

## ÄNDERUNGEN IM RAHMENRECHT – BEILAGE 3

### ABSCHNITT 2 BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

...

#### Weiterbeschäftigung von Lehrlingen

9. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate im erlernten Beruf [weiterzubeschäftigen](#); wenn diese [Weiterbeschäftigungszeit](#) nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Möchte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis nicht über die [Weiterbeschäftigungszeit](#) hinaus fortsetzen, hat es dieses unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist zum Ende der [Weiterbeschäftigungszeit](#) zu kündigen.

Hat der Lehrling beim Unternehmen weniger als die Hälfte der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, verkürzt sich auch die kollektivvertragliche [Weiterbeschäftigungszeit](#) auf die Hälfte (3 Monate und Erstreckung bis zum Monatsletzten).

Durch einvernehmliche Erklärung der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes und der Landesgeschäftsstelle der Gewerkschaft GPA / des Landesvorstandes der Gewerkschaft PRO-GE kann die kollektivvertragliche [Weiterbeschäftigungszeit](#) bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.<sup>1</sup>

Konnte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht sie bzw. er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist sie bzw. er in allen Fällen bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber 6 Monate, im erlernten Beruf [weiterzubeschäftigen](#).

### ABSCHNITT 10 DIENSTREISE UND MONTAGE

...

#### Dienstreisen innerhalb der EU<sup>2</sup>

##### *Taggeld*

6. Das Taggeld beträgt € ...

...

#### 9. Dienstreisen in Drittstaaten<sup>3</sup>

Als Reiseaufwandsentschädigung ...

<sup>1</sup> Die gesetzliche [Weiterbeschäftigungszeit](#) kann gemäß § 18 Abs. 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

<sup>2</sup> EU-Staaten [am](#) 1.5.2015 (somit einschließlich UK) [sowie](#) Liechtenstein, Norwegen [und](#) Schweiz.

<sup>3</sup> Staaten außerhalb: EU [am](#) 1.5.2015 (somit einschließlich UK), Liechtenstein, Norwegen, Schweiz.

## ABSCHNITT 14 URLAUB

1. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls gemäß § 3 UrlG anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Neben Beschäftigungszeiten (§ 3 Abs. 2 UrlG) sind abweichend von § 3 Abs. 3 UrlG bis zu 3 Jahre einer Schulausbildung (§ 3 Abs. 2 Z. 2 UrlG) anzurechnen, die erfolgreich mit Reifeprüfung (Matura) abgeschlossen wurde. Fallen derartige Beschäftigungs- und Schulzeiten ~~und Zeiten von Arbeitsverhältnissen~~ zusammen, sind sie nur einmal zu berücksichtigen.

...

## ABSCHNITT 16 ABFERTIGUNG

...

### ~~Abfertigung Alt bei Pensionsantritt bzw. Erreichung des Regelpensionsalters~~

4. [Entfallen.] ~~Anspruch auf die Abfertigung Alt haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat und von diesen~~  
~~— wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b in Verbindung mit § 607 ASVG bzw. Artikel X Nachtschwerarbeitsgesetz oder~~  
~~— wegen Erreichen des Regelpensionsalters~~  
~~unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins gekündigt wird.~~

...

## ANHANG 3 DIENSTZETTEL-MUSTER

### 1. DIENSTZETTEL GEMÄSS § 2 AVRAG<sup>4</sup>

#### Dienstzettel

#### 1. Unternehmen

Firma: .....

Anschrift: .....

#### 2. Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer

Name: ..... geboren am: .....

Anschrift: .....

#### 3. Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....

Die Probezeit dauert bis\* .....

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet / bis ..... befristet.\*

#### 4. Für die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des [KVAngEEI:] Angestelltengesetzes / [KVArbEEI:] Kollektivvertrages.

Kündigungstermine:\* .....

[Auf den allgemeinen Kündigungsschutz gemäß § 105 ArbVG wird verwiesen.](#)

<sup>4</sup> Kann auch als Dienst- bzw. Arbeitsvertragsmuster verwendet werden.

