

Kollektivvertrag

für die ArbeitnehmerInnen der Telekom Austria Aktiengesellschaft und der gemäß § 17 Abs 1a PTSG angeschlossenen Tochterunternehmen

Gültig ab: 1. Jänner 2010

1. Teil Allgemeine Bestimmungen

GELTUNGSBEREICH

§ 1

(1) Der Kollektivvertrag gilt

- a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich
- b) fachlich: für die Telekom Austria Aktiengesellschaft und alle gemäß § 17 Abs 1a PTSG angeführten Tochterunternehmen.
- c) persönlich: für alle Arbeitnehmer der unter b) genannten Unternehmen. Auf Lehrlinge finden die Bestimmungen der §§ 6, 7, 8 (Abs 12), 9, 10, 14, 30, 40 und 41 sowie die Bestimmungen des Abschnittes III des zweiten Teiles bezüglich der Höhe der Lehrlingsentschädigung Anwendung.

Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden. Soweit in diesem Kollektivvertrag auf Gesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

- a) für alle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Arbeitnehmer,
- b) für Urlaubersatzkräfte nach § 19 Abs 5 PTSG,
- c) für Ferialpraktikanten: Ferialpraktikanten sind Studierende, die für die Dauer eines Semesters oder zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der österreichischen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.
- d) Für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.

GELTUNGSDAUER

§ 2

- (1)** Der Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2010 in Kraft.
- (2)** Der Kollektivvertrag gilt bis zum Inkrafttreten eines neuen Kollektivvertrages.

AUFNAHME

§ 3

- (1)** Für die Aufnahme als jugendliche Anlernkraft ist ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren oder die Erfüllung der Schulpflicht erforderlich. Eine Nachsicht von diesem Erfordernis ist nicht zulässig.
- (2)** Eine vor Vollendung des 18. Lebensjahres im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit ist für Rechte, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder von der Dauer einer bestimmten Dienstzeit abhängen, nur in den Fällen der §§ 8, 18, 27 34, 35, 43 (6), 48 (2) und 49 (3) zu berücksichtigen.

ARBEITSVERTRAG/DIENSTZETTEL

§ 4

- (1)** Bei Aufnahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist ein schriftlicher Vertrag (Arbeitsvertrag) auszufolgen.
- (2)** Bei Aufnahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis, das länger als ein Monat dauert, ist dem Arbeitnehmer ein Dienstzettel auszufolgen.
- (3)** Ein Muster für einen Arbeitsvertrag/Dienstzettel lt. Absatz 1 und 2 mit den jedenfalls auszufertigenden Mindestangaben ist als Anlage 1 angeschlossen.
- (4)** Das Arbeitsverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden.
- (5)** Bei befristetem Arbeitsverhältnis bis zu einem Monat ist spätestens bei Dienstbeginn vom Arbeitnehmer schriftlich das Einverständnis über Beginn, Ende, Verwendung und Einstufung einzuholen (Fristerklärung)
- (6)** Ein Arbeitsverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf drei Monate nicht überschreiten. Wird das Ar-

beitsverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

(7) Es besteht Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Personalvertretung und im Regelfall gegenüber dem Arbeitnehmer über freie Arbeitsplätze im Unternehmen im Sinne des § 91 ArbVG.

INFORMATION BEI BEFRISTETEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN

§ 5

(1) Die Absicht, ein mit Enddatum befristetes Arbeitsverhältnis nicht über den Endzeitpunkt fortzusetzen, ist dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Arbeitnehmer erklärt, dieses Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen zu wollen oder von vornherein Klarheit darüber besteht, dass eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist.

(2) Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist bei Befristungen von mehr als dreimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Entgelt über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuchtage zu bezahlen.

(3) Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist bei Befristungen bis zu 3-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) das auf den Zeitraum von 1 Tag entfallende Entgelt über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuchtage zu bezahlen.

ALLGEMEINE DIENSTPFLICHTEN

§ 6

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten und Verrichtungen nach bestem Wissen und Können zu vollziehen.

(2) Der Arbeitnehmer hat jede Veränderung seiner persönlichen Verhältnisse, die auf das Arbeitsverhältnis oder die Entlohnung Einfluss haben, unverzüglich seiner Dienststelle bekanntzugeben.

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Besitz eines Bescheides nach § 14 Abs 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl Nr 22/1970, zu melden.

PFLICHTEN BEI DIENSTVERHINDERUNGEN

§ 7

(1) Ist ein Arbeitnehmer durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er dies ohne Verzug seinem Vorgesetzten anzuzeigen und auf dessen Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen.

(2) Der wegen Fortdauer seiner Krankheit vom Dienst abwesende Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen seines Vorgesetzten nach angemessener Zeit weitere ärztliche Bescheinigungen vorzulegen und sich auf Anordnung einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Allfällige Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

(3) Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf seine Bezüge, es sei denn, er macht glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

ANSPRÜCHE BEI DIENSTVERHINDERUNGEN

§ 8

(1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf das Krankentgelt gemäß § 27a bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Arbeitsverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es 10 Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

(2) Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist gemäß Abs 1 bei Arbeitsverhältnissen, die noch keine 5 Jahre gedauert haben, auf 56 Kalendertage.

(3) Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die der Arbeitnehmer eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl Nr 152, oder dem Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947, bezieht, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf das Krankentgelt gemäß § 27a fortbesteht, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 v.H. beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Dritteln auf die im Abs 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird, wenn jedoch die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 70 v.H.

beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die im Abs 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird.

(4) Dauert die Dienstverhinderung über die in den Abs 1 und 2 bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebührt dem Arbeitnehmer für die in Abs 1 und 2 angeführten Zeiträume die Hälfte des Krankenentgelts gemäß § 27a.

(5) Die in den Abs 1 bis 4 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs 7 und 8 etwas anderes bestimmt ist, jedenfalls mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(6) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(7) Wird der Arbeitnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß den Abs 1 bis 4 und 6 gekündigt, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Krankenentgelts gemäß § 27a für die nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages vorgesehene Dauer bestehen, wengleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

(8) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, den der Arbeitnehmer nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, können die Leistungen des Arbeitgebers gemäß Abs 1, 2 und 4 über die in den Abs 1 bis 4 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

(9) Der Arbeitnehmer behält nach § 8 Abs 3 Angestelltengesetz den Anspruch auf das Monatsbruttogehalt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

(10) Arbeitnehmerinnen gebührt für die Zeit, während der sie nach § 3 Abs 1 bis 3 und § 5 Abs 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl Nr 221, nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der vollen Bezüge erreichen; ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen eine Ergänzung auf die vollen Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des Abs 1.

(11) Dienstzeiten in Arbeitsverhältnissen zur Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie Telekom Austria TA Aktiengesellschaft und

ihrer Tochterunternehmen sind, wenn zwischen Beendigung eines solchen Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind und das jeweilige Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder durch Zeitablauf aufgelöst wurde, der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Abs 1 zuzurechnen.

(12) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist – ergänzend zu Absatz 9 – jedem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Bruttogehaltes (Sonderurlaub) im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Ereignis in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- Beim Tode des Ehegatten(-gattin) 3 Arbeitstage
- Beim Tode des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- Beim Tode eines Elternteiles bzw. Stiefelternanteiles 3 Arbeitstage
- Beim Tode eines Kindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- Beim Tode von Kindern, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag
- Bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage
- Bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag
- Bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin 2 Arbeitstage

NEBENBESCHÄFTIGUNG/KONKURRENZVERBOT

§ 9

(1) Der Arbeitnehmer hat jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung, die voraussichtlich die Dauer von vier Wochen überschreitet, dem Bereich Human Resources zu melden.

(2) Der Arbeitnehmer darf ohne Bewilligung des Vorstandes/der Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens im Geschäftszweig

der Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie der Telekom Austria TA Aktiengesellschaft und ihrer Tochterunternehmen weder für eigene noch für fremde Rechnung Geschäfte machen.

GESCHÄFTSGEHEIMNIS

§ 10

(1) Der Arbeitnehmer hat über Geschäfte, Eigentümlichkeiten und Einrichtungen der Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie der Telekom Austria TA Aktiengesellschaft und ihrer Tochterunternehmen gegenüber jedermann strengste Verschwiegenheit zu wahren. Mitteilungen an die Öffentlichkeit, welche die Telekom Austria Aktiengesellschaft und ihre Tochterunternehmen betreffen, sind dem Arbeitnehmer nur mit Ermächtigung des Bereiches Human Resources erlaubt.

Er hat das Geschäftsgeheimnis auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wahren.

(2) Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen:

Eine Insiderinformation ist

- die Kenntnis einer bestimmten Tatsache (im Gegensatz zu Meinungen oder Gerüchten), die mit der Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie der Telekom Austria TA Aktiengesellschaft und ihren Tochterunternehmen in einem Zusammenhang steht,
- die nur einem begrenzten Personenkreis bekannt ist und
- die den Kurs der Telekom Austria Aktie erheblich beeinflussen kann, wenn sie bekannt wird.

Dem Arbeitnehmer, der über Insiderinformationen verfügt, ist es verboten, mit Wertpapieren der Telekom Austria Aktiengesellschaft zu handeln (kaufen oder verkaufen),

- Kauf- oder Verkaufsempfehlungen an Dritte zu geben, oder
- Insiderinformationen (ohne betriebliche Notwendigkeit) weiterzugeben.

