

BEST-PRACTICE-BEISPIELE

**in Kollektivverträgen zur Förderung der
Gleichstellung von Frauen und Männern**

PRÄAMBEL

Der Nationale Aktionsplan Gleichstellung sieht Maßnahmen vor, um die Gleichstellung von Frauen und Männern vor allem in der Arbeitswelt weiter zu fördern. Ein Punkt betrifft die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Kollektivverträgen, die dem ÖGB, der Wirtschaftskammer und der Landwirtschaftskammer ein wichtiges Anliegen ist. Die angeführten Sozialpartner haben daher gemeinsam die vorliegende Übersicht erstellt. Diese Übersicht soll jene Beispiele in Kollektivverträgen hervorheben, die besonders geeignet sind, das Gleichstellungsziel in der Arbeitswelt zu fördern (Best-Practice-Beispiele). Die ausgewählten Beispiele stammen insbesondere aus jenen Kollektivverträgen, die zwischen den Sozialpartnern abgeschlossen wurden.

Die beiliegende Best-Practice-Sammlung ist untergliedert in die Bereiche Entlohnung, Gleichbehandlung, Eltern- und Familienhospizkarenz, Aus- und Weiterbildung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Übersicht ist nicht als Eingriff in die Kollektivvertragsautonomie der Fachorganisationen und Fachgewerkschaften der Sozialpartner zu verstehen, sondern sie soll zeigen, wie man auf kollektivvertraglicher Ebene das Gleichstellungsziel fördern kann. Die vorliegende Sammlung soll einzelne gleichstellungsfreundliche Bereiche beleuchten und stellt somit keine vollständige Sammlung aller gleichstellungsbildenden Maßnahmen sämtlicher Kollektivverträge dar. Da die einzelnen Wirtschaftsbranchen sehr unterschiedlich sind und sich an den Marktgegebenheiten und der Ertragskraft orientieren müssen, nehmen auch die entsprechenden Kollektivverträge und deren Lohn- und Gehaltstabellen darauf Rücksicht. Daraus ergeben sich Unterschiede in der Art und der Anzahl der getroffenen Maßnahmen sowie der Bezahlung, die jedoch innerhalb einer Branche zu keiner sachlich nicht gerechtfertigten unterschiedlichen Behandlung von Frauen und Männern führen soll.

Erich Foglar
Präsident des ÖGB

Dr. Christoph Leitl
Präsident der WKÖ

ÖKR Ing. Hermann Schultes
Präsident der LKÖ

BEST-PRACTICE-BEISPIELE in Kollektivverträgen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Auszugsweise werden im Folgenden Kollektivverträge aufgelistet, die zwischen dem ÖGB, der Wirtschaftskammer und der Landwirtschaftskammer (bzw. Banken- und Versicherungsverbänden) abgeschlossen wurden.

1. ENTLOHNUNG

UM DIE LOHN- UND GEHALTSUNTERSCHIEDE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN ÖSTERREICH ZU REDUZIEREN, SEHEN DIE KOLLEKTIVVERTRÄGE IM BEREICH DES ENTGELTS BEISPIELSGEWISSE FOLGENDE REGELUNGEN VOR:

1.1 EINSTUFUNG

KV METALLINDUSTRIE – ANGESTELLTE

§ 15 Punkt 8 Entlohnung

„Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.“

KV METALLINDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

Abschnitt IX Punkt 8

„Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.“

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 6 Punkt 9

„Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.“

KV METALLINDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

Abschnitt IX Punkt 41b

„Verbesserung der Lohnstruktur, insbesondere im Hinblick auf die Nichtdiskriminierung der Geschlechter, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen.“

1.2 VERTEILVOLUMEN BZW. LEISTUNGSVOLUMEN

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 6 Punkt 41 – Berücksichtigung im Leistungsvolumen (individuelle Erhöhungen)

„Die Auswahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

[...]

b. Verbesserung der Struktur der Löhne, insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen.“

KV METALLINDUSTRIE

41 – Berücksichtigung im Verteilvolumen

„Die Auswahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

[...]

b. Verbesserung der Struktur der Löhne, insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen.“

Beilage zum Rahmenkollektivvertrag und zu den Zusatz-Kollektivverträgen für die Angestellten in der Stein- und keramischen Industrie

Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner

„Während der Karenz abgeschlossene kollektivvertragliche Ist- und KV-Erhöhungen gelten auch für karenzierte Dienstverhältnisse. Beim ersten Gehalt nach der Karenz ist die allfällig erfolgte Erhöhung zu berücksichtigen.“

1.3 ABFERTIGUNG ALT

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 16 Punkt 2

„Wenn

- » innerhalb von 5 Jahren vor einer abfertigungswahrenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Stelle einer Vollzeit- eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart bzw. das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung verringert wird oder
- » Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer kündigen, die sich in gesetzlicher Elternteilzeit befinden, deren Ausmaß unter der vorher vereinbarten Normalarbeitszeit liegt,

erfolgt die Berechnung des Monatsentgeltes für die Bemessung der Abfertigung Alt wie folgt:

- » Es ist das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß während der gesamten Dauer der Betriebszugehörigkeit zu ermitteln. Wurde vor der letzten Herabsetzung der Arbeitszeit überwiegend Vollzeit gearbeitet, ist für die Berechnung des Durchschnittes die gesamte Dienstzeit vor der letzten Herabsetzung als Vollzeit zu berücksichtigen. Anrechenbare Karenzen bzw. Präsenzdienste sind mit jenem Beschäftigungsausmaß zu berücksichtigen, welches vor ihrem Antritt vereinbart war. Nicht anrechenbare Zeiten sind aus der Berechnung auszuscheiden.
- » Durch Aufwertung des letzten Entgeltes (einschließlich der Sonderzahlungen) im Verhältnis der zuletzt vereinbarten Stundenzahl pro Woche zu diesem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß ist ein fiktives Entgelt zu berechnen. Wurde anlässlich der Verringerung der Normalarbeitszeit das auf die Stunde bezogene Entgelt erhöht, ist diese Erhöhung abzuziehen.“

Wurde anlässlich einer Verringerung der Normalarbeitszeit eine Abfertigung Alt gezahlt, gelten diese Bestimmungen nicht. Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder jenen Betriebsteil gelten, in dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

2. BEKENNTNIS ZU GLEICHBEHANDLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

DER ÖGB, DIE WKÖ UND DIE LKÖ LEHNEN EINE SACHLICH NICHT GERECHTFERTIGTE UNGLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ARBEITSWELT AB. IN DEN FOLGENDEN KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN BESTIMMUNGEN WIRD DIES KLAR ZUM AUSDRUCK GEBRACHT:

KV HANDEL – ANGESTELLTE

Abschnitt IV Gleichbehandlung

„Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand aufgrund seines Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird (§ 2 Gleichbehandlungsgesetz).“

KV HANDEL – ARBEITER UND ARBEITERIN

Abschnitt III Gleichbehandlung

„Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand aufgrund seines Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird (§ 2 Gleichbehandlungsgesetz).“

3. ANRECHNUNG VON ELTERNKARENZEN

IN DER PRAXIS GEHEN FRAUEN WESENTLICH HÄUFIGER IN ELTERNKARENZ ALS MÄNNER. DIE ANRECHNUNG VON ELTERNKARENZEN IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN IST DAHER EINE SEHR EFFEKTIVE MASSNAHME, UM DIE LOHN- UND GEHALTSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN ZU REDUZIEREN.

3.1 AUF VORRÜCKUNGEN IM ENTGELTSHEMA

BANKEN-KV:

§ 8 (4)

„Zeiten einer von Arbeitnehmer in Anspruch genommenen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz sowie Präsenzdienst sind auf die definierte Verweildauer anzurechnen und hemmen daher nicht das tourliche Avancement.“

KV MASCHINEN- UND METALLWARENINDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

KV METALLINDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

KV FAHRZEUGINDUSTRIE, GIESSEREIINDUSTRIE, MASCHINEN- UND METALLWARENINDUSTRIE,

NE-METALLINDUSTRIE - ANGESTELLTE KV MASCHINEN- UND METALLWARENINDUSTRIE – ANGESTELLTE

Für alle o.g. gilt: Karenzen ab 1.1.2011 begonnen: Anrechnung von bis zu 16 Monaten je Kind. Davor: Anrechnung von insgesamt bis zu zehn Monaten. Beachte den Unterschied: Die neuere Regelung geht „je Kind“, die ältere „Höchstausmaß von insgesamt.“

KV FÜR ANGESTELLTE DER BAUGEWERBE UND DER BAUINDUSTRIE

§ 24a

Anrechnung der Karenz für dienstzeitabhängige Ansprüche.

