



**Kollektivvertrag
für die Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer der
Österreichischen Akademie
der Wissenschaften**

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	6
§ 1 Geltungsbereich des Kollektivvertrages	6
§ 2 Geltendmachung von Ansprüchen	7
B. ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN	7
I. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	7
§ 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses	7
§ 4 Dauer des Arbeitsverhältnisses	7
§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
§ 6 Einvernehmliche Auflösung	8
§ 7 Kündigung	8
§ 8 Erweiterter Kündigungsschutz	9
II. ALLGEMEINE RECHTE	10
§ 9 Grundsätzliche Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers bei aufrechterm Arbeitsverhältnis	10
§ 10 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers in Bezug auf die Verwertung von Forschungsergebnissen	11
§ 11 Anerkannte Regeln guter wissenschaftlicher Praxis	13
III. ARBEITSZEITREGELUNGEN	13
§ 12 Arbeitszeit	13
§ 13 Arbeit an Sonn- und Feiertagen	15
§ 14 Überstunden	15

	Seite
§ 15	Abgeltung der Überstunden..... 16
IV.	ARBEITSVERHINDERUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG 16
§ 16	Meldeverpflichtung bei Arbeitsverhinderungen 16
§ 17	Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Arbeitsunfall, Kuraufenthalt 16
§ 18	Entgeltfortzahlung bei wichtigen persönlichen Verhinderungsgründen 18
V.	URLAUB UND FREISTELLUNGEN 19
§ 19	Erholungsurlaub..... 19
§ 20	Verjährung des Erholungsurlaubs 20
§ 21	Karenzurlaub 20
§ 22	Forschungsurlaub..... 21
§ 23	Bildungsurlaub 21
§ 24	Ausbildungskosten 21
§ 25	Veranstaltungen des Betriebsrats 22
VI.	EVALUATIONEN 22
§ 26	Allgemeine Bestimmungen über Arbeitnehmerevaluationen 22
§ 27	Evaluation auf Antrag des Arbeitnehmers 22
§ 28	Evaluation von wissenschaftlichen Arbeitnehmern auf Antrag des Arbeitgebers..... 23
C.	GEHALTSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN 24
§ 29	Gliederung 24
§ 30	Verwendungsgruppen, Einreihung 24
§ 31	Gehaltsstufen..... 25
§ 32	Änderung der Verwendungsgruppe und/oder Gehaltsstufe..... 25

	Seite
§ 33	Gehaltsanpassung..... 25
§ 34	Fälligkeit des Gehalts 25
§ 35	Sonderzahlungen 26
§ 36	Zulagen..... 26
§ 37	Jubiläumzahlungen..... 27
§ 38	Fahrtkostenzuschuss..... 28
§ 39	Reisegelder..... 28
§ 40	Umwandlung von Entgelt in Pensionskassenbeiträge 29

D. ANHÄNGE ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

Anhang 1: ÖAW-Gehaltstabelle: Verwendungsgruppen

Anhang 2: Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen

Anhang 3: Gehaltstabelle

Anhang 4: Tarife Reisegelder

E. ÜBERLEITUNGSREGELUNGEN

F. ANLAGEN ZU DEN ÜBERLEITUNGSREGELUNGEN

Anlage 1: AAR-Gehaltsschema

Anlage 2: AAR-Abfertigungsregelungen

G. PROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AAR	Akademiearbeitsrecht
ABP-BV	Akademiebetriebspensions-Betriebsvereinbarung
AngG	Angestelltengesetz, BGBl 292/1921
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 22/1974
ARG	Arbeitsruhegesetz, BGBl 144/1983
ARG-VO	Arbeitsruhegesetz-Verordnung, BGBl 149/1984
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl 189/1955
AZG	Arbeitszeitgesetz, BGBl 461/1969
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl 22/1970
BGBl	Bundesgesetzblatt
BMVG	Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz, BGBl 100/2002
BPG	Betriebspensionsgesetz, BGBl 282/1990
BV	Betriebsvereinbarung
EStG	Einkommensteuergesetz, BGBl 400/1988
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz, BGBl 376/1967
GLAZ	Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit an der ÖAW
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
i.d.j.g.F.	in der jeweils geltenden Fassung
KV	Kollektivvertrag
lit	litera (Buchstabe)
MSchG	Mutterschutzgesetz, BGBl 221/1979
ÖAW	Österreichische Akademie der Wissenschaften
PatentG	Patentgesetz, BGBl 259/1970
UrlaubsG	Urlaubsgesetz, BGBl 390/1976
VG	Verwendungsgruppe
VKG	Väter-Karenzgesetz, BGBl 651/1989

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1: GELTUNGSBEREICH DES KOLLEKTIVVERTRAGES

Sachlicher Geltungsbereich:

Der KV gilt für alle Forschungs- und Verwaltungseinrichtungen der ÖAW.

Der KV gilt nicht für juristische Personen der ÖAW und überdies nicht für Firmenkonstruktionen, an denen die ÖAW beteiligt ist. Solche juristischen Personen und Firmenkonstruktionen haben jedoch die Möglichkeit, die Anwendung des KV einzelvertraglich zu vereinbaren.

Die ÖAW wird den Betriebsrat und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst rechtzeitig von geplanten Unternehmensgründungen informieren.

Persönlicher Geltungsbereich:

Weibliche und männliche Bezeichnungen:

Die in diesem KV verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

Der KV gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des ArbVG i.d.j.g.F., deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag mit der ÖAW beruht und die in einer Forschungs- oder Verwaltungseinrichtung der ÖAW beschäftigt werden.

Der KV ist auf leitende Angestellte im Sinne des ArbVG nicht anzuwenden.

Leitende Angestellte im Sinne dieser Bestimmung sind:

1. Direktoren und Leiter von Forschungseinrichtungen mit Personal- und Budgethoheit sowie der Leiter des ÖAW-Verlages;
2. die Leiter der Verwaltungsstellen
 - für Rechtsangelegenheiten und Personalwesen
 - der mathematisch-naturwissenschaftlichen Klasse
 - der philosophisch-historischen Klasse
 - für das Rechnungswesen und die EDV-Belange

Auf Lehrlinge ist der KV anzuwenden, soweit seine Bestimmungen nicht mit den spezielleren gesetzlichen Regelungen über das Lehrverhältnis oder dem dem Lehrverhältnis zugrundeliegenden Ausbildungszweck in Widerspruch stehen.

Auf Ferialpraktikanten ist der KV anzuwenden, sofern sie aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung ein Berufspraktikum zu absolvieren haben.

Zeitlicher Geltungsbereich:

- (1) Der KV tritt am 1. Jänner 2004 in Kraft.
- (2) Der KV kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (3) Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen ist einerseits die Österreichische Akademie der Wissenschaften, vertreten durch den Präsidenten, und andererseits die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion Kammern und Körperschaften, zuständig.
- (4) Während der Kündigungsfrist sind tunlichst Verhandlungen wegen Neuerung bzw. Änderung des KV zu führen.

§ 2: GELTENDMACHUNG VON ANSPRÜCHEN

Zur Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hat die Geltendmachung aller aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Ansprüche oder damit zusammenhängender gegenseitiger Ansprüche bei sonstigem Ausschluss innerhalb von 12 Monaten ab dem Tag der Fälligkeit gerichtlich zu erfolgen. Vor Inanspruchnahme des Gerichts ist eine gütliche Einigung (z.B. Mediation) anzustreben.

B. ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

I. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

§ 3: BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Vertrag begründet. Dem Arbeitnehmer ist spätestens nach acht Tagen nach Antritt des Dienstes eine schriftliche Ausfertigung des Arbeitsvertrages auszufolgen. Spätestens am dritten darauffolgenden Werktag ist dem Betriebsrat eine Kopie der personenbezogenen Daten zu übermitteln.
Die ÖAW wird mit vorübergehend oder auf Dauer im Ausland eingesetzten Arbeitnehmern eine Vereinbarung treffen, wonach österreichisches Arbeitsrecht und dieser KV zur Anwendung kommen sollen, soweit nicht zwingende ausländische gesetzliche Normen zu beachten sind.
Es gelten grundsätzlich die jeweiligen Vorschriften des Gastlandes über Sonn- und Feiertagsregelungen.
- (2) Auf die diesem KV unterliegenden Arbeitsverhältnisse ist, sofern der KV keine für die Arbeitnehmer günstigeren Regelungen enthält, das AngG i.d.j.g.F. anzuwenden.
- (3) Der Arbeitnehmer kann unter Beachtung seiner persönlichen Interessen, seiner einzelvertraglichen Vereinbarungen und unter Wahrung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates durch Beschluss des Präsidiums versetzt werden. Bei Versetzung an einen anderen Dienstort ist unter Wahrung der dienstlichen Interessen und mit Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren. Der Wunsch eines Arbeitnehmers nach Versetzung kann direkt an das Präsidium herangetragen werden.
- (4) Wird ein Arbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeitsbeschreibung neu zu formulieren.
- (5) Der KV lässt zu, dass im unbefristeten Arbeitsverhältnis das Tätigkeitsprofil des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit Änderungen des Forschungsprogramms oder des Aufgabenbereichs der Forschungs- oder Verwaltungseinrichtung bzw. in Durchführung von Evaluationsergebnissen entsprechend angepasst oder abgeändert werden kann.

§ 4: DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

- (1) Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Gesamtdauer von maximal 6 Jahren auf bestimmte Zeit verlängert werden. Eine Karenz verlängert die Maximalbefristungsdauer von 6 Jahren entsprechend. Nach Ablauf dieser Frist endet das Arbeitsverhältnis, oder es wird in ein unbefristetes umgewandelt. Die Verlängerung erfolgt im Regelfall nicht mehr als zweimal, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis zur ÖAW von der Zuteilung von Drittmitteln abhängig ist. Die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann auch vom Arbeitnehmer auf dem

Dienstweg beantragt werden, sofern er eine mindestens 3-jährige Dienstzeit an der ÖAW nachweisen kann.

- (2) Für Arbeitnehmer in wissenschaftlicher Verwendung ist die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abhängig von einem schriftlichen Gutachten über die fachlichen Leistungen des Arbeitnehmers (entsprechend § 26) und dem Vorhandensein einer freien Planstelle der ÖAW. Voraussetzung ist grundsätzlich das Vorliegen eines Doktorats oder einer gleichzuhaltenden Qualifikation. Die näheren Bedingungen können in einer BV geregelt werden.
- (3) Für Arbeitnehmer in nichtwissenschaftlicher Verwendung soll tunlichst für die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ein vom Leiter der jeweiligen Forschungs- oder Verwaltungseinrichtung befürworteter Antrag mit Anschluss einer Beurteilung durch diesen oder den unmittelbaren Dienstvorgesetzten und eine etwaige Stellungnahme des jeweiligen Arbeitnehmers vorliegen. Bei aus Drittmitteln finanzierten Projekten ist darüber hinaus die ausdrückliche Entscheidung des Präsidiums erforderlich.

§ 5: BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann auf folgende Arten beendet werden:
 - a) Zeitablauf
 - b) einvernehmliche Auflösung
 - c) Kündigung durch den Arbeitnehmer
 - d) Kündigung durch den Arbeitgeber;
die in §§ 26 ff vorgesehene Evaluation der Arbeitsergebnisse ist bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber in das Ermittlungsverfahren einzubeziehen
 - e) Kündigung durch den Arbeitgeber mit Ablauf des Jahres, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat
 - f) vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers
 - g) Entlassung
 - h) Tod des Arbeitnehmers
- (2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen.

§ 6: EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG

- (1) Eine einvernehmliche Auflösung liegt vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Verlangt der Arbeitnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Auflösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.
- (2) Die Rechtsunwirksamkeit einer entgegen Absatz 1 getroffenen Vereinbarung ist innerhalb einer Woche nach Ablauf der Frist gemäß Absatz 1 schriftlich geltend zu machen. Eine gerichtliche Geltendmachung hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist gemäß Absatz 1 zu erfolgen.

§ 7: KÜNDIGUNG

- (1) Der Arbeitgeber kann nach Ablauf der laut Einzelarbeitsvertrag vereinbarten und gesetzlich zulässigen Probezeit ein Arbeitsverhältnis nur schriftlich gemäß den Bestimmungen des ArbVG

i.d.j.g.F. aufkündigen. Hat der Arbeitnehmer einen erweiterten Kündigungsschutz erworben, so kann die Kündigung nur unter Angabe eines Grundes gemäß § 8 Absatz 3 erfolgen, außer es liegt ein Grund gemäß § 8 Absatz 4 für das Außerkrafttreten des Kündigungsschutzes vor. Der Betriebsrat wird über den Kündigungsgrund in Kenntnis gesetzt.

