 2000 * (4/5) = € 1.600$

Die Ansprüche auf das 13. und 14. Monatsgehalt bleiben aliquot aufrecht.

Die Grenzen für die Übertragbarkeit von Zeitguthaben nach Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit gelten während der Rahmenzeit nicht.

*Hier ist eine Bezugnahme auf die jeweilige Gleitzeitvereinbarung erforderlich.*

## Ansparmodell – Andere Verteilung der Normalarbeitszeit ohne Entgeltreduktion bei Erwerb von Zeitguthaben in der Ansparsphase

Während der gesamten vereinbarten Rahmenzeit gebührt dem/der ArbeitnehmerIn das für die vereinbarte Normalarbeitszeit zustehende Entgelt (inklusive der Sonderzahlungen).

### Ansparen eines Zeitguthabens

Die Differenz von kollektivvertraglicher wöchentlicher Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit wird auf einem Zeitkonto gutgeschrieben, wobei das gesetzlich zulässige Höchst-

ausmaß der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit als Obergrenze gilt.

Im Falle einer Fortzahlung des Entgeltes ohne tatsächliche Arbeitsleistung gilt die im Durchschnitt der letzten 13 Wochen tatsächliche Arbeitsleistung als erbracht.

*(Anmerkung: Damit gilt nicht nur die Normalarbeitszeit als erbracht sondern auch jene Mehrarbeit die durchschnittlich für das Sabbatical angespart wird).*

Allfällige Grenzen für die Übertragbarkeit von Zeitguthaben in Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit gelten während der Rahmenzeit nicht.

#### **Optional:**

Es können Plusstunden aus dem Gleitzeitkonto im Ausmaß von ..... Stunden für das Sabbatical-Zeitguthaben eingebracht werden.

*Hier ist eine Bezugnahme auf die jeweilige Gleitzeitvereinbarung erforderlich.*

Überstunden-Pauschalen können ausgesetzt oder weiterverrechnet werden. In letzterem Fall werden nur jene geleisteten Stunden für das Zeitguthaben gutgeschrieben, die über die Normalarbeitszeit und die vereinbarte Überstundenanzahl hinausgehen.

#### **Rücktrittsmöglichkeiten beim Ansparmodell**

Bis 6 Monate vor dem vereinbarten Freizeitblock kann die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer von dem Vertrag ohne Begründung zurücktreten; danach nur bei nachweislich eingetretenen, schwerwiegenden Veränderungen der privaten Lebensumstände. Für diese Fälle ist ein Ausgleich der Zeitguthaben zu vereinbaren. Im Fall einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsvertrages gelten die im Kollektivvertrag zur Abgeltung von Mehrarbeit bzw. Überstunden vereinbarten Bedingungen.

#### **Bestandsschutz**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann nur in begründeten Fällen nach besonderer Beratung mit dem Betriebsrat gekündigt werden.

#### **Ansprüche bei vorzeitiger Beendigung**

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses in der Rahmenzeit vor vollständigem Verbrauch der Freizeitphase muss der Dienstgeber das offene Arbeitszeitguthaben auszahlen.

Wird innerhalb der Rahmenzeit (einschließlich des Freizeitblockes) aus welchem Grund auch immer, vorzeitig beendet, ist das Entgelt (inklusive Sonderzahlungen) für diesen Zeitraum so zu stellen, als ob es nicht gekürzt worden wäre und die dabei sich ergebende Differenz nachzuzahlen bzw. es müssen im Ansparmodell Mehrarbeitsansprüche i.S. des §19e AZG in der Fassung BGBl 1997/46 voll abgegolten werden.

#### **Rückkehrrechte und Wiedereingliederungsmaßnahmen nach dem Sabbatical**

Nach Beendigung des Sabbaticals wird dem/der ArbeitnehmerIn die Rückkehr an den ursprünglichen oder zumindest einen gleichwertigen Arbeitsplatz im ursprünglichen Stundenausmaß durch den Dienstgeber oder Dienstgeberin garantiert.