Ein Verstoß gegen dieses Verbot kann eine Geld- oder Freiheitsstrafe (bis zu 2 Jahren) sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

ARBEITSZEIT

§ 11

Normalarbeitszeit:

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich.

(2) Für die Arbeitszeit der Arbeitnehmer unter 18 Jahren bzw. der Lehrlinge unter 19 Jahren gelten die Vorschriften des Bundesgesetz-

es über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG). Die zulässige Wochenarbeitszeit kann für diese Arbeitnehmer entsprechend § 11 Abs 1 bis 3 KJBG so auf die einzelnen Werktage aufgeteilt werden, dass die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen 40 Stunden nicht übersteigt.

(3) Der 24. Dezember und der 31. Dezember gelten als arbeitsfrei. Bei notwendiger Tätigkeit an einem dieser Tage gebührt Arbeitnehmern ein Ersatzruhetag, der innerhalb von 26 Kalenderwochen zu gewähren und abzuwickeln ist.

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit:

(4) Für alle anderen Arbeitnehmer kann die zulässige Wochenarbeitszeit so auf die einzelnen Werktage aufgeteilt werden, dass die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen 40 Stunden nicht übersteigt. Die tägliche Normalarbeitszeit darf auf 10 Stunden ausgedehnt werden,

- wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier zusammenhängende Tage verteilt wird, oder
- wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen bzw. bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht werden kann oder
- bei gleitender Arbeitszeit.

(5) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, so kann, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 26 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf.

Normalarbeitszeit bei Schicht- und Wechseldienst:

(6) Im Schicht- und Wechseldienst darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

(7) Verbrauch von Zeitguthaben:

Während des Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen ist der Verbrauch des Zeitguthabens einvernehmlich im Vorhinein festzulegen. Andernfalls können Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden einseitig bestimmen.

Am Ende eines Durchrechnungszeitraumes ist eine Übertragung von maximal 40 Stunden Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich. Über diese Höchstgrenze (40 Stunden) hinaus bestehende Zeitguthaben sind als Überstunden abzugelten.

Das in den folgenden Durchrechnungszeitraum übertragene Zeitguthaben (maximal 40 Stunden) ist in diesem zwingend zu verbrauchen, wobei der Arbeitnehmer im Vorhinein den Zeitpunkt einseitig bestimmen kann. Nach Ablauf dieses Durchrechnungszeitraumes verfällt ein allfälliges nicht verbrauchtes Zeitguthaben. Es besteht hierfür kein Anspruch auf finanzielle Abgeltung. Bei Verbrauch des Zeitguthabens werden Gutstunden in der Reihenfolge des Entstehens abgewickelt.

Verlängerung der Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf:

(8) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit über die nach den Absätzen 1 bis 4 zulässige Dauer um 10 Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 20 Überstunden zulässig. Die Höchstgrenze der Tagesarbeitszeit von 10 Stunden, bei Verteilung auf vier zusammenhängende Tage von 12 Stunden darf nicht überschritten werden. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen pro Jahr darf die Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

Ruhezeiten:

(9) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit darf auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Die tägliche Ruhezeit darf auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn neben dem Ausgleich innerhalb der nächsten 10 Kalendertage in ausreichendem Ausmaß Erholungsmöglichkeiten bestehen und der Verkürzung keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegenstehen.

Außergewöhnliche Fälle:

(10) In außergewöhnlichen Fällen sowie bei Rufbereitschaften finden die Bestimmungen der Abs 1, 2, 4, 6, 8 und 9 keine Anwendung auf Arbeiten, die insbesondere zur Behebung einer Betriebsstörung oder eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens erforderlich sind.

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit bei Sabbatical:

(11) Der vollbeschäftigte Arbeitnehmer kann auf Antrag für einen Zeitraum von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vom Dienst freigestellt werden, wenn

1. keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen und
2. das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers seit mindestens fünf Jahren dauert.

(11a) Der Antrag hat den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit zu enthalten. Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zu vereinbaren. Eine derartige Vereinbarung ist ausgeschlossen, wenn eine für die Dauer der Freistellung erforderliche Vertretung voraussichtlich weder durch einen geeigneten vorhandenen Arbeitnehmer noch durch einen zugewiesenen geeigneten Beamten wahrgenommen werden können wird.

(11b) Die Freistellung darf im Falle einer zwei- oder dreijährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Falle einer vier- oder fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Sie ist ungeteilt zu verbrauchen. Der Arbeitnehmer darf während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

(11c) Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) hat der Arbeitnehmer entsprechend demjenigen Beschäftigungsausmaß, das für ihn ohne Sabbatical gelten würde, Dienst zu leisten.

(11d) Der Arbeitgeber kann auf Antrag des Arbeitnehmers das Sabbatical beenden, wenn keine wichtigen betrieblichen Interessen entgegenstehen.

(11e) Das Sabbatical endet bei

1. Karenzurlaub oder Karenz,
 2. gänzlicher Dienstfreistellung,
 3. Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst,
 4. unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
 5. Beschäftigungsverbot nach dem MSchG,
- sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

(11f) Für die Dauer der Rahmenzeit gebührt dem Arbeitnehmer das Monatsbruttogehalt samt allfälliger Zielerreichungsprämie in dem Ausmaß, das

1. seiner arbeitsvertraglichen Einstufung und
2. dem Anteil der Dienstleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit entspricht.

(11g) Der Anspruch auf allfällige Zulagen oder Zuschläge besteht während der Dienstleistungszeit in demjenigen Ausmaß, in dem er gebühren würde, wenn kein Sabbatical vereinbart worden wäre. Während der Freistellung besteht dieser Anspruch daher nicht. Ist dem Arbeitnehmer ein Dienst-KFZ zur Privatnutzung überlassen, ist dieses für die Zeit der Freistellung dem Arbeitgeber rückzustellen.

(11h) Besteht während der Dienstleistungszeit ein unterschiedliches Ausmaß der Wochendienstzeit oder ändert sich dieses während der Dienstleistungszeit, ist Abs. 12f mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Monatsbruttogehalt samt einer allfälligen Zielerreichungsprämie während der (restlichen) Dienstleistungszeit bei möglichst gleichmäßiger Aufteilung über die (restliche) Rahmenzeit höchstens in dem Ausmaß gebührt, das der jeweiligen tatsächlichen Wochendienstzeit entspricht.

(11i) Wird das Sabbatical vorzeitig beendet, so sind die Bezüge entsprechend der Dauer der abgelaufenen Rahmenzeit abzurechnen.

Nach dem Ende des Sabbaticals besteht ein 4-monatiger Kündigungsschutz. Eine Kündigung kann erst nach dieser Frist ausgesprochen werden.

Für Teilzeitbeschäftigte sind die oben angeführten Regelungen sinngemäß anzuwenden.

Zeitgutschriften:

(13) Bei Ausweitung/Änderung der Normalarbeitszeit (an Mo–Fr über 18.00 Uhr hinaus, an Samstagen über 12.00 Uhr hinaus) bzw. bei besonders erschwerten Diensten ist unter Abwägung wirtschaftlicher Aspekte für eine bestimmte Übergangsfrist oder, sofern im Vergleich zur grundsätzlichen Arbeitszeitregelung des Unternehmens es gerechtfertigt ist, generell eine Vereinbarung über die Gewährung von Zeitgutschriften für die betroffenen Arbeitnehmer zu treffen.

Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit:

(14) Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil auf einen Sonntag, einen Feiertag oder in die Nachtzeit (22 bis 6 Uhr), so gebührt dem zu dieser Arbeit herangezogenen Arbeitnehmer ein Zuschlag in Höhe von Euro 2,80 pro geleisteter Sonn-, Feiertags- oder Nachtstunde.

ÜBERSTUNDEN

§ 12

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 11 festgelegten täglichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

(2) Der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche anstelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(3) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jeweils 1/173 des Monatsgehaltes.

(4) Für Überstunden in der Zeit von 6 bis 22 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Für Überstunden in der Zeit von 22 bis 6 Uhr 100 Prozent und für Überstunden an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 200 Prozent.

(5) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(6) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(7) Überstunden sind:

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. mit der Überstundenvergütung gemäß Abs 3 und 4 abzugelten, oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich mit dem Überstundenzuschlag gemäß Abs 4 abzugelten.

Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

(8) Die Entlohnungen gemäß Abs 3 und 4 bzw. deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß Abs 7 müssen binnen 4 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden oder einer Gleitzeitregelung tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Durchrechnungszeitraumes.

Rufbereitschaft:

Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich verpflichtet, außerhalb seiner Normalarbeitszeit telefonisch erreichbar zu sein

und über Aufforderung unverzüglich in den Betrieb zu kommen, um die Arbeit aufzunehmen. Das Pauschale für Rufbereitschaft beträgt an Werktagen Euro 26,00 pro Tag und an Sonn- und Feiertagen Euro 42,00 pro Tag. Innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten darf nur an 30 Tagen Rufbereitschaft vereinbart werden. Sofern nicht auf Basis einer Betriebsvereinbarung eine Regelung über die maximale Dauer einer Rufbereitschaft getroffen wird, gilt, dass eine Rufbereitschaft höchstens an 3 aufeinander folgenden Kalendertagen, bzw. bei Einschluss eines Sonn- oder Feiertages an maximal 4 aufeinander folgenden Kalendertagen zulässig ist.