Karenzen ab 1.5.2014: Anrechnung bis zum Höchstausmaß von 24 Monaten.

KV CHEMISCHE INDUSTRIE – ANGESTELLTE

Ab 1.5.2016 werden Elternkarenzen pro Kind bis zu 22 Monate auf die Vorrückungen angerechnet.

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 6 Punkt 19

Karenzen ab 1.5.2011: Anrechnung im Ausmaß von bis zu 16 Monaten (davor zehn Monate).

KV PAPIERINDUSTRIE – ANGESTELLTE

Karenzen ab 30.4.2012: Anrechnung bis zum Höchstausmaß von 16 Monaten.

KV EVU-ENERGIEERZEUGUNG

Anrechnung für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gelten „voll“, sofern das DV bei Antritt der Karenz bereits ein Jahr gedauert hat.

KV HOLZVERARBEITENDE INDUSTRIE – ANGESTELLTE

Anrechnung im Ausmaß von bis zu zehn Monaten.

KV HANDEL – ANGESTELLTE

Karenzen ab 1.1.2012: Anrechnung fürs erste Kind maximal zehn Monate. Im Kollektivvertrag gibt es auch konkrete Beispiele, wie diese Bestimmung genau anzuwenden ist. Somit wird die Regelung sowohl für Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachvollziehbarer.

KV HANDEL – ARBEITER UND ARBEITERIN

Karenzen ab 1.1.2014: Anrechnung fürs erste Kind maximal zehn Monate.

KV SPEDITIONEN – ANGESTELLTE

Karenz ab 31.3.2013: Anrechnung der ersten Karenz im Dienstverhältnis bis zum Höchstausmaß von insgesamt 12 Monaten.

KV TANKSTELLEN – ARBEITER UND ARBEITERIN

Karenzen ab dem 1.1.2012: Anrechnung von maximal 24 Monaten auf Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis.

KV FAHRSCHULEN

Karenzen ab 31.5.2013: Anrechnung der ersten Elternkarenz bis zum Höchstausmaß von insgesamt sechs Monaten.

KV PERSONENBEFÖRDERUNG – ANGESTELLTE

Karenzen ab 1.1.2013: Anrechnung bei Geburt des ersten Kindes im Ausmaß von höchstens zehn Monaten. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.

KV WERBUNG & MARKTKOMMUNIKATION WIEN

Geburten ab 1.1.2013: Anrechnung für erstes Kind bis höchstens zehn Monate (auch bei Mehrlingsgeburten).

Die Anrechnung als Vordienstzeit gilt nur bei Arbeitgeberwechsel zwischen Arbeitgebern, die diesem Kollektivvertrag unterliegen. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so erfolgt die Anrechnung nur einfach.

KV TELEKOM

Karenzen ab 31.12.2011: Anrechnung bis zum Höchstausmaß von insgesamt 12 Monaten. Die Anrechnung gilt für maximal ein Kind.

IT-KV

Karenzen ab 31.12.2011: Anrechnung für erstes Kind bis höchstens zehn Monate (auch bei Mehrlingsgeburten).

Die Anrechnung als Vordienstzeit gilt nur bei Arbeitgeberwechsel zwischen Arbeitgebern, die diesem Kollektivvertrag unterliegen. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so erfolgt die Anrechnung nur einfach.

KV BILANZBUCHHALTER – ANGESTELLTE

Karenzen, die am 1.1.2013 bestehen oder ab diesem Zeitpunkt beginnen, sind im Ausmaß von 12 Monaten anzurechnen.

RAHMEN-KV GEWERBE FÜR ANGESTELLTE

Karenzen ab 1.1.2012: Anrechnung der ersten Karenz im Ausmaß von höchstens zehn Monaten. Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der ersten Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten. Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

KV FÜR ANGESTELLTE DER GEWERBLICHEN MOLKEREIEN UND KÄSEREIEN

Karenzen ab 1.3.1981: Anrechnung der ersten Karenz innerhalb eines Dienstverhältnisses bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten. Voraussetzung: dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses.

