

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE UND LEHRLINGE IN HANDELSBETRIEBEN

abgeschlossen am 21. November 2008 zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Handel, 1034 Wien, Alfred Dallinger-Platz.1

Die Begriffe "Arbeitgeber", "Angestellter", "Arbeitnehmer" sowie "Lehrling" sind geschlechtsneutral zu verstehen.

INHALTSVERZEICHNIS

- I. Geltungsbereich (zum Kommentar)
 - II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer (zum Kommentar)
 - III. Anstellung (zum Kommentar)
 - IV. Gleichbehandlung (zum Kommentar)
 - V. Allgemeine Pflichten des Angestellten (zum Kommentar)
 - VI. Arbeitszeit (zum Kommentar)
 - VII. Mehrarbeit (zum Kommentar)
 - VIII. Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten (zum Kommentar)
 - IX. Überstunden (zum Kommentar)
 - X. Inventurarbeiten (zum Kommentar)
 - XI. Ruhetage (zum Kommentar)
 - XII. Urlaub (zum Kommentar)
 - XIII. Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung (zum Kommentar)
 - XIV. Jubiläumsgelder (zum Kommentar)
 - XV. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, § 7c Väterkarenzgesetz) und Hospizkarenz (§ 14a und b AVRAG) (zum Kommentar)
 - XVI. Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung (zum Kommentar)
 - XVII. Kündigung (zum Kommentar)
 - XVIII. Abfertigung (zum Kommentar)
 - XIX. Gehaltsordnung (zum Kommentar)
 - XX. Verfalls- und Verjährungsbestimmungen (zum Kommentar)
 - XXI. Schiedsgericht, Schlichtungsstelle
 - XXII. Schlussbestimmungen
- Anhang Gehaltsordnung
- A. Allgemeiner Teil
 - B. Weihnachtsremuneration
 - C. Urlaubsbeihilfe
 - D. Sonderzahlungen für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision
 - E. Gehaltsgebiete und Gehaltstafeln
 - F. Beschäftigungsgruppenschema
 - G. Aufrechterhaltung der Überzahlungen



I. GELTUNGSBEREICH

(zum Kommentar)

A. Räumlich

Für das gesamte Bundesgebiet Österreich.

B. Fachlich

Für sämtliche der Sparte Handel der Wirtschaftskammer Österreich, dem Fachverband der Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten oder dem Fachverband Buch- und Medienwirtschaft angehörenden Betriebe mit folgenden Ausnahmen:

- a) die dem Kollektivvertrag für die Angestellten des pharmazeutischen Großhandels unterliegenden Betriebe.
- b) OMV-Aktiengesellschaft.
- c) VOEST-ALPINE STAHLHANDEL GmbH hinsichtlich der vor dem 1. 3. 2000 eingetretenen Arbeitnehmer; VOEST-ALPINE Rohstoffhandel Gesellschaft m.b.H., Wien (VAR) und Verkaufsstelle österreichischer Kaltwalzwerke Ges.m.b.H. Wien (VÖK).
- d) General-Motors-Austria Ges.m.b.H.
- e) Österreichische Salinen AG

C. Persönlich

Für alle Angestellten und Lehrlinge. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Arbeitnehmer (auch Aushilfskräfte), auf welche das Angestelltengesetz Anwendung findet.

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Ferialpraktikanten; Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.



II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

(zum Kommentar)

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. 1. 2009 in Kraft.

Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil:

Allgemeine Bestimmungen, Abschnitt I bis XVIII und XX bis XXII.

2. Teil: Gehaltsordnung, Abschnitt XIX

Der erste Teil des Vertrages "Allgemeine Bestimmungen" kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres gelöst werden.

Der zweite Teil des Vertrages "Gehaltsordnung" kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist gelöst werden.

Die Kündigung ist mittels eingeschriebenen Briefes auszusprechen.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.



III. ANSTELLUNG

(zum Kommentar)

1. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat jede Neuaufnahme eines Angestellten vor dessen Einstellung in den Betrieb, in begründeten Ausnahmefällen spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung mitzuteilen.
2. So weit keine andere Vereinbarung getroffen wurde, gilt für alle Angestellten der erste Monat als Probemonat im Sinne des § 19 (2) des Angestelltengesetzes. Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG).
Nach Ablauf des Probemonates unterliegt das Arbeitsverhältnis den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen und den Bestimmungen des Abschnittes XVII dieses Kollektivvertrages.
3. Dem Arbeitnehmer ist bei Abschluss des Arbeitsvertrages bzw. unverzüglich bei Arbeitsantritt eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. (Ein Muster eines solchen Dienstzettels befindet sich im Anhang). Diese Verpflichtung entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle notwendigen Angaben enthält. § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes ist anzuwenden.
4. Der Angestellte ist spätestens bei Abschluss des Arbeitsvertrages nach Vordienstzeiten, die bei der Berechnung der Berufsjahre von Bedeutung sein können, zu befragen. Der Angestellte hat diese spätestens bei Beginn des Arbeitsverhältnisses glaubhaft zu machen bzw. nachzuweisen. Nicht oder verspätet glaubhaft gemachte bzw. nachgewiesene Vordienstzeiten sind für die Einstufung erst ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung zu berücksichtigen.
5. Im Hinblick auf die Wichtigkeit der Ausbildung junger Menschen empfehlen die Sozialpartner den Unternehmen im Handel, die integrative Berufsausbildung nach § 8b Abs 1 BAG anzuwenden.
6. Die Sozialpartner empfehlen Filialbetrieben, beim Einsatz eines Angestellten in Filialen soweit als möglich auf die Nähe zum Wohnsitz des Angestellten Rücksicht zu nehmen.



