

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte bei Steuerberater:innen und
Wirtschaftsprüfer:innen**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2025

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Geltungsbereich	4	XVI. Allgemeine Pflichten der Dienstnehmer	13
II. Gesetzliche Bestimmungen	4	XVII. Schiedsgericht	13
III. Arbeitszeit	4	XVIII. Geltungsdauer	13
IIIa. Durchrechenbare Arbeitszeit	5	XIX. Gehaltsordnung	14
IIIb. Sabbatical	6	XIXa. Gehaltserhöhung bei überkollektivver-	
IV. Sonn- und Feiertagsruhe	6	traglicher Entlohnung (IST-Gehälter)	19
V. Überstunden und deren Entlohnung	7	XX. Teilzeitbeschäftigte	19
Va. Recht auf ganztägigen Zeitausgleich bei		XXI. Beendigung des Dienstverhältnisses (Son-	
Gleitzeit oder Überstundenguthaben	7	derbestimmungen)	20
VI. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhin-		XXII. Schlussbestimmungen	20
derung	7	Empfehlung	21
VII. Urlaubsbestimmungen	8		
VIII. Abfertigung	8		
IX. Jubiläumsgelder, Verbesserungsvorschlä-		Beispiele für Sabbatical-Vereinbarungen	
ge und Diensterverfindungen	9	Variante 1 – Ansparmodell	23
X. Reisekosten-, Verpflegungs-, Nächtig-		Variante 2 – Entgeltreduktion	25
ungs- und Weggelder	10		
XI. Vordienstzeiten	11	Beispiele zur Berechnung der leichteren Erreich-	
XII. Sonderzahlungen	12	barkeit der 6. Urlaubswoche	
XIII. Mindestleistungen und Betriebsvereinba-		zu § VII des KV	29
rungen	12		
XIV. Anstellung	12		
XV. Sonderbestimmungen für jugendliche An-			
gestellte unter 18 Jahren ohne Berufsaus-			
bildung	13		
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-</i>	
		<i>seite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

Gültig ab 1. Jänner 2025

Präambel

abgeschlossen zwischen der **Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen** und der **Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich „Wirtschaftsdienstleistungen und sonstige Gewerbe“**

Alle männlichen Bezeichnungen gelten auch für die weibliche Form. Zur leichteren Lesbarkeit wurde nur die männliche Form gewählt.

I. GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für sämtliche Mitglieder der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen.

Persönlich: Für alle DienstnehmerInnen, für welche das Angestelltengesetz gilt (auch Aushilfskräfte) bzw

Lehrlinge, nicht aber für Volontäre. Volontär ist, wer sich kurzfristig ausschließlich für Ausbildungszwecke in einer Kanzlei aufhält; eine geringfügige Vergütung steht einem Volontariat nicht entgegen.

(idF ab 1. Jänner 2014)

II. GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, BGBl Nr 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung

III. ARBEITSZEIT

1. Unter dem Begriff „Arbeitszeit“ ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Einrechnung der Ruhepausen zu verstehen.

2. Die Arbeitszeit beträgt für die Angestellten 40 Stunden wöchentlich. Bei Einteilung der Arbeitszeit in eine 6-Tage-Woche ist dem Angestellten einmal wöchentlich ein freier Halbttag in jenem Ausmaß zu gewähren, das zeitmäßig der am Samstag zu leistenden Arbeitszeit entspricht.

Bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

Der 24. 12. und der 31. 12. sind unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei, am Karfreitag endet die Arbeitszeit nach der Hälfte der täglichen Normalarbeitszeit (bei Gleitzeit der Hälfte der fiktiven Normalarbeitszeit am Freitag) und ist dienstfrei zu geben.

(Abs 2 idF ab 1. Jänner 2021)

3. Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten die gesetzlichen Bestimmungen für Arbeits- und Freizeit, jedoch kann bei Einteilung der Arbeitszeit in eine 5-Tage-Wo-

che die tägliche Arbeitszeit der jugendlichen Angestellten bis zu 9 Stunden betragen.

4. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Festsetzung der in die Arbeitszeit nicht einzurechnenden Ruhepausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Kanzleierfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen vorzunehmen.

5. In Anwendung der Bestimmungen über die gleitende Arbeitszeit gemäß § 4b AZG (Betriebsvereinbarung bzw schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist) wird die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden als zulässig erklärt. Diese Regelung gilt nicht für Treuhand-Assistenten iA (Praktikanten) und Beschäftigte der Gruppe I (Art XIX.).

Die Gleitzeitregelung muss unbedingt enthalten:

- Die Dauer der Gleitzeitperiode,
- den Gleitzeitrahmen,

- das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode,
- Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

6. entfällt ab 1. Jänner 2009.

7. Es kann vereinbart werden, dass bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier

zusammenhängende Tage die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt wird.
(Abs 7 idF 1. Jänner 2018)

8. Der mögliche Durchrechnungszeitraum gemäß § 9 (4) AZG wird hinsichtlich Angestellten mit einer Überzahlung von mindestens 10 % auf 26 Wochen verlängert. Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraums werden durch Betriebsvereinbarung und in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung festgelegt.
(Abs 8 idF 1. Jänner 2019)

III.a DURCHRECHENBARE ARBEITSZEITEN

1. Bei Anwendung dieser Kollektivvertragsbestimmung hat der Angestellte Anspruch auf die Verteilung der Normalarbeitszeit auf 5 Werktage und auf die Anwendung der Gehaltstabelle b).

2. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von maximal 52 Wochen bis 9 Stunden täglich und 45 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet.

Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer zumindest in ganzen Tagen zu gewährleisten.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann auf max 10 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf max 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn die Freizeit zusammenhängend in Form von mehreren ganzen Tagen konsumiert werden kann.

(Abs 2 idF 1. Jänner 2019)

3. Ein Durchrechnungszeitraum muss zu dessen Gültigkeit durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung – einvernehmlich festgelegt werden.

4. Die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein zu vereinbaren. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen muss die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit zumindest für jeweils 13 Wochen im Vorhinein vereinbart werden.

5. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist für mindestens 2 Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.

6. Bei vereinbarter gleitender Arbeitszeit gem Art III Z 5 des Kollektivvertrages bleiben die Ziffern 4 und 5 dieses Abschnittes außer Betracht.

7. Ein sich nach dem Durchrechnungszeitraum ergebender Stundenüberhang ist mit einem Zuschlag von 50 % zur Auszahlung zu bringen. Eine Zeitschuld verfällt.

7.a Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diese Regelungen mit der Maßgabe, dass als Mehrarbeitsstunden nur jene Arbeitsstunden zu bezahlen sind, die nach Ablauf des Durchrechnungszeitraumes über das vereinbarte Teilzeitausmaß hinausgehen. Im Übrigen gelten für Teilzeitbeschäftigte die Bestimmungen des § 19 lit d. Arbeitszeitgesetz (AZG), in der Fassung des BGBl I, Nr 71/2013.

8. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses wird Zeitguthaben wie folgt abgegolten:

Bei Kündigung von Seiten des Angestellten wird Zeitguthaben im Ausmaß von 1 : 1 abgegolten, wenn die Konsumation während der Kündigungsfrist möglich ist, aber von Seiten des Angestellten verweigert wird. Bei gerechtfertigter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigen Austritt des Angestellten wird ein Zeitguthaben ebenfalls im Ausmaß 1 : 1 abgegolten. In allen anderen Fällen erfolgt die Abgeltung im Ausmaß 1 : 1,5.

9. Bei berücksichtigungswürdigen Interessen des Angestellten (zB Versorgung von Kindern oder Angehörigen, Heimfahrtsmöglichkeit, Schul- u Weiterbildungsveranstaltungen ...) kann der Angestellte die Vereinbarung bezüglich des Durchrechnungszeitraumes widerrufen oder aussetzen. Geltend gemachte Verhinderungsgründe im Ausmaß von weniger als 25 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres führen zu keiner Änderung der Entgeltvereinbarung.

10. Jeder Angestellte hat Anspruch auf einen Tag Weiterbildung pro Jahr unter Fortzahlung des Entgeltes.
(Abs 10 idF 1. Jänner 2012)

11. Dieser Abschnitt findet keine Anwendung für Treuhand-Assistenten iA (Praktikanten) und Beschäftigte der Gruppe I (Art XIX).

III.b SABBATICAL

Allgemeine Bestimmungen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein Sabbatical vereinbaren. Zur Auswahl stehen zwei Varianten des Sabbaticals. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser beizuziehen.

Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nachzuverrechnen. Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn des Sabbaticals.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer genießt für die Dauer des Sabbaticals bis 1 Monat danach Kündigungsschutz.

Während des Sabbaticals hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderzahlungen nach § XII des Kollektivvertrages. Für alle Ansprüche, die sich aus der Dauer des Dienstverhältnisses ergeben, gilt auch die Freizeitphase als Dienstzeit.

Variante I – Ansparmodell

Ein Sabbatical in der Variante I liegt vor, wenn aufgrund einer besonderen Verteilung der Arbeitszeit Zeitausgleich von mindestens 12 Wochen durchgehend verbraucht wird.

Der Ansparzeitraum für ein Sabbatical der Variante I darf drei Jahre nicht übersteigen. Innerhalb dieses Zeitraums ist auch das angesparte Zeitguthaben zu konsumieren.

Zum Aufbau eines Sabbaticals darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 48 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf dabei nicht mehr als zehn Stunden betragen.

Kommt es zu einer Ausdehnung der Normalarbeitszeit, so gebührt dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin weiterhin das ihm/ihr nach diesem Kollektivvertrag monatlich zustehende Entgelt.

Vor Antritt der Freizeitphase sind Stunden, die über das für die vorgesehene Freizeitgewährung erforderliche Ausmaß hinausgehenden Stunden in Form von Überstunden mit einem 50 %-Zuschlag auszubezahlen.

Gibt es in einem Betrieb Durchrechnungsvereinbarungen bzw. eine Gleitzeitvereinbarung, sind diese Regelungen in Bezug auf den Zuschlag anzuwenden.

Variante II – Entgeltreduktion

Die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 3 Monate bezahlte Berufspause (= Sabbatical) zu machen:

- Während eines Zeitraumes von 12 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 3 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.
- Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 88 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 3 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.
- Während eines Zeitraumes von 36 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 92 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 3 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

IV. SONN- UND FEIERTAGSRUHE

1. Die Sonn- und Feiertagsruhe regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

2. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.*) Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensge-

meinschaft in Österreich angehören, sind am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung bei Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

*) Dieser Satz hat durch die Novelle des Arbeitsruhegesetzes (BGBl I Nr 22/2019), die am 22. 3. 2019 in Kraft getreten ist, seine Gültigkeit verloren.

V. ÜBERSTUNDEN UND DEREN ENTLOHNUNG

1. Als Überstunde gilt die über die in der einzelnen Wirtschaftstreuhandkanzlei übliche Arbeitszeit hinausgehende ausdrücklich angeordnete bzw. im Voraus oder nachträglich bewilligte Mehrleistung; die nachträgliche Bewilligung darf vom Arbeitgeber nicht verweigert werden, wenn die Mehrleistung ungesäumt als erforderlich nachgewiesen wurde.