KV FÜR PRIVATE KRANKENANSTALTEN UND REHABILITATIONSEINRICHTUNGEN

Anrechnung von höchstens 24 Monaten auf sämtliche Ansprüche, die von der Dienstzeit abhängen.

KV LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHE ANGESTELLTE (GUTSANGESTELLTE)

§ 3 Z. 6

Die erste Elternkarenz im Dienstverhältnis ist im Ausmaß von höchstens 12 Monaten anzurechnen. Dies gilt für Karenzen ab 1.5.2012, wobei die Höchstgrenze auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten gilt.

KV VERSICHERUNGEN INNENDIENST

§ 11 (18)

„Die Vorrückung im Sinne des Funktionsgruppenschemas A bzw. des Gehaltsschemas B bleibt auf jeden Fall gewahrt. Sofern innerbetriebliche Zulagen valorisiert werden, sind diese auch bei MitarbeiterInnen, die sich in Karenzurlaub befinden, entsprechend anzupassen.“

3.2 ANRECHNUNG AUF SONSTIGE ANSPRÜCHE (AUSZUGSWEISE)

KV VERSICHERUNGEN INNENDIENST

§ 11 (18)

„In Erweiterung der Bestimmungen des § 15f Mutterschutzgesetzes (MSchG) und des § 7c Väter-Karenzgesetzes (VKG) werden Zeiten eines Karenzurlaubes nach dem MSchG und dem VKG bei der Festsetzung dienstzeitabhängiger Ansprüche dann als Dienstzeit angerechnet, wenn das Dienstverhältnis über den Monatsletzten des 6. Monats nach dem Ende eines vom Angestellten in Anspruch genommenen Karenzurlaubes fortbesteht.“

KV FÜR ANGESTELLTE DER BAUGEWERBE UND DER BAUINDUSTRIE

§ 24a

Anrechnung der Karenz für dienstzeitabhängige Ansprüche.

Karenzen ab 1.5.2014: Anrechnung bis zum Höchstausmaß von 24 Monaten.

KV HANDEL – ANGESTELLTE

Abschnitt XV

„Der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkrankten Kindern (§ 14a und b AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum Höchstausmaß von jeweils zehn Monaten angerechnet.“

KV HANDEL – ARBEITER UND ARBEITERIN

Abschnitt XIa

„Der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkrankten Kindern (§ 14a und b AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum Höchstausmaß von jeweils zehn Monaten angerechnet.“

RAHMEN-KV FÜR ANGESTELLTE GEWERBE

§ 8b

„Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach §§ 23 und 23a AngG bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.“

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 3 Punkt 2

„ Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen sind für Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten anzurechnen. Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei gesetzliche Elternkarenzen einzurechnen sind.

Für den Anspruch auf Abfertigung Alt sind im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen,

- » die am 1.1.2003 oder später begonnen haben, im vollen Ausmaß,
- » die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, im Ausmaß von insgesamt bis zu zehn Monaten

anzurechnen.“

KV METALLINDUSTRIE – ANGESTELLTE

§ 9b

Anrechnung für EFZ, Krankengeldzuschuss, Dienstjubiläum, Urlaub, Kündigungsfrist, Abfertigung: max 22 Monate.

KV METALLINDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

Abschnitt V Punkt 2; Abschnitt IXa Punkt 13

Anrechnung für EFZ, Krankengeldzuschuss, Dienstjubiläum, Urlaub, Kündigungsfrist, Abfertigung: max 22 Monate.

KV CHEMISCHE INDUSTRIE – ANGESTELLTE

§ 9b

„Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch

genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet. Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinne einzurechnen sind. Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1.5.2005.“

KV CHEMISCHE INDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

Abschnitt IVa

„Für ab dem 1.5.2005 ausgesprochene Kündigungen, begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre gilt: Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG (Väterkarenzgesetz) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen im obigen Sinne einzurechnen sind.“

KV PAPIERINDUSTRIE – ANGESTELLTE

§ 9b

„Für Karenzen ab dem 1.5.2011 gilt: Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23 a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des vorigen Absatzes im Ausmaß von jeweils zehn Monaten je Karenz, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten, angerechnet. Diese Anrechnung gilt für ArbeitnehmerInnen, die nicht in den Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) fallen.“