IV. GLEICHBEHANDLUNG

(zum Kommentar)

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

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

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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



V. ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ANGESTELLTEN

(zum Kommentar)

(zum Kommentar „Sonderbestimmungen für Lehrlinge und Jugendliche“)

Der Angestellte ist verpflichtet, alle mit seiner Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.

Der Angestellte ist nicht berechtigt, eine Provision oder sonstige Entlohnung von Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern ohne Bewilligung des Arbeitgebers anzunehmen.

Er ist ferner weder berechtigt, ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben, noch ohne Bewilligung des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte im Geschäftszweig des Arbeitgebers zu machen oder zu vermitteln.

Er ist, so weit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet.

Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen ist ein wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 des Angestelltengesetzes.



VI. ARBEITSZEIT

(zum Kommentar)

(zum Kommentar „Sonderbestimmungen für Lehrlinge und Jugendliche“)

A. Allgemeine Bestimmungen für den Groß- und Einzelhandel

1. Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 38,5 Stunden.

2. Verteilung der Normalarbeitszeit

2.1. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer und Lage der Pausen sind nach Maßgabe der gesetzlichen und der folgenden kollektivvertraglichen Bestimmungen zu vereinbaren. Diese Regelung kann durch Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung erfolgen.

2.2. Wird an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet, kann die entfallende Arbeitszeit auf die anderen Tage in der Woche verteilt werden, doch darf die tägliche Normalarbeitszeit in diesem Falle 9 Stunden nicht überschreiten.

- 2.3. Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist deren Lage unbeschadet § 19c(3)AZG für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.
- 2.4. Die Sozialpartner empfehlen, Angestellte mit längerer An- und Heimreise in größeren zusammenhängenden Zeiträumen mit möglichst kurzer Arbeitsunterbrechung zu beschäftigen.

3. Gleitende Arbeitszeit

In einer Gleitzeitvereinbarung gem. § 4 b AZG (Betriebsvereinbarung bzw. schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist) kann die tägliche Normalarbeitszeit von Erwachsenen bis auf 10 Stunden verlängert werden.

4. Viertagewoche

Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Bei Teilzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Angestellte an jedem Tag, an dem er zum Einsatz kommt, mindestens 8 Stunden beschäftigt wird.

5. Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Arbeitnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Bei Jugendlichen kann dieser Einarbeitungszeitraum gem. KJBG höchstens 7 Wochen - durch Betriebsvereinbarung 13 Wochen - betragen.

6. Reisezeiten

Passive Reisezeiten, das sind Zeiten, in denen der Angestellte ein Verkehrsmittel benützt, ohne es selbst zu lenken, werden mit dem Normalstundensatz vergütet, es sei denn, der Angestellte verrichtet in dieser Zeit Arbeitsleistungen im Rahmen des ihm erteilten Auftrages.

7. Durchrechenbare Arbeitszeit

- 7.1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 26 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschreitet.
- 7.2. Der Durchrechnungszeitraum kann in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, sonst durch Einzelvertrag auf maximal ein Jahr ausgedehnt werden.
- 7.3. Die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein zu vereinbaren. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen muss die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit zumindest für 13 Wochen im Vorhinein vereinbart werden.
- 7.4. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.
- 7.5. Der zur Erreichung dieser durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers mindestens in halben Tagen zu gewähren.

8. Ruhezeiten

Die Ruhezeit nach § 12 AZG darf in Einzelfällen auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden. Das im Vergleich zum gesetzlichen Anspruch entfallende Ruhezeitausmaß ist im Zusammenhang mit einer täglichen oder

wöchentlichen Ruhezeit innerhalb der nächsten 10 Kalendertage auszugleichen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser anzuhören.

9. Zeitguthaben

Für Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses gebührt der Normalstundenlohn, wenn das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund endet.

B. Arbeitszeit im Großhandel

1. Allgemeine Bestimmungen

- 1.1. Mit Ausnahme der Beschäftigung nach Z 2.1. endet für den Arbeitnehmer, der im Großhandel beschäftigt ist, die Normalarbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr.
- 1.2. So weit keine Regelung durch Betriebsvereinbarung gemäß VI A 2.1 besteht, ist dem Arbeitnehmer in den Monaten Jänner bis November neben dem arbeitsfreien Samstagnachmittag wöchentlich ein freier Halbtage zu gewähren. Diese Freizeit ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers einmal innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen am Samstag (freier Samstag) zu gewähren. Abweichend kann auch vereinbart werden, dass in einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zumindest 8 ganze Werktage arbeitsfrei bleiben.
- 1.3. Die Gewährung freier Halbtage gilt nicht für jene Betriebe und in jenen Wochen, in denen mehrere halbe Werktage oder ein ganzer Werktag geschlossen gehalten werden. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.
- 1.4. Am 24. und 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit um 13.00 Uhr. Wenn diese Tage auf einen Samstag fallen, um 12.00 Uhr. Danach sind nur unbedingt notwendige Abschlussarbeiten zulässig. Diese gelten als Überstunden.