2. Auf Verlangen des Arbeitgebers sind die Angestellten in Kanzleien, in denen die Arbeitszeit (Art III) in eine Fünftagewoche eingeteilt ist, zur Leistung von Überstunden über die in der einzelnen Wirtschaftstreuhandkanzlei übliche Arbeitszeit hinaus bis zu einer täglichen Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden insoweit verpflichtet, als hierdurch die wöchentliche Gesamtarbeitszeit ohne Einrechnung der Ruhepausen 50 Stunden nicht überschreitet. Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen, betreffend Vor- und Abschlussarbeiten bzw. zulässige Arbeits(zeit)verlängerungen, bleiben hievon unberührt.*)

3. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

- a) Der Grundstundenlohn beträgt 1/160 des Bruttomonatsgehaltes.
- b) Der Zuschlag beträgt für Überstunden, die in der Zeit von 20 bis 7 Uhr bzw. an Sonn- und Feiertagen verrichtet werden, 100 %. Für alle übrigen Überstunden beträgt der Zuschlag 50 %.
- c) Wird eine Abgeltung der Überstunden in Freizeit vereinbart, ist der Zuschlag analog zu berücksichtigen.

4. Ansprüche auf Überstundenentlohnung sind bei sonstigem Verfall spätestens vier Monate nach dem Zahlungstag der Gehaltsperiode, in welcher sie entstanden sind, geltend zu machen.

Bei Einhaltung nachstehenden Verfahrens gelten die Verjährungsfristen des ABGB:

- a) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, laufend ordentliche Aufzeichnungen über die von ihm geleisteten Überstunden zu führen, die er spätestens einen Monat nach dem Zahlungstag der betreffenden Gehaltsperiode dem Dienstgeber zur Bestätigung vorzulegen hat.
- b) Verweigert der Dienstgeber die Unterschrift mit begründetem Hinweis auf eine geringere Überstundenleistung oder weil die Überstunden nicht angeordnet oder bewilligt waren, so gilt dies, wenn keine Einigung erzielt wird, als Geltendmachung des höheren Anspruches des Dienstnehmers.
- c) Bei Anwendung des Art IIIa beginnt die Berechnung des Zeitraumes für den Verfall von Überstunden erst nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes.

5. Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Dienstgebern und Dienstnehmern kann ein Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt den Dienstnehmer nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

**) Sind über die 10. tägliche oder 50. wöchentliche Arbeitsstunde hinaus Überstunden gesetzlich zulässig, gilt für die Angestellten nach geltender Rechtslage das gesetzliche Ablehnungsrecht nach § 7 (6) AZG. Es wird empfohlen, diese Überstunden nach Möglichkeit zumindest 2 Wochen im Voraus anzukündigen.*

Va. RECHT AUF GANZTÄGIGEN ZEIT AUSGLEICH BEI GLEITZEIT ODER ÜBERSTUNDENGUTHABEN

Die Angestellten haben das Recht, einerseits bei Gleitzeitvereinbarung oder andererseits bei Vorliegen von Zeitguthaben aufgrund von Mehr- und Überstunden im Ausmaß von zumindest einem Normalstundentag, Zeitausgleich in ganzen – auch zusammenhängenden – Tagen zu konsumieren.

Grundsätzlich soll die Lage des ganztägigen Zeitausgleichs im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten fest-

gelegt werden. Kommt es zu keinem Einvernehmen, so haben die Angestellten das Recht, mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Zeitausgleich in ganzen – auch zusammenhängenden – Tagen bekannt zu geben und zu konsumieren.

(Va gilt ab 1. Jänner 2019)

VI. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG

1. Bei angezeigtem und nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienereignisse ist jedem Ange-

stellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes wie folgt zu gewähren:

Bei Eheschließung des Angestellten bzw Begründung einer eingetragenen Partnerschaft oder bei Tod des Ehepartners/Lebensgefährten / eingetragenen Partners / der Ehepartnerin/Lebensgefährtin*)/ eingetragenen Partnerin 3 Werktage
 Im Todesfall von Eltern, Stiefeltern, Kindern oder im gemeinsamen Haushalt lebenden Zieh- oder Stiefkindern bzw Familienangehörigen 2 Werktage
 Bei Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von Geschwistern, Kindern bzw eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Zieh- oder Stiefkindes, eines Elternteils 1 Werktag
 Bei Niederkunft der Ehegattin bzw Lebensgefährtin*) bzw eingetragenen Partnerin 2 Werktage
 Im Todesfall von großjährigen Kindern, Geschwistern, Schwiegereltern bzw El-

tern des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin oder Großeltern 1 Werktag
 zuzüglich der notwendigen Hin- und Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses im Ausmaß eines weiteren Werktages.
 Bei Wohnungswechsel im Fall der Führung eines eigenen Haushaltes 2 Werktage.
 (idF ab 1. 1. 2013)

2. Fällt das Ereignis, das die Dienstverhinderung hervorgerufen hat, bei Einteilung der Arbeitszeit in eine Fünftagewoche auf den arbeitsfreien Werktag, so vermindert sich die zu gewährende Freizeit um diesen Werktag.

*) Dem Ehepartner/Der Ehepartnerin ist ein Lebensgefährte/eine Lebensgefährtin gleichzuhalten, mit dem/der seit mindestens 10 Monaten eine eheähnliche Gemeinschaft im gemeinsamen Haushalt besteht.

VII. URLAUBSBESTIMMUNGEN

1. Urlaubsausmaß:

Es sind die in Betracht kommenden gesetzlichen Urlaubsvorschriften sinngemäß anzuwenden.
 Der Urlaubsanspruch nach dem Urlaubsgesetz erhöht sich nach einer anrechenbaren Dienstzeit von 17 Jahren um einen, nach 19 Jahren um zwei, nach 21 Jahren um drei und nach 23 Jahren um vier Arbeitstage pro Urlaubsjahr, bis nach anrechenbaren 25 Jahren der gesetzliche Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen erreicht ist. Für die Bemessung dieses Urlaubsausmaßes sind die Anrechnungsbestimmungen des Urlaubsgesetzes (§ 3 UrlG) zur Anwendung zu bringen.

Übergangsbestimmung: Für Angestellte, die mit 1. 1. 2019 bereits anrechenbare Dienstzeiten zwischen 17 und 25 Jahren für die Bemessung des Urlaubsanspruchs nach dem Urlaubsgesetz zurückgelegt haben, erhöht sich der gesetzliche Urlaubsanspruch jährlich um jeweils einen weiteren Tag, bis der Anspruch gemäß Absatz 1 erreicht ist.

(Abs 1 idF ab 1. 1. 2019)

2. Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs:

Während desurlaubes darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

3. Günstigkeitsklausel:

Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages bestehende, für den Dienstnehmer günstigere Regelungen über den Urlaub werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

4. Für bereits bestehende Dienstverhältnisse gilt:

Unfallgeschädigte mit einer mindestens 50%igen Invalidität und Angestellte, die dem Opferfürsorgegesetz (Amtsbescheinigung) unterliegen, erhalten, wenn sie gesundheitlich geschädigt sind, außer dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von 3 Tagen.
 Für nach dem 1. 7. 2003 begründete Dienstverhältnisse gilt: Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erhalten neben dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von 1 Tag.

VIII. ABFERTIGUNG

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten, soweit in diesem Vertrag nicht günstigere Regelungen erfolgen, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

2. Angestellte mit einer Minstdienstzeit von 5 Jahren in derselben Wirtschaftstreuhandkanzlei, die spätes-

tens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes das Dienstverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr fortsetzen, haben Anspruch auf die Hälfte der ihnen nach § 23 des Angestelltengesetzes zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch auf drei Monatsentgelte.

Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das Angestelltengesetz. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, des Väter-Karenzgesetzes und des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

(idF ab 1. Jänner 2020)

3. a) Im Falle des Todes eines Dienstnehmers, der länger als 1 Jahr in der betreffenden Wirtschaftstreuhandkanzlei tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit des Dienstnehmers ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

b) Anspruchsberechtigt sind die Erben (physische Personen); sind diese Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen, jedoch nur bis zur Höhe der tatsächlichen Kosten des Begräbnisses.

c) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach lit a) und b) ein gesetzlicher Abfer-

tigungsanspruch nach dem Angestelltengesetz, so gilt nur der günstigere Anspruch.

d) Der Abfertigungsanspruch beträgt für jene gesetzlichen Erben gemäß § 23 Abs 6 AngG, die zum Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers minderjährig sind, anstelle der Hälfte der gesetzlichen Abfertigung gemäß § 23 Abs 1, 100 % der gesetzlichen Abfertigung.

4. Vereinbaren ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiterabfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist sowohl der/die ArbeitnehmerIn als auch der AG berechtigt, binnen 14 Tagen ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser schriftlich zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

IX. JUBILÄUMSGELDER, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE UND DIENSTERFINDUNGEN

1. Rückwirkend ab 1. 1. 2005 gelten folgende Regelungen: Für langjährige Dienste werden den Dienstnehmern nach einer Beschäftigung in derselben Wirtschaftstreuhandkanzlei von 20 Jahren mindestens 1 Bruttomonatsgehalt, von 25 Jahren mindestens 1,5 Bruttomonatsgehälter, von 35 Jahren mindestens 2 Bruttomonatsgehälter als einmalige Anerkennungszulage gewährt. Diese berechnet sich aus der Höhe des Durchschnitts des laufenden Bruttolohns für die Normalarbeitszeit der letzten 12 Monate vor dem Monat der Fälligkeit.

Karenzzeiten und Zeiten eines Krankenstandes mit reduzierter Entgeltfortzahlung sind in dem 12-Monatszeitraum nicht zu berücksichtigen. Hat sich das vertragliche Beschäftigungsausmaß innerhalb dieser 12 Monate verändert, so ist der Durchrechnungszeitraum für die Bemessung der Anerkennungszulage auf 5 Jahre valorisiert (analog XII) zu erweitern.

(Obiger Absatz gilt ab 1. Jänner 2020)

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse während Elternkarenzzeiten gemäß § 15e Abs 1 MSchG bzw § 7b Abs 1 VKG bleiben unbeschadet des P XIX Z 2.1.2 für die betragsmäßige Berechnungsbasis des Jubiläumsgeldes unberücksichtigt. Hat sich das vertragliche vereinbarte Beschäftigungsausmaß innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Zeitpunkt der Auszahlung verändert, so ist der Durchrechnungszeitraum für die Bemessung der Anerkennungszulage

auf 5 Jahre valorisiert (analog XII 1) zu erweitern. Der Dienstnehmer wird an seinem Ehrentag vom Dienste unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit.

(Obiger Absatz idF ab 1. Jänner 2018)

Die Auszahlung von Jubiläumsgeldern nach 25 Dienstjahren von Dienstnehmern, die zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens des Kollektivvertrages 1. 9. 2006 bereits 25 Dienstjahre erreicht haben, denen jedoch noch kein Jubiläumsgeld für 27 Dienstjahre gewährt wurde, muss bis spätestens 1. 1. 2007 erfolgen.

Die Rückwirkung gilt nicht für Dienstverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens des Kollektivvertrages 1. 9. 2006 schon beendet wurden und während deren Dauer keine Auszahlung von Jubiläumsgeld nach 27 Dienstjahren erfolgt ist.

Für Dienstnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens des Kollektivvertrages 1. 7. 2004 bereits 27 Dienstjahre erreicht haben, bleibt die alte Regelung (20 Jahre 1 Bruttomonatsgehalt, 30 Jahre 2 Bruttomonatsgehälter, 40 Jahre 3 Bruttomonatsgehälter) aufrecht.

2. Für Verbesserungsvorschläge und Diensterfindungen gebührt dem Angestellten eine Prämie. Die Höhe ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten unter Beiziehung des Betriebsrates – sofern einer solcher im Betrieb besteht – festzulegen. § 67 Abs 7 EStG ist hierbei anzuwenden.