Wiedereingliederungsmaßnahmen (Schulungen, updates) sind in der jeweiligen Einzelvereinbarung zu regeln.

#### **Schlussbestimmungen**

Während des Sabbaticalzeitraumes bleibt der/die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin Dienstnehmer des Unternehmens. Die Entscheidung über die Verwendung des Freizeitblockes liegt im Ermessen des/der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.

Durch den Abschluss einer Sabbaticalvereinbarung bleiben alle übrigen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis unberührt.

.....  
Für die Geschäftsführung:

.....  
Für den Betriebsrat:

# GEMEINSAME EMPFEHLUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

## Muster-Betriebsvereinbarung für KV-Vorruhestandsregelungen

Zwischen

dem Betriebsrat der Firma ..... , vertreten durch den/die Vorsitzende(n) .....

und

der Firma ..... , vertreten durch .....

wird Folgendes vereinbart:

### § 1 Gegenstand

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Gestaltung von Rahmenbedingungen für Vorruhestandsregelungen im Unternehmen.

### § 2 Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ..... in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen (wird bis ..... befristet).

Die Betriebsvereinbarung kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von ..... Monaten zum Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden.

### § 3.1 Persönlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens / Vereins (im Sin-

ne des § 2 BABE-Kollektivvertrag) auch für Teilzeitbeschäftigte.

### § 3.2 Einzelvereinbarung

Ein Vorruhestand beruht auf einer einvernehmlichen Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn. Für die Konsumation bzw. Abwicklung des Vorruhestands ist eine schriftliche Vereinbarung erforderlich.

Kommt es zwischen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin und Arbeitgeber oder Arbeitgeberin zu keiner einvernehmlichen Entscheidung, so hat der/die ArbeitnehmerIn das Recht den Betriebsrat beizuziehen.

## § 4 Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit

### 4.1.1 Rahmenzeit

Unter der Rahmenzeit wird die Ansparzeit plus dem Freizeitblock verstanden. Die Dauer der Rahmenzeit

(Ansparzeit plus Freizeitblock) ist je nach gewähltem Modell mit maximal 10 Jahren begrenzt.

Die Dauer der Ansparzeit und des Freizeitblocks ist im Vorhinein zu vereinbaren, wobei das Verhältnis von

Ansparzeit und Freizeitblock im Rahmen der zulässigen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Grenzen zu vereinbaren ist.

Es kann durch Mehrarbeit ein Zeitguthaben von bis zu 228 Stunden pro Jahr angespart werden. Das Entgelt kann um bis zu 20% reduziert werden.

Der Freizeitblock zählt zur Dienstzeit und ist daher für alle Ansprüche anzurechnen, die sich nach der Dauer der Dienstverhältnisse beim/bei der selben DienstgeberIn richten.

#### 4.1.2 Lage des Freizeitblockes

Der Freizeitblock liegt immer unmittelbar vor Ende der Rahmenzeit.

Der Freizeitblock ist ungeteilt zu verbrauchen.

#### 4.1.3 Urlaubsverbrauch

Wenn in ein Arbeitsjahr Zeiten der Freistellung fallen, dann gebührt ein Urlaubsanspruch in diesem Jahr nur in dem Ausmaß, das der Zeit der Arbeitsphase in diesem Jahr entspricht.

Es kann nur ein Jahresurlaubsanspruch gemeinsam mit dem Freizeitblock konsumiert werden.

#### Alternativ:

Hinsichtlich des Urlaubes wird vereinbart, dass der Erholungsurlaub der ab Beginn der Freiphase neu an-

fällt, vor diesem Zeitpunkt verbraucht wird. Der Arbeitgeber stimmt dem hierfür notwendigen Vorgriff zu. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem ..... (Ende), so wird zu viel bezahltes Urlaubsentgelt mit dem Anspruch auf Auszahlung der bestehenden Zeitguthaben gegenverrechnet.