- (2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Arbeitgeber mindestens sechs Wochen; nach einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von
- | | |
|-----------|----------|
| 2 Jahren | 2 Monate |
| 5 Jahren | 3 Monate |
| 10 Jahren | 4 Monate |
| 15 Jahren | 5 Monate |
- (3) Die Kündigungsfrist beträgt für den Arbeitnehmer einen Monat. Sie hat mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden. Falls ein Arbeitnehmer aus berücksichtigungswürdigen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis zu lösen wünscht, so ist seinem Ansuchen nach Tunlichkeit zu entsprechen.
- (4) Während der Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. im letzten Monat vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses gebührt dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen unter Fortzahlung des Entgelts Freizeit im Ausmaß eines Fünftels der wöchentlichen Arbeitszeit.
- (5) Ansprüche gemäß Absatz 4 bestehen nicht, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat.
- (6) Die auf Antrag eines Arbeitnehmers durch das zuständige Ressort erfolgte Genehmigung der Übernahme in ein privatrechtliches oder öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund mit Dienstzuteilung an die ÖAW gilt als konkludente Kündigung des Arbeitnehmers.
- (7) Bei Vorliegen eines negativen Evaluationsergebnisses gemäß § 28 kann der Arbeitgeber das Kündigungsverfahren gemäß Absatz 1 einleiten.
- (8) Eine - auf eine mündliche folgende - schriftliche Ermahnung mit Kündigungsandrohung ist auf Antrag des Dienstvorgesetzten durch die Personalabteilung auszusprechen und dem Betriebsrat unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (9) Eine ungerechtfertigte Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Entlassungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinne des § 8 Absatz 3 darstellt. Liegt auch kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

§ 8: ERWEITERTER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

- (1) Nach 20-jähriger Anstellungszeit bzw. nach 15-jähriger Anstellungszeit für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kommt der Arbeitnehmer in den Genuss des erweiterten Kündigungsschutzes. Bei aus Drittmitteln finanzierten Arbeitnehmern erfolgt die Zuerkennung des erweiterten Kündigungsschutzes durch das Präsidium.
- (2) Nach 10-jähriger Anstellungszeit kann einem Arbeitnehmer bei Vorliegen einer positiven Evaluation gemäß § 27 nach Anhören des Betriebsrates ein erweiterter Kündigungsschutz zuerkannt werden. Die Zuerkennung des erweiterten Kündigungsschutzes bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Form. Der Antrag ist im Dienstweg einzubringen.
- (3) Die Kündigung eines Arbeitnehmers im erweiterten Kündigungsschutz darf nur erfolgen, wenn einer der nachfolgenden Gründe (lit a bis g) vorliegt:
- a) wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;

- b) wenn der Arbeitnehmer sich für eine entsprechende Verwendung geistig und körperlich ungeeignet erweist;
 - c) wenn der Arbeitnehmer den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz wiederholter schriftlicher Ermahnungen nicht erreicht oder ein negatives Evaluationsergebnis vorliegt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - d) wenn der Arbeitnehmer eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt;
 - e) wenn der Arbeitnehmer handlungsunfähig wird;
 - f) wenn sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Arbeitnehmers dem Ansehen oder den Interessen der Arbeit und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - g) wenn der Arbeitnehmer vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat, spätestens jedoch mit Ablauf des Jahres, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.
- (4) Dieser Kündigungsschutz tritt außer Kraft bei Schließung einer Forschungs- oder Verwaltungseinrichtung gemäß Geschäftsordnung der ÖAW, eines Programmes der ÖAW bzw. bei Entfall der im jeweiligen bundesfinanzgesetzlichen Ansatz für die ÖAW unter „Förderungen und Aufwendungen“ ausgewiesenen Budgetpost. Sofern der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung das 50. Lebensjahr vollendet hat und eine Kündigung trotz Sozialwidrigkeit gemäß § 105 Absatz 3 Z 2 ArbVG i.d.j.g.F. gerechtfertigt ist, hat die ÖAW unter Berücksichtigung der sozialen Interessen ihrer Arbeitnehmer alle ihr zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.
- (5) Besteht die Absicht zur Auflösung einer ÖAW-Einrichtung, so ist mit dem Betriebsrat über weitere Beschäftigungsmöglichkeiten der betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen der ÖAW bzw. über einen Sozialplan zu beraten.

II. ALLGEMEINE RECHTE

§ 9: GRUNDSÄTZLICHE RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS UND DES ARBEITGEBERS BEI AUFRECHEM ARBEITSVERHÄLTNIS

- (1) Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers leiten sich grundsätzlich von dem Unternehmensziel, die Wissenschaft in jeder Hinsicht zu fördern, ab. Das Unternehmensziel ist die Forschung und somit die Kreation von neuem Wissen durch Entdeckung und Erfindung sowie die Erarbeitung, kritische Sammlung, Edition und Verbreitung von neuen, gesicherten und überprüfbaren Erkenntnissen im Interesse und zum Nutzen der ÖAW.
- (2) Die Kreation neuen Wissens erfolgt zielorientiert im Rahmen der Programme der Forschungseinrichtungen sowie des konkretisierten Arbeitsprogrammes des wissenschaftlichen Arbeitnehmers, das im Einvernehmen mit dem direkten Dienstvorgesetzten und dem Leiter der Forschungseinrichtung entwickelt wird und auf welches im Arbeitsvertrag Bezug zu nehmen ist. Dieses ist gegebenenfalls Gegenstand einer Evaluation. Ergebnisse, die mit Hilfe der von der ÖAW finanzierten und zur Verfügung gestellten Infrastruktur erzielt wurden, bleiben im physischen Eigentum der ÖAW.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine Arbeitsleistung auch für wesentliche geänderte Forschungsinhalte im Sinne des § 3 Absatz 5 in zumutbarem Ausmaß zur Verfügung zu stellen.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle mit dem Arbeitsvertrag übernommenen Verpflichtungen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften, der Normen der ÖAW (insbesondere Satzung, Geschäftsordnung und Institutsordnung) und der Anordnungen des zuständigen Vorgesetzten gewissenhaft und sachgemäß durchzuführen, ihm anvertraute Geräte sorgfältig zu behandeln und das Interesse des Arbeitgebers zu wahren. Vorübergehend hat der Arbeitnehmer auf Anordnung auch außerhalb seines unmittelbaren Pflichtenkreises liegende andere dienstliche Arbeiten auszuführen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alles zu unterlassen, was dem Arbeitgeber und seinem Betrieb schaden könnte (Verschwiegenheitspflicht).
- (4) Wissenschaftliche Arbeitnehmer haben das Recht, im Forschungsbereich der Forschungseinrichtung, der sie zugeordnet sind, eigene Forschungen durchzuführen; sie dürfen dazu die Infrastruktur dieser Forschungseinrichtung benutzen und – soweit dies mit den übrigen Dienstpflichten vereinbar ist – in der Arbeitszeit diese Forschungen verfolgen. Über die Ergebnisse dieser Forschungsbemühungen ist dem Dienstvorgesetzten zu berichten. Mehrleistungen aus eigenen Forschungen sind nicht als Überstunden zu qualifizieren. Eine wie immer geartete Haftung seitens der ÖAW für aus dieser eigenen Forschungstätigkeit resultierende Ergebnisse und Unterlagen sowie deren Dokumentation und Sicherung ist ausgeschlossen. Die Durchführung von privaten entgeltlichen Forschungsaufträgen im Forschungsbereich der Forschungseinrichtung ist dagegen grundsätzlich nicht gestattet.
- (5) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer haben für jedes erwerbsmäßige Arbeitsverhältnis, das voraussichtlich die Dauer von 4 Wochen überschreitet, im Dienstweg die Zustimmung des Präsidiums einzuholen. Von diesem Grundsatz ausgenommen ist die Wahrnehmung von Lehrveranstaltungen an Universitäten in einem Ausmaß von bis zu 4 Semesterstunden (Meldepflicht); das Einvernehmen mit dem Vorgesetzten über die konkrete Abwicklung ist herzustellen.
- (6) Die ÖAW hat ein berechtigtes Interesse, dass Arbeitnehmer patentwürdige Erfindungen vorlegen. Patentwürdige Erfindungen sind steuerbegünstigt im Sinne des § 10 Absatz 10 und 11.
- (7) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, neben den sich ansonsten aus diesem KV ergebenden Pflichten die notwendigen Voraussetzungen für die vereinbarten Forschungsziele und die erforderlichen Rahmenbedingungen finanzieller und ideeller Natur zu schaffen. Neben der arbeitsrechtlichen Verpflichtung zur Gehaltszahlung, Urlaubsgewährung, Entgeltfortzahlung usw. ist die ÖAW verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.

§ 10: RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS UND DES ARBEITGEBERS IN BEZUG AUF DIE VERWERTUNG VON FORSCHUNGSERGEBNISSEN

- (1) Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sind im Sinne des Unternehmensziels der ÖAW berechtigt und verpflichtet, die Forschungsergebnisse der Öffentlichkeit sichtbar, zugänglich und nutzbar zu machen. Die Verwertung von Forschungsergebnissen erfolgt z.B. durch Electronic Publishing, technische Berichte (im Folgenden Publikation genannt) oder durch kommerzielle Vermarktung.
- (2) Als Publikation des Arbeitnehmers gemäß Absatz 1 ist zu betrachten, wenn
 - a) die Tätigkeit, die zu der Publikation geführt hat, zu den dienstlichen Obliegenheiten des Arbeitnehmers gehört,
 - b) die Publikation ihrem Gegenstand nach in das Arbeitsgebiet der Forschungseinrichtung fällt, in der der Arbeitnehmer tätig ist,

- c) das Zustandekommen der Publikation durch die Benützung der Erfahrungen oder Hilfsmittel der ÖAW wesentlich erleichtert wurde und
 - d) der Arbeitnehmer die Anregung zu dieser Publikation durch seine Tätigkeit in der ÖAW erhalten hat.
- (3) Die Publikation von Forschungsergebnissen hat dann zu unterbleiben, wenn die ÖAW ihrerseits vertraglich zur Geheimhaltung verpflichtet ist, bzw. dann, wenn die Publikation, aus welchen Gründen auch immer, nicht im grundsätzlichen Interesse der ÖAW liegt, um allenfalls Schaden von der wissenschaftlichen Reputation der ÖAW abzuwenden. Arbeitnehmer, die ihre Meinungen oder Forschungsergebnisse dennoch publizieren wollen, haben diesen Beitrag als persönliche Meinung wiederzugeben und einen Hinweis auf ihre Zugehörigkeit zur ÖAW zu unterlassen.
- (4) Unbeschadet des unbestrittenen Urheberrechts, das dem wissenschaftlichen Arbeitnehmer zukommt und das sich in der Nennung seines Namens bei Publikationen niederschlägt, liegt das Recht auf die Nutzung von – insbesondere patentfähigen - Forschungsergebnissen nach Maßgabe der folgenden Absätze bei der ÖAW, wenn das Werk in Erfüllung des Arbeitsvertrages entstanden ist. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Vergütung im Ausmaß des Absatz 8.
- (5) Der Arbeitnehmer hat die ÖAW binnen angemessener Frist schriftlich zu informieren, dass er ein allfällig patentierfähiges Forschungsergebnis erzielt hat.

Handelt es sich dabei um eine patentierfähige Erfindung, hat die ÖAW binnen drei Monaten schriftlich zu erklären, ob sie die Erfindung in Anspruch nehmen will. Der Erfinder ist verpflichtet, jegliche einer Veröffentlichung der Erfindung gleichzuhaltende Handlung zu unterlassen – selbst Gespräche oder Vorträge –, bis das Patent erteilt wurde. Mehrfaches Zuwiderhandeln stellt einen Kündigungsgrund gemäß § 8 Absatz 3 dieses KV dar.

Im Falle eines sonstigen nutzbaren Forschungsergebnisses hat die ÖAW binnen drei Monaten mitzuteilen, ob sie dieses verwerten will oder die Verwertung allein dem Arbeitnehmer überlässt.

Erklärt die ÖAW, die Erfindung bzw. das sonstige nutzbare Forschungsergebnis verwerten zu wollen, übernimmt sie damit auch die Verpflichtung, dies bestmöglich zu tun und dafür Sorge zu tragen, dass dem Arbeitnehmer alle für den Vergütungsanspruch maßgeblichen Informationen, insbesondere Unterlagen, zukommen.

Im Falle einer Erfindung hat die ÖAW dem Erfinder einen Plan zur Verwertung vorzulegen und diesen auf seinen Wunsch in die Erarbeitung eines derartigen Planes mit einzubeziehen.

Setzt die ÖAW bei sonstigen nutzbaren Forschungsergebnissen (nicht patentierfähige Erfindungen) binnen eines halben Jahres ab Erklärung, diese nutzen zu wollen, keine Verwertungshandlung, kann der Arbeitnehmer nach schriftlicher Nachfristsetzung von einem Monat diese selbst verwerten.

- (6) Besteht Streit, ob eine patentierfähige Erfindung vorliegt oder nicht, so hat die ÖAW auf eigene Kosten einen Sachverständigen zu beauftragen, der tunlichst binnen zwei Monaten ein Gutachten über die Patentfähigkeit der Erfindung zu erstellen hat. Dieses Gutachten ist dem Erfinder kostenfrei zur Verfügung zu stellen.
- (7) Erfindungen und sonstige nutzbare Forschungsergebnisse, die außerhalb der arbeitsvertraglichen Verpflichtung erbracht werden, stehen jedenfalls in der ausschließlichen Nutzung durch den Arbeitnehmer.
- (8) Dem Erfinder steht jedenfalls eine angemessene besondere – allenfalls nach Maßgabe eines Verfahrens gemäß § 10 PatentG i.d.j.g.F. – Vergütung für die Überlassung (§ 8 Absatz 1 PatentG) durch die ÖAW zu.
Bei sonstigen verwertbaren Forschungsergebnissen (nicht patentierfähige Erfindungen) hat die ÖAW dem Arbeitnehmer eine angemessene Abgeltung für die Verwertung durch die ÖAW oder

eine von ihr beauftragte Einrichtung zu leisten.

- (9) Die ÖAW hat den Arbeitnehmer über ein besonderes Interesse an der Geheimhaltung schriftlich in Kenntnis zu setzen. Ein Erfinder ist ab dieser Mitteilung verpflichtet, von einer Veröffentlichung Abstand zu nehmen; wiederholtes grob fahrlässiges und/oder vorsätzliches Zuwiderhandeln stellt einen Kündigungsgrund nach § 8 Absatz 3 dieses KV dar.
- (10) Die Steuerbegünstigung für Dienstleistungen im Ausmaß eines Jahressechstels des Bruttoentgelts (§ 67 Absatz 3 EStG i.d.j.g.F. in Verbindung mit § 7 Absatz 3 PatentG) soll Berücksichtigung finden, wenn
- a) die Erfindung ihrem Gegenstand nach in die Forschungseinrichtung der ÖAW fällt, in der der Arbeitnehmer tätig ist,
 - b) die Tätigkeit, die zur Erfindung geführt hat, zu den arbeitsvertraglichen Obliegenheiten des Arbeitnehmers gehört, oder
 - c) der Arbeitnehmer die Anregung zu dieser Erfindung durch seine Tätigkeit in der ÖAW erhalten hat.
- (11) Für Patente, Dienstleistungen oder patentierfähige Verbesserungsvorschläge im Sinne des § 67 Absatz 7 EStG kann dem Arbeitnehmer auch eine über das Patentgesetz hinausgehende Prämie gewährt werden. Näheres wird durch BV geregelt.