X. REISEKOSTEN-, VERPFLEGUNGS-, NÄCHTIGUNGS- UND WEGGELDER

1. Begriff Dienstreise

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages den Dienstort verlässt. Eine Dienstreise liegt auch vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Betriebsstätte des Arbeitgebers vorübergehend verlässt, dabei jedoch am Dienstort bleibt. In diesem Fall erhält er nur dann ein Taggeld, wenn eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometer von der Betriebsstätte des Arbeitgebers, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23. Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen des Wohnsitzes. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr zum Wohnsitz des Dienstnehmers.

2. Fahrtvergütung

Es werden die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten unter Einhaltung folgender Grundsätze vergütet:

a) Öffentliche Verkehrsmittel:

- bei Fahrten bis 200 km Entfernung der Ersatz für Schnellzug II. Klasse oder Autobus;
- bei Fahrten über 200 km Entfernung der Ersatz für Schnellzug I. Klasse oder Autobus.

b) Für die Benützung von Flugzeugen ist eine ausdrückliche Bewilligung der Arbeitgeber erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung werden tatsächlich aufgelaufene Kosten ersetzt.

c) Für die Verwendung des Privat-Pkw oder des (E-) Fahrrads des Angestellten bei einer Dienstreise ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung des Arbeitgebers wird zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Pkw oder des (E-)Fahrrads entstehenden Aufwandes ein Kilometergeld gewährt.

Über das Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Reisekostenentschädigung.

d) Das Kilometergeld ist nach dem durch das Einkommensteuergesetz in seiner jeweils geltenden Fassung als steuerfrei bezeichneten Entschädigungssatz zu berechnen.

e) Das Kilometergeld ist entsprechend zu verringern, wenn ein Teil des Aufwandes (zB Treibstoff, Versicherungen etc) durch den Arbeitgeber getragen wird. Bei Verringerung ist der von den Kraftfahrer-

vereinigungen veröffentlichte Verteilerschlüssel zu berücksichtigen.

f) Aus der Bewilligung der Benützung des Privat-Pkw oder des (E-)Fahrrads kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privat-Pkw oder des (E-)Fahrrads abgeleitet werden. Die Gewährung von Kilometergeld bedingt daher keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw oder des (E-)Fahrrads durch den Angestellten entstehen.

g) Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch entsprechend den steuerrechtlichen Bestimmungen zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres vorzulegen ist. Die Abrechnung hat entweder nach jeder Dienstreise, monatlich oder in bestimmten Zeitabständen zu erfolgen.

h) Für jede mitfahrende Person gebührt ein Zuschlag gemäß den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes.

3. Reiseaufwandsentschädigung

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung (ausschließlich Fahrtkosten). Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld. Die Reiseaufwandsentschädigung ist nach dem durch das Einkommensteuergesetz in seiner jeweils geltenden Fassung als steuerfrei bezeichneten Entschädigungssatz zu berechnen.

Für Österreich:

	Taggeld	Nächtigungsgeld	Tag- u Nächtigungsgeld
derzeit:	€ 30,00	€ 17,00	€ 47,00

Für Dienstreisen außerhalb Österreichs gelten die Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes in Verbindung mit der Reisegebührevorschrift für Bundesbedienstete.

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen des Angestellten (ausschließlich der Fahrtkosten) einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Notwendige zusätzliche Dienstaufgaben, wie Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren usw, sind gesondert zu vergüten. Ein vom Arbeitgeber direkt oder indirekt oder von Dritten bezahltes Essen (außer dem Frühstück) führt zur Kürzung des Taggeldes gemäß den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes (derzeit € 15,00).

Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so kann für jede angefangene Stunde 1/12 des vollen Taggel-

des berechnet werden. Dies gilt auch für Restzeiten bei Dienstreisen, welche länger als einen Kalendertag oder ein Vielfaches von einem Kalendertag hinausgehen.

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung einschließlich der Kosten des Frühstück. Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht bei einer Abwesenheit von mindestens 5 Stunden in der Zeit zwischen 20 Uhr und 7 Uhr. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung verbunden, wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt oder werden die tatsächlichen Beherbergungskosten vergütet, entfällt das Nächtigungsgeld.

Tatsächliche Beherbergungskosten werden gegen Vorlage des Beleges nach dem Grundsatz, die kostengünstigste Variante der Reise zu wählen, vergütet.

Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28 Kalendertage dauernder ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung um 25 Prozent.

Unterbrechungen durch Freizeit (wie zum Beispiel Familienheimfahrten etc) führen zu keiner Unterbrechung.

4. Arbeitszeit

a) Reisezeiten (Fahrzeiten in der Zeit von 7 Uhr bis 20 Uhr im Zug oder anderen Beförderungsmitteln) an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen werden außerdem als Werktagsüberstunden vergütet. An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen werden Reisezeiten insoweit als Sonntagsüberstunden gewertet, als hierbei Arbeitsleistungen erbracht werden (zB

Vorbereiten oder Auswerten von Besprechungen, Anfertigungen von Aktennotizen, Lenken des Verkehrsmittels).

An Werktagen, die in der betreffenden Wirtschaftstreuhandkanzlei arbeitsfrei sind (zB 5-Tage-Woche), werden Reisezeiten in der Zeit von 7 Uhr bis 20 Uhr als Überstunden gewertet. An Arbeitstagen werden Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit insoweit als Werktagsüberstunden gewertet, als hierbei Arbeitsleistungen erbracht werden (zB Vorbereiten oder Auswerten von Besprechungen, Anfertigungen von Aktennotizen, Lenken des Verkehrsmittels).

b) Außer Fahrtvergütungen gemäß Abs 2 sowie Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß Abs 3 gebührt für im Sinne des Abs 1 durchgeführte Reisen (An- und Rückreisen) vom Wohn- oder Dienstort an nur insoweit eine Vergütung, als sie die durchschnittliche Wegzeit Wohnort/Dienstort, jedoch maximal eine Stunde, überschreiten. Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort und umgekehrt gelten nicht als Reisen. Führen die Reisen vom Wohnort zum angeordneten Reiseziel, ohne den Dienstort zu berühren, so sind überdies die vom Wohnort zum Dienstort und umgekehrt normalerweise aufzuwendenden Fahrzeiten in die Reisezeit nicht einzurechnen.

5. Verfall von Ansprüchen

Ansprüche im Sinne dieses Abschnittes müssen spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

XI. VORDIENSTZEITEN

1. Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafeln gelten die Jahre einer facheinschlägigen Tätigkeit im Angestelltenverhältnis oder als Selbstständiger. „Facheinschlägig“ sind Tätigkeiten dann, wenn sie für die jeweilige Beschäftigungsgruppe von relevanter Bedeutung sind. Wurden für eine andere facheinschlägige Tätigkeit derselben Beschäftigungsgruppe Vordienstzeiten erbracht, sind diese nach einem Jahr anzurechnen (zB Sekretariat/Rechnungswesen inkl Lohnverrechnung). Für sämtliche facheinschlägige Tätigkeiten ist das Höchstausmaß gem Z 2 zu beachten.

Facheinschlägige Tätigkeiten, die vor mehr als 10 Jahren erbracht wurden, sind nur zur Hälfte anzurechnen, wenn in den letzten 10 Jahren vor Beginn des Dienstverhältnisses nicht mindestens fünf Jahre fachein-

schlägig gearbeitet wurde. Das Höchstausmaß gem Z 2 ist zu beachten.

(Abs 1 idF ab 1. Jänner 2016)

2. Vordienstzeiten werden insgesamt im Höchstausmaß von zehn Jahren angerechnet. Vordienstzeiten, die in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei verbracht wurden, werden in vollem Umfang mit bis zu zehn Jahren angerechnet. Vordienstzeiten, die nicht in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei verbracht wurden, werden zur Hälfte, maximal aber mit 5 Jahren, angerechnet. Arbeitszeiten gemäß Artikel XIX Z 2.4 sowie der Gruppe I führen nur im Ausmaß von 1 Jahr bei erfolgreich absolvierter Lehrabschlussprüfung aufgrund einer in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei abgelegten Lehrlingsausbildung oder Treuhand-Assistent-Prüfung (Praktikantenprüfung) gemäß Prüfungsordnung der Treuhand-Assistent-Prüfung der Kammer der

Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (Praktikantenprüfungsordnung der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen) zur Anrechnung.

3. Die Zeiten des Präsenzdienstes, Zivildienstes werden nur dann als Berufsjahre gewertet, wenn zur Zeit der Einberufung ein Angestellten- bzw Lehrverhältnis bestanden hat.

XII. SONDERZAHLUNGEN

1. Den Angestellten in Wirtschaftstreuhandkanzleien gebühren im Sinne des § 16 des Angestelltengesetzes alljährlich zwei Sonderzahlungen in der Höhe des Durchschnitts des laufenden Bruttoentgelts für die Normalarbeitszeit der letzten 12 Monate vor dem Monat der Fälligkeit. Das jeweilige kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt für die Monate aus dem Vorjahr ist auf das aktuelle kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt zu valorisieren. Eine Sonderzahlung ist am 30. Juni, die zweite Sonderzahlung am 30. November, auszuzahlen.

(Abs 1 idF 1. Jänner 2016)

2. Der während des Jahres ein- oder austretende Angestellte erhält den aliquoten Teil dieser Sonderzahlungen. Für Dienstverhältnisse, die vor dem 30. Juni beginnen, wird die erste Sonderzahlung nur im aliquoten Ausmaß der zurückgelegten Dienstzeit am 30. Juni fällig. Die restliche erste Sonderzahlung ist mit der zweiten Sonderzahlung fällig. Für nach dem 30. Juni begonnene Dienstverhältnisse ist die erste aliquote Sonderzahlung gleichzeitig mit der zweiten Sonderzahlung fällig.

(Abs 2 idF 1. Jänner 2018)

3. Wenn ein Angestellter nach Erhalt einer oder beider für das laufende Kalenderjahr gebührenden Son-

derzahlungen sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogenen Sonderzahlungen auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche in Anrechnung bringen lassen.

(Abs 3 idF 1. Jänner 2012)

4. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, eines Zivildienstes, eines Karenzurlaubes oder Zeiten eines Krankenstandes, in denen die Entgeltzahlungspflicht des Dienstgebers zur Gänze oder teilweise ruht, so vermindert sich das gebührende Ausmaß der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen anteilmäßig.

Im Kalenderjahr noch nicht ausbezahlte Sonderzahlungen sind mit dem letzten Gehalt vor Antritt eines Präsenzdienstes, Zivildienstes oder Karenzurlaubes fällig. Eine allfällige Rückverrechnung der Aliquotierung einer bereits bezahlten Sonderzahlung hat mit der zweiten Sonderzahlung zu erfolgen.

(Abs 4 idF 1. Jänner 2020)

5. Die Punkte 1–4 gelten auch für Lehrlingseinkommen.

XIII. MINDESTLEISTUNGEN UND BETRIEBSVEREINBARUNGEN

1. Bestehende günstigere arbeitsrechtliche Regelungen und höhere Gehälter werden durch das Inkraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt. Sondervereinbarungen, die über die Leistungen dieses Kollektivvertrages hinausgehen, wird in keiner Weise vorgegriffen.

