

Kollektivvertrag über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft für die Fachverbände der

**Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie,
Erdölindustrie,
Stein- und keramischen Industrie,
Glasindustrie,
Chemischen Industrie,
Papierindustrie,
Papier und Pappe verarbeitenden Industrie,
Gießereiindustrie,
Metallindustrie,
Maschinen- und Stahlbauindustrie,
Fahrzeugindustrie,
Eisen- und Metallwarenindustrie,
Elektroindustrie (und Elektronikindustrie),
Nahrungs- und Genußmittelindustrie,
ausgenommen die Mitgliedsfirmen der Verbände der Brot-, Milch-, Mühlen- und
Brauindustrie,**

einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion
Industrie und Gewerbe, anderseits.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der oben genannten Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie und dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das

Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennial-Triennial-Sprung* zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennial-(Triennial-)Sprung ist der euromäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(2) Angestellte bis zum vollendeten dritten Angestelltendienstjahr im Unternehmen sind von der Anwendung des Abs. 1 ausgenommen. Auf diese dreijährige Wartezeit werden jedoch unmittelbar vor dem Angestelltendienstverhältnis liegende Lehrzeiten und Arbeitervordienstzeiten im gleichen Unternehmen angerechnet, sofern derartige Zeiten die Dauer von 3 Jahren erreichen. Diese Anrechnungsbestimmung tritt für Angestelltendienstverhältnisse in Kraft, die ab 1. Oktober 1980 beginnen.

Weiters sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9 und 9 a des Rahmenkollektivvertrages.

(2) Von der Anwendung des Absatzes 1 sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9 und 9 a des Rahmenkollektivvertrages. (1. Mai 1997)**

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs. 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 10 Prozent ausgenommen werden.

Von der sich nach Anwendung von Abs. 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 Prozent ausgenommen werden (Siehe Sonderregelungen im Artikel V Ziff. 5 und 6 des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996)** .

Im Kalenderjahr 1997 können von der Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung bis zum 30. April 1997 anfällt, 10 Prozent, für die Angestellten, für die eine Zeitvorrückung ab 1. Mai 1997 anfällt, 5 Prozent ausgenommen werden. (1. Mai 1997)**

Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden.

* 1. Jänner 1975: ein Drittel, 1. Februar 1976: die Hälfte, 1. April 1977: zwei Drittel, 1. Juli 1978: 80 Prozent, 1. September 1979: 100 Prozent. Die Ausnahme für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie entfällt ab 1. November 1981. Der Begriff des Trienniums ist überholt.

** Gilt in dieser Fassung ab 1. Mai 1997.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in 2 Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. An Stelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden. Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können weitere Ausnahmen von Abs. 1 festgelegt werden.

(4) „Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs. 1 festgelegt werden. Vor dem 1. Mai 1997 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegte, über Abs. 1 hinausgehende Ausnahmen bleiben unberührt.“

(5) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennial-Triennial-Sprung auf Grund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(6) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

§ 3. Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt dem Angestellten das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe.

(2) Ergänzend zu § 15 Abs.11 zweiter Satz des Rahmenkollektivvertrages (Abs.13 zweiter Satz des Kollektivvertrages der Erdölindustrie) darf jedoch eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre unter der Bedingung erfolgen, daß die euromäßige Überzahlung nicht geringer wird. Andernfalls dürfen höchstens die dem nächstniedrigeren Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe entsprechenden Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist der Angestellte in den dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren oder nächstniedrigeren Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen. Liegt der nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in den nächsthöheren Mindestgrundgehalt die euromäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden*.

* Fassung gilt ab 1. Mai 1997.

** Der Begriff des Trienniums ist überholt. Die Änderungen ab 1. Mai 1997 gelten nicht für Erdölindustrie.

(3) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums (Trienniums**), so wird der Beginn des ersten Bienniums (Trienniums**) in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums (Trienniums**) in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.

(4) An Stelle der Regelung des Abs. 3 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, daß bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums (Trienniums**) ein aliquoter Biennal(Triennial-)-Sprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums (Trienniums**) zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums (Trienniums**) vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs. 2 festgelegten Gehalt.

(5) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich des Abs. 2 oder der Abs. 3 und 4 bleiben aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses

Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

„Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich der Absätze 1, 2 und 3 bleiben nach Maßgabe der Bestimmungen des Artikels VI des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996 aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden*.“

§ 4. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt für ab dem 1. November 1981 eintretende Zeitvorrückungen bzw. Umreihungen in Kraft.

Wien, am 5. November 1981

**FACHVERBAND DER BERGWERKE UND
EISENERZEUGENDEN INDUSTRIE**

FACHVERBAND DER ERDÖLINDUSTRIE

FACHVERBAND DER STEIN- UND KERAMISCHEN INDUSTRIE

* Fassung gilt ab 1. Mai 1997.

** Der Begriff des Trienniums ist überholt. Die Änderungen ab 1. Mai 1997 gelten nicht für Erdölindustrie.

FACHVERBAND DER GLASINDUSTRIE

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

FACHVERBAND DER PAPIERINDUSTRIE

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

**FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE**

FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE

FACHVERBAND DER METALLINDUSTRIE

FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND STAHLBAUINDUSTRIE

FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE

FACHVERBAND DER EISEN- UND METALLWARENINDUSTRIE

FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**