KV PAPIERINDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

§ 10b

„Für nach dem 30.4.2005 ausgesprochene Kündigungen, begonnene Krankenstände, anfallende Dienstjubiläen und begonnene Urlaubsjahre gilt: Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches, Dauer des kollektivvertraglichen Krankengeldanspruches bei Betriebsunfällen oder einer Berufskrankheit im Sinne des Punktes 93 dieses Kollektivvertrages, der Dienstjubiläen und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.“

KV MOLKEREIEN UND KÄSEREIEN – ANGESTELLTE

§ 13

„1. Der erste Karenzurlaub innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetzes wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches, der Urlaubsdauer und bei Bemessung der Höhe der Abfertigung bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Voraussetzung für diese Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei ein Karenzurlaub im obigen Sinn einzurechnen ist.

2. Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz wird bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten für die Einstufung berücksichtigt. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses. Die Anrechnung des Karenzurlaubes gilt für Karenzurlaube, die ab dem 1.3.1981 beginnen.“

KV MOLKEREIEN UND KÄSEREIEN – ARBEITER UND ARBEITERIN

§ 17 Z. 7

„Sollten Arbeiterinnen während der Schutzfrist nach dem MuSchG beziehungsweise bei Inanspruchnahme des Karenzurlaubes innerhalb von sechs Monaten nach der Entbindung austreten, dann haben sie Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung gemäß § 23 AngG.“

KV PRIVATE KURANSTALTEN UND REHABILITATIONSEINRICHTUNGEN

Abschnitt VI, Punkt 13

„Anrechnung von Karenzen

Den Dienstnehmer werden Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz im Gesamtausmaß von maximal 24 Monaten auf sämtliche Ansprüche angerechnet, die von der Dienstzeit abhängen. Dies gilt für Karenzen, die ab dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages beginnen, sofern bei Antritt der jeweiligen Karenz das Dienstverhältnis bereits 12 Monate durchgehend ohne Karenzen aufrecht ist.“

KV LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHE BETRIEBE (GUTSBETRIEBE, SONSTIGE NICHT BÄUERLICHE UND BÄUERLICHE BETRIEBE) SALZBURG – ARBEITER UND ARBEITERIN

§ 18 Abs. 3

„Die erste Elternkarenz während des Dienstverhältnisses wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet.“

KV GARTENBAU UND BAUMSCHULEN STEIERMARK

§ 20 Z. 4

„Die erste Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen wird, wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß angerechnet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1.1.2014 beginnen.“

3.3 INFORMATION BEI ELTERNKARENZ/FRÜHWARNSYSTEM

Während der arbeitsrechtliche Elternkarenzanspruch nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes dauert, kann das Kinderbetreuungsgeld in der längsten Variante von einem Elternteil bis zum 30. Lebensmonat und vom zweiten Elternteil bis zum 36. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Das Auseinanderfallen dieser beiden Fristen führt immer wieder zu Missverständnissen. Um zu verhindern, dass es aufgrund eines Irrtums, wann die Arbeit wieder angetreten werden muss, zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses kommt, sehen einige Kollektivverträge ein Frühwarnsystem vor:

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 3

Im Fall einer gesetzlichen Elternkarenz mit einer Dauer von mehr als zehn Monaten hat das Unternehmen im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den karenzierten Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Erfolgt die Verständigung verspätet, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bis zu 4 Wochen nach der Verständigung die Arbeit antreten, jedoch frühestens mit Ende der Karenz, oder den Austritt erklären.

Bei keiner Verständigung muss der Arbeitsantritt oder der Austritt spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld (wenn dieser über das Ende der Karenz hinausgeht) erfolgen. Erfolgt der Arbeitsantritt nach dem Ende der Karenz, aber vor Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diesen mindestens 4 Wochen vorher anzukündigen, sofern nichts anderes vereinbart wird.

Unterliegt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht den Bestimmungen des BMSVG (Abfertigung Neu), besteht im Fall eines solchen Austrittes ein Anspruch auf Abfertigung Alt gemäß § 2 des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in Verbindung mit § 23a Abs. 3 und 4 AngG.