2. Verkaufsstellen des Großhandels

- 2.1. In Verkaufsstellen des Großhandels (Merkmale: unmittelbarer Kundenkontakt, Verrichtung der Dienstleistung vor Ort) ist zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für Tätigkeiten, die mit diesen in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, eine Beschäftigung am Samstag bis 18 Uhr zulässig (§12a ARG). Mit unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten dürfen Arbeitnehmer höchstens eine weitere Stunde beschäftigt werden.
- 2.2. Wird der Arbeitnehmer gemäß Z 2.1. am Samstag nach 13 Uhr beschäftigt, so hat der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben. Es gelten die Ausnahmen nach Abschnitt VI C Z 2.1., 2.2. und 3.a) sowie die Durchrechnungsbestimmungen nach Abschnitt VI C. a) und b) sinngemäß.
- 2.3. Bezüglich der Vergütung der Arbeitsleistung gemäß Z 2.1. an Samstagen ab 13 Uhr gilt für dabei geleistete Normalarbeits- und Mehrarbeitsstunden Abschnitt VIII A sinngemäß, für dabei geleistete Überstunden gilt ein Zuschlag von 70%.
- 2.4. Für Arbeitsleistungen nach Z 2.1., die zwischen 20 und 5 Uhr von Montag 0 Uhr bis Samstag 5 Uhr stattfinden, gebührt bei Normal- oder Mehrarbeit eine Zeitgutschrift von 50%. Mit Betriebsvereinbarung oder schriftlicher Einzelvereinbarung kann die Vergütung in Geld vereinbart werden.
- 2.5. Kommt der Arbeitnehmer zwischen 20 und 5 Uhr gemäß Z 2.1. mehr als 6 Stunden zum Einsatz, beträgt die Ruhezeit nach § 12 AZG unmittelbar nach dem Einsatz 13 Stunden. Wahlweise kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer zusätzlich zur Wochenendruhe nach § 3 AZG Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden in der Woche hat.

- 2.6. Arbeitnehmer, die mindestens 24 Nächte im Kalenderjahr im Sinne von Z 2.5. zum Einsatz kommen, haben Anspruch auf eine Untersuchung nach § 12b AZG.
- 2.7. Durch Betriebsvereinbarung können weitergehende Regelungen bezüglich Beschäftigung und Vergütung gemäß Unterabschnitt 2 getroffen werden.

C. Arbeitszeit im Einzelhandel

1. Allgemeine Bestimmungen für den Einzelhandel

- 1.1. In den Monaten Jänner bis November sind dem Arbeitnehmer wöchentlich zwei freie Halbtage zu gewähren.
- 1.2. Diese Freizeit ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers einmal innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen am Samstag (freier Samstag) zu gewähren. Abweichend kann auch vereinbart werden, dass in einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zumindest 8 ganze Werktage arbeitsfrei bleiben.
- 1.3. Die Gewährung freier Tage bzw. Halbtage gilt nicht:
- a) für jene Betriebe und in jenen Wochen, wo mehrere halbe Werktage oder ein ganzer Werktag geschlossen sind
 - b) für Betriebe des Lebensmitteleinzelhandels bis zu 4 Arbeitnehmern,
 - c) des Drogenkleinhandels bis zu 4 Arbeitnehmern
 - d) für Gemischtwarenbetriebe bis zu 4 Arbeitnehmern, deren wertmäßiger Umsatz aus dem Verkauf von Lebensmitteln 75 % des Gesamtumsatzes beträgt.
Bei Filialbetrieben ist die Gesamtzahl der Angestellten und Lehrlinge des Unternehmens zu Grunde zu legen.
- 1.4. Am 24. Dezember und 31. Dezember endet die Arbeitszeit mit dem durch das Öffnungszeitengesetz oder einer Verordnung des Landeshauptmannes festgesetzten Ende der Öffnungszeit. Die Normalarbeitszeit endet allerdings am 24. Dezember um 14.00 Uhr und am 31. Dezember um 17.00 Uhr, wenn durch den Landeshauptmann keine oder spätere Ladenschlusszeiten festgesetzt sind. Danach sind nur unbedingt notwendige Abschlussarbeiten zulässig, diese gelten als Überstunden.
- 1.5. An den vier verkaufsoffenen Samstagen vor dem 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit von Angestellten und Lehrlingen, die an den übrigen Samstagen öfter als einmal im Monat nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, um spätestens 13.00 Uhr.

2. Verkaufsstellen, die an mehr als einem Samstag im Monat nach 13.00 Uhr offen gehalten werden

- 2.1. Angestellte und Lehrlinge in Verkaufsstellen dürfen an Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden, so weit die jeweils geltenden Öffnungszeitenvorschriften das Offenhalten zulassen. In diesem Fall hat der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben, außer in folgenden Fällen:

Wenn der Arbeitnehmer nach 13.00 Uhr beschäftigt wurde mit

- a) Verkaufstätigkeiten, die nach den §§ 17 und 18 ARG oder einer Verordnung gemäß § 12 ARG zulässig sind,
- b) Verkaufstätigkeiten an den letzten vier Samstagen vor dem 24. Dezember,
- c) dem Fertigbedienen von Kunden gemäß § 8 des Öffnungszeitengesetzes 1991 (in der Fassung 2003),
- d) Abschlussarbeiten gemäß § 3 Abs. 2 ARG.