TEILZEITARBEIT

§ 12a

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des § 19d Abs. 3a–3e AZG sinngemäß unter den Maßgaben, dass als Zuschlagshöhe 25 Prozent und als Zeitraum das Kalendervierteljahr vereinbart werden.

Teilzeitbeschäftigte Bewerber um einen ausgeschriebene/n Vollzeitarbeitsplatz respektive Stelle mit Vollbeschäftigung dürfen aus dem Grunde der Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden.

TELEARBEIT

§ 13

(1) Telearbeit liegt vor, wenn der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologien für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist. Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer möglich.

(2) Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

(3) Abgesehen von den Bestimmungen des Abs 2 ist für die Telearbeit jedenfalls eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten ist.

DIENSTREISEN UND REISEGEBÜHREN

§ 14

Bezüglich Dienstreise und Reisegebühren gelten, bis im Rahmen einer Betriebsvereinbarung nach § 97 ArbVG eine eigene interne Regelung getroffen wird, die Bestimmungen der RGV 1955 in der jeweils gültigen Fassung.

DIENSTERFINDUNGEN

§ 15

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Arbeitnehmer während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von vier Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss dieser als Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Arbeitgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG

§ 16

(1) Jeder Arbeitnehmer hat unter Fortzahlung des Gehaltes Anspruch auf Aus- und Weiterbildung im Mindestausmaß von einer Woche (5 Arbeitstage) pro Kalenderjahr.

(2) Der Anspruch besteht nur für Bildungsveranstaltungen, die das persönliche Fortkommen fördern und Kenntnisse oder Fähigkeiten vermitteln, die innerhalb der Tätigkeitsbereiche der Unternehmen, für die dieser Kollektivvertrag gilt oder die mit diesen in konzernartiger Verbindung stehen, angewendet werden können. Innerbetrieblichen Bildungsveranstaltungen ist Vorrang zu geben.

(3) Hat der Arbeitnehmer die Teilnahme an einer geplanten Aus- und Weiterbildung mindestens 3 Monate vorher bekannt gegeben, und kommt eine Einigung über die Teilnahme zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung der Personalvertretung fortzusetzen.

(4) Dieser jährliche Anspruch ist weder ganz noch teilweise in Folgejahre übertragbar.

(5) Bei erfolgreicher Absolvierung einer nebenberuflichen Ausbildung im Sinne eines Schul- oder Fachhochschul-/Hochschul-/Universitätsabschlusses ist die in die jeweilige Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers fallende Zeit für die End- bzw. Abschlussprüfungen, maximal jedoch bis zu einem Gesamtausmaß von 2 Arbeitstagen, bei Nachweis des erfolgreichen Abschlusses in eine bezahlte Dienstfreistellung (Bildungsfreistellung) umzuwandeln.

ANSPRUCH AUF ERHOLUNGSURLAUB

§ 17

Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

ERHOLUNGSURLAUB

§ 18

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr

- 30 Werktage bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren,
- 36 Werktage bei einem Dienstalter von 25 Jahren

(2) In dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Ab einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von 6 Monaten innerhalb dieses Kalenderjahres gebührt der volle Erholungsurlaub.

(3) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubes oder einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um diese Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Tagen, so sind sie auf ganze Tage aufzurunden.

(5) Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der 1. Juli. Das für das höhere Urlaubsausmaß maßgebende Dienstalter gilt auch dann als am 1. Juli erreicht, wenn es vor Ablauf des dem Stichtag folgenden 30. September vollendet wird.

(6) Unter Dienstalter im Sinne der Abs 1 bis 5 sind folgende Zeiten zu verstehen:

- Zeiten, die nach dem Urlaubsgesetz, BGBl Nr 390/1976, zu berücksichtigen sind;
- vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Post- und Telegraphenverwaltung, zur Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft bzw. zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zu einem ihrer Tochterunternehmen zurückgelegte Zeiten;

- Für Arbeitnehmer, die nach Abschnitt I des 2. Teiles dieses Kollektivvertrages in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II des 2. Teiles übergeleitet wurden, die – vor der Überleitung – für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebende Zeit.

ERHÖHUNG DES URLAUBSAUSMAßES FÜR BEHINDERTE ARBEITNEHMER

§ 19

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erhöhung des ihm gemäß § 18 gebührenden Urlaubsausmaßes um zwei Werktage, wenn am Stichtag (§ 18 Abs 5) eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, BGBl Nr 152, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl Nr 183/1947, oder des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl Nr 27/1964, wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienste der Post- und Telegraphenverwaltung, der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft, der Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zur Telekom Austria TA Aktiengesellschaft oder einem ihrer Tochterunternehmen;
3. Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Abs 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes;
4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl Nr 21, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl Nr 55/1958 oder gemäß § 13 Abs 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl Nr 329/1973.

(2) Das im Abs 1 genannte Ausmaß von zwei Werktagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

- a) 40 v.H. auf 4 Werktage,
- b) 50 v.H. auf 5 Werktage,
- c) 60 v.H. auf 6 Werktage.

(3) Der blinde Arbeitnehmer hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Werktage.

ERHOLUNGSURLAUB BEI FÜNFTAGEWOCHE

§ 20

(1) Gilt für einen Arbeitnehmer die Fünftagewoche, so ist das Ausmaß des gebührenden Erholungsurlaubes (§§ 18 und 19) in der

Weise anzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen fünf Arbeitstage treten.

(2) Ergeben sich bei der Umrechnung gemäß Abs 1 Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

(3) Ist das Urlaubsausmaß eines Arbeitnehmers auf Arbeitstage umzurechnen und fällt während der Zeit seines Erholungsurlaubes ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, so hat er Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag. Der Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag besteht auch dann, wenn ein Samstagfeiertag an das Ende eines mindestens fünf Tage dauernden Erholungsurlaubes anschließt.

UMRECHNUNG DES URLAUBSAUSMASSES IN STUNDEN

§ 21

(1) Versieht der Arbeitnehmer Schicht- oder Wechseldienst oder einen unregelmäßigen Dienst, so kann, wenn dies im Interesse des Dienstes geboten erscheint und den Interessen des Arbeitnehmers nicht zuwiderläuft, das in den §§ 18 und 19 ausgedrückte Urlaubsausmaß in Stunden umgerechnet werden.

(2) Die Stundenanzahl nach Abs 1

1. erhöht sich entsprechend, wenn der Arbeitnehmer einem verlängerten Dienstplan unterliegt,
2. vermindert sich entsprechend, wenn der Arbeitnehmer nicht vollbeschäftigt ist.

(3) Dem Arbeitnehmer, dessen Urlaubsausmaß in Stunden ausgedrückt ist, sind für die Zeit seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

(4) Ergeben sich bei der Umrechnung des Urlaubsausmaßes Bruchteile von Stunden, so sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.

(5) Bei Wegfall der Voraussetzungen für die Umrechnung des Erholungsurlaubes gemäß Abs 1 ist ein noch ausstehender Urlaubsrest von Stunden auf Werk(Arbeits)tage umzurechnen. Ergeben sich bei dieser Umrechnung Bruchteile eines Werk(Arbeits)tages, so ist dieser Teil des Erholungsurlaubes weiterhin nach Stunden zu verbrauchen.

VERBRAUCH DES ERHOLUNGSURLAUBES

§ 22

Über den Verbrauch des Erholungsurlaubes ist rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt mit der zuständigen Führungskraft unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung zu

treffen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Sollte der Arbeitnehmer vier Wochen nach Meldung des gewünschten Urlaubes von seiner Führungskraft weder Zu- noch Absage erhalten haben, gilt dies als Zustimmung.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

VORGRIF F AUF KÜNFTIGE URLAUBSANSPRÜCHE

§ 23

Dem Arbeitnehmer kann vom Bereich Human Resources bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf seinen Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teiles des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubes gewährt werden.

ERKRANKUNG WÄHREND DES ERHOLUNGSURLAUBES

§ 24

(1) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind auf Werktage (Arbeitstage) fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Ist das Urlaubsausmaß des Arbeitnehmers in Stunden ausgedrückt (§ 21), so sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Arbeitnehmer während der Tage seiner Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

(2) Der Arbeitnehmer hat der zuständigen Führungskraft nach dreitägiger Krankheitsdauer die Tatsache der Erkrankung unverzüglich mitzuteilen.

Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

Beim Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen.

Erkrankt der Arbeitnehmer während eines Erholungsurlaubes im Ausland, so ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beizufügen, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche

Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung (stationär oder ambulant) in einer Krankenanstalt erfolgt und hierfür eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs 1 nicht anzuwenden.

(3) Für Arbeitnehmer, die im Ausland verwendet werden und dort wohnen, ist anlässlich der Entsendung eine gesonderte Vereinbarung zu treffen.

(4) Erkrankt ein Arbeitnehmer, der während eines Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, so ist Abs 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(5) Die Bestimmungen der Abs 1 bis 4 gelten auch für den Arbeitnehmer, der infolge eines Unfalles dienstunfähig war.

(6) Die Abs 1 bis 3 gelten auch für die notwendige Pflege eines Angehörigen gemäß § 30 Abs 1 Z. 1 und Abs 4 während des Erholungsurlaubes mit der Maßgabe, dass die in Abs 2 geregelte Nachweiserbringung im Hinblick auf den Pflegebedarf des Angehörigen zu erfolgen hat.