§ 11: ANERKANNTE REGELN GUTER WISSENSCHAFTLICHER PRAXIS

Wissenschaftliche Arbeitnehmer der ÖAW (gemäß den Tätigkeitsmerkmalen von Verwendungsgruppen der ÖAW-Gehaltstabelle, Anhang 1) sind darüber hinaus verpflichtet, die anerkannten Regeln guter wissenschaftlicher Praxis bei Verwendung von ihnen zur Verfügung stehenden Forschungsmitteln einzuhalten. Hierzu zählen insbesondere jene spezifischen Regeln ihrer Forschungsdisziplin, die für die Gewinnung und Auswahl von Informationen und Daten die Grundlage für die wissenschaftlichen Ergebnisse bilden. Die angewandte Methode muss nachvollziehbar beschrieben werden (z.B. Versuchsaufbau, Beobachtungstechnik usw.). Hinzu tritt weiters die Verpflichtung, für eine zuverlässige Sicherung und Aufbewahrung der Primärdaten für jedenfalls 10 Jahre zu sorgen, zumal anerkannterweise eine eindeutige und nachvollziehbare Dokumentation für die Reproduzierbarkeit von wissenschaftlichen Ergebnissen und deren Evaluierbarkeit geboten ist. Die wissenschaftlichen Ergebnisse selbst sind zu diesem Zweck auch allen Interessenten bei Nachweis von Forschungsinteresse zugänglich zu machen.

Vor allem im Rahmen der Zusammenarbeit mit Forschungsgruppen sind die Prinzipien der Öffentlichkeit, der Kollegialität und der Nachwuchsförderung anzuwenden, wozu auch eine klare Zuordnung von Aufgabenstellung und Verantwortung unerlässlich ist. In diesem Zusammenhang wird auch festgehalten, dass mehrere Autoren von wissenschaftlichen Veröffentlichungen die Verantwortung für den Inhalt auch stets gemeinsam tragen, sodass eine ledigliche Ehrenautorschaft unzulässig ist. Die erste Stelle auf der Autorenliste steht jenem Arbeitnehmer zu, der den wichtigsten Beitrag geleistet hat.

III. ARBEITSZEITREGELUNGEN

§ 12: ARBEITSZEIT

- (1) Bei Beschäftigung im Inland gelten die Bestimmungen des AZG i.d.j.g.F. und des ARG i.d.j.g.F. Die Wochennormalarbeitszeit beträgt derzeit 40 Stunden und ist grundsätzlich von Montag bis Freitag gleichmäßig aufzuteilen (Tagesnormalarbeitszeit derzeit 8 Stunden).

Die wöchentliche Normalarbeitszeit für einzelne Wochen kann für Arbeitnehmer der Verwendungsgruppen 4, 5 und 6 gemäß Anhang 1 zu diesem KV innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 8 Wochen auf 50 Stunden ausgedehnt werden, wenn eine Anrechnung auf die pauschale Abgeltung unterbleibt.

Für alle anderen Arbeitnehmer kann auf Wunsch des Arbeitnehmers die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen auf 44 Stunden für einzelne Wochen ausgedehnt werden.

Die tatsächlich zu leistende Arbeitszeit ist zwischen Arbeitnehmer und direktem Vorgesetzten zu vereinbaren.

- (2) Die nach § 11 Absatz 1 AZG vorgesehene Ruhepause im Ausmaß einer halben Stunde ist in die tägliche Arbeitszeit einzurechnen, sofern die tatsächliche Arbeitszeit mindestens 6 Stunden beträgt. Beträgt die tägliche Arbeitszeit weniger als 6, aber mindestens 3 Stunden, so ist eine in die Arbeitszeit einzurechnende Pause von mindestens einer Viertelstunde zu gewähren.
- (3) Bestimmungen zur gleitenden Arbeitszeit sind in einer eigenen BV (GLAZ) geregelt. Durch BV kann im Falle gleitender Arbeitszeit die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind. Im Falle einer anzuwendenden Gleitzeitvereinbarung gilt die Ausdehnung der Normalarbeitszeit im Sinne des Absatz 1 nicht.
- (4) Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf nur während zwei wöchentlicher Ruhezeiten pro Monat (§ 6a ARG i.d.j.g.F.) und nur an 30 Tagen innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten (§ 20a AZG) vereinbart werden.
Leistet der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Arbeiten, kann
 - a) die Tagesarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von 2 Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt,
 - b) die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von 2 Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um 4 Stunden verlängert wird. Ein Teil der Ruhezeit muss mindestens 8 Stunden betragen.Näheres wird in einer eigenen BV geregelt.
- (5) Die Möglichkeit der Durchführung von Tätigkeiten abseits des zugewiesenen Arbeitsplatzes (Telearbeit) wird zum gegebenen Zeitpunkt in einer eigenen BV geregelt.
- (6) Für Reisen im dienstlichen Auftrag außerhalb der normalen Arbeitszeit, bei denen die Reisezeit 2 Stunden überschreitet, gelten 50 Prozent der Gesamtreisezeit als Arbeitszeit. Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden.
Bestehen während der Reisezeit ausreichend Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit auf höchstens 5 Stunden verkürzt werden
Bestehen keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit auf höchstens 8 Stunden verkürzt werden. Ergibt sich dabei am nächsten Arbeitstag ein späterer Arbeitsbeginn, ist die Zeit zwischen dem vorgesehenen bzw. Beginn der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit und dem tatsächlichen Beginn auf die Arbeitszeit anzurechnen.
Eine Verkürzung der Ruhezeit ist nur zweimal pro Kalenderwoche zulässig.
- (7) Karfreitag, der 24. und 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Im Bedarfsfall ist für einen Journaldienst Vorsorge zu treffen. Jenen Arbeitnehmern, die für einen Journaldienst herangezogen werden, ist Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 zu gewähren.
- (8) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Erfordern betriebliche Notwendigkeiten eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit, ist dies zulässig, wenn die tägliche Ruhezeit mindestens 10 Stunden beträgt und nicht zwingende persönliche Gründe des Arbeitnehmers dagegen sprechen. Eine solche Verkürzung der täglichen Ruhezeit ist innerhalb der nächsten 5 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen.
Ergibt sich durch die Einhaltung der täglichen Ruhezeit ein späterer Arbeitsbeginn, so ist die entfallende Arbeitszeit auf die Arbeitszeit des Arbeitnehmers anzurechnen.

§ 13: ARBEIT AN SONN- UND FEIERTAGEN

- (1) Auf Grund des ARG i.d.j.g.F. hat ein Arbeitnehmer im Bundesgebiet derzeit in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die ein Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Während dieser Zeit und an Feiertagen darf der Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 2 Absatz 2 und Absatz 10 bis 18 ARG zulässig ist. Eine Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe besteht gemäß § 1 Absatz 3 ARG-VO i.d.j.g.F. hinsichtlich Versuchen in Laboratorien (Prüfständen) und Forschungsvorhaben, die auf Grund ihrer Eigenart während der Wochenend- und Feiertagsruhe nicht unterbrochen werden können.
- (2) Die Wochenendruhe hat für alle Arbeitnehmer – ausgenommen Tätigkeiten gemäß Absatz 1 – spätestens Samstag um 13:00 Uhr, für Arbeitnehmer, die mit unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, spätestens Samstag um 15:00 Uhr zu beginnen.
- (3) Der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.
- (4) Der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (Wochenendruhe oder Wochenruhe) beschäftigt wird, hat in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde. Die Ersatzruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ersatzruhe gebührt, nichts anderes vereinbart wurde.

§ 14: ÜBERSTUNDEN

- (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der Wochennormalarbeitszeit oder der Tagesnormalarbeitszeit, die sich auf Grund der Verteilung der Wochennormalarbeitszeit ergibt, überschritten werden und wenn die Anordnung von Überstunden durch den zuständigen Vorgesetzten vorliegt oder eine Situation gegeben ist, die der Anordnung von Überstunden gleichzustellen ist.
- (2) Überstunden sind, von begründeten Ausnahmefällen abgesehen, zeitgerecht, spätestens aber am Vortag anzuordnen. Stehen der Überstundenleistung berücksichtigungswürdige Hinderungsgründe des Arbeitnehmers entgegen, die dem Interesse an der Überstundenleistung vorgehen, so darf die Ablehnung der Überstundenleistung keine arbeitsrechtlichen Nachteile für den Arbeitnehmer nach sich ziehen.
- (3) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs kann die Arbeitszeit um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden; wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 10 Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.
- (4) Es ist zulässig, im Ausland an Feiertagen gemäß ARG für geleistete Normalarbeitszeit Zeitausgleich zu vereinbaren, sofern nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen des Aufenthaltsstaates dem entgegenstehen. Der Zeitausgleich soll mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen (§ 7 Absatz 6 ARG).

§ 15: ABGELTUNG DER ÜBERSTUNDEN

- (1) Das Überstundenentgelt besteht aus dem Grundstundenentgelt und einem Zuschlag.
- (2) Das Grundstundenentgelt beträgt $\frac{1}{150}$ des Bruttogehalts (plus allfälliger Gefahrenzulage). Der Überstundenzuschlag für Überstunden außerhalb der Nachtzeit beträgt 50 % des Grundstundenentgelts.
- (3) Für Überstunden während der Nachtzeit (22:00 bis 6:00 Uhr) beträgt dieser Zuschlag 100 % des Grundstundenentgelts.
- (4) Für jede Stunde der Arbeitsleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag gebührt eine Sonn- und Feiertagsvergütung. Diese besteht aus dem Grundstundenentgelt gemäß Absatz 2 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Arbeitsleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 % und ab der neunten Stunde 200 % des Grundstundenentgelts.
- (5) Die Auflistung von Überstunden, die finanziell abgegolten werden sollen, ist vom unmittelbaren Vorgesetzten gegenzuzeichnen und sobald als möglich nach Ablauf des Monats, in dem die Überstunden geleistet worden sind, im Dienstweg vorzulegen. Aus der Auflistung müssen die Anzahl und die zeitliche Lagerung der Überstunden hervorgehen. Überstunden, die nicht innerhalb von 3 Monaten gegenüber dem Dienstvorgesetzten geltend gemacht werden, werden nicht bezahlt.
- (6) Über Vereinbarung kann unter Beachtung des Überstundenzuschlags die Abgeltung der Überstunden oder eines Teils derselben in bezahlter Freizeit erfolgen. Der Anspruch auf Abgeltung der Überstunden in Freizeit verfällt am 31. März des Folgejahres. In berücksichtigungswürdigen Fällen kann auf Antrag eine Erstreckung der Frist gewährt werden.

IV. ARBEITSVERHINDERUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG

§ 16: MELDEVERPFLICHTUNG BEI ARBEITSVERHINDERUNGEN

Arbeitsverhinderungen bei Krankheit, Arbeitsunfall, Kuraufenthalt (§ 17) oder bei wichtigen persönlichen Verhinderungsgründen (§ 18) oder aus einem sonstigen Grund hat der Arbeitnehmer dem direkten Vorgesetzten ohne Verzug, das heißt grundsätzlich spätestens am Tag des Eintritts der Verhinderung, bei sonstigem Verlust des Anspruchs auf Entgelt für die Dauer der Säumnis zu melden und in zumutbarer Weise glaubhaft zu machen, sei es telefonisch, schriftlich oder in sonst geeigneter Art. Dauert die Arbeitsverhinderung mehr als 3 Arbeitstage, so ist eine entsprechende Bescheinigung auf dem Dienstweg vorzulegen (z.B. bei Erkrankung oder Pflegefreistellung Auszahlungsschein der Krankenkasse oder Bestätigung eines Vertragsarztes). Entstehen dem Arbeitnehmer durch die Ausstellung einer solchen Bestätigung Kosten, so sind diese vom Arbeitgeber zu tragen.

§ 17: ENTGELTFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT, ARBEITSUNFALL, KURAUFENTHALT

- (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt eines Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unfall an der Leistung der Arbeit gehindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das volle Entgelt bis zur Dauer von 6 Wochen (das sind 30 Arbeitstage).

Erreicht das Arbeitsverhältnis im entsprechenden Kalenderjahr die Dauer von 5 Jahren, so erhöht sich der Anspruch auf 13 Wochen (das sind 65 Arbeitstage).

Erreicht das Arbeitsverhältnis im entsprechenden Kalenderjahr die Dauer von 10 Jahren, so erhöht sich der Anspruch auf 26 Wochen (das sind 130 Arbeitstage).

Beruhet die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von 6 Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderung.

Bei Arbeitnehmern, die eine Versehrtenrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung beziehen, verlängern sich, wenn ihre Minderung der Erwerbstätigkeit mindestens 50 Prozent beträgt, die Fortzahlungsfristen derart, dass das Ausmaß der Arbeitsverhinderung nur zu zwei Drittel auf die oben angeführten Zeiträume angerechnet wird.

- (2) Aufenthalte in Kur-, Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem zuständigen Ressort gemäß § 12 Absatz 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamtsamt oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Absatz 1 gleichzuhalten. Sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, ist dem Arbeitnehmer auf Antrag und Vorlage der Genehmigung in der Regel 3 Wochen vor dem in Aussicht genommenen Antritt des Kuraufenthaltes die erforderliche Dienstfreistellung zu gewähren.
- (3) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit gehindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so hat er Anspruch auf volles Entgelt ohne Rücksicht darauf, ob die in Absatz 1 genannten Zeiten bereits verbraucht wurden oder nicht, bis zur Dauer von 40 Arbeitstagen. Der Anspruch auf das volle Entgelt erhöht sich auf die Dauer von 50 Arbeitstagen, wenn das Arbeitsverhältnis im entsprechenden Kalenderjahr die Dauer von 15 Jahren erreicht. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die in unmittelbar ursächlichem Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Kalenderjahres - vorbehaltlich des Absatz 4 - nur insoweit, als die Dauer des Anspruches noch nicht erschöpft ist.
- (4) Sind die in Absatz 1 oder 3 genannten Fristen aufgebraucht, so hat der Arbeitnehmer im Falle von Arbeitsverhinderungen aus den in Absatz 1 und 2 genannten Gründen zusätzlichen Anspruch auf das halbe Entgelt bis zu einer Dauer von 6 Wochen (das sind 30 Arbeitstage).

Erreicht das Arbeitsverhältnis im entsprechenden Kalenderjahr die Dauer von 5 Jahren, so erhöht sich der zusätzliche Anspruch für das halbe Entgelt auf 13 Wochen (das sind 65 Arbeitstage). Erreicht das Arbeitsverhältnis im entsprechenden Kalenderjahr die Dauer von 10 Jahren, so erhöht sich der zusätzliche Anspruch für das halbe Entgelt auf 26 Wochen (das sind 130 Arbeitstage).