#### 4.1.4 Entgeltfortzahlung

Krankenstände bis zum Ausmaß der Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung haben auf die Dauer und Einteilung der Rahmenzeit keinen Einfluss.

Für den Fall einer Fortzahlung des Entgeltes ohne tatsächliche Arbeitsleistung gilt die innerhalb der Rahmenzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt der letzten 13 Wochen als erbracht.

#### 4.1.5 Gesetzliche Abfertigung

Die gesetzliche Abfertigung wird im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Reduzierung der Normalarbeitszeit, auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet. Vor der Herabsetzung geleistete Überstunden und sonstige variable Entgeltteile werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den 12 Monaten vor der Herabsetzung berücksichtigt (unter Ausschluss von Fehlzeiten).

## Berechnung des Gehaltes – Modell der Entgeltreduktion in der Rahmenzeit

Das Gehalt und Pauschalen werden aliquot zur Reduzierung der Arbeitszeit in der Rahmenzeit gekürzt. Taggelder, Vortragshonorare etc werden nicht reduziert.

Die Festlegung des geringeren Entgelts beim Modell der Entgeltreduktion ergibt sich folgendermaßen:

Sabbatical- bzw. Vorru- = Vollzeitbruttomonats-  
bestandbruttomonats- entgelt \* (1 - Laufzeit  
sentgelt der Freistellungsphase  
in Monaten / Laufzeit  
der Rahmenzeit)

Wird das Entgelt in einer Rahmenzeit von 5 Jahren auf 80% reduziert, so erwirbt man Anspruch auf eine Freiphase von einem Jahr.

Wird das Entgelt in einer Rahmenzeit von 10 Jahren auf 90% reduziert, so erwirbt man Anspruch auf eine Freiphase von einem Jahr.

#### Beispiel:

Bruttomonatsentgelt: € 2.000

Rahmenzeit: 60 Monate, Freistellungsphase: 12 Monate (also ein Fünftel

Sabbaticalbruttomo- = 2000 \* (12/60)  
natsentgelt = € 1.600

Die Ansprüche auf das 13. und 14. Monatsgehalt bleiben aliquot aufrecht.

Die Grenzen für die Übertragbarkeit von Zeitguthaben nach Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit gelten während der Rahmenzeit nicht.

Der Arbeitnehmer erhält nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit ..... % des vorher bezogenen Bruttoentgelts inkl. regelmäßig anfallender (pauschalierter) Zulagen.

*Hier ist eine Bezugnahme auf die jeweilige Gleitzeitvereinbarung erforderlich.*

## Ansparmodell – Andere Verteilung der Normalarbeitszeit ohne Entgeltreduktion bei Erwerb von Zeitguthaben in der Ansparphase

Während der gesamten vereinbarten Rahmenzeit gebührt dem/der ArbeitnehmerIn das für die vereinbarte

Normalarbeitszeit zustehende Entgelt (inklusive der Sonderzahlungen).

### **Ansparen eines Zeitguthabens**

Die Differenz von kollektivvertraglicher wöchentlicher Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit wird auf einem Zeitkonto gutgeschrieben, wobei das gesetzlich zulässige Höchstausmaß der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit als Obergrenze gilt.

Im Falle einer Fortzahlung des Entgeltes ohne tatsächliche Arbeitsleistung gilt die im Durchschnitt der letzten 13 Wochen tatsächliche Arbeitsleistung als erbracht.

*(Anmerkung: Damit gilt nicht nur die Normalarbeitszeit als erbracht sondern auch jene Mehrarbeit die durchschnittlich für das Vorruhestandsmodell angespart wird).*

Allfällige Grenzen für die Übertragbarkeit von Zeitguthaben in Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit gelten während der Rahmenzeit nicht.

#### **Optional:**

Es können Plusstunden aus dem Gleitzeitkonto im Ausmaß von ..... Stunden für das Vorruhestands-Zeitguthaben eingebracht werden.