2.2. In folgenden weiteren Fällen dürfen Angestellte und Lehrlinge, die an einem Samstag nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, am folgenden Samstag beschäftigt werden:

- a) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstage vereinbart ist.
- b) Angestellte und Lehrlinge in Verkaufsstellen, die - mit Ausnahme der vier Samstage vor dem 24. Dezember - lediglich an einem Samstag im Monat nach 13.00 Uhr offen gehalten werden, gem. Ziffer 3 .

- c) Verkaufstätigkeiten, die auf Grund einer Verordnung gem. § 12 und/oder § 13 ARG während der Wochenendruhe zum Stichtag 31. Dezember 1996 zugelassen sind.

C. a) allgemeine Durchrechnungsbestimmung

In Betrieben mit Betriebsrat kann durch Betriebsvereinbarung, sonst durch schriftliche Einzelvereinbarung die Beschäftigung an zwei Samstagen innerhalb eines Zeitraumes von 4 Wochen ermöglicht werden. In diesem Fall haben die übrigen Samstage dieses Zeitraumes arbeitsfrei zu bleiben.

Jene Wochen in denen eine Samstagnachmittagsbeschäftigung auf Grund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht. (Fortlaufhemmung).

C. b) Durchrechnungsbestimmung für Einzelhandelsunternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl

1. In Einzelhandelsunternehmen mit nicht mehr als 25 dauernd Beschäftigten kann durch Betriebsvereinbarung oder - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist - durch schriftliche Einzelvereinbarung zusätzlich wahlweise vereinbart werden:
 - a) dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn er an ebensovielen Samstagen arbeitsfrei bleibt oder,
 - b) dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen an 3 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes jeweils ein Samstag und ein Montag arbeitsfrei bleibt oder
 - c) dass der Angestellte innerhalb eines Zeitraums von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden kann. Abweichend davon kann der Angestellte an 6 Samstagen beschäftigt werden, wenn ein Montag arbeitsfrei bleibt, bzw. an 7 Samstagen beschäftigt werden, wenn zwei Montage arbeitsfrei bleiben.
 2. In jener Woche, in der der Samstag arbeitsfrei ist, ist gem. Abschnitt VI.C. dieses Kollektivvertrages die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag zu verteilen. In jener Woche in der gem. einer Vereinbarung auf Grund der Ziff.1 lit.b der Montag arbeitsfrei ist, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Dienstag bis Samstag zu verteilen.
 3. Jene Wochen in denen eine Samstagnachmittagsbeschäftigung auf Grund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht. (Fortlaufhemmung).
- 3. Verkaufsstellen, die mit Ausnahme der 4 Samstage vor dem 24. Dezember an nicht mehr als einem Samstag im Monat nach 13.00 Uhr offen gehalten werden**
- a) Die Beschäftigung eines Angestellten an Samstagen nach 13.00 Uhr ist zulässig, auch wenn der folgende Samstag nicht arbeitsfrei bleibt.
 - b) Die Gewährung der freien ganzen bzw. halben Tage gem. VI.C.1. gilt weiters nicht für Vollzeitbeschäftigte in Verkaufsstellen, deren Gesamtoffenhaltezeit innerhalb einer Kalenderwoche 44 Stunden nicht überschreitet.

D. Wochenfreizeit für Jugendliche

1. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist der Sonntag ausnahmslos arbeitsfrei zu halten.
 - a) Zusätzlich hat in dieser Woche ein ganzer Kalendertag, der mit dem Sonntag nicht zusammenhängen muss, arbeitsfrei zu bleiben. Wenn es organisatorisch möglich und im Interesse der Jugendlichen ist, hat dieser freie Tag auf einen Samstag oder Montag zu fallen. Jedenfalls muss der Zeitraum von Samstag 18.00 Uhr bis Montag 7.00 Uhr arbeitsfrei bleiben.
 - b) Abweichend kann im Falle eines Jugendlichen, der in einer Verkaufsstelle im Sinne des Öffnungszeitengesetzes mit einer 55 Stunden nicht überschreitenden wöchentlichen Gesamtoffenhaltezeit be-

schäftigt wird, die Wochenfreizeit auf 43 zusammenhängende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, verkürzt werden. In diesem Fall muss jedoch innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 8 Wochen die durchschnittliche Wochenfreizeit mindestens 48 Stunden betragen. Der erforderliche Ausgleich ist in Form von ganzen oder halben Tagen zu vereinbaren. Mit Betriebsvereinbarung kann diese Abweichung auch für Jugendliche in anderen Verkaufsstellen vereinbart werden.

2. Für Jugendliche in Verkaufsstellen gem. Öffnungszeitengesetz, die in einer Kalenderwoche einen ganzen oder halben Werktag geschlossen werden, kann der Arbeitgeber den Ruhetag, der nicht auf den Sonntag fällt, auf den Sperrtag festsetzen.

Die freien Halbtage gemäß Abschnitt VI.B. und VI.C. dieses Kollektivvertrages sind auf diese ganzen oder halben freien Tage anzurechnen, wobei sicherzustellen ist, dass zumindest jeder sechste Samstag arbeitsfrei bleibt.