- (5) Haben Arbeitsverhinderungen aus den in Absatz 1 bis 3 genannten Gründen ein Jahr gedauert, so kann das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieser Frist gekündigt werden. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Arbeitsverhinderung, die noch im selben oder unmittelbar folgenden Jahr innerhalb von 6 Monaten nach Wiederaufnahme der Arbeit eintritt, als Fortsetzung der früheren Arbeitsverhinderung.
- (6) Bei einer ununterbrochenen Arbeitsverhinderung aus den in Absatz 1 bis 3 genannten Gründen und infolge des Beschäftigungsverbots gemäß § 3 Absatz 1 bis 3 und § 5 Absatz 1 MSchG i.d.j.g.F. in der Dauer von mehr als 2 Monaten entfallen ab dem 51. Arbeitstag folgende Zulagen: Auslandszulage, sofern eine Rückkehr nach Österreich zumutbar ist und etwaige Fixkosten im Ausland ersetzt werden, Gefahrenzulage.
- (7) Weiblichen Arbeitnehmern gebührt für die Zeit, während der sie nach § 3 Absatz 1 bis 3 und § 5 Absatz 1 MSchG nicht beschäftigt werden dürfen, kein Entgelt, wenn die laufenden

Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe des vollen Entgelts erreichen. Ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen eine Ergänzung auf die volle Höhe des Entgelts. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Arbeitsverhinderung im Sinne der Absätze 1 bis 3.

- (8) Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber, einer Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers oder eines begründeten vorzeitigen Austritts bleiben die oben angeführten Ansprüche bestehen.
- (9) Das Präsidium nimmt auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers bei Grenzfällen Verhandlungen mit dem Betriebsrat über eine sozial annehmbare Lösung auf.

§ 18: ENTGELTFORTZAHLUNG BEI WICHTIGEN PERSÖNLICHEN VERHINDERUNGSGRÜNDEN

(1) Der Arbeitnehmer hat gemäß § 8 Absatz 3 AngG i.d.j.g.F. nach Antritt des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei wichtigen persönlichen Gründen, welche die Arbeitsleistung ohne sein Verschulden während verhältnismäßig kurzer Zeit verhindern, insbesondere aber in folgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung
(Vorlage einer Kopie der Heiratsurkunde) 3 Arbeitstage
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister oder eines Elternteiles
(Vorlage einer Kopie der Heiratsurkunde bzw. der Einladung) 1 Arbeitstag
- c) bei Ableben des Ehegatten, eines Kindes, eines Elternteiles oder des Lebensgefährten
(Vorlage einer Kopie der Sterbeurkunde) 3 Arbeitstage
- d) bei Ableben der Geschwister, Schwieger- oder Großeltern (Vorlage der Parte) 1 Arbeitstag
- e) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. der Lebensgefährtin (Vorlage der Geburtsurkunde) 2 Arbeitstage
- f) bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten (Lebensgefährten), der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister oder Großeltern
(Vorlage der Parte) den Tag der Beerdigung

Wenn die zumutbare Verkehrsverbindung eine Hin- und Rückreisezeit von 5 Stunden überschreitet, ist die notwendige Mehrzeit zuzüglich zu den in lit a bis f vorgegebenen Zeiten zu gewähren.

- g) bei Übersiedlung des eigenen Haushalts
(Vorlage einer Kopie des Meldezettels) 2 Arbeitstage
- h) bei Vorladungen zu Gericht, notwendigem Aufsuchen von Behörden und Ämtern sowie zur ärztlichen Behandlung (Vorlage der Vorladung, Bestätigung des Arztes bzw. des Ambulatoriums) die erforderliche Zeit

- | | | |
|----|--|--------------|
| i) | bei Schulantritt des eigenen Kindes in die erste Klasse der Pflichtschule (Bestätigung über Schuleinschreibung) | 1 Arbeitstag |
| k) | vor dem Einrücken zum ordentlichen Präsenzdienst oder Zivildienst (Vorlage des Einberufungsbefehls, der Aufforderung zum Antreten des Zivildienstes) | 1 Arbeitstag |

V. URLAUB UND FREISTELLUNGEN

§ 19: ERHOLUNGSURLAUB

- (1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Kalenderjahr ein Erholungsurlaub nach den Vorschriften des UrlaubsG i.d.j.g.F. in der jeweils geltenden Fassung, sofern im folgenden nicht Günstigeres festgelegt ist. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem direkten Vorgesetzten und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten und Wünsche des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann. Die Abwesenheitsmeldung ist auf dem Dienstweg vorzulegen.
- (3) Für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist als Dienstalster jene Zeit heranzuziehen, die seit dem Beginn des Kalenderjahres verstrichen ist, in dem der Arbeitnehmer das 15. Lebensjahr vollendet hat. Somit beträgt das Mindestausmaß an Urlaub derzeit in jedem Kalenderjahr 25 Arbeitstage; ab Beginn des Jahres, in dem der Arbeitnehmer das 40. Lebensjahr vollendet, beträgt das Urlaubsausmaß 30 Arbeitstage.
- (4) Außerdem erhöht sich der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nach einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von jeweils 6 Jahren um einen zusätzlichen Arbeitstag. Dieser Anspruch entsteht mit Beginn des Kalenderjahres, in dem diese Bedingung erfüllt wird.
- (5) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Kalenderjahres.
- (6) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, einer Karenz gemäß § 15 f MSchG oder §§ 2-6 und § 9 VKG i.d.j.g.F., eines Präsenzdienstes oder Zivildienstes, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht wurde, aliquot.
- (7) Über den Anspruch gemäß Absatz 2 und 3 hinaus besteht Anspruch auf Zusatzurlaub bei Vorliegen einer der folgenden Voraussetzungen:
 - a) Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsoferversorgungsgesetzes 1957, BGBl 152, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl 183/1947, oder des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl 27/1964, wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit
 - b) Bezug einer Rente als Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienste der ÖAW oder einer Gebietskörperschaft
 - c) Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Absatz 1 oder 2 BEinstG i.d.j.g.F.
 - d) Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Absatz 2 des Invalideneinstellungsgesetzes BGBl 21/1953, i.d.F. des Bundesgesetzes BGBl 55/1958, oder gemäß § 13 Absatz 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl 329/1973.
 Dieser beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von

20 Prozent	2 Arbeitstage
30 Prozent	3 Arbeitstage
40 Prozent	4 Arbeitstage
50 Prozent	5 Arbeitstage
60 Prozent	6 Arbeitstage

Schwerversehrten gemäß § 205 Absatz 4 ASVG i.d.j.g.F. sowie Beziehern einer Blindenbeihilfe (-zulage) gebührt darüber hinaus ein Zusatzurlaub im Ausmaß von 2 Arbeitstagen.

Der Grad der Erwerbsminderung ist durch Vorlage eines rechtskräftigen Bescheides bzw. Urteiles nachzuweisen.

- (8) Bei Fenstertagen ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Einarbeitung zu gewähren.
- (9) Der Arbeitnehmer hat - unter Beachtung des § 4 Absatz 3 und 4 UrlaubsG i.d.j.g.F. - das Recht auf einen ununterbrochenen Erholungsurlaub von 3 Wochen (15 Arbeitstagen) pro Jahr.
- (10) Bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes – sowohl von vollbeschäftigt auf teilbeschäftigt als auch von teilbeschäftigt auf vollbeschäftigt – steht dem Arbeitnehmer der Urlaubsanspruch gerechnet in ganzen Arbeitstagen zu, wobei die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig gleichförmig auf die ganze Arbeitswoche aufzuteilen ist.

§ 20: VERJÄHRUNG DES ERHOLUNGSURLAUBS

Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß VKG oder MSchG um jenen Zeitraum, um den der Karenzurlaub zehn Monate übersteigt.

§ 21: KARENZURLAUB

- (1) Dem Arbeitnehmer kann auf sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall des Entgelts (Karenzurlaub) gewährt werden.
- (2) Hat das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers und die Erfordernisse des Betriebes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist der Betriebsrat den Verhandlungen beizuziehen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst drei Jahre nach Rückkehr aus einer Bildungskarenz vereinbart werden.
- (3) Wird das Arbeitsverhältnis während der Bildungskarenz aufgelöst, gilt es als mit dem Ablauf des letzten Monats vor Antritt der Bildungskarenz beendet.
- (4) Die Zeit der Karenz ist für Rechte, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen. Waren jedoch für die Gewährung des Karenzurlaubes nicht überwiegend private Interessen maßgeblich, so kann - auf Grund eines Antrages an das Präsidium - die Zeit der Karenz teilweise oder voll angerechnet werden. Die Frage der Anrechnung ist vor Antritt des Karenzurlaubes zu klären. Sofern der Karenzurlaub die Dauer eines Monats überschreitet, wird der Arbeitnehmer für die Zeit der Karenz von der Sozialversicherung abgemeldet.
- (5) Die Zeit eines Karenzurlaubes nach § 15 MSchG, der vor Ablauf der Mutterschutzfrist nach der Entbindung zu verlangen ist, Karenzzeiten nach §§ 2-6 und 9 VKG sowie Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes bleiben für Rechte, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten, wirksam.
- (6) Automatische Vorrückungen gemäß § 31 finden auch während der Karenz statt.

§ 22: FORSCHUNGSURLAUB

- (1) Arbeitnehmern in wissenschaftlicher Verwendung wird auf Befürwortung durch den Leiter der jeweiligen Forschungseinrichtung ein Forschungsurlaub zum Besuch von wissenschaftlichen Kongressen, Symposien, Seminaren und anderen der Fortbildung dienenden Veranstaltungen im Ausmaß von bis zu 22 Arbeitstagen pro Kalenderjahr mit Entgeltfortzahlung gewährt, wobei die Genehmigung grundsätzlich als erteilt gilt. Die Abwesenheitsmeldung, in der der Titel der Veranstaltung, Dauer und Ort zu vermerken sind, ist vor Antritt des Forschungsurlaubes im Dienstweg vorzulegen.
Für andere als im 1. Satz angeführte wissenschaftliche Aktivitäten kann das Präsidium auf Antrag des Arbeitnehmers Forschungsurlaub mit Entgeltfortzahlung gewähren.
- (2) Insbesondere um den Erwerb einschlägiger beruflicher Auslandserfahrung zu ermöglichen, kann bei längerfristigen wissenschaftlichen Vorhaben aufgrund eines begründeten Antrages an das Präsidium für maximal weitere fünf Monate ein Forschungsurlaub ohne Entgeltfortzahlung gewährt werden, wobei entweder die Kosten der Selbstversicherung und freiwilligen Weiterversicherung gemäß ASVG getragen werden oder, bei Vorliegen besonderer Gründe, ein Forschungsstipendium in der Höhe eines halben Monatsgehalts gewährt wird.
Darüber hinaus kann durch das Präsidium ein Forschungsurlaub ohne jedwede finanzielle Unterstützung gewährt werden.
- (3) Die Zeit eines Forschungsurlaubs wird für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten, voll angerechnet.
- (4) Das Präsidium bringt dem Betriebsrat die Erledigung der Anträge zur Kenntnis.

§ 23: BILDUNGSURLAUB

- (1) Arbeitnehmern in nichtwissenschaftlicher Verwendung kann mit Befürwortung des Leiters der zuständigen Forschungs- oder Verwaltungseinrichtung zu Bildungszwecken ein Urlaub unter völliger bzw. teilweiser Fortzahlung des Entgelts analog § 22 gewährt werden. In jedem Fall bedarf es eines begründeten Antrages an das Präsidium.
- (2) Das Präsidium bringt dem Betriebsrat die Erledigung der Anträge zur Kenntnis.
- (3) Für die Beiträge gemäß § 6 BMVG i.d.j.g.F. ist bei teilweiser Fortzahlung des Entgelts jenes Entgelt heranzuziehen, welches vor dem Antritt des Bildungsurlaubs gebührt.

§ 24: AUSBILDUNGSKOSTEN

- (1) Für die Teilnahme an externen Ausbildungsveranstaltungen, welche der beruflichen Fortbildung des Arbeitnehmers dienen, kann der Arbeitgeber die Ausbildungskosten übernehmen. Da diese Fortbildung im gemeinsamen Interesse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers erfolgt, werden die damit verbundenen Mehrleistungen (Überstunden) nicht finanziell abgegolten.
- (2) Im Falle einer externen Ausbildung kann die ÖAW mit dem betreffenden Arbeitnehmer einen Ausbildungskostenrückersatz zu folgenden Bedingungen vereinbaren:
Der Arbeitgeber ist berechtigt, die von ihm bezahlten Ausbildungskosten - ausgenommen bei betrieblichen Kursveranstaltungen - zurückzuverlangen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Jahren nach Kursende durch Selbstkündigung, vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder verschuldete Entlassung ausscheidet. In diesem Fall sind innerhalb des 1. Jahres seit Kursende 50 % der Ausbildungskosten zurückzuzahlen. Ist seit dem Kursende mehr als 1 Jahr verstrichen, so sind bis zum Ende des 2. Jahres 25 % der Kosten zurückzuzahlen; ab dem dritten Jahr entfällt die Verpflichtung zur Rückzahlung der Kurskosten.

§ 25: VERANSTALTUNGEN DES BETRIEBSRATS

- (1) Betriebsversammlungen gemäß § 45 ArbVG können im gesetzlichen Ausmaß während der Arbeitszeit abgehalten werden. In diesem Fall entsteht dem Arbeitnehmer für den zur Teilnahme erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. Von der Abhaltung der Betriebsversammlung während der Arbeitszeit wird das Präsidium rechtzeitig verständigt.
- (2) Für Teilnehmer an dem jährlich stattfindenden Betriebsausflug wird Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt. Kann die Dienstfreistellung aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden (angeordneter Journaldienst), so ist für diesen Tag Zeitausgleich zu gewähren.

VI. EVALUATIONEN

§ 26: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ÜBER ARBEITNEHMEREVALUATIONEN

- (1) Die Evaluation von Arbeitnehmern wird durch das Präsidium durchgeführt. Bei Vorliegen der Voraussetzungen hat das Präsidium die Evaluation auf Antrag durchzuführen. Bei wissenschaftlichen Tätigkeiten stellt das jeweils gültige mittelfristige Forschungsprogramm die Grundlage dar.
- (2) Grundlage der Evaluation ist die Feststellung der Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeiten und/oder der persönlichen Leistungen des Arbeitnehmers während eines im Antrag festgelegten Zeitraumes (Minimum: 3 Jahre, Maximum: 10 Jahre) im Sinne der Aufgabenstellung der ÖAW-Forschungs- oder Verwaltungseinrichtung, welcher der Arbeitnehmer angehört.
- (3) Das Ziel einer Evaluation ist die dokumentarische Festschreibung des Leistungsprofils des Arbeitnehmers, die dem Personalakt beigelegt wird und für alle weiteren Entscheidungen des Arbeitgebers, welche sich auf ein Evaluationsergebnis beziehen, durch diesen zu berücksichtigen sind.
- (4) Die Kosten der Evaluation trägt die ÖAW.