Die Unterlassung der Arbeit zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt der Arbeit gilt in jenen Fällen als nicht pflichtwidrig, in denen die rechtzeitige Verständigung unterblieben ist. Es besteht kein Kündigungsschutz über die gesetzliche Dauer hinaus.

KV METALLINDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

Abschnitt 5

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der/die ArbeitgeberIn im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMSVG Anwendung findet.

KV TEXTILINDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

§ 12a

- (1) Wird Elternkarenz im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht, hat der/die ArbeitgeberIn im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.
- (2) Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG), sofern nicht das BMVG Anwendung findet.
- (3) Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmungen gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.
- (4) Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.10.2004 enden.

4. ANRECHNUNG VON HOSPIZKARENZ

AUCH DIE FAMILIENHOSPIZKARENZ WIRD ÜBERWIEGEND VON FRAUEN IN ANSPRUCH GENOMMEN. UM DIE LOHN- UND GEHALTSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN ZU REDUZIEREN, SIND DAHER AUCH REGELUNGEN IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN BEDEUTEND, DIE DIE ANRECHNUNG DIESER ZEITEN VORSEHEN.

KV HANDEL – ANGESTELLTE

Abschnitt XV

„Der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkrankten Kindern (§ 14a und b AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum Höchstausmaß von jeweils zehn Monaten angerechnet.“

KV HANDELARBEITER UND ARBEITERIN ABSCHNITT XIA

„Der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkrankten Kindern (§ 14a und b AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum Höchstausmaß von jeweils zehn Monaten angerechnet.“

5. GLEICHBEHANDLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG BEI AUS- UND WEITERBILDUNG

IN DEN FOLGENDEN KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN BESTIMMUNGEN WIRD KLAR ZUM AUSDRUCK GEBRACHT, DASS FRAUEN UND MÄNNER IN GLEICHEM AUSMASS VON DEN AUS- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN PROFITIEREN SOLLEN.

BANKEN-KV

§ 4 Gleichbehandlung (1)

„Aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung.“

KV METALLINDUSTRIE – ARBEITER UND ARBEITERIN

Anhang VII

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu Aus- und Weiterbildung für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

„Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.“

KV METALLINDUSTRIE – ANGESTELLTE

S. 115

„Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.“

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 5

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit. Das Unternehmen hat auf eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen entsprechend ihrer Anzahl im Betrieb besonders Bedacht zu nehmen.

6. VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE

IN DER PRAXIS WENDEN FRAUEN NACH WIE VOR WESENTLICH MEHR ZEIT UND RESSOURCEN FÜR FAMILIENARBEIT AUF. UM FRAUEN ÜBERHAUPT EINE ERWERBSTÄTIGKEIT ZU ERMÖGLICHEN, IST ES WICHTIG, DASS DIE ARBEITSWELT SO GESTALTET IST, DASS BERUF- UND FAMILIENLEBEN MITEINANDER VEREINBAR SIND.

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 4

„Bei der Verteilung der Normalarbeitszeit, insbesondere bei Schicht- und Nachtarbeit, sind sowohl betriebliche Erfordernisse als auch wichtige persönliche Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird.

Dies gilt auch bei der zulässigen Anordnung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit, Überstunden sowie Dienstreisen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auch die Befolgung von arbeitsvertraglich zulässigen Anordnungen verweigern, denen nachweisbar wichtige persönliche Interessen entgegenstehen. Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit sowie Überstunden am selben Tag können jedenfalls abgelehnt werden, außer in unvorhersehbaren Fällen.

Der Betriebsrat ist zu verständigen, wenn Überstunden für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angeordnet werden. Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, ist sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.

Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dieser innerbetrieblich auszuscheiden. Kann eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der Nacharbeit leistet, die Tätigkeit am frei werdenden Arbeitsplatz – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten, ist sie bzw. er bevorzugt zu berücksichtigen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig Nacharbeit leisten, sind auf ihren Wunsch sowie nach den betrieblichen Möglichkeiten für die Dauer folgender Hinderungsgründe auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz zu versetzen, wenn ihre Gesundheit durch die Nacharbeit gefährdet ist (dazu ist ein ärztliches Attest vorzulegen) oder die Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes bis zum vollendeten 12. Lebensjahr während der Nacharbeit und für mindestens acht Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist oder wegen der Betreuung einer bzw. eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen (gemäß § 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die eine entsprechende Betreuung bzw. Pflege durchführen kann. Weitere gleichwertige Gründe für eine vorübergehende Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wenn die Gründe, die zu einer vorübergehenden Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz berechtigen, bereits bei Abschluss der Vereinbarung über die Leistung von Nacharbeit vorgelegen sind, können diese nicht mehr herangezogen werden.