VII. MEHRARBEIT

(zum Kommentar)

1. Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1.5 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38.5 bis einschließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit nach Abschnitt VI.A.2., VI.A.4., VI.B. und VI.C.1. mit der Maßgabe, dass jeweils 1.5 Stunden pro Woche über die sich aus der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit ergebenden jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit als Mehrarbeit gelten. Durch Mehrarbeit darf - ausgenommen bei Einarbeiten in Verbindung von Feiertagen gemäß § 4 Absatz 3 AZG - eine Wochenarbeitszeit von 44 Stunden nicht überschritten werden. Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit gelten die Bestimmungen über die Anordnung von Überstunden sinngemäß.
2. Arbeitszeiten, für die gemäß Abschnitt IX ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1, sondern als Überstunden.
3. Die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die Arbeitszeit gemäß Abschnitt VI.B. Ziff.4 und VI.C.1. Ziff. 1.4 dürfen durch Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1 nicht überschritten werden.
4. Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.
5. An Stelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 vereinbart werden.
6. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten bis zum In-Kraft-Treten einer weiteren Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit.



VIII. NORMALARBEITSZEIT UND MEHRARBEIT WÄHREND DER ERWEITERTEN ÖFFNUNGZEITEN

(zum Kommentar)

A. ALLGEMEINES

1. Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Abschnittes steht für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß Öffnungszeitengesetz zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für Tätigkeiten, die mit diesen in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom

Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden, dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem 1. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

2. Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden (im Ausmaß von 1,5 Stunden pro Woche gem. Abschnitt VII des Kollektivvertrages), die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 21.00 Uhr zuzüglich der mit der erweiterten Öffnungszeit bis 21 Uhr zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten, und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift gewährt, die grundsätzlich in Freizeit zu verbrauchen ist.
3. Die Möglichkeit der Abgeltung nach den folgenden Absätzen 4 und 5 setzt eine Betriebsvereinbarung oder - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist - eine schriftliche Einzelvereinbarung voraus. Die Betriebsvereinbarung kann auch die Einzelvereinbarung zur Festlegung der Form der Abgeltung ermächtigen.
4. Erfolgt der Ausgleich der Zeitgutschrift in Form eines ganzen arbeitsfreien Tages derart, dass eine ununterbrochene Freizeit gewährleistet ist, die die wöchentliche Ruhezeit oder eine Feiertagsruhe einschließt, so beträgt diese Zeitgutschrift für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag von 18.30 Uhr bis 20.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr30 % = (18 Minuten) je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde.
5. Erfolgt der Ausgleich der Zeitgutschrift in Form eines ganzen arbeitsfreien Tages, so beträgt diese Zeitgutschrift für Arbeitsleistungen

von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 % = (30 Minuten) je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde.

Diese Zeitgutschrift kann auch in Zusammenhang mit vereinbartem Zeitausgleich für geleistete Mehr- und Überstunden konsumiert werden.

6. Können vereinbarte Zeitgutschriften gem. den Ziffern 4 und 5 wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verbraucht werden, sind diese in der Höhe der jeweiligen Zeitgutschriften zu bezahlen. Zur Berechnung ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.
7. Bei jeder anderen Form des Ausgleiches durch Zeitgutschrift beträgt dieselbe
 - a) von Montag - Freitag zw. 18.30 Uhr und 20.00 Uhr 70 % = (42 Min.)
 - b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 % = (60 Min.)
 - c) am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 % = (30 Min.)der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.
8. Wird die Abgeltung der Zeitgutschriften gem. Ziffer 7 durch Bezahlung vereinbart, erfolgt diese in der Höhe der jeweiligen Zuschläge bzw. Zeitgutschriften. Zur Berechnung ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.
9. Verursacht der Arbeitgeber, dass entgegen einer Vereinbarung der Ausgleich der Zeitgutschriften gem. den Ziffern 4 und 5 nicht erfolgt, gebührt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bezahlung gem. Ziffer 7 und 8.
10. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne der Ziff. 1 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers - wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen - dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.
11. Die Verlängerung des Zuschlags bzw. der Zeitgutschrift am Samstag bis 18:00 tritt rückwirkend mit 1. 8. 2003 in Kraft, wenn das Dienstverhältnis nicht schon vor dem 15. 11. 2003 beendet ist.
12. Abschnitt VIII gilt nicht für Angestellte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich an Samstagen vereinbart ist. Ist zum 31. 12. 2003 mit solchen Angestellten eine Abgeltung der Zeitgutschriften nach Z 8 dieses Abschnitts in Bezahlung vereinbart, so sind die Zuschläge als zum 31. 12. 2003 bestehende

Überzahlung zu behandeln, die gegenüber den ab 1. 1. 2004 geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten ist.