§ 27: EVALUATION AUF ANTRAG DES ARBEITNEHMERS

- (1) Dem Arbeitnehmer steht das Recht zu, die Durchführung einer Evaluation seiner Tätigkeit gemäß § 26 Absatz 2 und 3 zu beantragen.
- (2) Einem Antrag auf Vertragsänderung gemäß §§ 4 Absatz 3, 32 Absatz 1 und 8 Absatz 2 sowie auf Verlängerung der Beitragsleistungen des Arbeitgebers gemäß § 6 Absatz 2 ABP-BV ist eine schriftliche Leistungsbeurteilung anzuschließen. Grundlage für diese Beurteilung ist eine schriftliche Darstellung der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers durch diesen. Die Leistungen des Arbeitnehmers sind vom unmittelbaren Vorgesetzten und/oder Leiter der Forschungseinrichtung zu beurteilen, wobei auf Auslandserfahrung und Projektakquisition besonders Bedacht zu nehmen ist. Die Beurteilung ist dem Arbeitnehmer für eine etwaige Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen.
- (3) Das Präsidium kann Gutachter befragen.
- (4) Die Ergebnisse des Evaluationsverfahrens (Gutachten usw.) werden einer Fachkommission zur Beratung übergeben, deren Zusammensetzung vom Klassenpräsidium der jeweiligen Klasse bestimmt wird. Im nichtwissenschaftlichen Bereich bestimmt das Präsidium die Evaluatoren

(mindestens 2). Die Empfehlung der Kommission wird dem Präsidium zur Entscheidung vorgelegt.

- (5) Das Präsidium bringt die Evaluationsergebnisse gemäß Absatz 1 dem Betriebsrat zur Kenntnis. Auf Verlangen wird dem Betriebsrat und dem Arbeitnehmer Einsicht in die schriftliche Beurteilung gewährt.
- (6) Für eine neuerliche Evaluation müssen andere Leistungen oder Begründungen angeführt werden, als sie für die letzte positive oder negative Evaluation vorgelegt wurden. Jedenfalls müssen die Leistungen nach Abschluss der letzten Evaluation erbracht worden sein.
- (7) Abschluss eines positiven Evaluationsverfahrens ist ein Angebot der ÖAW an den Arbeitnehmer. Dem Arbeitnehmer steht die Annahme des Angebots frei.

§ 28: EVALUATION VON WISSENSCHAFTLICHEN ARBEITNEHMERN AUF ANTRAG DES ARBEITGEBERS

- (1) Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, eine Evaluation der Tätigkeit eines Arbeitnehmers gemäß § 26 Absatz 2 und 3 durchzuführen.
- (2) Der Leiter einer Forschungs- oder Verwaltungseinrichtung oder der direkte Dienstvorgesetzte hat das Recht, die Durchführung der Evaluation gemäß Absatz 1 zu beantragen.
- (3) Nach Vorliegen des Antrages auf Evaluation wird der Arbeitnehmer eingeladen, eine Stellungnahme abzugeben. Der Betriebsrat wird von der Einleitung des Evaluationsverfahrens in Kenntnis gesetzt.
- (4) Sowohl das Präsidium der ÖAW als auch der Arbeitnehmer haben das Recht, Gutachter zu befragen.
- (5) Die Ergebnisse des Evaluationsverfahrens (Gutachten usw.) werden einer einschlägigen Fachkommission zur Beratung übergeben. Die Kommission setzt sich zusammen aus 2 Mitgliedern des Präsidiums, je einem wirklichen und einem korrespondierenden Mitglied jeder Klasse sowie in der Regel 2 der Gutachter; den Vorsitz führt eines der beiden Mitglieder des Präsidiums. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst erhält in Absprache mit dem Betriebsrat ein Nominierungsrecht für einen der Gutachter. Die Empfehlung der Kommission wird dem Präsidium zur Entscheidung vorgelegt.
- (6) Der Arbeitnehmer hat das Recht, einen Einspruch gegen diese Entscheidung zu erheben. Auf Verlangen ist ihm Anhörung zu gewähren. Die Entscheidung des Präsidiums über diesen Einspruch ist bindend.
- (7) Der Betriebsrat wird über die Entscheidungen des Präsidiums informiert. Auf Verlangen wird Einsicht in die Evaluationsunterlagen gewährt.
- (8) Abschluss eines positiven Evaluationsverfahrens ist ein Angebot der ÖAW an den Arbeitnehmer. Dem Arbeitnehmer steht die Annahme des Angebots frei.

C. GEHALTSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

§ 29: GLIEDERUNG

- (1) Das Gehaltsschema gliedert sich in Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen.
- (2) Die Verwendungsgruppen werden durch „Kriterien“, „Tätigkeitsmerkmale“ und „typische Funktionen“ beschrieben.
- (3) „Kriterien“ sind beispielhaft aufgezählte Tätigkeiten, Vorerfahrungen oder sonstige für die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe maßgebende Kriterien.
- (4) Unter „Tätigkeitsmerkmal“ wird die summarische Beschreibung der konkreten auf den Arbeitsplatz bezogenen Tätigkeit verstanden.
- (5) „Typische Funktionen“ sind beispielhafte Aufzählungen (siehe Anhang 1 zum KV).

§ 30: VERWENDUNGSGRUPPEN, EINREIHUNG

- (1) Jeder Arbeitnehmer ist in eine bestimmte Verwendungsgruppe einzureihen und entsprechend der Gehaltstabelle (Anhang 3) zu entlohnen.
- (2) Maßgebend für die Einreihung in eine Verwendungsgruppe ist in erster Linie, welche „Kriterien“ durch den Arbeitnehmer erfüllt werden. Erfüllt ein Arbeitnehmer Kriterien mehrerer Verwendungsgruppen, so ist er in die nächsthöhere Verwendungsgruppe einzureihen, es sei denn, das dieser Verwendungsgruppe zugeordnete Kriterium hat für die ÖAW im Verhältnis zu den anderen Kriterien lediglich geringere Bedeutung.
- (3) Erfüllt ein Arbeitnehmer ein Kriterium einer höheren Verwendungsgruppe, ist jedoch eine Umreihung gemäß § 30 Absatz 2 nicht möglich, so wird eine angemessene Vergütung im Rahmen der bestehenden Verwendungsgruppe nach Evaluation erfolgen.
- (4) Ergibt sich nach Absatz 2 keine eindeutige Einreihung, so sind subsidiär die Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen.
- (5) Bei der Beurteilung der Bedeutung für die ÖAW ist zum Beispiel auf die Verwendung, Arbeitszeit, persönliche Verantwortung, wissenschaftliche Bedeutung, Weisungsbefugnis und die Selbständigkeit der Arbeit Bedacht zu nehmen.
- (6) Günstigere einzelvertragliche Einreihungen sind zulässig. Die ÖAW verpflichtet sich, die Beschäftigten grundsätzlich entsprechend ihrer Ausbildung und fachlichen Kompetenz einzusetzen.
- (7) Ändert sich die Tätigkeit eines Arbeitnehmers insofern, als sie einer höheren Verwendungsgruppe zuzuordnen ist, so ist der Arbeitnehmer nach einer positiven Evaluation gemäß §§ 26 und 27 in die höhere Verwendungsgruppe einzureihen.
- (8) Bei Änderungen der Tätigkeit insofern, als diese einer niedrigeren Verwendungsgruppe zuzuordnen ist, sind die Bestimmungen des § 101 ArbVG i.d.j.g.F. und einzelvertragliche Vereinbarungen zu beachten.
- (9) Bei erstmaliger Einreihung in das Gehaltsschema, bei Umreihung innerhalb der selben Verwendungsgruppe wie auch bei Umreihung in eine andere Verwendungsgruppe kann eine Verkürzung der Verweildauer vereinbart werden.

§ 31: GEHALTSSTUFEN

- (1) Innerhalb jeder Verwendungsgruppe ist der Arbeitnehmer einer Gehaltsstufe unter Bekanntgabe des nächsten Vorrückungstermines zuzuordnen und hat Anspruch auf ein mindestens dieser Gehaltsstufe entsprechendes Entgelt.
- (2) Überzahlungen auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen sind zulässig.
- (3) Jeder neueintretende Arbeitnehmer beginnt grundsätzlich in Gehaltsstufe 1 seiner Verwendungsgruppe, sofern der Arbeitsvertrag keine höhere Einstufung vorsieht. Nachgewiesene einschlägige Vorerfahrungen und Vorkenntnisse können in der Stufeneinteilung berücksichtigt werden. Die teilweise Anrechnung des Studiums im Falle langer Normstudienzeiten (z.B. Medizin, Technische Chemie) ist anzustreben.
- (5) Eine Vorrückung in die nächst höhere Gehaltsstufe ist jedenfalls bei Vollendung der im Anhang 2 entsprechend vorgesehenen Verweildauer vorzunehmen.
- (6) Für neueintretende Arbeitnehmer gilt als Beginn der Verweildauer in der Eintrittsstufe der 1. Jänner des Jahres, in dem sie ihr Arbeitsverhältnis begonnen haben, sofern sie in der Zeit vom 1. Jänner bis 30. Juni eingetreten sind. Haben sie hingegen ihr Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember angetreten, so gilt als Beginn der Verweildauer der 1. Jänner des darauffolgenden Jahres. Günstigere Regelungen des Arbeitsvertrages bleiben hiervon unberührt.

§ 32: ÄNDERUNG DER VERWENDUNGSGRUPPE UND/ODER GEHALTSSTUFE

- (1) Die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erfolgt über eine Evaluation, eine Habilitation oder ein gleichwertiges Verfahren. Beim Wechsel in eine höhere Verwendungsgruppe gemäß § 30 beginnt der Arbeitnehmer zumindest in einer Gehaltsstufe der höherwertigen Verwendungsgruppe, welche einer höheren Entlohnung gemäß dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entspricht. Der Einstufungswunsch (Verwendungsgruppe, Gehaltsstufe und nächster Vorrückungstermin) ist im Evaluationsansuchen anzugeben. Auf einzelvertraglicher Vereinbarung beruhende Überzahlungen bleiben innerhalb der Verwendungsgruppe aufrecht.
- (2) Es besteht die Möglichkeit, zusätzlich zu den zeitlich bestimmten Vorrückungen innerhalb einer Verwendungsgruppe eine Änderung der Gehaltsstufe und/oder des nächsten Vorrückungstermines zu beantragen. Dieser Antrag unterliegt nicht den Bestimmungen der Evaluation, bedarf jedoch einer ausreichenden Begründung und einer positiven Stellungnahme des Vorgesetzten.

§ 33: GEHALTSANPASSUNG

- (1) Die Anhebung der Gehaltsansätze ist grundsätzlich jährlich zwischen den Kollektivvertragspartnern zu verhandeln.
- (2) Die Erhöhung ist vom jeweiligen Istgehalt inklusive aller Zulagen vorzunehmen.

§ 34: FÄLLIGKEIT DES GEHALTS

- (1) Das Gehalt wird monatlich berechnet und ist spätestens am 15. eines jeden Monats auszuzahlen oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch unverzüglich nach dem Tage des Ausscheidens.

- (2) Änderungen des Gehalts treten mit dem im Arbeitsvertrag bestimmten Zeitpunkt ein.
- (3) Gebührt das Gehalt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Gehalts, so entfällt auf jeden Kalendertag ein Dreißigstel des entsprechenden monatlichen Gehalts.
- (4) Das Gehalt wird für den Arbeitnehmer spesenfrei auf ein vom Arbeitnehmer bekannt zu gebendes Konto angewiesen.
- (5) Über die monatliche Auszahlung erhält der Arbeitnehmer eine detaillierte schriftliche Abrechnung ausgefolgt, aus der insbesondere die Einstufung, das Bruttogehalt, allfällige Sonderzahlungen, Zulagen und Aufwandsersätze sowie die Abzüge und die Bemessungsgrundlagen ersichtlich sind.
- (6) Der Anspruch auf das Gehalt beginnt mit dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis begonnen wird, und endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (7) Die Bestimmungen der Absätze 1 bis 6 sind auch auf sonstige Entgeltbestandteile sinngemäß anzuwenden.

§ 35: SONDERZAHLUNGEN

- (1) Als Teil seines Entgelts gebührt dem Arbeitnehmer pro Jahresquartal eine Sonderzahlung. Die Sonderzahlungen sind mit dem März-, Juni-, September- und Novembergehalt fällig.
- (2) Die Höhe der Sonderzahlungen ist jeweils die Hälfte des durchschnittlichen Monatsentgelts (inkl. allfälliger Überstundenpauschale) des laufenden Kalenderquartals.
- (3) Den während eines Kalenderjahres aus- oder eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlungen entsprechend der Dauer der Arbeitszeit im laufenden Kalenderjahr.
- (4) Sonderzahlungen stehen auch für an sich entgeltfreie Zeiten, z.B. Dienstverhinderungen infolge Krankheit, Unfall usw., zu. Näheres regeln § 8 AngG und § 17 dieses KV.

§ 36: ZULAGEN

- (1) Arbeitnehmern, die mindestens zwei Monate im Ausland tätig sind, gebührt eine Auslandszulage. Diese dient zur Abgeltung für den durch die Entsendung ins Ausland bedingten Mehraufwand. Sie stellt damit einen Kostenersatz dar und hat keinen Entgeltcharakter.

Die monatlich auszahlende Auslandszulage beträgt das 20-fache der Summe der Tag- und Nachtsätze gemäß § 39 Absatz 4 Tarif 1 für das betreffende Land.

Die Auslandszulage erhöht sich für den/die im gemeinsamen Haushalt lebende(n) Ehegatten(in) sowie für zu versorgende oder in Ausbildung stehende Kinder analog der entsprechenden Regelungen in Bezug auf Ansprüche auf Familienbeihilfe um 25 % der Grundzulage für Ehegatten und jeweils 15 % der Grundzulage für zu versorgende oder in Ausbildung stehende Kinder.