*Hier ist eine Bezugnahme auf die jeweilige Gleitzeitvereinbarung erforderlich.*

Überstunden-Pauschalen können ausgesetzt oder weiterverrechnet werden. In letzterem Fall werden nur jene geleisteten Stunden für das Zeitguthaben gutgeschrieben, die über die Normalarbeitszeit und die vereinbarte Überstundenanzahl hinausgehen.

### **Kombination aus Entgeltreduktion und Erwerb von Zeitguthaben**

Im Rahmen der Grenzen beider Modelle, die sich aus einem maximalen Erwerb von Zeitguthaben durch Mehrarbeit von bis zu 228 Wochen pro Jahr und einer maximalen Reduktion des Entgelts um 20% ergeben, können die beiden Modelle kombiniert werden.

#### **Beispiel:**

Wenn man das Entgelt auf 82,5% reduziert und die Arbeitszeit um 10% erhöht (von 38 auf 42 Stunden), kommt man mit Mehrarbeit schon nach 3 Jahren auf ein Freijahr. Man leistet in 3 Jahren die Arbeit für 3,3 Jahre und erhält in 4 Jahren das Entgelt für 3,3 Jahre.

.....  
Für die Geschäftsführung:

.....  
Für den Betriebsrat:

### **Rücktrittsmöglichkeiten beim Ansparmodell**

Bis 6 Monate vor dem vereinbarten Freizeitblock kann die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer von dem Vertrag ohne Begründung zurücktreten; danach nur bei nachweislich eingetretenen, schwerwiegenden Veränderungen der privaten Lebensumstände. Für diese Fälle ist ein Ausgleich der Zeitguthaben zu vereinbaren.

Sollte das Vorruhestandsmodell in beiderseitigem Einvernehmen gelöst werden, so gilt das Dienstverhältnis als aufrecht.

Im Fall einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsvertrages gelten die im Kollektivvertrag zur Abgeltung von Mehrarbeit bzw. Überstunden vereinbarten Bedingungen.

### **Bestandsschutz**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann nur in begründeten Fällen nach besonderer Beratung mit dem Betriebsrat gekündigt werden.

### **Ansprüche bei vorzeitiger Beendigung**

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses in der Rahmenzeit vor vollständigem Verbrauch der Freizeitphase muss der Dienstgeber das offene Arbeitszeitguthaben auszahlen.

Wird innerhalb der Rahmenzeit (einschließlich des Freizeitblockes) aus welchem Grund auch immer, vorzeitig beendet, ist das Entgelt (inklusive Sonderzahlungen) für diesen Zeitraum so zu stellen, als ob es nicht gekürzt worden wäre und die dabei sich ergebende Differenz nachzuzahlen bzw. es müssen im Ansparmodell Mehrarbeitsansprüche i.S. des §19e AZG in der Fassung BGBl 1997/46 voll abgegolten werden.

### **Schlussbestimmungen**

Während des Zeitraumes des Vorruhestandsmodells bleibt der/die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin Dienstnehmer des Unternehmens. Die Entscheidung über die Verwendung des Freizeitblockes liegt im Ermessen des/der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin. Durch den Abschluss einer Vorruhestandsvereinbarung bleiben alle übrigen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis unberührt.

## D) KOMMENTARE UND ERLÄUTERUNGEN

### zu § 4 Abs 4 (Seite 9):

Wird keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder kann keine abgeschlossen werden, sind Arbeitszeiten nach 22:00 Uhr keinesfalls als Normalarbeitszeit zulässig. In diesen Fällen können daher die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allfälligen Anordnungen berechtigt widersprechen.

### zu § 4 Abs 6 (Seite 9):

Der Begriff „Maßnahmen“ umfasst insbesondere Aufgaben, welche im Auftrag des Arbeitsmarktservices mit dem Ziel der Reintegration von arbeitslos vorgekehrten Personen in den Regelarbeitsmarkt durchgeführt werden.

### zu § 5 Abs 4 (Seite 9):

Gemäß Arbeitszeitgesetz (§ 4 Abs 7) ist in den Fällen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen ein Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen erforderlich. Dies ist in den Arbeitszeitplänen entsprechend zu berücksichtigen.