VERJÄHRUNG DES ERHOLUNGSURLAUBES **§ 25**

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Hat der Arbeitnehmer einen Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15 d und 15 i MSchG oder nach den Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den dieser Karenzurlaub das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt.

UNTERBRECHUNG DES ERHOLUNGSURLAUBES UND VERHINDERUNG DES URLAUBSANTRITTES **§ 26**

(1) Die Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubes (§ 22) schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Anordnung nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubes ist, sobald es der Dienst zulässt, zu ermöglichen.

(2) Konnte ein Arbeitnehmer wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten

oder ist der Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihm die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 14 zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung desurlaubes ohne den Arbeitnehmer nicht zumutbar ist.

ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 27

(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch

- unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
- verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, so weit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG oder Väter-Karenzgesetz durch

- Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
- begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
- Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
- einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Die Ersatzleistung im Sinne der Abs 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.

URLAUBSENTGELT UND KRANKENENTGELT

§ 27a

(1) Während desurlaubes erhält der Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt, während des Krankenstandes erhält der Arbeitnehmer für die Dauer der in § 8 KV festgelegten Fristen das Krankenentgelt entsprechend des in § 8 KV vorgesehenen Prozentanteiles.

(2) Das Urlaubsentgelt bzw. das Krankenentgelt besteht grundsätzlich aus dem Monatsbruttogehalt des Arbeitnehmers zuzüglich des Durchschnittswertes des für Überstunden, Nachtdienste, Sonn- und Feiertagsdienste bzw. für Rufbereitschaftsdienste in jenem Kalenderhalbjahr, in welchem der Urlaub bzw. der Krankenstand beginnt, gebührenden Zusatzentgelts (Überstundenentgelt, Nachtdienstgeld, Sonn- und Feiertagszulage, Rufbereitschaftsentschädigung). Weiters in den Durchschnittswert pro Kalenderhalbjahr eingerechnet werden allenfalls für dieses Halbjahr gebührende Abschlussprovisionen.

(3) Die Berechnung des Durchschnittswertes erfolgt zweimal jährlich, jeweils im Juni für das erste Kalenderhalbjahr und im Dezember für das zweite Kalenderhalbjahr. Gleichzeitig mit der Berechnung wird für jeden im abgelaufenen Kalenderhalbjahr konsumierten Urlaubstag bzw. jeden Krankenstandstag der aliquote Teil des Durchschnittswertes zur Anweisung und Auszahlung gebracht. Etwaige Nachverrechnungen, die zu einer Veränderung des Durchschnittswertes führen, werden bei den laufenden (monatlichen) Gehaltsabrechnungen berücksichtigt.

KARENZURLAUB

§ 28

(1) Dem Arbeitnehmer kann aus sozialen, insbesondere aus familiären oder wichtigen persönlichen Gründen oder zur Vorbereitung auf Prüfungen (Matura, Diplomprüfung), auf sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Die Zeit des Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

(3) Die Zeit eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 d und 15 i MSchG oder nach den Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes bleibt jedoch für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.

(4) Für Arbeitnehmer, die nach Abschnitt I des 2. Teiles dieses Kollektivvertrages in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II des 2. Teiles übergeleitet wurden, wird der im Absatz 2

angeführte Hemmungszeitraum für einen Karenzurlaub, der zur Betreuung

- a) eines eigenen Kindes oder
- b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
- c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Arbeitnehmers angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) dessen Ehegatte aufkommt,

bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden ist, mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe/Qualifikationsstufe wirksam.

STERBEBEGLEITUNG

§ 28a

§ 14a des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (Sterbebegleitung) ist anzuwenden.

URLAUB UNTER ENTFALL DER BEZÜGE

§ 29

(1) Dem Arbeitnehmer ist auf sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn er sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für welches erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl Nr 376, gewährt wird, und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs 2), solange er während dieses Zeitraumes seinen Wohnsitz im Inland hat, längstens jedoch bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres des Kindes. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(2) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs 1 liegt vor, solange das behinderte Kind

1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl Nr 76) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht wegen Schulunfähigkeit (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) entweder von der allgemeinen Schulpflicht befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 30. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(3) Der Arbeitnehmer hat den Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubes spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(4) Der Arbeitnehmer hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs 1 und 2) innerhalb von zwei Wochen zu melden.

(5) Die Zeit dieses Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

(6) Für Arbeitnehmer, die nach Abschnitt I des 2. Teiles dieses Kollektivvertrages in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II des 2. Teiles übergeleitet wurden, gilt:

1. Die Zeit dieses Karenzurlaubes wird mit dem Tag des Wiederertrittes des Dienstes zur Hälfte für eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe/Qualifikationsstufe wirksam.
2. Für die Zeiträume des Karenzurlaubes, in denen eine der Voraussetzungen der Abs 1 und 2 entfallen sind, erfolgt mit dem Tag des Wiederantrittes die Anrechnung für die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe/Qualifikationsstufe nach den Bestimmungen des § 28.

(7) Auf Antrag des Arbeitnehmers kann der Karenzurlaub vorzeitig beendet werden, wenn

1. der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,
2. das Ausschöpfen der ursprünglich verfügbaren Dauer des Karenzurlaubes für den Arbeitnehmer eine Härte bedeuten würde und
3. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

PFLEGEFREISTELLUNG

§ 30

(1) Der Arbeitnehmer hat – unbeschadet des § 8 (Abs 12) – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Arbeitnehmer in einer Lebensgemeinschaft lebt oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs 2 Z 1 bis 5 MSchG oder nach den Bestimmungen des § 6 Abs 2 Z 1 bis Z 5 Väter-Karenzgesetz für diese Pflege ausfällt.

(2) Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit welcher der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nicht übersteigen.

(4) Darüber hinaus besteht – unbeschadet des § 8 (Abs 12) – Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs 3 angeführten Arbeitszeit im Kalenderjahr, wenn der Arbeitnehmer

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

(5) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Verrichtet der Arbeitnehmer jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

(6) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß des Arbeitnehmers während des Kalenderjahres, so ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Beschäftigungsausmaßes entspricht. Bruchteile von Stunden sind hierbei auf volle Stunden aufzurunden.

(7) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs 1 und Abs 4 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.

(8) Die Dauer einer Urlaubsunterbrechung gemäß § 24 Abs 6 ist auf das nach den Abs 3 und 4 jeweils in Betracht kommende Ausmaß anzurechnen.

KURAUFENTHALT

§ 31

(1) Dem Arbeitnehmer ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

- a) ein Sozialversicherungsträger oder ein Bundessozialamt die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
- b) die Kur ärztlich überwacht wird.

(2) Dem Arbeitnehmer ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem Bundessozialamt nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Bundessozialamt oder vom Sozialversicherungsträger satzungsgemäß getragen werden.

(3) Bei einem Arbeitnehmer, der zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird, gelten gesonderte Vereinbarungen.

(4) Eine Dienstfreistellung nach Abs 1 und 2 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

VORSCHUSS UND GELDAUSHILFE

§ 32

(1) Ist der Arbeitnehmer unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihm auf Ansuchen ein Vorschuss bis zur Höhe von höchstens 7.300,- € gewährt werden. Die Gewährung des Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

(2) Der Vorschuss ist durch Abzug vom gebührenden Monatsentgelt längstens binnen 24 Monaten hereinzubringen; bei der Festsetzung der Abzugsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer kann den Vorschuss auch vorzeitig zurückzahlen. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, so können zur Deckung eines noch nicht zur Gänze zurückgezahlten Vorschusses die dem ausscheidenden Arbeitnehmer zustehenden Geldleistungen, insbesondere eine allenfalls gebührende Abfertigung herangezogen werden.

(3) Die Bestimmungen der Abs 1 bis 2 sind auf Arbeitnehmer, mit denen ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, nicht anzuwenden.

(4) Ist der Arbeitnehmer unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihm auch eine Geldaushilfe gewährt werden.

(5) Die Personalvertretungsorgane sind entsprechend der durch das Arbeitsverfassungsgesetz bzw. das Post-Betriebsverfassungsgesetz

gesetz definierten Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung zu befassen.

KÜNDIGUNG § 33

Für Arbeitnehmer, die nach Abschnitt I des 2. Teiles dieses Kollektivvertrages in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II des 2. Teiles übergeleitet wurden, gilt:

(1) Der Arbeitgeber kann ein Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes kündigen. (mit Ausnahme der Regelungen des § 34 – Kündigungsfristen)

(2) Ein Grund, der den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor,

- a) wenn der Arbeitnehmer seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
- b) wenn der Arbeitnehmer sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist;
- c) wenn der Arbeitnehmer den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
- d) wenn der Arbeitnehmer handlungsunfähig wird;
- e) wenn sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Arbeitnehmers dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
- f) wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Arbeitsverhältnis zugebracht hat;
- g) wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf Versorgung durch die gesetzliche Pensionsversicherung in Form der Alterspension, der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer oder der Berufsunfähigkeitspension hat.

(3) Hinsichtlich der Kündigungsbeschränkungen bei Arbeitnehmerinnen vor und nach ihrer Niederkunft gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften.