- (2) a) Eine Kinderzulage von 15,00 Euro monatlich gebührt – soweit unter lit c nicht anderes bestimmt ist - für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem FLAG i.d.j.g.F. bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird:
 1. eheliche Kinder
 2. legitimierte Kinder

3. Wahlkinder
 4. uneheliche Kinder
 5. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt des Arbeitnehmers angehören und der Arbeitnehmer überwiegend für die Kosten des Unterhalts aufkommt
- b) Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf die Kinderzulage nach Absatz. 1 wegfällt, infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist, gebührt die Kinderzulage, wenn weder das Kind noch dessen Ehegatte über eigene Einkünfte gemäß § 2 Absatz 3 EStG i.d.j.g.F. verfügt, die den Betrag nach § 5 Absatz. 2 erster Satz ASVG i.d.j.g.F. monatlich übersteigen.
Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, so gebührt die Kinderzulage nur dem Arbeitnehmer, dessen Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch des älteren Arbeitnehmers vor.
Dem Haushalt des Arbeitnehmers gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung des Arbeitnehmers dessen Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist. Durch die Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.
- c) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen eines Monats nach dem Eintritt der Tatsache, wenn er aber nachweist, dass er von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen eines Monats nach Kenntnis dem Arbeitgeber zu melden.
- (3) Arbeitnehmern, deren Arbeit mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Leben verbunden ist (Infektions- und Strahlengefährdung), gebührt für 11 Monate im Jahr eine Gefahrenzulage. Diese bemisst sich entsprechend der Gefährdung gestaffelt: bei einer Gefährdung von jeweils 1 bis 4 Stunden wöchentlich 2,0 % des Gehalts der Verwendungsgruppe 5 Gehaltsstufe 1 und bei einer Gefährdung von über 4 Stunden wöchentlich 3,6 % des Gehalts der Verwendungsgruppe 5 Gehaltsstufe 1.
- (4) Wissenschaftlichen Arbeitnehmern, die zur Erfüllung des Forschungsprogramms der Forschungseinrichtung der ÖAW, der sie zugewiesen sind, persönlich Geldmittel akquirieren und die diese eigenverantwortlich zu vertreten haben, kann für die Dauer des jeweiligen Projekts auf Antrag eine Projektleiterzulage gewährt werden. Näheres wird in einer gesonderten BV geregelt.
- (5) Die ÖAW gewährt eine Zulage für den Fall, dass der Arbeitnehmer eine verbindliche schriftliche Erklärung über das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen der Pensionierung innerhalb von 2 Jahren ab Antragstellung abgibt (Pensionsübertrittszulage). Näheres wird in einer gesonderten BV geregelt.

§ 37: JUBILÄUMSZAHLUNGEN

Bei einem ununterbrochenen Anstellungsverhältnis zur ÖAW von 25 Jahren kann dem Arbeitnehmer eine einmalige Geldzuwendung im Ausmaß von einem Monatsgehalt, bei einem ununterbrochenen Anstellungsverhältnis von 40 Jahren im Ausmaß von zwei Monatsgehältern gewährt werden. Diese Geldzuwendung wird unabhängig vom Beginn des Arbeitsverhältnisses gewährt und gelangt mit dem Dezembergehalt des in Betracht zu ziehenden Jahres zur Auszahlung. Der Beitritt zur Akademie-Betriebspensionskasse schließt eine Zuerkennung der einmaligen Geldzuwendung aus. Ausnahmen in den Fällen, in denen zwischen dem Tag des Beitritts zur Pensionskasse und dem Tag, an dem die zeitlichen Voraussetzungen für die Zuwendung gemäß ABP-BV erfüllt sind, neun Jahre oder weniger liegen, regelt § 3 Absatz 6 ABP-BV.

§ 38: FAHRTKOSTENZUSCHUSS

- (1) Dem Arbeitnehmer gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn
 - a) die Wegstrecke zwischen der Arbeitsstätte und der nächstgelegenen Wohnung mehr als 2 km beträgt,
 - b) er diese Wegstrecke an den Arbeitstagen regelmäßig zurücklegt und
 - c) die notwendigen monatlichen Fahrtauslagen für das billigste öffentliche Beförderungsmittel, welches zweckmäßigerweise in Betracht kommt, den Fahrtkostenanteil übersteigt, den der Arbeitnehmer selbst zu tragen hat.Dieser Fahrtkostenzuschuss ist durch BV zu regeln.
- (2) Der Fahrtkostenzuschuss gebührt monatlich in dem Ausmaß, um den die notwendigen monatlichen Fahrtauslagen den Fahrtkostenanteil übersteigen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruches auf Fahrtkostenzuschuss oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen einer Woche schriftlich dem Präsidium zu melden. Die Neubemessung des Fahrtkostenzuschusses wird mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten oder, wenn die Änderung an einem Monatsersten erfolgt, mit diesem Tag wirksam.

§ 39: REISEGELDER

- (1) Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers
 - a) das Gemeindegebiet seines Dienstortes zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt oder
 - b) so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnsitz (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann.
- (2) Als Tagsatz für Österreich ist in jedem Fall das steuerfreie Maximum, zumindest aber € 26,40, anzuerkennen (unter Anwendung der Zwölfstelregelung).
- (3) Als Nächtigungssatz für Österreich ist in jedem Fall das steuerfreie Maximum, zumindest aber € 15,00, anzuerkennen. Bei Vorlage eines Beleges (Hotel- oder Pensionsrechnung) wird dieser nur bis zu einer Höhe des 5-fachen des steuerfreien Maximums anerkannt.
- (4) Den Verwendungsgruppen werden folgende Tarife zugeordnet:

Verwendungsgruppen 1 bis 4:	Tarif 1
Verwendungsgruppen 5 und 6:	Tarif 2

Als Tages- bzw. Nächtigungssatz für das Ausland gilt die tabellarische Aufstellung, welche als Anhang 4 „Tarife Reisegelder“ zum integrierenden Bestandteil dieses KV wird. Bei Vorlage eines Beleges (Hotel- oder Pensionsrechnung) wird dieser bis zu 5-fachen des für die jeweils bereiste Region gültigen Nächtigungssatzes anerkannt.
- (5) Als Fahrtkosten sind mindestens die Kosten einer Bahnfahrt 2. Klasse zu ersetzen. Darüber liegende Kosten sind anzuerkennen, sofern sie belegt und begründet sind und vom unmittelbaren Vorgesetzten gebilligt werden.
- (6) Begründete und genehmigte Dienstfahrten mit dem benutzten Fahrzeug (Nachweis der Dringlichkeit, unzureichende Verbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Geräte- oder Aktentransport u.ä.) werden, sofern mit dem Leiter der Forschungs- oder Verwaltungseinrichtung nichts anderes vereinbart ist, mit dem amtlichen Kilometerpauschale abgegolten.

- (7) Die Erstattung von Nächtigungskosten, die den höchsten Betrag gemäß Absatz 3 überschreiten, kann vom Präsidium bewilligt werden, wenn ein vom Rechnungsleger begründeter und vom unmittelbaren Vorgesetzten befürworteter Antrag vorgelegt wird. Im Falle einer unausweichlichen Notsituation, für die im Nachhinein der Nachweis zu erbringen ist, gilt die Bewilligung als erteilt.
- (8) Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Reise eine Auslandszulage beziehen, erhalten im Land ihrer Entsendung nur die nachgewiesene Nächtigungskosten; ansonsten gelten die Absätze 2 bis 7.
- (9) Bei inhaltlichen Differenzen wird nach Information des unmittelbaren Vorgesetzten die Entscheidung durch den zuständigen Aktuar getroffen. In Zweifelsfällen entscheidet das Präsidium.
- (10) Die dienstlich bedingte Übersiedlung ins Ausland bzw. die Rückübersiedlung wird durch das Doppelte der Auslandszulage abgegolten (siehe Absatz 1), im Inland in der Höhe des 20-fachen der Summe der Tages- und Nächtigungssätze gemäß Absatz 4. Übersteigen die nachgewiesenen tatsächlichen Kosten der Übersiedlung diesen Betrag, so bedarf die Erstattung zusätzlicher Kosten eines Ansuchens an das Präsidium.

§ 40: UMWANDLUNG VON ENTGELT IN PENSIONS-KASSENBEITRÄGE

- (1) Die nachstehenden Bestimmungen der Absatz 2 bis 5 gelten für Arbeitnehmer, für die die ÖAW gemäß ABP-BV bzw. Vereinbarung gemäß § 3 Absatz 2 BPG i.d.j.g.F. Beiträge an eine Pensionskasse leistet.
- (2) Die ÖAW und der Betriebsrat werden ermächtigt, im Rahmen einer BV gemäß § 97 Absatz 1 Z 18a ArbVG zu vereinbaren, dass Ist- oder Mindestgehaltserhöhungen zu nachfolgenden Bedingungen in Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge umgewandelt werden:
 - a) Erklären Arbeitnehmer, dass sie in die Erhöhung der Pensionskassenversorgung nicht einbezogen werden wollen, so ist die Erhöhung in Geld auszuführen.
 - b) Die umgewandelten Entgeltbeträge sind entsprechend § 33 zu valorisieren.
 - c) Für die Berechnung aller arbeitsrechtlichen Ansprüche mit Ausnahme des Monatsgehalts und der Sonderzahlungen sind die fiktiv gemäß § 33 erhöhten Mindestgehälter zugrunde zu legen.
 - d) Die Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter ist in den Verwendungsgruppen 1 bis 3 jedenfalls zumindest zu 2/3 in Geld auszuführen.

Ein derartiger Beschluss hat im Rahmen einer Ergänzung zur ABP-BV zu erfolgen und ist nur insoweit zulässig, als sämtliche von der ÖAW zu leistenden Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge 10 % der Gehaltssumme der Anwartschaftsberechtigten nicht übersteigen.

- (3) Im Zuge von individuellen Verhandlungen zwischen dem Arbeitnehmer und der ÖAW über Neueinstufungen bzw. Gehaltserhöhungen infolge eines Evaluationsverfahrens kann der Arbeitnehmer mit nachstehender Einschränkung verlangen, dass in vollem Umfang oder teilweise anstelle der Neueinstufung bzw. Gehaltserhöhung Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge an die Pensionskasse geleistet werden.
Diese Umwandlung in Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge kann nur insoweit verlangt werden, als sämtliche Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge (alle Arbeitgeberbeiträge gemäß ABP-BV bzw. Vereinbarung gemäß § 3 Absatz 2 BPG) sowie der geforderte Arbeitgeberbeitrag in Summe 10 % der Bemessungsgrundlage (gemäß ABP-BV bzw. Vereinbarung gemäß § 3 Absatz 2 BPG) nicht übersteigen.
Eine Widerrufsmöglichkeit des Arbeitnehmers ist vorzusehen, als damit eine Steuerbegünstigung (Qualifizierung als Arbeitnehmeranteil) nicht ausgeschlossen wird.

Die umgewandelten Entgeltbeträge sind entsprechend § 33 zu valorisieren.

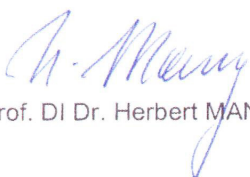
- (4) Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge im Sinne von Absatz 2 und 3 werden in einem Prozentsatz zur Bemessungsgrundlage (gemäß ABP-BV bzw. Vereinbarung gemäß § 3 Absatz 2 BPG) festgelegt. Im Rahmen der Festlegung des Prozentsatzes sind die durch die Wahl des Arbeitgeber-Pensionskassenbeitrages nicht mehr anfallenden (fixen) Gehaltsnebenkosten erhöhend zu berücksichtigen.
- (5) Insoweit Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge im Sinne von Absatz 3 anstelle von überkollektivvertraglichen Gehaltserhöhungen vereinbart werden, die über dem in der Gehaltstabelle (Anhang 3) angeführten Mindestgehalt liegen, gebührt der Arbeitgeber-Pensionskassenbeitrag in der vereinbarten Höhe bis zur nächsten Zeitvorrückung oder Umreihung in eine andere Verwendungsgruppe des KV. Zum Zeitpunkt der Zeitvorrückung bzw. Umreihung wird der Arbeitgeber-Pensionskassenbeitrag neu bemessen, wobei die Neubemessung so zu erfolgen hat, dass der Arbeitnehmer nach der Zeitvorrückung bzw. Umreihung in Summe nicht schlechter gestellt wird.
- (6) Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge im Sinne von Absatz 2 und 3 können vom Arbeitgeber weder eingeschränkt, ausgesetzt noch widerrufen werden.

Wien, am 16. September 2003

Österreichische Akademie der Wissenschaften

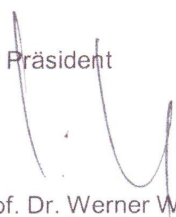
Dr. Ignaz Seipel-Platz 2, 1010 Wien

Der Generalsekretär


(Prof. DI Dr. Herbert MANG)



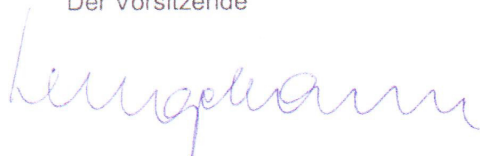
Der Präsident


(Prof. Dr. Werner WELZIG)

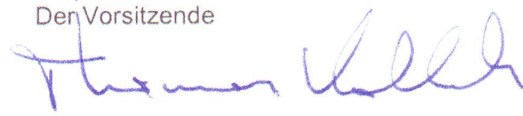
Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien

Der Vorsitzende


(Fritz Neugebauer)

Bundessektion Kammern und
Körperschaften
Der Vorsitzende


(Mag. Thomas Kallab)

D.