2. In Betriebsvereinbarungen können Regelungen sowohl über die Anrechnung von Vordienstzeiten bei anderen Dienstgebern für das Ausmaß der Abfertigung,

über die Gewährung von Mankogeldern an kassensührende Angestellte als auch über Zuschläge für Bildschirmarbeit getroffen werden. Solche Betriebsvereinbarungen gelten als Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

3. In Unternehmen mit Betriebsrat muss im Zusammenhang mit Mitarbeitergesprächen eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

XIV. ANSTELLUNG

Dem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die im Gehaltsschema festge-

legten Gehaltsstufen schriftlich mitzuteilen. Die Einreihung der Dienstnehmer in die Gehaltsstufen ist durch

den Dienstgeber nach Anhörung des etwa vorhandenen Betriebsrates vorzunehmen. Sofern diese Einstufungen einzelnen Dienstnehmern bisher noch nicht mitgeteilt wurden, hat dies bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages schriftlich durch Dienstzettel gemäß § 6 des Angestelltengesetzes, § 2 AVRAG zu erfolgen.

Ist die Einstufung mittels Dienstzettels schriftlich erfolgt, verjähren Gehaltsansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung mit Ablauf von 2 Jahren. Jede Änderung des Dienstvertrages bedarf der Schriftform.

XV. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR JUGENDLICHE ANGESTELLTE UNTER 18 JAHREN OHNE BERUFSAUSBILDUNG

Die Ausbildung zum Treuhand-Assistenten wird mit In-Kraft-Treten der Steuerassistenten-Ausbildungsordnung aufgelassen. Jene Personen, die sich zu diesem Zeit-

punkt in einer laufenden Ausbildung befinden, können diese regulär beenden. (idF 1. Juni 2011)

XVI. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER DIENSTNEHMER

1. Die Dienstnehmer sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Dienstleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.

2. Die Dienstnehmer sind nicht berechtigt, eine Provision oder sonstige Entlohnung von Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten anzunehmen.

3. Sie sind ferner weder berechtigt, ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben, noch oh-

ne besondere ausdrückliche Zustimmung des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung eine Wirtschaftstreuhandertätigkeit auszuüben oder zu vermitteln. Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet.

4. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 des Angestelltengesetzes.

XVII. SCHIEDSGERICHT

1. Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Der Vorsitzende wird abwechselnd je Sitzung aus den Reihen der Dienstgeber und Dienstnehmer gewählt und hat nur eine Stimme.

2. Das Schiedsgericht ist nur bei Anwesenheit aller Beisitzer beschlussfähig; es entscheidet die Stimmenmehrheit.

3. Kann keine Einigung erzielt werden, dann unterwerfen sich beide Vertragspartner dem Schiedsspruch des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien.

4. Außerdem werden sich die Parteien dieses Kollektivvertrages dafür einsetzen, dass Einzelstreitigkeiten aus der Auslegung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, bevor sie bei den Arbeitsgerichten oder anderen gesetzlichen oder öffentlich-rechtlichen Stellen, zB im Rahmen einer gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) anhängig gemacht werden, von diesem Schiedsgericht geprüft und im Geiste dieses Kollektivvertrages beigelegt werden.

XVIII. GELTUNGSDAUER

Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag oder Einzelbestimmungen desselben jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektiv-

vertrages Verhandlungen wegen Abänderung desselben geführt werden.

XIX. GEHALTSORDNUNG

1. Beschäftigungsgruppen:

(idF ab 1. Jänner 2019)

(Mittel-)Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflicht- Praktikum absolvieren, haben Anspruch auf ein Entgelt in Höhe des jeweils geltenden Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr.

Gruppe I:

- Angestellte ohne eine der für die Gruppe II bis IV erforderlichen Berufsvoraussetzungen;
- Arbeiter, die vertraglich als Angestellte (Angestellte ex contractu) beschäftigt werden;
- Studenten, die verpflichtend im Rahmen einer fach einschlägigen Ausbildung an einer Fachhochschule oder Universität eine Fachpraxis (Pflichtpraktikum) absolvieren. Die Entlohnung für das Pflichtpraktikum muss mindestens den Gehältern der Beschäftigungsgruppe abzüglich 10 % entsprechen. (idF ab 1. 1. 2023)
- Ferialbeschäftigte aus dem Bereich mittlerer und höherer Schulen sowie dem studentischen Bereich, deren Dienstverhältnis nicht länger als 3 Monate pro Kalenderjahr dauert, wobei deren Gehälter 25 % unter jenen dieser Beschäftigungsgruppe liegen; entsprechendes gilt für Ferialbeschäftigte zwischen Schulabschluss und Studiumbeginn; wurden bereits insgesamt mindestens 6 Monate auf Vollzeitbasis in einer WT-Kanzlei verbracht, ist kein 25-%iger Abschlag in Abzug zu bringen. Sollten im Rahmen der Ferialbeschäftigung Tätigkeiten einer höheren Beschäftigungsgruppe ausgeübt werden, so ist in diese einzustufen. (idF ab 1. 1. 2022)

Die Verweildauer in der Beschäftigungsgruppe I für neu begründete Dienstverhältnisse auf Vollzeitbasis beträgt ab dem 1. 1. 2012 maximal 3 Jahre. Danach hat eine Vorrückung in eine höhere Beschäftigungsgruppe zu erfolgen. Für bereits auf Vollzeitbasis bestehende Dienstverhältnisse in der Beschäftigungsgruppe I erfolgt ab 1. 1. 2015 eine Vorrückung in eine höhere Beschäftigungsgruppe.

Gruppe II bis IV – Berufsvoraussetzungen:

Angestellte mit einer der nachstehenden Berufsausbildungen:

- a) Lehre Steuerassistenten oder Finanz- und Rechnungswesenassistenten mit erfolgreich abgeschlossener Prüfung;
- b) Lehre Bürokaufmann/frau mit erfolgreich abgeschlossener Prüfung oder gleichwertiger schul-

licher Ausbildung gem Erlass vom BMWFJ in der jeweils geltenden Fassung und einem Jahr in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei auf Vollzeitbasis;

- c) Erfolgreicher Abschluss der Ausbildung zum diplomierten Lohnverrechner, Buchhalter oder Bilanzbuchhalter (WIFI, Bfi, WTAkademie oder eine in Umfang und Qualität vergleichbare Ausbildung mit Rechnungswesen oder Betriebswirtschaftslehre als Maturafach);
(lit c idF ab 1. Jänner 2021)
- d) Erfolgreicher Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule mit Rechnungswesen oder Betriebswirtschaftslehre als Maturafach;
- e) erfolgreicher Abschluss eines Abiturientenkurses mit Rechnungswesen oder Betriebswirtschaftslehre als Maturafach an einer Handelsakademie;
- f) erfolgreicher Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums oder einer vergleichbaren Ausbildung iSd § 13 Abs 1 WTBG gemäß der Fachprüfungszulassungsverordnung der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen in der jeweils geltenden Fassung;
- g) erfolgreicher Abschluss der Treuhandassistenten-Ausbildung (Artikel XV).

1.1. Allgemeines zu den Beschäftigungsgruppen

1.1.1. Hauptkriterium der Einstufung ist die ausgeübte Tätigkeit.

1.1.2. Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (ab 3 unterstellten Angestellten) beauftragt sind, sind während dieser Zeit in die nächsthöhere Beschäftigungsgruppe einzustufen.

1.1.3. Gemeinsame Bestimmungen zu Gruppe III und IV

Bei Einstufung in die Gruppe III oder IV aufgrund der ausgeübten Tätigkeit führen die Qualifikationen

- Bilanzbuchhalterprüfung (WT-Akademie, WIFI, Bfi bzw ähnliches ...)
- Unternehmensberaterprüfung
- erfolgreicher Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums oder einer vergleichbaren Ausbildung iSd § 13 Abs 1 WTBG gemäß der Fachprüfungszulassungsverordnung der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen in der jeweils geltenden Fassung

zu einer Vorrückung in der Einstufung wie folgt:

- Aufgrund der Prüfung zum Bilanzbuchhalter bzw der Unternehmensberaterprüfung erfolgt nach 12 Monaten ununterbrochener Tätigkeit auf Vollzeitbasis in einer Wirtschaftstreuhand-Kanzlei eine Anrechnung von 2 Berufsjahren.
- Aufgrund eines erfolgreichen Abschlusses eines facheinschlägigen Hochschulstudiums oder einer vergleichbaren Ausbildung iSd § 13 Abs 1 WTBG gemäß der Fachprüfungszulassungsverordnung der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen in der jeweils geltenden Fassung erfolgt nach insgesamt zwölf Monaten auf Vollzeitbasis in einer Wirtschaftstreuhand-Kanzlei eine Anrechnung von einem Berufsjahr. Der bisherige Vorrückungstichtag bleibt davon unberührt. Nach weiteren zwölf Monaten auf Vollzeitbasis wird ein weiteres Berufsjahr angerechnet.

Gruppe II:

Tätigkeitsmerkmale:

- Angestellte, die einfache buchhalterische, administrative sowie Assistenz Tätigkeiten verrichten, zB Assistenten in der Personalverrechnung, Buchhaltung uä, soweit sie nicht in eine höhere Gruppe einzureihen sind;
- einfacher technischer EDV- Support.

Gruppe III:

Tätigkeitsmerkmale:

- Erstellung von Buchhaltung inkl Würdigung von sich daraus ergebenden steuerlichen Sachverhalten (zB Umsatzsteuer, Abzugssteuer) (*idF ab 1. 1. 2019*)
- Erstellung einfacher Jahresabschlüsse von Unternehmen, die nicht dem UGB unterliegen;
- Erstellung von Lohnverrechnungen inklusive aller monatlichen und jährlichen Meldungen an die Behörden;
- Qualifizierte Assistenz- und Sekretariatstätigkeit; darunter fällt jedenfalls die regelmäßige Verwendung mindestens einer Fremdsprache;
- Revisionsassistenten, deren Dienstverhältnis nach dem 31. 12. 2013 begonnen hat;
- Personen, die Systembetreuung/Informations- und Kommunikations/Techniksupport ausüben mit einer entsprechenden facheinschlägigen Ausübung;

Die Einstufung in diese Beschäftigungsgruppe wird nur dann begründet, wenn mindestens drei Monate ununterbrochen in der aktuellen Wirtschaftstreuhandkanzlei Tätigkeiten auf Vollzeitbasis für das umrissene Aufgabengebiet der Gruppe III ausgeübt werden. Während dieser ersten drei Monate darf nach demselben Berufsjahr der Gruppe II entlohnt werden.

(*Absatz idF ab 1. 1. 2018*)

Angestellte mit erfolgreichem Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule mit Rechnungswesen oder

Betriebswirtschaftslehre als Maturafach bzw mit erfolgreichem Abschluss eines Abiturientenkurses im Fach Rechnungswesen oder Betriebswirtschaftslehre an einer Handelsakademie sind ungeachtet der oben angeführten Regelung von drei Monaten jedenfalls nach sechs Monaten in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei auf Vollzeitbasis zumindest in Gruppe III einzustufen.

(*Absatz idF ab 1. 1. 2019*)

Zur schnelleren Vorrückung in der Einstufung aufgrund bestimmter Qualifikationen siehe Punkt XIX Z 1.1.3.

Gruppe IV:

Tätigkeitsmerkmale:

- Bilanzbuchhalter, die Jahresabschlüsse nach UGB erstellen;
- Assistenten für Steuersachbearbeitung sowie Assistenten für betriebswirtschaftliche Beratung (inkl EDV), Auskunftserteilung im Zuge der Bilanzierung und Erstellung von Jahresabschlüssen (samt Anhang) nach UGB;
- Lohnverrechnung mit regelmäßiger selbständiger Beauskunftung in arbeits- und sozialrechtlichen Belangen sowie regelmäßiger GPLA-Betreuung; (*idF ab 1. 1. 2016*)
- NetzwerkadministratorInnen, Programm- und Systembetreuung, Netzwerktechnik, EDV- und Datenbank/systementwicklung und Netzwerktechnik.
- prüfende Tätigkeiten, insbesondere Prüfung von Jahresabschlüssen, von konsolidierten Abschlüssen oder ähnlichen Finanzabschlüssen (*idF ab 1. 1. 2019*)

Die Einstufung in diese Beschäftigungsgruppe wird nur dann begründet, wenn mindestens ein Jahr in Wirtschaftstreuhandkanzleien ununterbrochen zugebracht wurde und davon eine überwiegende dreimonatige Tätigkeit für das umrissene Aufgabengebiet ununterbrochen ausgeübt wurde.