(4) Wenn das Arbeitsverhältnis zur Post- und Telegraphenverwaltung, zur Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft, zur Telekom Austria Aktiengesellschaft bzw. zur Telekom Austria TA Aktiengesellschaft oder zu einem ihrer Tochterunternehmen nach dem vollen-

deten 18. Lebensjahr länger als zehn Jahre gedauert hat, ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Grunde des Bedarfsmangels nur zulässig, wenn ein Mehrheitsbeschluss einer paritätisch besetzten Kommission vorliegt. Die als „Neutraler Dritter“ konstituierte Kommission besteht aus zwei Vorstandsmitgliedern (oder von ihnen entsandten Vertretern), zwei Vertretern der Personalvertretung, sowie einem im Einvernehmen der Betriebspartner bestellten neutralen Vorsitzenden, der nach Möglichkeit ein mit Arbeits- und Sozialrechtssachen betrauter Richter sein soll.

Der neutrale Vorsitzende hat die Aufgabe, eine einvernehmliche Entscheidung der Kommission über die Kündigung unter Berücksichtigung der unternehmensrelevanten und wirtschaftlichen Aspekte des Unternehmens sowie der sozialen Aspekte der Arbeitnehmer herbeizuführen. Bei Stimmgleichheit besitzt er ein Dirimierungsrecht.

Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung, Austritt)

(5) Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden.

(6) Ein wichtiger Grund, der den Arbeitgeber zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor,

- wenn sich nachträglich herausstellt, dass der Arbeitnehmer die Aufnahme in das Arbeitsverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
- wenn der Arbeitnehmer sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitarbeiter zuschulden kommen lässt oder wenn er sich in seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt;
- wenn der Arbeitnehmer seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;

- wenn der Arbeitnehmer sich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder dienstliche Anordnungen seiner Vorgesetzten nicht befolgt;
- wenn der Arbeitnehmer gegen §§ 9 oder 10 verstößt;
- wenn der Arbeitnehmer eine Nebenbeschäftigung ausübt, die den Anstand verletzt oder die ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung seiner Dienstpflichten hindert und er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt;
- wenn der Arbeitnehmer sich eine im § 24 Abs 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet;
- bei Verurteilung des Arbeitnehmers durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe.

(7) Ein wichtiger Grund, der den Arbeitnehmer zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

Für alle anderen Arbeitnehmer, die gemäß Abschnitt II des zweiten Teiles entlohnt werden, gilt:

(8) Für Kündigungen von Arbeitnehmern gelten die Regelungen des Angestelltengesetzes.

KÜNDIGUNGSFRISTEN

§ 34

Für Arbeitnehmer, die diesem Kollektivvertrag in der jeweils gültigen Fassung unterliegen, gelten die Regelungen des Angestelltengesetzes. Für den Dienstgeber beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

Davon abweichende Vereinbarungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber sind möglich.

Die Kündigungsfrist hat am Fünfzehnten oder mit Ablauf eines Kalendermonats zu enden.

Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist § 8 Abs 11 sinngemäß anzuwenden.

ABFERTIGUNG

§ 35

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begründet wurde, gilt:

(1) Gemäß den Bestimmungen des Angestelltengesetzes, in der jeweils geltenden Fassung, erhalten die Arbeitnehmer, welche diesem Kollektivvertrag unterliegen, eine Abfertigung.

Die Höhe der Abfertigung beträgt demnach nach dem vollendeten

3. Dienstjahr	2 Monatsbruttoentgelte
5. Dienstjahr	3 Monatsbruttoentgelte
10. Dienstjahr	4 Monatsbruttoentgelte
15. Dienstjahr	6 Monatsbruttoentgelte
20. Dienstjahr	9 Monatsbruttoentgelte
25. Dienstjahr	12 Monatsbruttoentgelte

(2) Ein Anspruch auf Abfertigung besteht nicht:

- a) bei verschuldeter Entlassung
- b) bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund
- c) bei Kündigung durch den Arbeitnehmer, mit Ausnahme bei Erreichung des pensionsfähigen Alters oder der Berufsunfähigkeit im Sinne des Angestelltengesetzes.

(3) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Fünffachen des Monatsbruttoentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig. Der Rest kann vom 6. Monat an mit monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(4) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

Zusätzlich gilt für Arbeitnehmer, die nach Abschnitt I des 2. Teiles dieses Kollektivvertrages in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II des 2. Teiles übergeleitet wurden:

(5) Abweichend vom Absatz 2 gebührt dem Arbeitnehmer eine Abfertigung nach Absatz 1, wenn er

1. verheiratet ist und das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach seiner Eheschließung oder
2. innerhalb von sechs Monaten nach der
 - Geburt eines eigenen Kindes oder
 - Annahme eines von ihm alleine oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes Statt angenommenen Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
 - Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 c Abs 1 Z 2 MSchG bzw. § 5 Abs 1 Z 2 Väter-Karenzge-

setz) welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn das Kind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt oder

3. spätestens drei Monate vor Ablauf eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 d und 15 i MSchG oder nach den Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes bzw. wenn der Karenzurlaub oder die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor Ablauf oder
4. während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 15 g und 15 h MSchG oder nach den Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes

das Arbeitsverhältnis kündigt.

(6) Aus dem Anlass seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten – und auch das nur einmal – die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs 5 Z 2 bis 4 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden.

Hätten beide Ehepartner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle des Abs 5 Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen des Abs 5 Z 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Der Anspruch nach Abs 5 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Arbeitsverhältnis zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zur Telekom Austria TA Aktiengesellschaft oder zu einem ihrer Tochterunternehmen besteht.

(7) Abweichend vom Abs 2 gebührt einem Arbeitnehmer eine Abfertigung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und er wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Arbeitsverhältnis

1. kündigt oder
2. mit einem im § 253 c Abs 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

Der Anspruch auf Abfertigung gemäß Z 2 entsteht mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit.

(8) Hat der Arbeitnehmer eine Abfertigung gemäß Abs 7 erhalten, sind die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Gleitpension zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(9) Hat eine Abfertigung gemäß Abs 7 das nach Abs 1 mögliche Höchstausmaß erreicht, so entsteht ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Gleitpension kein weiterer Abfertigungsanspruch. In allen übrigen Fällen entsteht ein weiterer Abfertigungsanspruch nur insoweit, als

1. die Anzahl der der Abfertigung zugrunde gelegten Monatsbruttoentgelte anlässlich der Inanspruchnahme der Gleitpension und
2. die Anzahl der der Abfertigung zugrunde gelegten Monatsbruttoentgelte anlässlich der Beendigung der Inanspruchnahme der Gleitpension

zusammen das nach Abs 1 mögliche Höchstausmaß nicht übersteigen.

(10) Berechnungsgrundlage für die Abfertigung im Sinne des Abs 1 ist das letzte Monatsbruttoentgelt.

Zeiten eines Lehrverhältnisses sind für die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Sinn des Abs 1 nur dann zu berücksichtigen, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(11) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 15 g und 15 h MSchG oder nach dem Väter-Karenzgesetz infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsbruttoentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß des Arbeitnehmers zugrunde zulegen.

(12) In den Fällen des Abs 5 Z 4 ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsbruttoentgelts vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß MSchG oder Väter-Karenzgesetz auszugehen.

(13) Arbeitsverhältnisse als Vertragsbediensteter zur Post- und Telegraphenverwaltung (einschließlich der Zeiten von Arbeitsverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft) und Dienstzeiten bei der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft bzw. zur Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie zur Telekom Austria TA Aktiengesellschaft oder zu einem ihrer Tochterunternehmen sind der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs 1 zuzurechnen.

Die Zurechnung ist ausgeschlossen,

1. soweit die Dienstzeit in einem anderen Arbeitsverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Arbeitsverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht;

2. wenn das Arbeitsverhältnis
 - a) noch andauert oder
 - b) in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erlosch oder, falls Abs 2 auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden gewesen wäre, erloschen wäre;
3. wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat, soweit diese Abfertigung nicht rückerstattet wurde;
4. bei teilweiser Rückerstattung ist die Dienstzeit in einem entsprechenden Teilausmaß zuzurechnen.

Wird ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder einem gemäß § 17 Abs 1a PTSG angeführten Tochterunternehmen im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ausschließlich deswegen beendet, um ein Arbeitsverhältnis zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zur Telekom Austria TA Aktiengesellschaft oder einem ihrer Tochterunternehmen einzugehen, und schließt dieses Arbeitsverhältnis an das beendete Arbeitsverhältnis unmittelbar an, so sind nur dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis vorangegangene Zeiten als Vertragsbediensteter zur Post- und Telegraphenverwaltung bei der Berechnung der Abfertigung gemäß Abs 1 zuzurechnen.

(14) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des dem Arbeitnehmer für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Monatsbruttogehaltes. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

(15) Wird ein Arbeitnehmer, der gemäß Abs 5

- das Arbeitsverhältnis gekündigt oder
- seinen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklärt hat,

innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses wieder in ein Arbeitsverhältnis zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zur Telekom Austria TA Aktiengesellschaft oder einem ihrer Tochterunternehmen aufgenommen, so hat er der Telekom Austria Aktiengesellschaft oder der Telekom Austria TA Aktiengesellschaft bzw. dem betreffenden Tochterunternehmen die anläss-

lich der Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am/nach dem 1. Jänner 2003 begründet wurde, gilt:

(16) Die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) sind auf Arbeitsverhältnisse am/nach dem 1. Jänner 2003 anzuwenden.

