

Am 12. Dezember 2018 fand die Verhandlung mit der GPA-djp zum **RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE IM HANDWERK UND GEWERBE IN DER DIENSTLEISTUNG IN INFORMATION UND CONSULTING** statt.

Nach harten und intensiven Verhandlungsgesprächen konnte folgendes Ergebnis erzielt werden:

1. Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter ab 01.01.2019:

in der Verwendungsgruppe I:

Im 1. und 2. VerwGrj: € 1.400

In den übrigen Verwendungsgruppen:

I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o.F	M II m.F	MIII
3,2 %	3,0 %	3,0 %	2,9 %	2,5 %	2,5 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %

Lehrlingsentschädigungen ab 1.1.2019:

Im 1. Lehrjahr € 600

Im 2. Lehrjahr € 790

Im 3. Lehrjahr € 940

Im 4. Lehrjahr € 1.250

2. Änderungen im Rahmenrecht:

§ 9a. wird geändert und lautet neu:

§ 9a. Kündigungstermine

1. Für Dienstverhältnisse die ab 1.1.2019 begründet werden, kann das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen so gelöst werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet, sofern nichts Abweichendes im Dienstvertrag geregelt wird.

2. Für Dienstverhältnisse, die ab 1.1.2019 begründet werden, kann das Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer, sofern die Kündigungsfrist durch Vereinbarung im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen nicht ausgedehnt wurde, unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist durch vorgängige Kündigung so gelöst werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet.

§ 8b. Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG lautet neu:

Die erste Karenz innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG bzw. VKG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach §§ 23 und 23a AngG bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG für die Vorrückung ist im § 17 Abs. (8) geregelt.

Für Karenzen, die ab 1.1.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach §§ 23 und 23a AngG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG für die Vorrückung ist im § 17 Abs. (8) geregelt.

§ 17 Abs.(8) lautet neu:

Die erste Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG im bestehenden Dienstverhältnis wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet.

Dies gilt für Karenzen die ab 1.1.2016 oder später begonnen haben.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

Für Karenzen, die ab 1.1.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzzeiten werden bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Karenzantritts eine mindestens dreijährige Dauer (inkl. Karenz) aufweist, werden Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses bis zum Höchstausmaß von 24 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

Die bereits im bestehenden Dienstverhältnis als Verwendungsgruppenjahre angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Die Anrechnung der Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenzen zeitgleich eine Beschäftigung beim selben oder bei einem anderen Dienstgeber vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

§ 4d wird neu eingefügt und lautet:

Für Betriebe, die dem Fachverband Ingenieurbüros angehören, gilt:

§ 4d Dekadenarbeit

(1) Bei im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinverbauung in Gebirgsregionen kann für die betroffenen Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, Dekadenarbeit im Sinne des § 4c AZG festgelegt werden, wenn dies der Arbeitsrhythmus des Baustellenbetriebes erfordert.

Davon erfasst sind insbesondere

- in der Bauüberwachung tätige Ingenieure/Techniker aus allen einschlägigen Ingenieurdisziplinen,
- Vermesser zur Durchführung von Vermessungsarbeiten,
- Geologen bei der Überwachung,
- Ingenieure und Techniker bei allen Tätigkeiten betreffend Bodenmechanik oder im Zuge der
- Dokumentation von Baugrundaufschlüssen und Bohrungen bei Geothermieprojekten.

Als Beispiele für das Vorliegen von im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen sind beispielsweise zu nennen:

- ein volkswirtschaftlich relevantes Bedürfnis nach zeitlich möglichst geringen Verkehrs-, Schul-, Versorgungs- oder Amtsnutzungsbehinderungen für größere Personengruppen,
- eine Großbaustelle, die ein Bauvolumen umfasst, welches hohen Zeit-, Geräte- und Personaleinsatz und damit auch hohe finanzielle Mittel erfordert, sich typischerweise über eine größere Fläche oder neuralgische Bereiche erstreckt,
- die Errichtung von Krankenhäusern, Brücken, Eisenbahnanlagen, Autobahnbaustellen, Errichtung von der Allgemeinheit zugänglichen und im breiteren Tourismusinteresse liegenden Seilbahn- und Liftanlagen, Großkraftwerke.

(2)

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten zehn aufeinander folgende Arbeitstage und vier arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

(3)

Innerhalb eines vierwöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Angestellte Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen zwei aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

(4)

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Angestellten als Festlegung der Normalarbeitszeit.

(5)

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten. Während der Dauer der Dekadenarbeit muss eine mindestens 5%ige Überzahlung gegeben sein. Diese Überzahlung bezieht sich auf das jeweilige kollektivvertragliche Mindestgehalt des Angestellten unter Berücksichtigung seiner Einstufung in die Beschäftigungsgruppe und das Jahr der Gruppenzugehörigkeit.

Sämtliche rahmenrechtlichen Forderungen der Arbeitnehmerseite bezüglich einer Verteuerung der Arbeitszeit konnten abgewehrt werden! Ebenfalls abgewehrt werden konnte eine Erhöhung der IST-Gehälter, welche heuer besonders vehement von der GPA-djp gefordert wurde.

3. Der Abschluss gilt für alle Bundesinnungen und Fachverbände gemäß §1 und §2 RKV

4. Geltungsbeginn: 1.1.2019