5. Vorgesehene **Verwendung** und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung: .....
6. **Einstufung:**
- Beschäftigungsgruppe: ..... Vorrückungs-/Kompetenzzulagenstufe:\*
  - .....
  - angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre: .....
  - voraussichtlich nächste Vorrückung am: .....
  - bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F:\* .....
7. Das **Bruttogehalt/Fixum** \* / **Der Bruttolohn** beträgt € ..... pro Monat.  
 Fälligkeit: .....  
 Provisionsregelung / Prämie:\* .....  
 Allfällige sonstige Entgeltbestandteile:\* .....
- Sonderzahlungen: kollektivvertragliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld  
 Überstundenvergütung gemäß Kollektivvertrag**
- Die Bezüge werden auf das von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bekannte Konto überwiesen.
8. Gewöhnlicher **Arbeitsort** (Einsatzort): .....
9. Die wöchentliche **Normalarbeitszeit** beträgt laut Kollektivvertrag ..... Stunden. \*  
*Bei Teilzeitbeschäftigung:* Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.\*  
**Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß (Betriebs-)Vereinbarung:** .....
- Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen gemäß (Betriebs-)Vereinbarung:**.....
10. Das Ausmaß des jährlichen **Erholungsurlaubes** richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.
11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt das **Angestelltengesetz**. Weiters gelten der Kollektivvertrag für Angestellte / Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie sowie die Betriebsvereinbarungen\*. Diese sind (Ort) ..... zur Einsichtnahme aufgelegt.
12. **Sozialversicherungsträger:** Österreichische Gesundheitskasse, 1100 Wien, Wienerbergstraße 15-19
13. Name und Anschrift der **Betrieblichen Vorsorgekasse:** .....

....., am .....

\* Nicht Zutreffendes streichen.

## ANHANG 5 GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

...

### 3. Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

...

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden [Weiterbeschäftigungszeit](#) allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

...

### 7a. Ethisches Verhalten, positives Arbeitsklima und gesundes Arbeiten

Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst gesund und mit positiver Einstellung ihr Berufsleben verbringen sollen. Sie regen eine Unternehmenskultur des wertschätzenden Miteinanders sowie der Achtung und Förderung der Gesundheit an. Zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsklima eignen sich beispielsweise folgende Themenstellungen: Umgang mit psychischen Belastungen, Suchtmittelprävention, Wiedereingliederung nach längerem Krankenstand, alters- und altersgerechtes Arbeiten, wechselseitiges Verständnis für Interessen und Bedürfnisse der anderen, Erkennen der Potentiale von Diversität und Inklusion etc..<sup>5</sup>

Die Kollektivvertragsparteien sprechen sich für eine Null-Toleranz-Strategie gegen Gewalt, Belästigung und jede Form des Extremismus in den Unternehmen aus. Sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind aufgerufen, ihren Beitrag zur Förderung eines konstruktiven betrieblichen Miteinanders zu leisten. Im Sinne einer gesunden und produktiven Unternehmenskultur soll es Betroffenen ermöglicht werden, Konflikte unter Beibringen substantiiertes bzw. aussagekräftiger Informationen offen anzusprechen und sich gegen Übergriffe zu wehren. Im Sinne der Förderung eines konstruktiven Miteinanders darf diese Möglichkeit jedoch nicht missbraucht werden.

Der Abschnitt 18 KVEEI (Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien) kann auch bei grundlegenden Fragen zum Thema Ethisches Verhalten, positives Arbeitsklima und gesundes Arbeiten in Anspruch genommen werden, vor allem wenn es sich um grundlegende Fragen zu diesen Themen handelt und Unternehmen mit dem Betriebsrat nicht zu einer gemeinsamen Lösung finden konnten.

[KVAngEEI:]

### 8. Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)

Die Kollektivvertragsparteien betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

<sup>5</sup> Anregungen sind unter <https://www.netzwerk-bgf.at> (Qualitätskriterien des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung), <https://www.arbeitundalter.at> (Informationen der Sozialpartner zu Arbeit & Alter), <https://www.gesundearbeit.at> (Musterbetriebsvereinbarungen) abrufbar.