- Aufgrund eines erfolgreichen Abschlusses eines facheinschlägigen Hochschulstudiums oder einer vergleichbaren Ausbildung iSd § 13 Abs 1 WTBG gemäß der Fachprüfungszulassungsverordnung der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen in der jeweils geltenden Fassung erfolgt nach sechs Monaten ununterbrochener Tätigkeit auf Vollzeitbasis für das umrissene Aufgabengebiet in einer Wirtschaftstreuhand-Kanzlei die Einstufung in diese Beschäftigungsgruppe. Mit dieser Einstufung gilt das erste Berufsjahr als absolviert. Bis zu diesem Zeitpunkt ist jedenfalls in Beschäftigungsgruppe III einzustufen.

Zur schnelleren Vorrückung in der Einstufung aufgrund bestimmter Qualifikationen siehe Punkt XIX Z 1.1.3.

Gruppe V:

Die Gehälter dieser Beschäftigungsgruppe haben mindestens um € 200,- über jenen der Beschäftigungsgruppe IV zu liegen.

- Angestellte, die schwierige Arbeiten selbstständig und verantwortlich ausführen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrung erforderlich sind;
- EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung (inkl EDV-Organisationsentwicklung);
- Angestellte, die Sekretariatsangelegenheiten mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeit selbstständig und verantwortlich ausführen sowie
- Personen, die eigenverantwortliche Beratung in betriebswirtschaftlichen oder rechtlichen Fragen durchführen.

Die Einstufung in diese Beschäftigungsgruppe wird jedoch nur dann begründet, wenn mindestens zwei Jahre auf Vollzeitbasis in Wirtschaftstreuhandkanzleien ununterbrochen zugebracht wurden.

Gruppe VI:

Angestellte mit Befugnis als Steuerberater:in oder Wirtschaftsprüfer:in unterliegen gehaltsmäßig der freien Vereinbarung, wobei die Mindestgehälter mindestens € 400,- über den Sätzen der Gruppe IV liegen müssen.

(Gruppe VI idF ab 1. Jänner 2022)

2. Gehaltstabellen

2.1. Allgemeines zu den Gehaltstabellen

2.1.1. Gemäß Art IIIa Z 1 findet die Gehaltstabelle b) auf Dienstverhältnisse mit durchrechenbarer Arbeitszeit Anwendung.

2.1.2. Für Karenzen nach dem nach MSchG sowie VKG bei Geburten des Kindes vor dem 1. 8. 2019 gilt: Zeiten von im aktuellen Angestelltenverhältnis in Anspruch genommenen gesetzlichen Elternkarenzen, sind im Ausmaß von 12 Monaten für eine Vorrückung in das nächsthöhere Berufsjahr bzw in die nächsthöhere Beschäftigungsgruppe anzurechnen.

Für diese gesetzlichen Elternkarenzen werden weiters 12 Monate auf die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß sowie auf das Jubiläumsgeld/Anerkennungszulage gem P IX Z 1 angerechnet. Im aktuellen Angestelltenverhältnis eingegangene Beschäftigungsverhältnisse neben gesetzlichen Elternkarenzen werden darüber hinaus zur Hälfte angerechnet.

Für Karenzen nach dem nach MSchG sowie VKG bei Geburten des Kindes ab dem 1. 8. 2019 richtet sich

die Anrechnung von Karenzen im laufenden Dienstverhältnis nach MSchG sowie VKG.

Erklärung: Nach der zum 1. 1. 2020 geltenden Rechtslage wären dies derzeit bis zu 22 Monate an Karenzenzeiten pro Kind.

Zeiten im aktuellen Angestelltenverhältnis, in denen für Väter während der Familienzeit ein Bonus gem Familienzeitbonusgesetz, BGBl I Nr 53/2016, idgF, gewährt wird, sind im Ausmaß von einem Monat anzurechnen.

(2.1.2 idF ab 1. Jänner 2021)

2.1.3. Dienstverhältnisse, die nach Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz karenziert sind, sind weiterhin als aufrechte Dienstverhältnisse zu behandeln. Während der Karenz abgeschlossene kollektivvertragliche IST- und KV-Erhöhen gelten somit auch für karenzierte Dienstverhältnisse. Beim ersten Gehalt nach der Karenz ist die allfällig erfolgte Erhöhung zu berücksichtigen.

2.1.4. Bei Vorrückung in ein höheres Berufsjahr innerhalb derselben Beschäftigungsgruppe verringert sich eine allfällige euromäßige Überzahlung zum Zeitpunkt des Berufsjahrwechsels um den Differenzbetrag zwischen dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt des ursprünglichen Berufsjahres und dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt des neuen Berufsjahres (Aufsugregelung).

**) Diese hinzugefügte normative Bestimmung entspricht der bisher gelebten Rechtsauffassung der KV-Partner.*

Formel:

Überzahlung zum Zeitpunkt des Berufsjahrwechsels minus (KV-Mindestgehalt Bj neu minus KV-Mindestgehalt Bj alt) = neue Überzahlung

2.1.5. Bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entsprechende nächsthöhere kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der neuen Beschäftigungsgruppe. Dies bewirkt keinen neuen Vorrückungstichtag für ein neues Berufsjahr. Ist das tatsächliche Gehalt (IST-Gehalt) höher als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der höheren Beschäftigungsgruppe, verringert sich bei der Umreihung eine allfällige euromäßige Überzahlung um den Differenzbetrag zwischen dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt der ursprünglichen Beschäftigungsgruppe und dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt der höheren Beschäftigungsgruppe (Aufsugregelung).

**) Diese hinzugefügte normative Bestimmung entspricht der bisher gelebten Rechtsauffassung der KV-Partner.*

Formel:

Überzahlung zum Zeitpunkt des Beschäftigungsgruppenwechsels minus (KV-Mindestgehalt neue Beschäftigungsgruppe minus KV-Mindestgehalt alte Beschäftigungsgruppe) = neue Überzahlung

2.2. Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 ab 1. 1. 2025

Die Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gilt für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis ab dem 1. 1. 2015 begründet wurde.

Berufsjahr	Gruppe I	Gruppe II		Gruppe III		Gruppe IV	
		a)	b)	a)	b)	a)	b)
1	2.042,00	2.259,00	2.289,00	2.435,00	2.481,00		
2	2.066,00	2.292,00	2.341,00	2.491,00	2.538,00	2.983,00	3.053,00
3	2.100,00	2.344,00	2.394,00	2.552,00	2.603,00	3.074,00	3.150,00
4	2.147,00	2.401,00	2.452,00	2.621,00	2.675,00	3.180,00	3.261,00
5	2.191,00	2.466,00	2.518,00	2.695,00	2.751,00	3.295,00	3.379,00
6	2.237,00	2.529,00	2.582,00	2.768,00	2.828,00	3.411,00	3.497,00
7	2.281,00	2.589,00	2.644,00	2.837,00	2.902,00	3.524,00	3.614,00
8	2.322,00	2.640,00	2.696,00	2.904,00	2.972,00	3.634,00	3.727,00
9	2.359,00	2.691,00	2.749,00	2.961,00	3.034,00	3.741,00	3.837,00
10	2.396,00	2.736,00	2.794,00	3.018,00	3.093,00	3.843,00	3.942,00
11	2.429,00	2.773,00	2.832,00	3.067,00	3.145,00	3.926,00	4.027,00
12	2.457,00	2.806,00	2.866,00	3.111,00	3.195,00	3.988,00	4.090,00
13	2.484,00	2.837,00	2.899,00	3.152,00	3.236,00	4.043,00	4.146,00
14	2.511,00	2.869,00	2.931,00	3.189,00	3.274,00	4.090,00	4.196,00
15	2.538,00	2.898,00	2.960,00	3.223,00	3.309,00	4.135,00	4.240,00

2.2.1. Übergangsbestimmungen

Mit Wirksamkeit der neuen Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. werden alle Angestellten entsprechend ihrer Verwendung gem P XI und P XIX in die jeweilige Beschäftigungsgruppe und mit den entsprechenden Berufsjahren eingestuft.

Betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen, die vor dem Inkrafttreten der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 für den Angestellten gegolten haben und günstiger waren, bleiben aufrecht.

Bei der Einstufung in die Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 sind folgende Punkte zu beachten:

Für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2015 begonnen hat, kommt weiterhin die Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. zur Anwendung mit nachfolgenden Ausnahmen:

2.2.1.1. Optionsmöglichkeit für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis zwischen dem 1. 10. 2014 und 31. 12. 2014 begonnen hat

Angestellte, deren Dienstverhältnis zwischen dem 1. 10. 2014 und 31. 12. 2014 begonnen hat, können einseitig für den Wechsel in die Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. durch schriftliche Mitteilung beim Dienstgeber bis spätestens 31. 3. 2015 einlangend optieren. Der Dienstgeber ist verpflichtet, seine Angestellten auf diese Optionsmöglichkeit bis 28. 2. 2015 schriftlich hinzuweisen. Der entsprechende Differenzbetrag auf das höhere Gehalt ist rückwirkend per 1. 1. 2015 bis zum darauf folgenden Monatsletzten auszuzahlen. Das IST-Gehalt darf nach dem Wechsel nicht geringer sein.

Das Gehalt setzt sich dann wie folgt zusammen:

- Ermittlung des IST-Gehalts per Stichtag 1. 1. 2015, d. i. das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt zum

1. 1. 2015 in der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. + euromäßige Überzahlung zum 31. 12. 2014.

- Ist das IST-Gehalt höher als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2., gilt das voranstehend ermittelte IST-Gehalt.
- Ist das IST-Gehalt niedriger als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2., so steht das (höhere) kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. zu.

2.2.1.2. Optionsmöglichkeit für den Dienstgeber

Dem Dienstgeber wird bis 31. 12. 2015 die Option eingeräumt, für alle Angestellten die Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. anzuwenden.

Das Gehalt setzt sich dann wie folgt zusammen:

- Ermittlung des IST-Gehalts per Übergangsstichtag, d.i. das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt zum Tag vor dem Übergangsstichtag in der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. + euromäßige Überzahlung vor dem Übergangsstichtag.
- Ist das IST-Gehalt höher als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2., gilt das voranstehend ermittelte IST-Gehalt.
- Ist das IST-Gehalt niedriger als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2., so steht das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. zu.

Bei einem Berufsjahrwechsel zum Übergangsstichtag ist das IST-Gehalt zuerst in der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. (das ist das kollektivvertragliche Mindest-

grundgehalt der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. zum Übergangsstichtag + euromäßige Überzahlung) zu ermitteln und danach die oben genannte Vergleichsberechnung durchzuführen.

Alle Angestellten, die sich bereits im 15. oder einem höheren Berufsjahr befinden, steigen automatisch mit dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt des 20. Berufsjahres der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. um. Dieses neue kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt wird mit der jährlichen kollektivvertraglichen Valorisierung angehoben.

Der Arbeitgeber hat den Angestellten einen Kalendermonat vor dem beabsichtigten Wechsel zu verständigen und diesen Wechsel mittels Nachtrag zum Dienstzettel oder Dienstvertrag mitzuteilen.