ANHÄNGE ZUM

KOLLEKTIVVERTRAG

Anhang 1:

ÖAW-GEHALTSTABELLE: VERWENDUNGSGRUPPEN

VG	Tätigkeitsmerkmale	Exemplarische Kriterien	Typische Funktionen				
			System-erhaltende Mitarbeiter	Verwaltungs-assistenten	EDV-Mitarbeiter	Med.-techn.-naturw. Mitarbeiter	Wiss. Mitarbeiter
1	Einfache, unterstützende, standardisierte, schematische, mechanische, technische und kaufmännisch-administrative Tätigkeiten mit stark eingeschränktem Entscheidungsspielraum	Klar festgelegte, typischerweise vor- und/oder nachgelagerte Aufgaben; Tätigkeit erfolgt auf Basis von konkreten Anweisungen, die bei Bedarf situationsadäquate Anpassungen zulassen; geringer, klar eingegrenzter Handlungsspielraum; Tätigkeiten typischerweise überschaubar und wiederkehrend	Reinigungsdienst, Hauswart, Lagerarbeiter, Handwerker, Tierpfleger	Schreibkraft	EDV-Hilfskraft	Laborant	
2	Unterstützende, technische und kaufmännisch-administrative Tätigkeiten mit eingeschränktem Entscheidungsspielraum	Tätigkeit erfolgt auf Basis von Richtlinien; selbständiges Arbeiten innerhalb eines Fachbereichs mit festgelegtem Entscheidungsspielraum, Identifikation von Lösungswegen und Veränderungen von Abläufen nach Rücksprache möglich; Tätigkeiten typischerweise überschaubar und wiederkehrend; interne Auskunftsperson für den bearbeiteten Fachbereich; für die Tätigkeit relevante Vorerfahrung (Maturaniveau und/oder vergleichbare Berufserfahrung); konkrete Zusatzqualifikationen erforderlich (z.B. Sprachkenntnisse, Buchhaltung, EDV-Kenntnisse)	Haustechniker	Datatypist, Sekretär, Buchhalter, Lohnverrechner	Programmierer	Datatypist, Fotograf, Restaurator	
3	Technische, kaufmännisch-administrative und fachspezifische Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum sowie unterstützende wissenschaftliche Tätigkeiten	Eigenverantwortliche Tätigkeit in einem definierten Fach- bzw. Aufgabengebiet und Koordinationsaufgaben; Entscheidungsvorbereitung; Auskunftsperson nach innen; für die Tätigkeit relevante Vorerfahrung (facheinschlägige Ausbildung, Niveau wissenschaftlicher Universitäten mit einer für wissenschaftliche Arbeiten geeigneten Ausbildung und/oder vergleichbare Ausbildung); Personalverantwortung, Weisungsbefugnis, finanzielle Verantwortung im jeweiligen Fachbereich	Wartungsfachkraft, Bibliothekar	Bilanzbuchhalter, Sachbearbeiter	EDV-Techniker, Netzwerk-Administrator	MTA, Chemotechniker, Elektrotechniker, technischer Assistent, Fertigungstechniker, Elektroniker	Student, Diplomand

4	Wissenschaftliche Tätigkeiten unter Supervision sowie technische, kaufmännisch-administrative und fachspezifische Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum	Eigenverantwortliche Tätigkeit in einem definierten Fach- bzw. Aufgabengebiet und Koordinationsaufgaben; Publikations- und Vortragstätigkeit; Auskunftsperson nach innen; für die Tätigkeit relevante Vorerfahrung (facheinschlägige Ausbildung, Niveau wissenschaftlicher Universitäten mit einem für wissenschaftliche Arbeiten geeigneten Abschluss und/oder vergleichbare Ausbildung); Personalverantwortung, Weisungsbefugnis, finanzielle Verantwortung im jeweiligen Fachbereich	Bibliothekar, Lektor, Archivar, Controller	Projektassistent	Systemmanager, EDV-Sachbearbeiter	Laborleiter	Research Assistant, Junior Scientist
5	Wissenschaftliche Tätigkeiten sowie technische, kaufmännisch-administrative und fachspezifische Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum und/oder Führungsverantwortung	Einbringung von eigenen Forschungsinhalten; Erarbeitung neuer Fachbereiche, Situationsanalysen mit weitgehend eigenständiger Lösungsfindung, auch im rechtlichen, technischen, kaufmännischen und organisatorischen Bereich; Akquisition von Drittmitteln; Projekt- und Teamleitung (gegebenenfalls unter Supervision); Publikation, Vortrags- und Gutachtertätigkeit; international anerkannter Beitrag zum Fachbereich; Auskunftsperson für Fachfragen nach innen und nach außen; für die Tätigkeit relevante Vorerfahrung (Evaluierung, Habilitation und/oder gleichwertige Fachkompetenz)	Spezifischer Sachbearbeiter	Spezifischer Sachbearbeiter, Assistent der Geschäftsleitung	IT-Experte	Elektronikexperte	Senior Scientist, Research Group Leader
6	Wissenschaftliche Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum sowie technische, kaufmännisch-administrative, fachspezifische Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum und Führungsverantwortung	Tiefgehende fachliche Expertise in Fachbereich(en); Gesamtverantwortung für einen Bereich; Drittmittelakquisition, projektbezogene Budgetverantwortung und projektbezogene Weisungsbefugnis; Projekt- und/oder Teamleitung; Publikationen (ggf. auf Editorial Boards); international anerkannter Beitrag zur Fortentwicklung des Fachbereichs; repräsentiert die Forschungseinrichtung nach außen; Entscheidungen mit strategischem Charakter; für die Tätigkeit relevante Vorerfahrung (Evaluierung, Habilitation und/oder gleichwertige Fachkompetenz); Verantwortung für spezifische Verwaltungsbereiche mit fachlich umrissenen Aufgaben					Research Director

Anhang 2:

**VERWENDUNGSGRUPPEN UND GEHALTSSTUFEN
(Verweildauer in Jahren)**

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe					
	1	2	3	4	5	6
1	2	2	3	3	4	5
2	3	3	3	3	4	bzA ¹
3	3	3	3	3	4	
4	4	4	3	bzA ¹	bzA ¹	
5	4	4	4			
6	4	bzA ¹	bzA ¹			
7	bzA ¹					

¹bis zum Ausscheiden

**Anhang 3:
GEHALTSTABELLE**

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe					
	1	2	3	4	5	6
1	1150,00	1410,00	1670,00	2080,00	2550,00	3100,00
2	1225,00	1510,00	1790,00	2280,00	2730,00	3540,00
3	1275,00	1600,00	1900,00	2480,00	2860,00	
4	1315,00	1670,00	2000,00	2550,00	2970,00	
5	1350,00	1740,00	2070,00			
6	1385,00	1780,00	2130,00			
7	1415,00					

Anhang 4:

TARIFE REISEGELDER (in €)

Tarif	1		2	
Land	Tages- gebühr	Nächti- gungs- gebühr	Tages- gebühr	Nächti- gungs- gebühr
I. EUROPA				
Albanien	21.4	15.9	24.2	18.1
Belarus	28.1	23.5	32.0	26.8
Belgien	27.0	17.2	30.7	19.6
Brüssel	31.6	24.4	36.0	27.9
Bosnien und Herzegowina	23.5	17.9	26.8	20.3
Bulgarien	23.5	17.2	26.8	19.6
Dänemark	31.6	31.6	36.0	36.0
Deutschland	27.0	21.4	30.7	24.2
Grenzorte	21.1	14.0	24.0	15.7
Estland	28.1	23.5	32.0	26.8
Finnland	31.6	31.6	36.0	36.0
Frankreich	24.9	18.3	28.3	20.9
Paris und Straßburg	27.3	24.9	31.0	28.3
Griechenland	21.8	17.9	24.9	20.3
Großbritannien u. Nordirland	28.1	27.7	32.0	31.6
London	31.6	31.6	36.0	36.0
Irland	28.1	25.3	32.0	28.8
Island	29.0	24.0	32.9	27.3
Italien	27.3	21.4	31.0	24.2
Rom und Mailand	31.0	27.7	35.3	31.6
Grenzorte	21.1	14.0	24.0	15.7
Kroatien	23.5	17.9	26.8	20.3
Lettland	28.1	23.5	32.0	26.8
Liechtenstein	21.1	14.0	24.0	15.7
Litauen	28.1	23.5	32.0	26.8
Luxemburg	27.0	17.2	30.7	19.6
Malta	22.9	22.9	26.2	26.2
Moldau	28.1	23.5	32.0	26.8
Niederlande	27.0	21.4	30.7	24.2
Norwegen	32.7	31.6	37.3	36.0
Polen	24.9	19.2	28.3	21.8
Portugal	21.4	17.2	24.2	19.6
Rumänien	28.1	20.7	32.0	23.8
Russische Föderation	28.1	23.5	32.0	26.8
Moskau	31.0	23.5	35.3	26.8
Schweden	32.7	31.6	37.3	36.0
Schweiz	28.1	24.9	32.0	28.3
Grenzorte	21.1	14.0	24.0	15.7
Serbien und Montenegro	23.5	17.9	26.8	20.3
Slowakei	21.4	12.2	24.2	13.7
Preßburg	23.5	18.5	26.8	21.1
Slowenien	23.5	17.9	26.8	20.3
Grenzorte	21.4	12.2	24.2	13.7
Spanien	26.2	23.3	29.7	26.6
Tschechien	23.5	18.5	26.8	21.1
Grenzorte	21.4	12.2	24.2	13.7

Land	1		2	
	Tages- gebühr	Nächti- gungs- gebühr	Tages- gebühr	Nächti- gungs- gebühr
Türkei	23.5	27.7	26.8	31.6
Ukraine	28.1	23.5	32.0	26.8
Ungarn	20.3	20.3	23.1	23.1
Budapest	23.5	20.3	26.8	23.1
Grenzorte	20.3	13.7	23.1	15.7
Zypern	21.8	23.3	24.9	26.6
II. AFRIKA				
Ägypten	29.0	31.6	32.9	36.0
Algerien	31.6	20.7	36.0	23.5
Angola	33.4	31.5	37.9	36.0
Äthiopien	29.0	31.6	32.9	36.0
Benin	27.7	20.3	31.4	23.1
Burkina Faso	29.9	16.1	34.0	18.3
Burundi	29.0	29.0	32.9	32.9
Côte d'Ivoire	29.9	24.4	34.0	27.9
Dem.Rep.Kongo	36.2	25.3	41.0	28.8
Dschibuti	34.9	36.2	39.7	41.0
Gabun	34.9	30.5	39.7	34.7
Gambia	33.4	22.9	37.9	26.2
Ghana	33.4	22.9	37.9	26.2
Guinea	33.4	22.9	37.9	26.2
Kamerun	34.9	19.4	39.7	22.0
Kap Verde	21.4	15.0	24.2	17.0
Kenia	26.6	24.4	30.3	27.9
Liberia	29.9	31.6	34.0	36.0
Libyen	33.4	27.7	37.9	31.6
Madagaskar	27.7	27.7	31.6	31.6
Malawi	24.9	24.9	28.3	28.3
Mali	29.9	23.8	34.0	27.0
Marokko	24.9	16.6	28.3	19.0
Mauretanien	25.7	23.8	29.4	27.0
Mauritius	27.7	27.7	31.6	31.6
Mosambik	33.4	31.6	37.9	36.0
Namibia	26.6	25.9	30.3	29.4
Niger	29.9	16.1	34.0	18.3
Nigeria	29.9	26.2	34.0	29.7
Republik Kongo	29.9	20.5	34.0	23.3
Ruanda	29.0	29.0	32.9	32.9
Sambia	28.3	25.9	32.3	29.4
Senegal	37.5	23.8	42.7	27.0
Seychellen	27.7	27.7	31.6	31.6
Sierra Leone	33.4	26.2	37.9	29.7
Simbabwe	28.3	25.9	32.3	29.4
Somalia	24.9	22.2	28.3	25.3
Südafrika	26.6	25.9	30.3	29.4
Sudan	33.4	31.6	37.9	36.0

Land	1		2	
	Tages- gebühr (TG)	Nächti- gungs- gebühr (NG)	Tages- gebühr (TG)	Nächti- gungs- gebühr (NG)
Tansania	33.4	24.4	37.9	27.9
Togo	27.7	20.3	31.4	23.1
Tschad	27.7	20.3	31.4	23.1
Tunesien	27.7	22.2	31.4	25.3
Uganda	31.6	24.4	36.0	27.9
Zentralafrik. Republik	29.9	22.2	34.0	25.3
III. AMERIKA				
Argentinien	25.3	36.2	28.8	41.0
Bahamas	36.6	23.3	41.6	26.6
Barbados	39.0	33.4	44.3	37.9
Bolivien	20.3	19.2	23.1	21.8
Brasilien	25.3	27.7	28.8	31.6
Chile	28.6	27.7	32.5	31.6
Costa Rica	24.2	24.2	27.7	27.7
Dominikanische Republik	29.9	33.4	34.0	37.9
Ecuador	20.3	16.6	23.1	18.7
El Salvador	24.2	20.1	27.7	22.7
Guatemala	24.2	24.2	27.7	27.7
Guyana	29.9	26.2	34.0	29.7
Haiti	29.9	21.1	34.0	24.0
Honduras	24.2	20.7	27.7	23.5
Jamaika	36.0	36.0	41.0	41.0
Kanada	31.2	26.2	35.5	29.7
Kolumbien	25.3	26.8	28.8	30.5
Kuba	41.2	21.1	46.9	24.0
Mexiko	31.2	27.7	35.5	31.6
Nicaragua	24.2	27.7	27.7	31.6
Niederländische Antillen	33.4	21.1	37.9	24.0
Panama	33.4	27.7	37.9	31.6
Paraguay	25.3	19.2	28.8	21.8
Peru	25.3	19.2	28.8	21.8
Suriname	29.9	19.2	34.0	21.8
Trinidad und Tobago	39.0	33.4	44.3	37.9
Uruguay	25.3	19.2	28.8	21.8
USA	39.9	32.7	45.3	37.3
New York und Washington	49.9	39.0	56.9	44.3
Venezuela	29.9	26.8	34.0	30.5
IV. ASIEN				
Afghanistan	24.2	21.1	27.7	24.0
Armenien	28.1	23.5	32.0	26.8
Aserbaidshan	28.1	23.5	32.0	26.8
Bahrain	41.2	28.6	46.9	32.5

Land	1		2	
	Tages- gebühr (TG)	Nächti- gungs- gebühr (NG)	Tages- gebühr (TG)	Nächti- gungs- gebühr (NG)
Bangladesch	24.2	26.2	27.7	29.7
Brunei	25.3	32.0	28.8	36.6
China	26.8	23.3	30.5	26.6
Georgien	28.1	23.5	32.0	26.8
Hongkong	35.5	29.0	40.3	32.9
Indien	24.2	30.5	27.7	34.7
Indonesien	29.9	24.4	34.0	27.9
Irak	41.2	27.7	46.9	31.6
Iran	28.3	22.2	32.3	25.3
Israel	28.3	24.9	32.3	28.1
Japan	50.1	32.7	56.9	37.3
Jemen	41.2	28.6	46.9	32.5
Jordanien	28.3	24.9	32.3	28.1
Kambodscha	24.0	24.0	27.3	27.3
Kasachstan	28.1	23.5	32.0	26.8
Katar	41.2	28.6	46.9	32.5
Kirgisistan	28.1	23.5	32.0	26.8
Korea, Dem. Volksrepublik	24.9	24.9	28.1	28.1
Korea, Republik	34.7	24.9	39.5	28.1
Kuwait	41.2	28.6	46.9	32.5
Laos	24.0	24.0	27.3	27.3
Libanon	24.4	26.8	27.7	30.5
Malaysia	33.4	34.4	37.9	39.2
Mongolei	22.5	22.5	25.5	25.5
Myanmar	22.5	22.5	25.5	25.5
Nepal	24.2	26.2	27.7	29.7
Oman	41.2	28.6	46.9	32.5
Pakistan	21.1	19.2	24.0	21.8
Philippinen	24.9	24.9	28.1	28.1
Saudi-Arabien	41.2	28.6	46.9	32.5
Singapur	33.4	34.0	37.9	38.8
Sri Lanka	24.2	24.9	27.7	28.3
Syrien	24.9	22.2	28.3	25.3
Tadschikistan	28.1	23.5	32.0	26.8
Taiwan	29.9	28.6	34.0	32.5
Thailand	29.9	32.0	34.0	36.6
Turkmenistan	28.1	23.5	32.0	26.8
Usbekistan	28.1	23.5	32.0	26.8
Vereinigte Arabische Emirate	41.2	28.6	46.9	32.5
Vietnam	24.0	24.0	27.3	27.3
V. AUSTRALIEN				
Australien	36.2	30.5	41.0	34.7
Neuseeland	24.9	27.7	28.1	31.6

E.