Ist eine vorübergehende Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder erfolgt sie nicht innerhalb von 14 Tagen, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.“

BANKEN-KV

§ 26 Überstundenentlohnung (1)

„Eine über die Arbeitszeit gemäß § 25 Abs. 1 hinausgehende Arbeitsleistung ist als Überstundenleistung zu betrachten. Beide Vertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden. Durch die Leistung von Überstunden kann im Bedarfsfall die Arbeitszeit bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden.“

KV VERSICHERUNGEN INNENDIENST

§ 8 (9)

„Überstundenarbeit ist nach Tunlichkeit zu vermeiden. In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden einzelner Angestellter anordnen. Werden Überstunden angeordnet, so ist der Angestellte zur Leistung dieser Überstunden verpflichtet.“

KV NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG ARBEITER UND ARBEITERIN

§ 9

„Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen iSd. § 16 Urlaubsgesetz BGBl. 1976/390 idGF., ab der Pflegestufe 3 zu versorgen haben, haben im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Anspruch auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz. Ist dies nicht möglich, so besteht ein Anspruch auf einen gerechtfertigten vorzeitigen Austritt. Dieser hat binnen einer Woche nach Ablehnung des Arbeitgebers zur weiteren Beschäftigung auf einem Tagesarbeitsplatz zu erfolgen.“

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 4 Punkt 7a

„Die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kann durch Betriebsvereinbarung, die der schriftlichen Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bedarf, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung) in folgenden Fällen zugelassen werden:

- » Erhöhungen des Ist-Lohnes oder der Kompetenzzulage aus dem Leistungsvolumen,
- » Jubiläumsgeld und Prämien,
- » Zulagen und Zuschläge (z. B. Montage-, Schicht-, Nachtarbeits-, Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrezulagen, Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter).

Die Umwandlung kann nur aufgrund einer Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.“

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 4 Punkt 16a

„Auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers kann Teilzeit (z. B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase) vereinbart werden, die in geblockter Form abgewickelt wird. Dazu wird in der Ansparphase die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit erhöht.“

KV NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG ARBEITER UND ARBEITERINNEN

§ 18 Punkt 3 lit. s

Begleitung des Kindes zum 1. Schultag (1. Klasse Volksschule) durch einen Elternteil.

KV ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Abschnitt 5

Arbeitsverhinderung

„3. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei:

a)	eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
b)	Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, eines Elternteiles sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit auf einen Arbeitstag fällt	1 Arbeitstag
c)	Entbindung der Ehe- bzw Lebenspartnerin	1 Arbeitstag
d)	Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes	2 Arbeitstage
e)	Tod der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners oder eines Elternteiles	2 Arbeitstage
f)	Tod der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners, wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat	2 Arbeitstage
g)	Tod eines Kindes	2 Arbeitstage
h)	Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegerelternanteiles	1 Arbeitstag
i)	Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit. e) bis h), wenn der Tag des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt	1 weiterer Arbeitstag
j)	Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit der zuständigen Führungskraft erfolgt	die notwendige Zeit
k)	Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in den Fällen der lit. e) bis h): die notwendige Zeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstmaß eines Arbeitstages	die notwendige Zeit

Ansprüche im Sinn der lit. a) sowie c) bis h) bestehen auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers fällt. Sie müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden. Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten. Der Eintritt eines derartigen Ereignisses ist dem Unternehmen nachzuweisen und, soweit möglich, vorher mitzuteilen.

4. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer behalten ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen einer Ärztin bzw. eines Arztes oder Ambulatoriums; für Behördenwege sowie zum 1. Antritt zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A), falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

Entgeltfortzahlung gebührt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.“

ERKLÄRUNG ZUR BEZEICHNUNG DER KOLLEKTIVVERTRÄGE

Der Titel „KV Elektro- und Elektronikindustrie (EEI)“ bezieht sich auf die gleichlautenden Bestimmungen sowohl des ArbeiterInnen- als auch des Ang-KollV:

- » Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Elektro- und Elektronikindustrie
- » Kollektivvertrag für Angestellte in der Elektro- und Elektronikindustrie (EEI)

Unter dem Titel „Kollektivvertrag Metallindustrie Arbeiter und Arbeiterin“ werden folgende Kollektivverträge zusammengefasst:

- » KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in Bergwerken und der Stahlindustrie
- » KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Fahrzeugindustrie
- » KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Gießereiindustrie
- » KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Maschinen- und Metallwarenindustrie
- » KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in der NE-Metallindustrie
- » KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

Unter dem Titel „Kollektivvertrag für die Angestellten des Metallbereiches“ werden folgende Kollektivverträge zusammengefasst:

- » KV für die Angestellten in der Fahrzeugindustrie
- » KV für die Angestellten in der Gießereiindustrie
- » KV für die Angestellten in der Maschinen- und Metallwarenindustrie
- » KV für die Angestellten in der NE-Metallindustrie

Kollektivvertrag für die Angestellten der Bergwerke- und eisenerzeugenden Industrie
(KV Bergwerke- und Stahlindustrie Angestellte)

Kollektivvertrag für die Angestellten in Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen
(KV Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen Angestellte)

Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs
(RKV Nahrungs- und Genussmittelindustrie Arb.)

Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der österreichischen Textilindustrie
(KV Textilindustrie Arb.)

Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der chemischen Industrie
(KV chemische Industrie Arb.)

Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Papier- und Pappenindustrie
(KV Papierindustrie Arb.)

Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in gewerblichen Molkereien und Käsereien
(KV Molkereien und Käsereien Arb.)

Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen in den Betrieben des Gartenbaues und der Baumschulen im Bundesland Steiermark
(Gartenbau und Baumschulen Steiermark)

Kollektivvertrag für die Arbeiter der Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmen Österreichs
(Kollektivvertrag Tankstellen Arbeiter und Arbeiterin)

Kollektivvertrag für Arbeiter und Angestellte in Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen
(Kollektivvertrag für private Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen)

Kollektivvertrag für Handelsarbeiter
(*Kollektivvertrag Handel Arbeiter und Arbeiterin*)

Kollektivvertrag für die Handelsangestellten
(*Kollektivvertrag Handel Angestellte*)

Kollektivvertrag für Angestellte von Banken und Bankiers
(*Banken-KV*)

Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der für die Angestellten der chemischen Industrie geltenden Fassung
(*KV chemische Industrie Ang.*)

Kollektivvertrag für die Angestellten der Industrie in der für die Angestellten der Papierindustrie geltenden Fassung
(*KV Papierindustrie Ang.*)

Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs
(*EVU-KV Ang.*)

Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der für die Angestellten der Holzverarbeitenden Industrie geltenden Fassung
(*KV Holzverarbeitenden Industrie Ang.*)

Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der für die Angestellten der Stein- und keramischen Industrie geltenden Fassung
(*KV Stein-/Keramikindustrie Ang.*)

Kollektivvertrag für Angestellte in Speditionen und Logistik
(*Speditionen-KV*)

Kollektivvertrag für die Angestellten in Fahrschulen Österreichs
(*Fahrschulen-KV*)

Bundeskollektivvertrag für Angestellte im Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw
(*Taxi-KV*)

Kollektivvertrag für Angestellte in Betrieben der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien
(*KV Werbung und Marktkommunikation*)

Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Telekom-Unternehmen
(*Telekom-KV*)

Kollektivvertrag für Arbeitnehmer von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik
(*IT-KV*)

Kollektivvertrag für Angestellte bei Bilanzbuchhaltern
(*Bilanzbuchhalter-KV*)

Kollektivvertrag für die Angestellten im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting
(*Gewerbe-KV*)

Kollektivvertrag für die Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien
(*KV Molkereien und Käsereien*)

Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte
(*Gutsangestellten-KV*)

Kollektivvertrag für Angestellte des Innendienstes der Versicherungsunternehmen
(*KV Versicherungen Innendienst*)

ÖGB

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

lk Landwirtschaftskammer
Österreich