(17) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat in das neue Abfertigungsrecht nach dem BMSVG, ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen aus dieser Vereinbarung zurückzutreten. Dies gilt nicht, wenn die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung nach dem Arbeitsverfassungsrecht bestimmt ist.

AUSBILDUNGSKOSTENERSATZ

§ 36

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Ausbildungskosten zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis durch vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung, unbegründeten vorzeitigen Austritt, vom Arbeitgeber nicht verschuldet bzw. initiierte Arbeitnehmer-Kündigung oder einvernehmliche Lösung endet.

Der Ersatz der Ausbildungskosten vermindert sich für jeden nach der Beendigung der jeweiligen Ausbildung im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber begonnenen Kalendermonat um je 10%.

Bei Ermittlung der Ausbildungskosten sind die Kosten einer allfälligen Einschulung am Arbeitsplatz sowie die Kosten, die dem Arbeitgeber aus Anlass der Vertretung des Arbeitnehmers während der Ausbildung erwachsen sind, sowie die dem Arbeitnehmer während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge außer Acht zu lassen. Reisegebühren bilden jedenfalls einen Bestandteil der Ausbildungskosten.

EINRICHTUNG EINER ARBEITSSTIFTUNG

§ 37

Die vertragschließenden Parteien dieses Kollektivvertrages kommen überein, eine gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 18 Abs 5 und 6 Arbeitslosenversicherungsgesetz zu gründen. Dies für jene Mitarbeiter, die von einem Personalabbau im Rahmen von wettbewerbsbedingt notwendigen Umstrukturierungen betroffen sind.

Die nähere Ausgestaltung erfolgt in einer Betriebsvereinbarung.

ÜBERBETRIEBLICHE PENSIONS-KASSE

§ 38

Mit Wirksamkeit vom 1. 1. 2001 wird für alle Arbeitnehmer, die in einem privatrechtlichen, unbefristeten, aufrechten Arbeitsverhältnis stehen, eine überbetriebliche Pensionskassenregelung getroffen. Ausgenommen sind jene Arbeitnehmer, für die eine derartige Regelung bereits besteht. Die nähere Ausgestaltung der Pensionskassenregelung erfolgt in einer Betriebsvereinbarung.

LEISTUNGSZULAGEN

§ 39

(1) Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, für welche Funktionen in der Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie in der Telekom Austria TA Aktiengesellschaft oder einem ihrer Tochterunternehmen im Hinblick auf deren besondere betriebswirtschaftliche Bedeutung Leistungszulagen gewährt werden können.

(2) In der Betriebsvereinbarung kann auch festgelegt werden, dass derartige Zulagen nur befristet und nur bei besonderer Güte der erbrachten Leistung gewährt werden.

SONDERVEREINBARUNGEN, GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

§ 40

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind und/oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

SCHLICHTUNG

§ 41

Im Falle von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages allenfalls ergeben sollten, ist, sofern diese nicht auf Unternehmensebene (d. h. zwischen Vorstand/Geschäftsführung des jeweiligen Unternehmens und Personalvertretung) beigelegt werden können, vor der Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes auf Ebene der Kollektivvertragspartner zu versuchen, einen Kompromiss im jeweiligen Streitfall zu erzielen.

2. Teil Gehaltsrechtlicher Teil

Abschnitt I

Gilt für Arbeitnehmer, die bis 31. 12. 2000 aufgenommen wurden und nicht nach Abschnitt II entlohnt werden.

ÜBERFÜHRUNG IN DAS VERWENDUNGSGRUPPENSHEMA GEMÄSS ABSCHNITT II § 42

(1) Alle Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2001 nach Abschnitt I des zweiten Teiles des Kollektivvertrages entlohnt werden, sowie Jugendliche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2001 begonnen hat und die am 31. Dezember 2001 nach Abschnitt III des zweiten Teiles des Kollektivvertrages 2001 entlohnt werden, werden unter Berücksichtigung der Anrechnungsbestimmungen mit Wirksamkeit 1. Jänner 2002 bis spätestens 30. Juni 2002 den Verwendungsgruppen und Qualifikationsstufen des Abschnittes II des 2. Teiles zugeordnet.

(2) Während des Zeitraumes der Übergangsbestimmungen dürfen Verfallsfristen nicht angewendet werden.

(3) Das im Rahmen der Überleitung aus dem pt-Schema ermittelte individuelle Monatsbruttogehalt „neu“ darf nicht niedriger sein als das Monatsbruttogehalt gemäß pt-Schema. Liegt das individuelle Monatsbruttogehalt „neu“ unter dem kollektivvertraglichen Mindestbruttogehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe/Qualifikationsstufe, so ist es auf dieses zu erhöhen.

(4) Als Basis für die Überleitung wird die zum 1. Jänner 2002 gültige Einstufung, im Wesentlichen bestehend aus der pt-Gruppe, Gehaltsstufe, Dienstzulage, Verwendungszulage, Funktionszulage und Ergänzungszulagen, herangezogen.

Abschnitt II

Gilt für alle Arbeitnehmer ausgenommen Lehrlinge. Diese werden nach Abschnitt III des zweiten Teiles entlohnt.

VERWENDUNGSGRUPPEN UND MINDESTGRUNDGEHÄLTER § 43

(1) Alle Arbeitnehmer werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen 1 bis 7 eingereiht. Bei der Einreihung in die Verwendungsgruppen 4 bis 6 genügt die

Erfüllung der Kriterien für die Fachlaufbahn oder für die Führungslaufbahn.

(2) Die Verwendungsgruppen werden im § 47 durch verbindliche Einstufungskriterien beschrieben.

(3) Die angeführten Tätigkeiten und Berufsbilder sind beispielhaft.

(4) Der Arbeitnehmer ist darüber hinaus in eine Qualifikationsstufe einzuordnen.

Die Qualifikationsstufen werden in Grundstufe, Fachstufe und Expertenstufe eingeteilt.

(5) Die Einreihung in die Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe wird von der Firmenleitung entsprechend den Bestimmungen des Abschnitts II dieses Kollektivvertrages vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Arbeitnehmer als Betriebsrat gewählt ist, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen.

Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Qualifikationsstufe und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettels unmittelbar bekannt zu geben.

(6) Nachgewiesene tätigkeitsspezifische Vordienstzeiten entsprechend der jeweiligen Verwendungsgruppe sind bei der Einreihung in die Qualifikationsstufe anzurechnen. Für die Anrechnung derartiger Vordienstzeiten ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Arbeitgebern erbracht wurden.

Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass der Arbeitnehmer diese Zeiten dem Arbeitgeber bei Eintritt, jedoch spätestens zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

Bei Arbeitgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten.

(7) Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Ferialaushilfen mit abgelegter Matura sind ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe 1 einzureihen. Ferialaushilfen unter 18 Jahren und Ferialaushilfen ohne abgelegter Matura sind ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit wie Lehrlinge im 3. Lehrjahr zu entlohnen.

(8) Der Arbeitnehmer hat das Recht, seine Einstufung in der Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe jährlich im Rahmen eines Mitarbeitergespräches überprüfen zu lassen. Der Betriebsrat ist auf Verlangen des Arbeitnehmers zu diesem Punkt hinzuzuziehen.

Für Arbeitnehmer, die in die Fachstufe eingereiht sind, ist die Richtigkeit der Einreihung in die Qualifikationsstufe bei gleich bleibender Verwendung nach Ablauf von 5 Jahren und in der Folge in einem Abstand von jeweils 4 Jahren zu überprüfen. Ist innerhalb der letzten zwei Jahre vor einem solchen Termin eine Überprüfung auf Wunsch des Arbeitnehmers vorgenommen worden, so ist der Termin für die nächste Überprüfung so zu wählen, dass ein zeitlicher Abstand von zwei Jahren gegeben ist. Die nächste 4-Jahresfrist beginnt ab dieser zeitlich verschobenen Überprüfung der Richtigkeit der Einreihung in die Qualifikationsstufe neu zu laufen.

Eine diesbezügliche Überprüfung ist jedenfalls innerhalb von 3 Monaten abzuschließen.

(9) Bei einem Arbeitnehmer, der ein Einkommen aus einem aktiven öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis bezieht, ist dieses Einkommen (Monatsbezug gemäß § 3 Gehaltsgesetz 1956) auf jenes Mindestgrundgehalt gemäß der Anlage 2 anzurechnen, welches dieser Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe entspricht, in die der Arbeitnehmer aufgrund seiner vorwiegend ausgeübten Tätigkeit einzureihen ist.

GEHALTSTABELLE

§ 44

(1) Lehrlinge werden nach den Bestimmungen des Abschnittes III des zweiten Teiles entlohnt.

(2) Für alle anderen Arbeitnehmer gilt: Der Bezug kann aus fixen und variablen Bestandteilen bestehen.

Der variable Bestandteil (z. B. Provisionen) muss jedoch so bemessen sein, dass er zusammen mit dem fixen Bestandteil pro Kalendermonat das Mindestgrundgehalt erreicht.

Die Akontierung variabler Bezugsbestandteile ist möglich. Die Höhe der Akontierung ist so zu bemessen, dass im Normalfall eine Rückverrechnung nicht entsteht.

Am Ende jedes Kalenderjahres bzw. unterjährig im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist zu überprüfen, ob pro Monat des jeweiligen Kalenderjahres die Summe aus variablen und fixen Gehaltsbestandteilen das Mindestgrundgehalt tatsächlich erreicht hat.