B. Besondere Verkaufsveranstaltungen

1. Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsleistungen im Sinne von VIII A Z 1, die außerhalb der allgemeinen Öffnungszeiten gemäß Öffnungszeitengesetz 2003 idF 2007 stattfinden und aufgrund einer Verordnung gemäß § 4a Abs 1 Z 3 und 4 Öffnungszeitengesetz zugelassen sind.
2. Arbeitgeber, die ihre Verkaufsstelle im Rahmen einer solchen Verkaufsveranstaltung nach 21 Uhr offen halten und Arbeitsleistungen im Sinne von Z 1 in Anspruch nehmen wollen, haben dies dem Arbeitnehmer bis spätestens zwei Wochen vor der Veranstaltung mitzuteilen. Der Arbeitnehmer, dem eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung die Arbeitsleistung abzulehnen. Kein Arbeitnehmer darf wegen der Ablehnung der Arbeitsleistung benachteiligt werden.
3. Für solche Arbeitsleistungen nach 21 Uhr gebührt die Zeitgutschrift von 100% bis zum Ende der Verkaufsveranstaltung zuzüglich der damit zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten. Die Vergütung in Geld kann vereinbart werden.
4. Ansprüche gemäß Z 3 bzw. Abschnitt A gelten nicht für Arbeitnehmer, die ausschließlich für Arbeitsleistungen im Rahmen der besonderen Verkaufsveranstaltung aufgenommen werden.
5. Nach einem Einsatz nach 21 Uhr ist dem Arbeitnehmer eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Wenn betrieblich nicht anders organisierbar, ist insbesondere in Kleinbetrieben eine Verkürzung auf bis zu 8 Stunden nach Abschnitt VI A Z 8 zulässig.
6. Arbeitnehmer mit längerer Heimreise und ohne individuelle Heimfahrmöglichkeit (KFZ, öffentliche Verkehrsmittel) sind tunlichst nicht im Sinne von Z 1 zu beschäftigen, oder es sind vom Arbeitgeber Fahrgemeinschaften für diese zu organisieren. Der Ersatz der Mehrkosten durch den Arbeitgeber kann vereinbart werden.
7. Mit Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber die Kosten für Kinderbetreuung, die durch die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach Z 1 entstehen, diesem ersetzt.



IX. ÜBERSTUNDEN

(zum Kommentar)

(zum Kommentar „Sonderbestimmungen für Lehrlinge und Jugendliche“)

A. Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Grund der Bestimmungen des Abschnittes VI jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit gemäß Abschnitt VII überschritten wird.
2. Als Überstunden gelten Arbeiten an Feiertagen, so weit die für den betreffenden Wochentag festgelegte Normalarbeitszeit überschritten wird. Als Überstunden gelten weiters Arbeiten an Sonntagen.
3. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen jeweils vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VII überschritten wird.
4. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit überschritten wird.

5. Die rechtzeitige Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen.
6. Sofern vertraglich nicht ausgeschlossen, sind Angestellte im Falle rechtzeitiger Anordnung im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.
7. Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind zur Leistung von Überstunden grundsätzlich nicht heranzuziehen. Sollte in Ausnahmefällen eine Überstundenleistung notwendig sein, so sind die Überstunden nach den für Angestellte in der Beschäftigungsgruppe 2, 1. Berufsjahr, geltenden Sätzen zu entlohnen. Bei Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist für die Berechnung der Grundstundenvergütung und des Zuschlages das niedrigste im Betrieb vereinbarte Angestelltegehalt (mind. Beschäftigungsgruppe 2, 1. Berufsjahr) heranzuziehen.

B. Überstundenvergütung

1. Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundstundenvergütung und einem Zuschlag.
2. Die Grundstundenvergütung beträgt 1/158 des Bruttomonatsgehaltes.
3. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %.
4. Überstunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.
5. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (Abschnitt VIII), die in der Zeit von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr zusätzlich der mit der erweiterten Öffnungszeit zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 70 % zu vergüten.
6. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (Abschnitt VIII), die in der Zeit von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.
7. Überstunden, die an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.
8. Überstunden, die an Samstagen nach 13.00 Uhr im Rahmen von Inventurarbeiten bis 18.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 70 % zu vergüten. Von 18.00 bis 20.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100%.
9. Überstunden sind spätestens am Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode zu bezahlen.

C. Pauschalabfindung

Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Arbeitgebern und Angestellten kann ein Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer den Angestellten nicht ungünstiger stellen als die Überstundenvergütung.

D. Abgeltung in Freizeit

An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann eine Abgeltung in Freizeit vereinbart werden. Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % sind im Verhältnis 1:1,5 Überstunden mit einem Zuschlag von 70 % sind im Verhältnis 1:1,7 und solche mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1:2 abzugelten. Wird eine Abgeltung im Verhältnis 1:1 vereinbart, bleibt der Anspruch auf den Überstundenzuschlag bestehen.



X. INVENTURARBEITEN

(zum Kommentar)

1. Bezüglich der Vergütung von Inventurarbeiten (Z 2) an Samstagen nach 13.00 Uhr gilt Abschnitt VIII A (Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten), für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 70%. Ab 18.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100%. Die Zuschläge bzw. Zeitgutschriften gelten nicht für ausschließlich zu Inventurarbeiten aufgenommene Arbeitnehmer.
2. Inventurarbeiten sind Arbeiten zur Erstellung und Überprüfung von
 - a) Inventuren zum Ende eines Kalender(Wirtschafts)jahres
 - b) Übergabe bzw. Übernahmeinventuren einmal im Kalender(Wirtschafts)jahr
 - c) Inventuren auf Grund behördlicher Anordnung
 - d) Inventuren in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse) an Samstagen bis 20.00 Uhr.
3. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern während der Arbeitszeiten im Sinne der Ziff. 1 und 2 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers - wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen - dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.



XI. RUHETAGE

(zum Kommentar)

(zum Kommentar „Sonderbestimmungen für Lehrlinge und Jugendliche“)

A. Allgemeine Bestimmungen

1. Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember (mit Ausnahme § 13a ARG und § 18a KJBG), 25. und 26. Dezember. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.
2. Für Angehörige der israelitischen Glaubensgemeinschaft gilt der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag. Eine Freistellung unter Entgeltfortzahlung hat allerdings nur dann zu erfolgen, wenn es der betreffende Arbeitnehmer spätestens eine Woche vorher begehrt und der Freistellung nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.
3. Für Feiertagsarbeit und deren Vergütung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.