2.2.1.3. Antragsrecht für den Angestellten

Für Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 10. 2014 begonnen haben, besteht die Möglichkeit, beim Dienstgeber in der Zeit vom 1. 1. 2015 – 1. 3. 2015 einen schriftlichen Antrag auf einen Wechsel in die Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. rückwirkend mit 1. 1. 2015 einzubringen. Der Dienstgeber muss darüber binnen 6 Wochen entscheiden. Bei Stattgeben des Antrags ist rückwirkend per 1. 1. 2015 der entsprechende Differenzbetrag auf das höhere Gehalt bis zum darauf folgenden Monatsletzen auszus zahlen. Das IST-Gehalt darf nach dem Wechsel nicht geringer sein.

Das Gehalt setzt sich dann wie folgt zusammen:

- Ermittlung des IST-Gehalts per Übergangsstichtag, d.i. das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt zum Tag vor dem Übergangsstichtag in der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. + euromäßige Überzahlung vor dem Übergangsstichtag.
- Ist das IST-Gehalt höher als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2., gilt das voranstehend ermittelte IST-Gehalt.
- Ist das IST-Gehalt niedriger als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle ge-

mäß KV-Reform 2015 gem P 2.2., so steht das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. zu.

Bei einem Berufsjahrwechsel zum Übergangsstichtag ist das IST-Gehalt zuerst in der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. (das ist das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. zum Übergangsstichtag + euromäßige Überzahlung) zu ermitteln und danach die oben genannte Vergleichsberechnung durchzuführen.

2.2.1.4. Freiwilliger Wechsel

Ein freiwilliger Wechsel in die Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Angestellten jederzeit möglich, sofern das IST-Gehalt nach dem Wechsel nicht geringer ist.

Das Gehalt setzt sich dann wie folgt zusammen:

- Ermittlung des IST-Gehalts per Übergangsstichtag, d.i. das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt zum Tag vor dem Übergangsstichtag in der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. + euromäßige Überzahlung vor dem Übergangsstichtag.
- Ist das IST-Gehalt höher als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2., gilt das voranstehend ermittelte IST-Gehalt.
- Ist das IST-Gehalt niedriger als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2., so steht das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. zu.

Bei einem Berufsjahrwechsel zum Übergangsstichtag ist das IST-Gehalt zuerst in der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. (das ist das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Gehaltstabelle ALT gem P 2.3. zum Übergangsstichtag + euromäßige Überzahlung) zu ermitteln und danach die oben genannte Vergleichsberechnung durchzuführen.

2.3. Gehaltstabelle ALT ab 1. 1. 2025

Die Gehaltstabelle ALT gilt für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2015 begründet wurde und kein Übergang gem P 2.2.1. auf die Gehaltstabelle gemäß KV-Reform 2015 gem P 2.2. stattgefunden hat.

Berufsjahr	Gruppe I	Gruppe II		Gruppe III		Gruppe IV	
		a)	b)	a)	b)	a)	b)
1	–	–	–	2.327,00	2.372,00	–	–
2	–	–	–	2.369,00	2.420,00	2.830,00	2.899,00
3	–	–	2.320,00	2.415,00	2.469,00	2.899,00	2.966,00
4	–	2.312,00	2.360,00	2.462,00	2.516,00	2.969,00	3.037,00
5	–	2.350,00	2.402,00	2.509,00	2.561,00	3.037,00	3.111,00
6	–	2.394,00	2.441,00	2.553,00	2.607,00	3.108,00	3.188,00
7	–	2.428,00	2.482,00	2.600,00	2.657,00	3.185,00	3.270,00
8	–	2.469,00	2.521,00	2.646,00	2.705,00	3.264,00	3.348,00
9	–	2.509,00	2.561,00	2.692,00	2.755,00	3.341,00	3.425,00
10	–	2.548,00	2.601,00	2.740,00	2.805,00	3.414,00	3.506,00
11	2.290,00	2.587,00	2.644,00	2.790,00	2.855,00	3.490,00	3.583,00
12	2.327,00	2.626,00	2.683,00	2.842,00	2.909,00	3.568,00	3.662,00
13	2.355,00	2.665,00	2.725,00	2.891,00	2.960,00	3.647,00	3.741,00
14	2.394,00	2.708,00	2.770,00	2.938,00	3.011,00	3.725,00	3.819,00
15	2.422,00	2.745,00	2.812,00	2.989,00	3.060,00	3.799,00	3.895,00
16	2.456,00	2.790,00	2.855,00	3.037,00	3.111,00	3.873,00	3.976,00
17	2.489,00	2.834,00	2.903,00	3.089,00	3.169,00	3.951,00	4.053,00
18	2.520,00	2.875,00	2.942,00	3.140,00	3.225,00	4.028,00	4.134,00
19	2.553,00	2.917,00	2.989,00	3.195,00	3.278,00	4.107,00	4.211,00
20	2.587,00	2.961,00	3.031,00	3.250,00	3.334,00	4.182,00	4.291,00

*) Entfallen mangels Anwendungsfälle auf Grund der nunmehrigen Anwendung des neuen Schemas (siehe XIX.2.2.)

2.4. Lehrlinge

Lehrlinge erhalten als Entlohnung monatlich:

1. Lehrjahr	972,00
2. Lehrjahr	1.188,00
3. Lehrjahr	1.439,00
4. Lehrjahr	1.704,00

XIXa. GEHALTSERHÖHUNG BEI ÜBERKOLLEKTIVVERTRAGLICHER ENTLOHNUNG (IST-GEHÄLTER)

Die am 31. 12. 2024 gegenüber den Werten der Mindestgehaltstabelle bestehenden Überzahlungen wer-

den in euromäßiger Höhe (centgenau) in sämtlichen Beschäftigungsgruppen aufrechterhalten.

XX. TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Angestellte mit einer vertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden pro Woche erhalten einen Grundstundenlohn von 1/173, der ihnen nach dem jeweiligen Gehaltsschema der

Mindestgehälter (Art XIX) bzw aufgrund von Einzelverträgen zusteht. Bestehende Regelungen, die für den Arbeitnehmer günstiger sind, bleiben unberührt.

XXI. BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISS (SONDERBESTIMMUNGEN)

1. Allgemein:

Im Falle ihres Ausscheidens durch Selbstkündigung, einvernehmliche Lösung, vorzeitigen unberechtigten Austritt oder gerechtfertigte Entlassung (§ 27 AngG) haben Dienstnehmer die vom Dienstgeber zur Aus- oder Fortbildung aufgewendeten Kosten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen rückzuerstatten:

- a) Die Kosten sind zwischen Dienstgeber und Angestellten im Vorhinein schriftlich festzulegen. Dabei ist auch Übereinstimmung über den Veranstalter zu erzielen.
- b) Die Aus- bzw Fortbildung muss vom Angestellten freiwillig erfolgen.
- c) Die vermittelten Kenntnisse dürfen nicht nur betriebsbezogen Verwendung finden können.
- d) Die Rückverrechnung kann für ab dem 29. 12. 2015 geschlossene Vereinbarungen für höchstens 4 Jahre erfolgen ist monatlich zu aliquotieren und mindert sich pro Jahr um mindestens 25 %.

(idF vom 1. Jänner 2018)

- e) Die Frist für die Aliquotierung der rückzuerstattenden Ausbildungskosten für die Erlangung der Befugnis als Steuerberater:in oder Wirtschaftsprüfer:in beginnt nach drei Jahren ab Beendigung eines Ausbildungsmoduls zu laufen. Wird die jeweilige dem Ausbildungsmodul entsprechende Teilprüfung erfolgreich früher abgelegt, so beginnt die Frist mit diesem Zeitpunkt zu laufen.

(lit e gilt ab 1. Jänner 2022)

2. Sonderbestimmung Austritt infolge Mutterschaft:

Befindet sich die austretende Mutter/der austretende Vater in Karenzurlaub oder Wochenhilfe und nimmt die austretende Mutter/der austretende Vater nach Bekanntgabe des Austritts innerhalb von 3 Jahren ab Geburt des Kindes eine facheinschlägige selbstständige oder unselbstständige Beschäftigung auf, so erfolgt der Rückersatz hinsichtlich der Ausbildungskosten wie folgt:

Die zum Zeitpunkt des Austritts noch offenen Ausbildungskosten unterliegen der Rückverrechnung gemäß Punkt 1 lit d) bis zu einem Zeitpunkt von maximal 3 Jahren vor Geburt des Kindes.

XXII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 2025** in Kraft.

2. Mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages tritt der bisher in Geltung gewesene Kollektivvertrag vom 1. Jänner 2024 außer Kraft.

Wien, 12. Dezember 2024

3. Ist-Gehälter:

Siehe Punkt XIXa (Seite 19)

EMPFEHLUNG

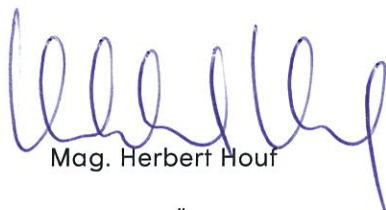
zu Artikel X Abs 2 lit c), Fahrtvergütung:

Die Kollektivvertragsparteien halten fest: Für die Verwendung des Privat-PKW durch den Angestellten bei einer Dienstreise ist vorrangig eine ausdrückliche (schriftliche oder mündliche) Bewilligung des AG erforderlich.

Darüber hinaus kann der AG auch konkludent der Verwendung des Privat-PKW zustimmen. In diesem Fall kann sich der AG nicht nachträglich auf das Erfordernis einer ausdrücklichen Bewilligung berufen. Dies entspricht ständiger Judikatur.

KAMMER DER STEUERBERATER:INNEN UND WIRTSCHAFTSPRÜFER:INNEN
1100 Wien, Am Belvedere 10, Top 4

Präsident:



Mag. Herbert Houf

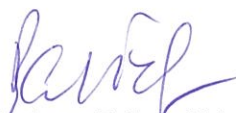
Kammerdirektor:



Dr. Gerald Klement

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende:



Barbara Teiber, MA

Der Bundesgeschäftsführer:



Karl Dürtscher

GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH „WIRTSCHAFTSDIENSTLEISTUNGEN UND SONSTIGE GEWERBE“

Für den Wirtschaftsbereich:



Norbert Schwab

Wirtschaftsbereichssekretär:



Mag. Albert Steinhauser

BEISPIELE FÜR SABBATICAL-VEREINBARUNGEN

VARIANTE 1 ANSPARMODELL

Zwischen Fa
und Herrn/Frau
wird nachstehende

SABBATICAL-VEREINBARUNG

getroffen:

Die Rahmenfrist (= Einarbeitungsphase inklusive der Freizeitphase) beträgt (lt KV maximal drei) Jahre, beginnt am und endet am Die Freizeitphase (lt KV mindestens 12 Wochen Zeitausgleich) wird im Zeitraum von bis konsumiert.

Die Normalarbeitszeit wird in der Einarbeitungsphase auf durchschnittlich Stunden ausgedehnt. (zB 45 Wochenstunden, in einzelnen Wochen maximal 48, die tägliche Normalarbeitszeit darf dabei nicht mehr als 10 Stunden betragen!)

Trotz Ausdehnung der Normalarbeitszeit gebührt Herrn/Frau weiterhin das nach diesem Kollektivvertrag bzw Dienstvertrag zustehende volle Entgelt, wobei die erbrachte Mehrarbeit und Überstunden durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,25 für Mehrarbeit und 1 : 1,5 für Überstunden (lt KV) während der Freizeitphase abgegolten werden.