Eine allfällige Nachzahlung zur Erreichung des kollektivvertraglichen monatlichen Mindestgrundgehalts ist gemäß § 49a ASGG 1. Satz zu verzinsen.

(3) Die Mindestgrundgehälter sind der Anlage 2 zu entnehmen.

GEHALTSABRECHNUNG

§ 45

(1) Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der hervorgeht:

- a) das Gehalt,
- b) der Verrechnungsmonat,
- c) Überstunden,
- d) allfällige Zulagen,
- e) Sonderzahlungen,
- f) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- g) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Arbeitnehmers während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Monatsbruttogehalt durch die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Kalendermonates zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Kalendertage zu multiplizieren.

(3) Das Gehalt ist für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. jeden Monats oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat, spätestens aber am Ende des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen; eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist.

(4) Die Weihnachtsremuneration ist im November, der Urlaubszuschuss im Juni auszubezahlen.

Basis für die Berechnung des Urlaubszuschusses bildet das Durchschnittsgehalt der Monate Jänner bis Juni eines jeden Jahres, Basis für die Berechnung der Weihnachtsremuneration das Durchschnittsgehalt der Monate Juli bis Dezember.

Bei Arbeitnehmern, deren Fixum unter dem KV-Mindestgrundgehalt liegt, wird der Berechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration das KV-Mindestgrundgehalt zugrunde gelegt.

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Ablauf eines Kalenderhalbjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration binnen einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

(5) Gebührt das Monatsbruttogehalt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Monatsbrut-

togehaltes, so entfällt auf jeden Kalendertag ein durch die Anzahl der Kalendertage dieses Monats dividierter Anteil des entsprechenden Monatsbruttogehaltes.

(6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzulegen, dass die ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass das Monatsentgelt spätestens an den in den Abs 3 und 4 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung steht.

(7) Ist der sich nach Durchführung der der auszahlenden Stelle obliegenden Abzüge ergebende Betrag nicht durch einen Cent teilbar, so sind Restbeträge bis einschließlich vier Zehntel Cent zu vernachlässigen und Restbeträge von mehr als vier Zehntel Cent als volle Cent auszusahlen.

KOLLEKTIVVERTRAGLICHE MINDESTGRUNDGEHÄLTER FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMER § 46

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, soweit sie diesem Kollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 173 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

VERWENDUNGSGRUPPEN § 47

(1) VERWENDUNGSGRUPPE 1

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer, die Hilfstätigkeiten verrichten sowie Ferialaushilfen gemäß § 43 Abs 7.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer

z. B.:

Hilfskräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand;
Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten);

Fahrer für Messtätigkeiten.

(2) VERWENDUNGSGRUPPE 2

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer, die einfache, nicht schematische oder mechanische Tätigkeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit

erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer

z. B.:

Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen;

qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Betrieb, Lager, Versand, sowie im technischen und EDV-Bereich, soweit sie nicht auch eine der in Verwendungsgruppe III genannten Aufgaben ausführen;

Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten;

Arbeitnehmer im Call-Center (Help Desk) während der Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit (längstens jedoch für die Dauer von 6 Monaten).

(3) VERWENDUNGSGRUPPE 3

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Berufskenntnisse nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen Tätigkeiten im Rahmen des ihnen erstellten Auftrages selbständig erledigen.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer

z. B.:

Übersetzer;

Telefonisten mit regelmäßiger fremdsprachiger Auskunftserteilung;

Tätigkeiten in der Datenerfassung und Datenauswertung;

Arbeitnehmer im Detailverkauf;

Arbeitnehmer im Call-Center (Help Desk) nach erfolgter Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit.

Nachstehende Beispiele gelten für Berufseinsteiger nach absolvierter höherer berufsbildender Schule, längstens jedoch für die Dauer von 3 Jahren.

Arbeitnehmer im Rechnungswesen und Controlling;

Arbeitnehmer in Personalverwaltung, Personalverrechnung und Personalentwicklung;

Sekretär, Assistent;

Arbeitnehmer im Marketing, Vertrieb und Einkauf.

Technische Arbeitnehmer

z. B.:

Haustechniker.

Nachstehende Beispiele gelten für Berufseinsteiger nach absolvierter höherer berufsbildender Schule, längstens jedoch für die Dauer von 3 Jahren.

Programmierer;
Arbeitnehmer (Administratoren) in der System- und Datenbank-
wartung;
Arbeitnehmer (Administratoren) in der Netzwerk- und Datenbank-
überwachung;
System- und Produkttechniker;
Arbeitnehmer im Bereich der technischen Planung;
Errichtung und Wartung der Netzkomponenten.

(4) VERWENDUNGSGRUPPE 4

Tätigkeitsmerkmale:

Fachlaufbahn: Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Berufskennntnisse
schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen

oder

Führungslaufbahn: Arbeitnehmer, die regelmäßig und dauernd
mit der Einteilung von Tätigkeiten von mindestens 2 Arbeitnehmern
beauftragt sind, sowie Arbeitnehmer, die in erheblichem Ausmaß,
jedoch nicht überwiegend mit Aufgaben aus der Personalverant-
wortung der Verwendungsgruppe 5 beauftragt sind (= Stellvertreter
von Arbeitnehmern der Verwendungsgruppe 5). Unter erheblichem
Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers an-
zusehen.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer:

z. B.:

Stellvertreter von Arbeitnehmern der Verwendungsgruppe 5.

Nachstehende Beispiele gelten für Berufseinsteiger nach Ab-
schluss einer Universität oder einer Fachhochschule, längstens je-
doch für die Dauer von 3 Jahren.

Arbeitnehmer im Rechnungswesen und Controlling;
Arbeitnehmer in Personalverwaltung, Personalverrechnung und
Personalentwicklung;
Sekretär, Assistent;
Arbeitnehmer im Marketing, Vertrieb und Einkauf.

Technische Arbeitnehmer:

Nachstehende Beispiele gelten für Berufseinsteiger nach Ab-
schluss einer Universität oder einer Fachhochschule, längstens je-
doch für die Dauer von 3 Jahren.

Programmierer;
Arbeitnehmer (Administratoren) in der System- und Datenbank-
wartung;
Arbeitnehmer (Administratoren) in der Netzwerk- und Datenbank-
überwachung;

System- und Produkttechniker;
Arbeitnehmer im Bereich der technischen Planung; Errichtung und Wartung der Netzkomponenten.

(5) VERWENDUNGSGRUPPE 5

Tätigkeitsmerkmale:

Fachlaufbahn: Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer umfangreichen Berufskennntnisse schwierige Tätigkeiten selbständig und fachlich verantwortlich ausführen

oder

Führungslaufbahn: Arbeitnehmer, die regelmäßig und dauernd mit der Führung von Arbeitnehmergruppen (von mindestens zwei Arbeitnehmern, worunter sich Arbeitnehmer der Verwendungsgruppe 4 befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer:

z. B.:

Stellvertreter von Arbeitnehmern der Verwendungsgruppe 6.
Arbeitnehmer im Rechnungswesen und Controlling;
Arbeitnehmer in Personalverwaltung, Personalverrechnung und Personalentwicklung;
Sekretär; Assistent;
Arbeitnehmer im Marketing, Vertrieb und Einkauf;
Führungskräfte mit Personal- oder Budgetverantwortlichkeit.

Technische Arbeitnehmer:

z. B.:

Programmierer;
Arbeitnehmer (Administratoren) in der System- und Datenbankwartung;
Arbeitnehmer (Administratoren) in der Netzwerk- und Datenbanküberwachung;
System- und Produkttechniker;
Arbeitnehmer im Bereich der technischen Planung, Errichtung und Wartung der Netzkomponenten;
Führungskräfte mit Personal- oder Budgetverantwortlichkeit.

(6) VERWENDUNGSGRUPPE 6

Tätigkeitsmerkmale:

Fachlaufbahn: Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer umfangreichen und überdurchschnittlichen Berufskennntnisse strategisch wichtige Tätigkeiten selbständig und eigenverantwortlich ausführen. Diese Arbeitnehmer sind im Rahmen dieser Tätigkeiten letztverantwortlich im Unternehmen und tragen dafür Budgetverantwortung

oder

Führungslaufbahn: Arbeitnehmer, die regelmäßig und dauernd mit Personalverantwortung (Führung, Förderung und Entwicklung von Arbeitnehmergruppen, von denen entweder 1 Arbeitnehmer der Verwendungsgruppe 5 oder mindestens 3 Arbeitnehmer der Verwendungsgruppe 4 angehören) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmer:

z. B.:

Stellvertreter von Arbeitnehmern der Verwendungsgruppe 7;
Arbeitnehmer im Rechnungswesen und Controlling;
Arbeitnehmer in Personalverwaltung, Personalverrechnung und Personalentwicklung;
Assistent;
Arbeitnehmer im Marketing, Vertrieb und Einkauf;
Führungskräfte mit Personal- und Budgetverantwortlichkeit.

Technische Arbeitnehmer:

z. B.:

Spezialisten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

(7) VERWENDUNGSGRUPPE 7

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.

QUALIFIKATIONSSTUFEN

§ 48

(1) Grundstufe:

In die Grundstufe sind einzustufen:
Berufseinsteiger sowie Schul- oder Studienabgänger,
Arbeitnehmer ohne tätigkeitsspezifische Vorkenntnisse.
Aus niedrigeren Verwendungsgruppen umgereichte Arbeitnehmer bis zu maximal einem Jahr.