### zu § 11 Abs 7: (Seite 12):

Unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes kann eine Wochenarbeitszeit von 55 Stunden in nicht mehr als 12 Wochen im Kalenderjahr erreicht werden. (Beispiel unter D).

### zu § 15 (Verwendungsbereichsschema und Einstufung, Seite 14):

Für den Fall, dass Stellenbeschreibungen, Funktionsprofile oder Ähnliches vorliegen, sind die so definier-

ten Anforderungen und Voraussetzungen für die Einstufung maßgeblich! Ist dies nicht der Fall ist zwischen den definierten Anforderungen (eventuell gemäß einer Stellenausschreibung) und den persönlichen Qualifikationen, Erfahrungen usw abzuwägen; im Zweifelsfall zählen die betrieblichen, organisatorischen Notwendigkeiten. Werden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitsleistungen erbracht, die über die Anforderungen (gemäß einer Stellenbeschreibung, Funktionsprofil usw) hinausgehen, leitet sich dann kein Anspruch auf einen höheren Verwendungsbereich ab, wenn dies nur vereinzelt und nicht von wesentlicher Bedeutung ist sowie nicht dauerhaft der Fall ist. Darüber hinaus hat die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber das Recht derartige Zusatzleistungen schriftlich zurückzuweisen. Bei Nichtverwendung – auch wenn diese in ihren / seinen Machtbereich gelangen – besteht ebenfalls kein Anspruch auf Einreihung in einen höheren Verwendungsbereich.

### zu § 31 Absatz 3 (Seite 22):

Die Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 15 Abs 3 sind auch in diesem Fall zu berücksichtigen; dementsprechend sind nach Ablauf von zwei Jahren die anerkannten Vordienstzeiten auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen.

BERUFSVEREINIGUNG DER ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER  
PRIVATER BILDUNGSEINRICHTUNGEN (BABE)  
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Mario Rieder

Mag.<sup>a</sup> Gertrude Bauer

Vorsitzender

Schriefführerin

Wolfgang Gruber

Verhandlungsleiter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER  
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Wolfgang Katzian

Mag.<sup>a</sup> Claudia Kral-Bast

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiterin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER  
Wirtschaftsbereich Forschung, Bildung, Kultur  
FÜR DAS VERHANDLUNGSTEAM

Maximilian Jäger

Anita Stavik

Verhandlungsleiter

Wirtschaftsbereichssekretärin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT vida  
Margaretenstraße 166, 1050 Wien

Rudolf Kaske

Renate Lehner

Vorsitzender

Bundessektionssekretärin

Jakob Grumbach

Bundesfachgruppensekretär

# Jetzt Mitglied werden!

Familienname ..... Vorname .....  Frau  Herr

SV-Nr./Geburtsdatum 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 Akad. Grad ..... Geburtsname .....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort .....

Telefonisch erreichbar ..... E-Mail .....

- Angestellte/r  Lehrling  Werkvertrag  geringfügig beschäftigt  Freier Dienstvertrag  Selbstständig (Gewerbeschein)  
 Zeitarbeitskraft  SchülerIn  StudentIn  dzt. ohne Beschäftigung  Zweitmitgliedschaft  FacharbeiterIn

Derzeitige Tätigkeit .....  Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis .....

Ihre Angaben werden **streng vertraulich** behandelt und unterliegen dem **Datenschutz**. Nach Zusendung Ihrer Anmeldebestätigung haben Sie unter Verwendung Ihrer Mitgliedsnummer die Möglichkeit, sämtliche für Sie wichtigen Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten unserer Interessengemeinschaft, etc., einzuholen. Unsere Internetadresse: **www.gpa-djp.at**

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität) ..... Dienort .....

Anschrift .....

Branche ..... WerberIn-Mitgliedsnummer .....