Sollte ein Verbrauch des Zeitausgleiches während der Rahmenfrist nicht möglich sein, ist der Verfall bis 6 Monate nach Ende der Rahmenfrist gehemmt.

Während der Rahmenfrist des Sabbaticals hat Herr/Frau Anspruch auf Sonderzahlungen nach Art XII des Kollektivvertrages für Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen

Von der Arbeitszeit unabhängige Gehaltsbestandteile und Aufwendungen, wie zB Taggelder, Vortragshonore, monatlicher Sachbezug für den Kfz-Abstellplatz, PKW-Sachbezug, werden während der Rahmenfrist weiterhin voll ausbezahlt.

Fällt in die Zeit der Rahmenfrist eine Zeit der Elternkarenz, verlängert sich die Rahmenfrist im selben Ausmaß wie diese Elternkarenz.

Fällt in die Rahmenfrist ein Krankenstand, verlängert dieser die Rahmenfrist bis höchstens zur Dauer der Entgeltfortzahlung. (Alternativ: Ein Krankenstand hat keine Auswirkungen auf die Einarbeitung bis zur Dauer der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.)

Während der Freistellungsphase erworbene Urlaubsansprüche gelten im Verhältnis von 1/12 je Freistellungsmonat als genommen.

Pflegefreistellung während der Arbeitsphase der Rahmenzeit gebührt im vollen gesetzlichen Ausmaß und führt nicht zur Verlängerung der Rahmenzeit.

Stichtage für dienstzeitabhängige Ansprüche, wie zB die Vorrückung, den Urlaub, Dienstjubiläen, werden durch die Freizeitphase nicht berührt.

Stellt sich bei Antritt der Freizeitphase heraus, dass das für die Freizeitphase erforderliche Ausmaß an Gutstunden überschritten wurde, so sind diese für die Freizeitgewährung über das erforderliche Ausmaß hinausgehenden Stunden mit einem 50 %igen Zuschlag auszubezahlen.

Nach Rückkehr aus dem Sabbatical hat Herr/Frau Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß (alternativ: die volle Normalarbeitszeit, d.s. lt KV 40 Std), wie vor Beginn des Sabbaticals, nämlich Stunden.

Es besteht Anspruch auf Rückkehr in den bisherigen Arbeitsbereich/auf einen konkreten Arbeitsplatz, nämlich

Sollte das Dienstverhältnis vor Inanspruchnahme bzw Rückkehr aus der Freizeitphase beendet werden, sind die Zeitguthaben mit 50 %-Zuschlag auszubezahlen.

Für alle Ansprüche, die sich aus der Dauer des Dienstverhältnisses ergeben, gilt auch die Freizeitphase als Dienstzeit.

Beendigungsansprüche werden auf Basis der Arbeitszeiten vor Beginn des Sabbaticals berechnet, wobei bei schwankendem Entgelt der Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Beginn der Rahmenfrist herangezogen wird.

Auf Antrag von Herrn/Frau kann nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung der Rahmenzeit (einschließlich des Freizeitraumes) vereinbart werden.

Wird die Rahmenzeit (inklusive des Freijahres) aus welchem Grund auch immer durch Vereinbarung vorzeitig beendet, so sind die Bezüge inklusive der Sonderzahlungen und Aufwandsvergütungen unter Berücksichtigung der vollen Bezüge während der Rahmenzeit außerhalb des Freijahres neu zu berechnen. Ein

sich ergebendes Guthaben ist nachzuzahlen, ein Übergenuß ist zu ersetzen, wobei der Verbrauch in gutem Glauben nicht eingewendet werden kann.

Die Rahmenzeit (einschließlich des Freizeitraumes) wird durch ein eigenmächtiges oder unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst gehemmt.

Ab Unterzeichnung der Vereinbarung, während der Dauer der Rahmenfrist und bis 1 Monat nach Beendigung des Sabbaticals verzichtet der Arbeitgeber auf sein Kündigungsrecht.

Alle anderen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses behalten weiterhin ihre Gültigkeit.

Jede Änderung oder Ergänzung dieses Vertrages bedarf der Schriftform. Der Betriebsrat wurde beigezogen.

.....		
Betriebsrat		
.....		
.....		
Geschäftsführung		ArbeitnehmerIn

..... am

VARIANTE 2 ENTGELTREDUKTION

Zwischen Fa
und Herrn/Frau
wird nachstehende

SABBATICAL-VEREINBARUNG

getroffen:

Variante 1 (alternativ):

Die Rahmenfrist (= Einarbeitungsphase inklusive der Freizeitphase) beträgt 12 Monate, beginnt am und endet am Die Freizeitphase wird in den letzten 3 Monaten im Zeitraum von bis konsumiert. Während der Rahmenfrist werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts ausbezahlt.

Variante 2 (alternativ):

Die Rahmenfrist (= Einarbeitungsphase inklusive der Freizeitphase) beträgt 24 Monate, beginnt am und endet am Die Freizeitphase wird in den letzten 3 Monaten im Zeitraum von bis konsumiert. Während der Rahmenfrist werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 88 % des Bruttoentgelts ausbezahlt.

Variante 3 (alternativ):

Die Rahmenfrist (= Einarbeitungsphase inklusive der Freizeitphase) beträgt 36 Monate, beginnt am und endet am Die Freizeitphase wird in den letzten 3 Monaten im Zeitraum von bis konsumiert. Während der Rahmenfrist werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 92 % des Bruttoentgelts ausbezahlt.

Während der Rahmenfrist bleibt die vereinbarte Arbeitszeit von Stunden voll aufrecht. Die kollektivvertraglichen Erhöhungen werden berücksichtigt.

In der Rahmenzeit geleistete Mehr- und Überstunden werden durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,25 für Mehrarbeit bzw 1 : 1,5 oder 1 : 2 für Überstunden während der Freizeitphase abgegolten, verlängern dadurch die Freizeitphase und verkürzen die Einarbeitungsphase.

Sollte ein Verbrauch des Zeitausgleiches während der Rahmenfrist nicht möglich sein, ist der Verfall bis 6 Monate nach Ende der Rahmenfrist gehemmt.

Für die Entlohnung der während der Rahmenfrist erbrachten Mehr- und Überstunden verzichtet der Arbeitgeber auf die Einrede des Verfalls und der Verjäh-

rung bis 4 Monate bzw drei Jahre nach Ende der Rahmenfrist.

Während der Rahmenfrist des Sabbaticals hat Herr/Frau Anspruch auf Sonderzahlungen nach Art XII des Kollektivvertrages für Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen, wobei diese im aliquoten Ausmaß ausbezahlt werden.

Von der Arbeitszeit und der Einkommenshöhe unabhängige Entgeltbestandteile und Aufwendungen, wie zB Taggelder, Vortragshonorare, monatlicher Sachbezug für den Kfz-Abstellplatz, PKW-Sachbezug, werden während der Rahmenfrist weiterhin voll ausbezahlt.

Fällt in die Zeit der Rahmenfrist eine Zeit der Elternkarenz, verlängert sich die Rahmenfrist im selben Ausmaß wie diese Elternkarenz.

Fällt in die Rahmenfrist ein Krankenstand, verlängert dieser die Rahmenfrist bis höchstens zur Dauer der Entgeltfortzahlung. (Alternativ: Ein Krankenstand hat keine Auswirkungen auf die Einarbeitung bis zur Dauer der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.)

Pflegefreistellung während der Arbeitsphase der Rahmenzeit gebührt im vollen gesetzlichen Ausmaß, sie führt nicht zur Verlängerung der Rahmenfrist.

Stichtage für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, wie zB für die Vorrückung, den Urlaub, Dienstjubiläen, werden durch die Freizeitphase nicht berührt.

Stellt sich nach Abschluss der Freizeitphase heraus, dass noch während der Rahmenfrist erbrachte Gutstunden vorhanden sind, so sind diese als Überstunden mit einem 50 %-Zuschlag auszubezahlen.

Nach Rückkehr aus dem Sabbatical hat Herr/Frau Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß (alternativ: die volle Normalarbeitszeit, d.s. lt KV 40 Std), wieder mit dem vollen Entgelt wie vor dem Sabbatical vereinbart, unter Berücksichtigung der kollektivvertraglichen Erhöhungen.

Es besteht Anspruch auf Rückkehr in den bisherigen Arbeitsbereich/auf einen konkreten Arbeitsplatz, nämlich

Sollte das Dienstverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Freizeitphase beendet werden, sind Zeitguthaben mit 50 % Zuschlag auszubezahlen.

Für alle Ansprüche, die sich aus der Dauer des Dienstverhältnisses ergeben, gilt auch die Freizeitphase als Dienstzeit.

Beendigungsansprüche werden auf Basis des Entgelts vor Beginn des Sabbaticals berechnet.

Auf Antrag von Herrn/Frau kann nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung der Rahmenfrist (einschließlich des Freizeitraumes) vereinbart werden.

Wird die Rahmenfrist (inklusive des Freijahres) aus welchem Grund auch immer durch Vereinbarung vorzeitig beendet, so sind die Bezüge inklusive der Son-

derzahlungen und Aufwandsvergütungen unter Berücksichtigung der vollen Bezüge während der Rahmenzeit neu zu berechnen. Ein sich ergebendes Guthaben ist nachzuzahlen.

Die Rahmenfrist (einschließlich des Freizeitraumes) wird durch ein eigenmächtiges und unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst gehemmt.

Ab Unterzeichnung der Vereinbarung, während der Dauer der Rahmenfrist und bis 1 Monat nach Beendigung des Sabbaticals verzichtet der Arbeitgeber auf sein Kündigungsrecht.

Alle anderen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses behalten weiterhin ihre Gültigkeit.

Jede Änderung oder Ergänzung dieses Vertrages bedarf der Schriftform. Der Betriebsrat wurde beigezogen.

.....		
Betriebsrat		
.....		
.....		
Geschäftsführung		ArbeitnehmerIn

..... am

ANHANG

Gleichhaltung von schulischen Ausbildungsabschlüssen mit facheinschlägigen Lehrabschlüssen gemäß § 34a BAG

Sehr geehrte Frau Lehrlingsstellenleiterin, sehr geehrte Lehrlingsstellenleiter,
§ 34a BAG legt hinsichtlich der in der Bestimmung genannten Rechtsgebiete bei erfolgreichem Abschluss einer berufsbildenden (mind. dreijährigen) mittleren oder höheren Schule dieselben Rechtswirkungen wie bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung in einem facheinschlägigen Lehrberuf fest:

„Für den Bereich der beruflichen Qualifikationen, des Arbeitsrechtes einschließlich der Kollektivverträge sowie des Sozialversicherungsrechtes gilt das Prüfungszeugnis, mit dem der erfolgreiche Abschluss einer mindestens dreijährigen berufsbildenden mittleren Schule, einer mindestens dreijährigen land- und forstwirtschaftlichen Fachschule, einer berufsbildenden höheren Schule oder deren Sonderformen einschließlich der Schulversuche nachgewiesen wird, zumindest als Nachweis einer mit einer facheinschlägigen Lehrabschlussprüfung abgeschlossenen beruflichen Ausbildung.“

Aus Wortlaut und Intention dieser Regelung ergibt sich somit die rechtliche Wirkung, dass die Vereinbarung einer (Rest)Lehrzeit für Absolventen einer der genannten berufsbildenden Schulen in einem in den Ausbildungsinhalten gleichartigen Lehrberuf nicht zulässig ist.