B. Sonderbestimmungen für Arbeitsleistungen am 8. Dezember

1. Gemäß § 13a ARG und § 18a KJBG können Angestellte und Lehrlinge am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt werden:
 - a) Tätigkeiten zur Beratung und Betreuung der Kunden
 - b) Tätigkeiten im Warenverkauf
 - c) Tätigkeiten, die mit diesen im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie
 - d) sonstige Tätigkeiten, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit den vorstehenden Tätigkeiten verlangt werden.

2. Vor- und Abschlussarbeiten sind über den in lit. a) genannten Zeitraum hinaus im unbedingt erforderlichen Ausmaß zulässig.
3. Arbeitgeber, die ihre Verkaufsstelle am 8. Dezember offen halten und Arbeitsleistungen im Sinne des Absatzes 1 in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens 10. November dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Der Arbeitnehmer, dem eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Kein Arbeitnehmer darf wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden.
4. Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung am 8. Dezember gelten die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und dieses Kollektivvertrages.
5. Für die Arbeitsleistung des Lehrlings am 8. Dezember gilt als Berechnungsgrundlage des Entgeltes gem. § 9 Abs. (5) Arbeitsruhegesetz der Satz der Beschäftigungsgruppe 2, 1. Berufsjahr.
6. Der Arbeitnehmer erhält für die Arbeitsleistung am 8. Dezember zusätzliche Freizeit. Der Verbrauch der Freizeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. Ein Arbeitnehmer, der bis zu 4 Stunden arbeitet, erhält 4 Stunden Freizeit, ein Arbeitnehmer, der mehr als 4 Stunden arbeitet, erhält 8 Stunden Freizeit.

Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechtem Arbeitsverhältnis nicht zulässig.
7. Die Ziffern 3 und 6 gelten nicht für Beschäftigungen, die auf Grund von arbeitsrechtlichen Vorschriften, die bereits vor dem 6.11.1995 bestanden haben, zulässig sind.
8. Im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung am 8. Dezember können im Rahmen der Ziffern 1 bis 6 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.
9. Der 8. Dezember ist, auch wenn er auf einen Samstag fällt, kein verkaufsoffener Samstag im Sinne von Abschnitt VI C 1.5 (In-Kraft-Treten 1. 1. 2008). Diesfalls gilt für den 8. Dezember dieser Abschnitt und nicht Abschnitt VI C 1.5. (In-Kraft-Treten 1. 12. 2007).



XII. URLAUB

(zum Kommentar)

Für den Urlaub gilt gemäß § 17 Angestelltengesetz das Bundesgesetz BGBl.Nr. 390/76, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung. Vordienstzeiten, die im selben Betrieb zugebracht wurden, werden bei Wiedereintritt in den Betrieb bei der Urlaubsberechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 180 Tage gedauert hat und die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist, sofort angerechnet.

Kriegsbeschädigten und Personen, deren Erwerbsminderung auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit beruht, mit einer mindestens 50%igen Minderung der Erwerbsfähigkeit, gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 3 Tagen.



XIII. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG

(zum Kommentar)

(zum Kommentar „Sonderbestimmungen für Lehrlinge und Jugendliche“)

1. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht gemäß § 8 (3) Angestelltengesetz Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes z.B. in folgenden Fällen:
 - a) bei eigener Eheschließung (3 Arbeitstage)
 - b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister (1 Arbeitstag),
 - c) bei Tod des Ehegatten bzw. Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte (2 Arbeitstage),
 - d) bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten bzw. Lebensgefährten (1 Arbeitstag),
 - e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder (1 Arbeitstag),
 - f) bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern (1 Arbeitstag),
 - g) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin (1 Arbeitstag),
 - h) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres,
 - i) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.
2. Für Lehrlinge gelten für die Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung die Bestimmungen der §§ 17 und 17 a BAG mit der Maßgabe, dass diese auch für den Tag der Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt. Die beispielsweise Aufzählung unter Punkt 1 gilt auch für Lehrlinge.



XIV. JUBILÄUMSGELDER

(zum Kommentar)

Für langjährige Dienste werden dem Angestellten nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

- 20 Jahren mindestens 1 Brutto-Monatsgehalt,
- 25 Jahren mindestens 1,5 Brutto-Monatsgehälter,
- 35 Jahren mindestens 2,5 Brutto-Monatsgehälter,
- 40 Jahren mindestens 3,5 Brutto-Monatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Der Angestellte wird im Zusammenhang mit seinem Jubiläum an zwei Arbeitstagen unter Fortzahlung seines Entgeltes vom Dienst befreit.



XV. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSCHG, § 2 VÄTERKARENZGESETZ)

(zum Kommentar)

Der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet.