ÜBERLEITUNGSREGELUNGEN

**für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des
Kollektivvertrages dem Akademiarbeitsrecht unterliegen**

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, dass mit der Schaffung des Kollektivvertrages (KV) das Ziel verfolgt wird, dass das bisher in der Betriebsvereinbarung über allgemeine Ordnungsvorschriften und Rechtsansprüche aus Arbeitsverhältnissen zur Österreichischen Akademie der Wissenschaften (Akademiearbeitsrecht [AAR]) geregelte Arbeitsrecht grundsätzlich durch die Normen des KV ersetzt werden soll.

Einzelvertraglich vereinbarte oder durch betriebliche Übung entstandene Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im folgenden Arbeitnehmer genannt – bleiben von den Regelungen des KV unberührt. Bei Themenkreisen, welche sowohl auf diese Weise als auch durch den KV geregelt sind, gelten für den Arbeitnehmer die jeweils günstigeren Regelungen.

Überdies gelten nachstehende Regelungen:

1. Der arbeitsrechtliche Teil (§§ 1 bis 28) gilt für alle Arbeitnehmer der ÖAW, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KV dem AAR unterliegen.
2. Das bisher geltende Gehaltsschema des AAR (Anlage A der Überleitungsregelungen) gilt für alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KV in einem aufrechten Arbeitsverhältnis zur ÖAW stehenden Arbeitnehmer. Ebenso gelten für diese Arbeitnehmer die bisherigen Regelungen hinsichtlich der Forschungszulage, Dienstalterszulage, Projektleiterzulage und außerordentlicher Höherreihungen gemäß § 6 Absatz 5 AAR. Diese Normen gelten unabhängig von eventuellen Fristabläufen zugrunde liegenden Betriebsvereinbarungen.

Darüber hinaus gewährt die ÖAW gem. § 5 Abs 3 AAR eine Anhebung der Gehaltsansätze, die der Bezugsanhebung der Vertragsbediensteten des Bundes entspricht, und rückt der Arbeitnehmer automatisch nach jeweils zwei Jahren zum ersten Jänner in die nächst höhere Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe gem. § 5 Abs 1 AAR vor. Entsprechend § 39 Abs 4 KV gilt sinngemäß, dass die Arbeitnehmer der Gehaltsgruppen 1 bis 6 AAR dem Tarif 1, die Arbeitnehmer der Gehaltsgruppen 7 und 8 AAR dem Tarif 2 zugeordnet werden.

3. Allen Arbeitnehmern, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur ÖAW stehen und für die das AAR gilt, wird die unbefristete Möglichkeit geboten, den Antrag (Interessensbekundung) zu stellen, ein Angebot für eine Einstufung in das Gehaltsschema des KV zu erhalten. Die ÖAW stellt dieses Angebot nach Maßgabe ihrer budgetären Möglichkeiten. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot der ÖAW nicht an, verbleibt er im Gehaltsschema des AAR.
4. Der im AAR erworbene Kündigungsschutz bleibt ungeachtet der Anwendung des KV oder aber der Einstufung in den KV weiterhin bestehen. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die im ersten Jahr nach Inkrafttreten des KV den erweiterten Kündigungsschutz erlangen würden.
5. Höherreihungen bis zu 2 Stufen finden bis zu einem Jahr nach Inkrafttreten des KV einmalig ohne Evaluation nach AAR statt.
6. Durch den Übertritt in diesen KV kann sich die gehaltsrechtliche Stellung der Arbeitnehmer nicht verschlechtern. Die Einstufung in das Gehaltsschema dieses KV erfolgt auch bei übergeleiteten Arbeitnehmern grundsätzlich in der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Verwendungsgruppe. Ist das ohne Überleitung in den KV jeweils gebührende Entgelt (Grundgehalt gem. AAR sowie alle gewährten Zulagen – mit Ausnahme der Aufwandsentschädigung) höher als das Entgelt, welches sich nach der Einstufung in das KV-Gehaltsschema ergibt, so ist dieser Differenzbetrag weiter zu bezahlen. Die betragsmäßige Höhe einer Vorrückung im KV-Gehaltsschema ist zwar

auf diesen Differenzbetrag anzurechnen, doch darf dadurch dieser Differenzbetrag um höchstens 50 Prozent reduziert werden.

Die im KV-Gehaltsschema geleisteten Überzahlungen dürfen jedoch keinesfalls auf den Differenzbetrag angerechnet werden.

Die Valorisierung der Differenzzahlungen wird analog zu der Valorisierung gemäß § 33 KV vorgenommen.

7. Für Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.2003 ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis mit der ÖAW eingegangen sind und für die die Abfertigungsregelung des AAR gilt (Anlage B der Überleitungsregelungen), bleibt diese Regelung bestehen. Für alle anderen Arbeitnehmer gilt die „Abfertigung neu“ (BMVG).

F.

**ANLAGEN ZU DEN
ÜBERLEITUNGSREGELUNGEN**

Anlage 1:

GEHALTSSCHEMA

der ÖSTERREICHISCHEN AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN
gem. "Akademiarbeitsrecht"



-Gültig ab 1. Juli 2003-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1225.3	1246.6	1267.9	1289.1	1310.2	1331.3	1352.6	1373.7	1395.0	1417.2	1439.1	1461.3	1483.5	1506.4	1528.7	1551.6	1575.4	1599.5	1624.7	1649.3
2	1273.1	1300.7	1327.8	1355.1	1382.4	1410.4	1438.7	1467.4	1496.3	1525.3	1554.7	1585.6	1617.1	1649.3	1681.9	1713.8	1746.0	1778.4	1810.6	1842.6
3	1541.5	1575.4	1609.7	1644.2	1679.3	1715.1	1752.7	1790.0	1842.5	1895.4	1964.7	2033.8	2102.9	2172.0	2240.8	2309.9	2379.5	2448.5	2517.5	2586.4
4	1634.4	1668.6	1703.0	1737.6	1772.4	1808.4	1845.9	1883.2	1935.5	1988.0	2056.9	2126.1	2195.2	2264.0	2333.2	2402.4	2471.8	2540.6	2609.9	2678.7
5	1689.4	1723.8	1758.3	1792.8	1827.7	1863.7	1905.2	1969.3	2048.0	2127.1	2205.9	2284.6	2363.6	2442.7	2521.5	2600.4	2679.5	2758.4	2837.0	2915.9
6	1778.4	1819.3	1860.1	1901.0	1941.8	1982.3	2051.0	2120.6	2224.1	2293.1	2362.2	2430.8	2500.0	2569.2	2638.3	2728.5	2818.7	2908.9	2998.9	3089.6
7	1942.2	2035.8	2129.4	2223.1	2316.9	2410.4	2504.0	2597.6	2691.6	2785.0	2878.8	2972.4	3066.1	3159.8	3253.4	3347.1	3440.7	3534.4	3628.1	3721.7
8	2293.1	2401.4	2509.9	2618.4	2726.9	2835.3	2944.0	3052.3	3160.7	3269.4	3377.6	3486.2	3594.5	3703.2	3811.5	3920.0	4028.6	4137.0	4245.5	4354.1

Gruppen 6 + 7	zusätzlich €	242.8 Forschungszulage	(14x jährlich; nur für wissenschaftlich tätige Mitarbeiter[innen])
Gruppen 6 + 7	zusätzlich €	68.0 Aufwandsentschädigung	(12x jährlich; nur für wissenschaftlich tätige Mitarbeiter[innen])
Gruppe 8	zusätzlich €	388.4 Forschungszulage	(14x jährlich; nur für wissenschaftlich tätige Mitarbeiter[innen])
Gruppe 8	zusätzlich €	77.7 Aufwandsentschädigung	(12x jährlich; nur für wissenschaftlich tätige Mitarbeiter[innen])
Gefahrenzulage (Infektions- und Strahlengefährdung)			wöchentlich 1-4 Stunden € 38.8
gem. § 9 Abs 4 AAR			wöchentlich mehr als 4 Stunden € 69.9

Anlage 2:

Abfertigungsregelungen gem. „Akademiarbeitsrecht“

(Auszug aus der Betriebsvereinbarung AAR)

§ 41: ABFERTIGUNGEN

- (1) Hat das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung unter Berücksichtigung der folgenden Bestimmungen.
- (2) Die Höhe der Abfertigung beträgt nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses zur ÖAW von

3 Jahren	das	2-fache,
5 Jahren	das	3-fache,
10 Jahren	das	4-fache,
15 Jahren	das	6-fache,
20 Jahren	das	9-fache,
25 Jahren	das	12-fache

des dem Arbeitnehmer für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelts (inkl. Forschungszulage, Aufwandsentschädigung, Gefahrenzulage, Kinderzulage und pauschalierter Überstunden) unter aliquoter Berücksichtigung der jährlichen Sonderzahlungen.

Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c MSchG oder nach § 8 EKUG durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, so ist bei der Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts vom Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gem. MSchG oder EKUG auszugehen.

Wird das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c MSchG oder § 8 EKUG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei der Ermittlung des Entgelts die frühere Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers zugrunde zu legen.

- (3) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer im unmittelbar vorausgegangenem Arbeitsverhältnis zur ÖAW zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat.
- (4) Der Anspruch auf Abfertigung besteht - vorbehaltlich der Abs 5 und 6 - nicht, wenn der Arbeitnehmer kündigt oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft.
- (5) Der Anspruch auf Abfertigung besteht jedoch auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat und
 - a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

- b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
- c) wegen Inanspruchnahme einer vorzeitigen Invaliditätspension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung

durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet.

- (6) Eine Abfertigung gebührt auch dann,
 - a) wenn der Arbeitnehmer verheiratet ist und das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Monaten nach seiner Eheschließung kündigt oder
 - b) wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten nach der
 - ba) Geburt eines Kindes oder
 - bb) Annahme eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes Statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
 - bc) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs 6 Z 2 MSchG oder § 2 Abs 2 Z 2 EKUG), das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
 - wenn das Kind im Zeitpunkt des Endens des Arbeitsverhältnisses noch lebt, seinen vorzeitigen Austritt erklärt, oder
 - c) wenn der Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor Ablauf eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG seinen vorzeitigen Austritt erklärt, oder
 - d) wenn das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c MSchG oder nach § 8 EKUG durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet.
- (7) Aus dem Anlass einer Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach § 41 Abs 6 lit b bis d AAR kann für ein und dasselbe Kind auch nur einmal in Anspruch genommen werden.
- (8) Die Abfertigung ist, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgelts nicht übersteigt, mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen, im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden, wobei jeder Teilbetrag zumindest die Höhe eines Monatsentgelts betragen muss.
- (9) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet, so beträgt die Abfertigung die Hälfte des in Abs 3 bezeichneten Betrages, mindestens aber das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt, und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzlichen Erben nicht vorhanden, so kann dieser Betrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tode gepflegt haben.
- (10) Die Höhe der Abfertigung im Sinne des Abs 2 kann über das gesetzliche Ausmaß hinaus nach Vereinbarung durch Interpolation bemessen werden.

G. PROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

Die Kollektivvertragsparteien beschließen folgende Durchführungsbestimmungen und interne Richtlinien in Bezug auf die Einreihung gemäß Anhang 2 zum Kollektivvertrag:

1. Ersteinstufung für die Verwendungsgruppe 1:
Arbeitnehmer, die nicht im Reinigungsdienst verwendet werden, sind zumindest in VG1/2 einzustufen.
2. Ersteinstufung von Maturanten in VG 2/2 (bei Nachholung der Matura Erhöhung um eine Stufe)
3. Ersteinstufung von Arbeitnehmern mit dem Berufstitel Ing. in VG 3/2 (bei Nachholung Erhöhung um eine Stufe)
4. Ersteinstufung von Doktoren zumindest in VG 4/2 (bei Nachholung Erhöhung um eine Stufe)
5. Ersteinstufung von Dozenten zumindest in VG 5/1 (bei Nachholung entsprechende automatische Überstellung in die Verwendungsgruppe 5)
6. Unabhängig von dem im Kollektivvertrag festgeschriebenen Tag des Inkrafttretens entfaltet der Kollektivvertrag erst mit jenem Tag seine Rechtsverbindlichkeit, an welchem die das Arbeitsrecht der Österreichischen Akademie der Wissenschaften normierende Verordnung der Bundesregierung oder eine entsprechende gesetzliche Regelung in Kraft tritt; die Vertragspartner gehen hierbei von einem fristgerechten Erlassen und Inkrafttreten dieser Regelung (bis 31.12.2003) aus.