Der Antritt zur Lehrabschlussprüfung (auf freiwilliger Basis) bleibt allerdings möglich, um den Nachweis der beruflichen Qualifikationen auch auf diese Weise erbringen und ein Lehrabschlussprüfungszeugnis erhalten zu können. Diese Auslegung wird durch den Bericht des Handelsausschusses in Zusammenhang mit der Berufsausbildungsgesetz-Novelle BGBl Nr 23/1993 (877 der Beil. zu den Sten. Prot. des NR XVIII. GP) bestätigt, demgemäß § 34a BAG einen Schulabsolventen nicht daran hindert, sich einer Lehrabschlussprüfung zu unterziehen.

Die nachstehende Liste gleichwertiger Schul- und Lehrabschlüsse dient den Lehrlingsstellen zur Rechtsklarheit bei der Anwendung des § 34a BAG. Sie bezieht sich auf technisch-gewerbliche, kaufmännische und humanberufliche und Schulen.

Die Lehrlingsstellen haben daher im Falle der Anmeldung eines Lehrvertrages mit einem Absolventen einer der in der Liste angeführten Schulen über einen entsprechenden Lehrberuf die Eintragung des Lehrvertrages gemäß § 20 Abs 3 lit a) BAG zu verweigern.

1. Technische und gewerbliche Schulen

5-jährige Höhere Lehranstalt für	Lehrberuf
Elektronik u. technische Informatik	Elektronik – Angewandte Elektronik
Informatik	Informationstechnologie – Informatik
Informationstechnologie	EDV-Systemtechnik
Bautechnik	Maurer/in
Gebäudetechnik	Installations- und Gebäudetechnik
Elektrotechnik	Elektrotechnik
Innenraumgestaltung u. Holztechnik	Tischlerei
Maschinenbau	Metalltechnik – Maschinenbautechnik
Grafik- und Kommunikationsdesign	Medienfachmann/frau – Mediendesign
Textildesign	Bekleidungsgestaltung
Mechatronik	Mechatronik
Chemie/Chemieingenieurwesen	Chemielabortechnik
Werkstofftechnik	Werkstofftechnik
Kunststofftechnik	Kunststofftechnik
EDV- und Organisation	EDV-Systemtechnik

Fachschule für	Lehrberuf
Bautechnik und Bauwirtschaft	Maurer/in
Tischlerei	Tischlerei
Elektrotechnik	Elektrotechnik
Elektronik	Elektronik – Angewandte Elektronik
Maschinenbau-Fertigungstechnik	Metalltechnik – Maschinenbautechnik
Maschinen- und Anlagentechnik	Metalltechnik – Maschinenbautechnik
Maschinen- und Kraftfahrzeugtechnik	Kraftfahrzeugtechnik
Chemische Technologie und Umwelttechnik	Chemielabortechnik
Mechatronik	Mechatronik
Computer- und Kommunikationstechnik	Informationstechnologie – Technik

Malerei und Gestaltung	Maler/in und Anstreicher/in
Chemische Betriebstechnik	Chemielabortechnik

2. Kaufmännische Schulen

Schule	Lehrberuf
5-jährige Handelsakademie (einschließlich Schulversuche und Fachrichtungen)	• Bürokaufmann/frau*) • Buchhaltung
3-jährige Handelsschule	Bürokaufmann/frau*)

3. Humanberufliche Schulen

5-jährige Höhere Lehranstalt für	Lehrberuf
wirtschaftliche Berufe einschließlich Sonderformen und Ausbildungsschwerpunkte	• Hotel- und Gastgewerbeassistent/in • Restaurantfachmann/frau • Koch/Köchin
Tourismus (einschließlich Sonderformen und Ausbildungsschwerpunkte)	• Hotel- und Gastgewerbeassistent/in • Restaurantfachmann/frau • Koch/Köchin • Reisebüroassistent/in
Mode und Bekleidungstechnik einschließlich Sonderformen und Ausbildungsschwerpunkte	Bekleidungsgestaltung Hauptmodul Damenbekleidung
Mode einschließlich Sonderformen und Ausbildungsschwerpunkte	Bekleidungsgestaltung Hauptmodul Damenbekleidung

Fachschule für	Lehrberuf
Fachschule für wirtschaftliche Berufe	• Restaurantfachmann/frau • Bürokaufmann/frau

Hotelfachschule	• Hotel- und Gastgewerbeassistent/in • Restaurantfachmann/frau • Koch/Köchin
Tourismusfachschule	Hotel- und Gastgewerbeassistent/in
Gastgewerbefachschule	• Restaurantfachmann/frau • Koch/Köchin • Bürokaufmann/frau
Fachschule für Mode	Bekleidungsgestaltung Hauptmodul Damenbekleidung
Fachschule für Sozialberufe	Betriebsdienstleistungskaufmann/frau

Das BMWFJ ersucht um Einhaltung bei der Vollziehung und geeignete organisatorische Maßnahmen im Rahmen des Eintragungsverfahrens zur Eruierung des Vorliegens facheinschlägiger Schulabschlüsse. Das BMWFJ weist darauf hin, dass bei Vorliegen einer Gleichhaltung gemäß § 34a BAG die Anrechnungsbestimmung für verwandte Lehrberufe gemäß § 13 Abs 2 lit b) BAG anzuwenden ist. Dieses Schreiben ist beginnend auf Lehrverträge mit Absolventen einer der angeführten berufsbildenden Schulen in einem entsprechenden Lehrberuf, die ab Einlangen dieses Schreibens abgeschlossen werden, anzuwenden.

Mit freundlichen Grüßen
Wien, am 28.02.2013
Für den Bundesminister:
Mag.iur. Alexander Hölbl, LL.M

*) mit Praktikum „praktische Bürotätigkeit“

BEISPIELE ZUR BERECHNUNG DER LEICHTEREN ERREICHBARKEIT DER 6. URLAUBSWOCHES ZU § VII DES KV

Anmerkung: Die Beispiele sind nicht Teil des Kollektivvertrags, sondern Erläuterungen, um die Anwendung der Bestimmungen zur 6. Urlaubswoche gemäß dem Kollektivvertrag zu erleichtern.

Leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche

Dienstverhältnis 17 Jahre (Anrechnung /Zusammenrechnung gem UrlG und Zeiten im aktuellem Angestelltenverhältnis)

Ab 17 Jahren Vordienstzeit incl. Zeit im aktuellen Angestelltenverhältnis wird alle 2 Jahre ein zusätzlicher Tag der 6. Urlaubswoche früher gewährt. Nach 25 Dienstjahren (Anrechnung/Zusammenrechnung gem UrlG und Zeiten im aktuellen Angestelltenverhältnis) besteht ein Anspruch auf volle sechs Urlaubswochen:

Jahre	zusätzlicher Urlaubsanspruch in Tagen
17	1
19	2
21	3
23	4
25	5

Übergangsregelung

Bestehen per 1. 1. 2019 bereits mehr als 17 Jahre Vordienstzeit incl. Zeiten im aktuellen Angestelltenverhältnis, erfolgt jedes Jahr eine Anrechnung im Ausmaß von einem Tag, bis der Mitarbeiter im System ist. Nach 25 Dienstjahren (Anrechnung/Zusammenrechnung gem UrlG und Zeiten im aktuellen Angestelltenverhältnis) besteht ein Anspruch auf volle sechs Urlaubswochen:

Dienstverhältnis dauert per 1. 1. 2019 bereits 18 Jahre (Anrechnung/Zusammenrechnung gem UrlG und Zeiten im aktuellem Angestelltenverhältnis)

Jahre	zusätzlicher Urlaubsanspruch in Tagen
per 1. 1. 2019: 18	1
bei Erfüllung des 19. Urlaubsjahres:	+ 1 Tag, dh insgesamt 2
21	+ 1 Tag, dh insgesamt 3
23	+ 1 Tag, dh insgesamt 4
25	+ 1 Tag, dh insgesamt 5

Beispiel: Per 1. 1. 2019 hat ein Mitarbeiter bereits 18 anrechenbare Jahre gem UrlG und hat zB am 1. 9. 2019 das 19. Jahr erfüllt. Dh, er bekommt sofort (rückwirkend mit 1. 1. 2019) einen zusätzlichen Urlaubstag. Per 1. 9. 2019 erhält er für sein neues Urlaubsjahr - zusätzlich zu seinem Urlaubsanspruch von fünf Wochen - zwei weitere Urlaubstage, nach zwei weiteren Jahren drei zusätzliche Urlaubstage, nach zwei weiteren vier und nach weiteren zwei Jahren fünf weitere Urlaubstage (NICHT: Der Mitarbeiter erhält erst am 1. 9., wenn sein Urlaubsjahr neu beginnt, einen zusätzlichen Urlaubstag, da er 19 anrechenbare Jahre hat, etc).

Dienstverhältnis dauert per 1. 1. 2019 bereits 19 Jahre (Anrechnung/Zusammenrechnung gem UrlG und Zeiten im aktuellem Angestelltenverhältnis)

Jahre	zusätzlicher Urlaubsanspruch in Tagen
Per 1. 1. 2019: 19	1
Bei Erfüllung des 20. Urlaubsjahres:	+ 1 Tag, dh insgesamt 2
21	+ 1 Tag, dh insgesamt 3
23	+ 1 Tag, dh insgesamt 4
25	+ 1 Tag, dh insgesamt 5

Dienstverhältnis dauert per 1. 1. 2019 bereits 20 Jahre (Anrechnung/Zusammenrechnung gem UrlG und Zeiten im aktuellem Angestelltenverhältnis)

Jahre	zusätzlicher Urlaubsanspruch in Tagen
Per 1. 1. 2019: 20	1
Bei Erfüllung des 21. Urlaubsjahres:	+ 1 Tag, dh insgesamt 2
22	+ 1 Tag, dh insgesamt 3
23	+ 1 Tag, dh insgesamt 4
25	+ 1 Tag, dh insgesamt 5

Dienstverhältnis dauert per 1. 1. 2019 bereits 21 Jahre
(Anrechnung/Zusammenrechnung gem UrlG und
Zeiten im aktuellem Angestelltenverhältnis)

Jahre	zusätzlicher Urlaubsanspruch in Tagen
Per 1. 1. 2019: 21	1
Bei Erfüllung des 22. Urlaubsjahres:	+ 1 Tag, dh insgesamt 2
23	+ 1 Tag, dh insgesamt 3
24	+ 1 Tag, dh insgesamt 4
25	+ 1 Tag, dh insgesamt 5

Dienstverhältnis dauert per 1. 1. 2019 bereits 22 Jahre
(Anrechnung/Zusammenrechnung gem UrlG und
Zeiten im aktuellem Angestelltenverhältnis)

Jahre	zusätzlicher Urlaubsanspruch in Tagen
Per 1. 1. 2019: 22	1
Bei Erfüllung des 23. Urlaubsjahres:	+ 1 Tag, dh insgesamt 2
24	+ 1 Tag, dh insgesamt 3
25	Insgesamt 5

Dienstverhältnis dauert per 1. 1. 2019 bereits 23 Jahre
(Anrechnung/Zusammenrechnung gem UrlG und
Zeiten im aktuellem Angestelltenverhältnis)

Jahre	zusätzlicher Urlaubsanspruch in Tagen
Per 1. 1. 2019: 23	1
Bei Erfüllung des 24. Urlaubsjahres:	1 Tag, dh insgesamt 2
25	Insgesamt 5

Dienstverhältnis dauert per 1. 1. 2019 bereits 24 Jahre
(Anrechnung/Zusammenrechnung gem UrlG und
Zeiten im aktuellem Angestelltenverhältnis)

Jahre	zusätzlicher Urlaubsanspruch in Tagen
Per 1. 1. 2019: 24	1
Bei Erfüllung des 25. Urlaubsjahres:	Insgesamt 5