(2) Fachstufe:

In die Fachstufe sind einzustufen:
Arbeitnehmer nach spätestens 3 Jahren in der Grundstufe derselben Verwendungsgruppe.
Alle Arbeitnehmer mit 3 Jahren nachgewiesenen tätigkeitsspezifischen Vordienstzeiten.
Aus niedrigeren Verwendungsgruppen umgereichte Arbeitnehmer nach spätestens einem Jahr.
Arbeitnehmer bei Erfüllung beider nachstehender Kriterien:

a) eigenständiges und routiniertes Handeln innerhalb des Tätigkeitsbereiches

und

b) Teilnahme bzw. erfolgreiche Absolvierung inner- und außerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen zur Tätigkeitsfestigung bzw. -erweiterung.

Die Vorrückung in die Fachstufe hat jedenfalls mit dem Zeitpunkt der Erfüllung der Kriterien zu erfolgen.

(3) Expertenstufe:

In der Expertenstufe sind Arbeitnehmer einzustufen, welche die entsprechende Anzahl nachstehender Kriterien erfüllen:

Verwendungsgruppe 1 und 2 2 Kriterien

Verwendungsgruppe 3 und 4 3 Kriterien

Verwendungsgruppe 5 bis 7 4 Kriterien

a) aktive Gestaltung und Optimierung von Arbeitsabläufen, soweit nicht Teil der Tätigkeit, ohne Notwendigkeit von abteilungsübergreifenden Tätigkeiten

b) wiederkehrende Durchführung interner (Ein-) Schulungen, soweit nicht Teil der Tätigkeit

c) wiederkehrende Mitarbeit an abteilungsübergreifenden Tätigkeiten, soweit nicht Teil der Tätigkeit

d) Übernahme und zumindest einjährige Wahrnehmung der Position eines „verantwortlichen Beauftragten“ (beispielsweise Sicherheitsvertrauensperson, Ersthelfer oder Brandschutzbeauftragter), basierend auf den jeweils gültigen gesetzlichen Grundlagen

e) Überdurchschnittliche Fachkompetenz innerhalb der Verwendungsgruppe

f) Überdurchschnittliches Wissen und Auskunftserteilung zu schnittstellenübergreifenden betriebsinternen Abläufen

Die Vorrückung in die Expertenstufe hat jedenfalls mit dem Zeitpunkt der Erfüllung der Kriterien zu erfolgen. Jedenfalls hat eine Zusage/oder begründete Ablehnung der beantragten Vorrückung in schriftlicher Form binnen einer Frist von 2 Monaten an den Mitarbeiter zu erfolgen. Der Zeitpunkt der Vorrückung wird dadurch nicht berührt und ist daher auch rückwirkend zu gewähren.

VORGANGSWEISE BEI VORRÜCKUNGEN UND UMREIHUNGEN

§ 49

(1) Erfolgt eine Vorrückung innerhalb der gleichen Verwendungsgruppe, so gebührt das Mindestgrundgehalt der höheren Qualifikationsstufe mit dem Tag der Umreihung.

(2) Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe aus einer Grundstufe, so gebührt das Mindestgrundgehalt der höheren Grundstufe mit dem Tag der Umreihung.

Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe aus einer Fachstufe, so gebührt das Mindestgrundgehalt der Grundstufe der höheren Verwendungsgruppe mit dem Tag der Umreihung.

Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe aus einer Expertenstufe, so gebührt das Mindestgrundgehalt der Fachstufe der höheren Verwendungsgruppe mit dem Tag der Umreihung.

(3) Bei Arbeitnehmern im Call-Center (Help Desk), welche nach erfolgter Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit in der Grundstufe der Verwendungsgruppe 2 in die Grundstufe der Verwendungsgruppe 3 umgereiht werden, beträgt die maximale Verweildauer unter Anrechnung der Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit 3 Jahre.

ÜBERZAHLUNG

§ 50

Für Arbeitnehmer, die gemäß Abschnitt I des zweiten Teiles übergeleitet worden sind, gilt für **die erste** nach der Überleitung vom pt-Schema in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II vorgenommene Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe oder Qualifikationsstufe:

Gleichzeitig mit der Überleitung vom pt-Schema in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II ist für jeden Arbeitnehmer der Differenzbetrag zwischen seinem individuellen Monatsbruttogehalt „neu“ und dem Mindestbruttogehalt jener Verwendungsgruppe/Qualifikationsstufe, in die der Arbeitnehmer übergeleitet worden ist, zu ermitteln. Dieser Differenzbetrag ist jährlich aufgrund der kollektivvertraglichen Ist-Lohnerhöhung zu valorisieren. Im Jahr 2006 wird bei jenen Mitarbeitern, bei denen das Mindestgrundgehalt (siehe Anlage 2 – Mindestgrundgehaltstabelle gemäß § 44 Absatz 3) durch Anwendung des Euro 80,- Sockelbetrages um mehr als 2,9% erhöht wird, keine Valorisierung des Differenzbetrages vorgenommen.

Ist der Differenzbetrag positiv, so muss das nach der Umreihung in die höhere Verwendungsgruppe bzw. Qualifikationsstufe erreichte neue Monatsbruttogehalt um mindestens diesen Differenzbetrag höher sein als das Mindestbruttogehalt jener Verwendungsgruppe bzw. Qualifikationsstufe, in die der Mitarbeiter umgereiht worden ist.

Abschnitt III

Lehrlinge:

Gehaltstabelle Lehrlinge (§ 44 Abs 1)

Lehrjahr	Entschädigung Weihnachtsremuneration Urlaubszuschuss
	EURO
1	482,24
2	646,34
3	873,86
4	1.183,02

Für Lehrlinge ist die Weihnachtsremuneration im November, der Urlaubszuschuss im Juni auszubezahlen.

**Anlage 1 – Musterarbeitsvertrag/-dienstzettel
gem § 4 Abs 1 und 2:**

MUSTER FÜR DIENSTZETTEL

**Gebührenfrei gem. Erlass BMfF vom
1. 3. 1994 ZI. 100859/2-IV/10/94**

Name und Anschrift des Arbeitgebers:
Stampiglie

**DIENSTZETTEL
(gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)
AVRAG**

- I.** Herr/Frau
wohnhaft in
geboren am
Staatsbürgerschaft:

II. Beginn des Arbeitsverhältnisses
Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet/bis befristet (*Nichtzutreffendes streichen!*).

Eine Verlängerung dieses Arbeitsverhältnisses über dieses Datum hinaus ist nicht vorgesehen.

(Ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen in Bezug auf § 5 wichtig!)

III. Für das Arbeitsverhältnis findet der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Telekom Austria Aktiengesellschaft und der gemäß § 17 Abs 1a PTSG angeschlossenen Tochterunternehmen in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen dem Vorstand/der Geschäftsleitung und dem Zentralausschuss der Bediensteten der Telekom Austria Aktiengesellschaft abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung.

IV. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes

V. Dienort:

VI. Tätigkeitsinhalt (Dienstverwendung):
.....

VII. Einstufung:

Verwendungsgruppe:

Qualifikationsstufe:

Kollektivvertragliches Mindestgrundgehalt:

Das tatsächlich zur Auszahlung gelangende Bruttomonatsgehalt beträgt derzeit Euro, mal jährlich zahlbar.

Darüber hinaus hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf folgende Entgeltbestandteile:

1. Zulagen (pro Monat, mal jährlich zahlbar):
2. Überstundenpauschale: Euro (pro Monat, mal jährlich zahlbar für Überstunden).
3. Provision/Prämie

Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche und die Fälligkeit der Sonderzahlungen richten sich nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen.

VIII. Urlaub

Für den Urlaub werden folgende Zeiten berücksichtigt:

Der Urlaubsanspruch beträgt pro Dienstjahr, Werktage/Arbeitstage, ab dem Dienstjahr Werktage/Arbeitstage.

IX. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.

X. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn/sie geltenden Betriebsvereinbarungen.

Diese liegen
..... zur Einsichtnahme auf.

XI. Folgende Zeugnisse wurden zwecks Anrechnung von Vordienstzeiten im Sinne § 43 des Kollektivvertrages fristgerecht vorgelegt:

.....
.....
.....

XII. Das Arbeitsverhältnis unterliegt dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz.

MV-Kasse: Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse.

....., am

**Anlage 2 – Mindestgrundgehaltstabelle
gemäß § 44 Absatz 3:**

	Verwendungsgruppe						
Qualifikationsstufe	1	2	3	4	5	6	7
Grundstufe	1.273,87	1.546,16	1.756,78	2.011,51	2.371,46	3.060,20	3.804,77
Fachstufe	1.392,44	1.651,53	1.914,85	2.195,84	2.599,79	3.400,02	4.256,63
Expertenstufe	1.519,74	1.791,91	2.151,99	2.371,46	2.819,24	3.804,77	4.699,54

Kollektivvertragliche Lohnerhöhung zum 1. Jänner 2010:

Für Arbeitnehmer mit Dienstverträgen gemäß § 40 wird ab 1. Jänner 2010 der Monatsbruttobezug gemäß § 44 Abs 2 um 1 % für Angestellte in den Verwendungsgruppen 7 und 6 sowie um 1,45 % für Angestellte in den Verwendungsgruppen 5 bis 1 angehoben.