## Die Beitragszahlung erfolgt mit Einzugsermächtigungsverfahren.

Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, die von mir zu entrichtenden Zahlungen bei Fälligkeit zu Lasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen. Damit ist auch meine kontoführende Bank ermächtigt, die Lastschriften einzulösen, wobei für diese keine Verpflichtung zur Einlösung besteht, insbesondere dann, wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist. Ich habe das Recht, innerhalb von 42 Kalendertagen ab Abbuchungstag ohne Angabe von Gründen die Rückbuchung bei meiner Bank zu veranlassen. Ich ermächtige die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) den folgenden Mitgliedsbeitrag (= 1 % meines Bruttogehaltes/Bruttolohnes, meiner Bruttolehrlingsentschädigung bzw. Grenzbeitrag) von meinem unten angeführten Konto einzuziehen:

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR**

--	--	--	--	--	--

- monatlich  alle 2 Monate  jedes Quartal  1/2 jährlich  jährlich (Schüler-/StudentInnen, Zweitmitgliedschaft)

Konto-Nr. 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 Geldinstitut ..... Bankleitzahl 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Im Jänner jeden Kalenderjahres erhalte ich eine Information für die Anpassung meines Beitrages. Basis für den Prozentsatz der Anhebung ist ein gewichteter Durchschnitt von bestimmten Kollektivvertragsabschlüssen der GPA-djp innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von 12 Monaten. Sollte ich mit der Anpassung nicht einverstanden sein, habe ich die Möglichkeit, mit dem beigelegten Formular den tatsächlich gültigen Mitgliedsbeitrag bekannt zu geben. Meine Finanzamtsbestätigung finde ich ab Ende Jänner zum Download unter [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at).

## Nur ankreuzen wenn ein Betriebsabzug gewünscht wird:

Betriebsabzug - da in meinem Betrieb ein Betriebsabzug möglich ist, erkläre ich mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den Arbeitgeber (Dienstgeber) von meinem Gehalt/Lohn, meiner Lehrlingsentschädigung abgezogen wird. Ich ermächtige den Arbeitgeber, alle im Zusammenhang mit der Betragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSGVO § 18 (1) bzw. § 7 (1) an die GPA-djp zu übermitteln. Sollte ich den Gehalts-/Lohnabzug, Lehrlingsentschädigungsabzug im Betrieb nicht mehr wünschen oder ich aus dem Betrieb ausscheiden, kann die Zahlungsart ohne Rücksprache auf Einzugsermächtigungsverfahren umgestellt werden. Ich habe das Recht, innerhalb von 42 Kalendertagen ab Abbuchungstag ohne Angabe von Gründen die Rückbuchung bei meiner Bank zu veranlassen.

--	--	--	--	--	--

  
**Beitrittsmonat/-jahr**

.....  
**Datum/Unterschrift**

(Diese Unterschrift gilt gleichzeitig als Berechtigung für o.a. Einzugsermächtigungsverfahren.)

# mitmachen - mitreden - mitbestimmen

## Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

**Interessengemeinschaften (IGs)** der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

### Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

[www.gpa-djp.at/interesse](http://www.gpa-djp.at/interesse)



**work@professional** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte



**work@flex** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten



**work@social** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen



**work@IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation



**work@education** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen



**work@external** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen



**work@migration** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

## Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- work@professional  
  work@flex  
  work@social  
  work@education  
  work@migration  
 work@external  
  work@IT

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau    Herr   Akad. Grad.....  
 Familienname ..... Vorname .....  
 Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort.....  
 Berufsbezeichnung ..... Betrieb.....  
 Telefonisch erreichbar..... E-Mail.....

.....  
Datum/Unterschrift

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein**

**Herausgeber:** Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

**Medieninhaber und Hersteller:** Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154-156.  
Verlags- und Herstellungsort Wien.

DVR: 0046655

ZVR-Nr: 576439352

**BABE**

**Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen  
privater Bildungseinrichtungen (BABE)**

**vida**

**GPA  djp**

**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon: 050301-301,  
Fax: 050301-300, [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at) – eMail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)