XVI. REISEKOSTEN- UND REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

(zum Kommentar)

1. Begriff der Dienstreise:

- a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages den Dienstort gem. lit b) verlässt. Eine Dienstreise liegt auch vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Betriebsstätte des Arbeitgebers verlässt, dabei jedoch am Dienstort (lit b.) bleibt. In diesem Falle erhält er nur dann ein Taggeld, wenn eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht.
- b) Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.
- c) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

2. Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung

Bei Dienstreisen ist dem Angestellten der durch die Dienstreise verursachte Aufwand zu entschädigen. Der Angestellte hat die jeweils kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

A. Reisekosten

- a) Bei Dienstreisen mit der Eisenbahn werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.
- b) Bei Benützung der I. Klasse, von Luxuszügen und des Schlafwagens werden die jeweiligen Kosten nur dann ersetzt, wenn die Benützung auf Grund einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers erfolgte. Liegt eine derartige Bewilligung nicht vor, werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.
- c) Bei Dienstreisen mit dem Autobus werden die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten ersetzt.
- d) Für die Benützung von Flugzeugen oder Schiffen ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung werden die tatsächlich aufgelaufenen Kosten ersetzt.
- e) Für die Verwendung des Privat-Pkw des Angestellten bei einer Dienstreise ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung wird zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Pkw entstehenden Aufwandes ein Kilometergeld gewährt. Über das Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Reisekostenentschädigung.
- f) Das Kilometergeld im Sinne der lit. e) beträgt:
Bei Personen- und Kombinationskraftwagen
 - aa) bis 10.000 gefahrene km pro Kalenderjahr 0,42 Euro
 - bb) von 10.001 bis 20.000 km 0,34 Euro
 - cc) darüber 0,25 Euroje Fahrtkilometer

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der obigen Kilometergrenzen im jeweils laufenden Kalenderjahr.

- g) Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Innerbetrieblich können auch andere Jahreszeiträume für die Berechnung des Kilometergeldes vereinbart werden.
- h) Das Kilometergeld ist entsprechend zu verringern, wenn ein Teil des Aufwandes (z.B. Treibstoff, Versicherungen, Reparatur) durch den Arbeitgeber getragen wird. Bei Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilerschlüssel Bedacht zu nehmen.
- i) Aus der Bewilligung im Sinne der lit. e) kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privat-Pkw abgeleitet werden. Die Gewährung von Kilometergeld bedingt daher keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.
- j) Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Angestellten, zur Abrechnung vorzulegen ist. Die Abrechnung hat entweder nach jeder Dienstreise, monatlich oder in bestimmten Zeitabständen zu erfolgen.
- k) Die Reisezeit ist im Abschnitt VI dieses Kollektivvertrages geregelt.

B. Reiseaufwandsentschädigung

- a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung im Sinne des Einkommenssteuergesetzes in der geltenden Fassung beträgt:

Taggeld	Nächtigungsgeld	Tag- und Nächtigungsgeld
Euro 26,40	Euro 15,00	Euro 41,40

Wenn in einem Monat Dienstreisen an mehr als 12 Kalendertagen anfallen, so reduziert sich für jede Dienstreise ab dem 13. Kalendertag das Taggeld auf Euro 14,40 bzw. auf ein Zwölftel von Euro 14,40 je angefangene Stunde. Bei der Ermittlung der 12 Kalendertage bleiben Dienstreisen, die insgesamt nicht mehr als 3 Stunden dauern, außer Ansatz.

- c) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen des Angestellten einschließlich der Trinkgelder. Ein vom Arbeitgeber bezahltes Essen (außer dem Frühstück) führt zur Kürzung des Taggeldes um jeweils Euro 13,20.
- d) Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so kann für jede angefangene Stunde 1/12 des vollen Taggeldes berechnet werden.

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft einschließlich der Kosten des Frühstücks.

Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, Quartier bereitgestellt wird, die tatsächlichen Beherbergungskosten vergütet werden oder die Benützung des Schlafwagens bewilligt und die entsprechenden Kosten ersetzt werden.

Tatsächliche Beherbergungskosten werden gegen Vorlage des Beleges nach den Grundsätzen der Ziffer 2 vergütet.

- f) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung gem.lit.b) um 25 %, wobei das Taggeld mindestens 14,40 Euro beträgt.
- g) Am 30. 6. 2001 bestehende günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen über die Höhe des Reisekostenersatzes (Taggeld und Kilometergeld) werden durch die mit 1. 7. 2001 in Kraft getretene Neuregelung nicht berührt.

C. Teilnahme an Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen und ähnlichem:

Eine Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung des Angestellten zu Veranstaltungen (z.B. Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen), sofern die mit der Teilnahme verbundenen Kosten im erforderlichen Ausmaß vom Arbeitgeber getragen werden.

D. Dienstreisen außerhalb von Österreich:

Dienstreisen außerhalb von Österreich bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren. Diese Regelung kann auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Es wird empfohlen, sich bei einer derartigen Vereinbarung an den Sätzen für Auslandsreisen des Einkommensteuergesetzes zu orientieren.

E. Messegeld:

- a) Angestellte, die zu einer mehr als dreistündigen Dienstleistung auf Messen oder Ausstellungen am Dienort herangezogen werden, erhalten eine Aufwandsentschädigung (Messegeld) pro Kalendertag in Höhe von 20,36 Euro.
- b) Für Angestellte, die ausdrücklich zur Dienstleistung auf der jeweiligen Messe oder Ausstellung aufgenommen wurden (z.B. Messeaushilfen) bzw. dann, wenn vom Arbeitgeber die Kosten für angemessene Verpflegung getragen werden, besteht kein Anspruch auf Messegeld.
- c) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen des Punktes B.

F. Verfall von Ansprüchen:

Ansprüche im Sinne dieses Abschnittes müssen spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bzw. der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage des Fahrtenbuches bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber durch Rechnungslegung bzw. Vorlage des Fahrtenbuches geltend gemacht werden.



XVII. KÜNDIGUNG

(zum Kommentar)

(zum Kommentar „Sonderbestimmungen für Lehrlinge und Jugendliche“)

1. Die Lösung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann, so weit dieser Kollektivvertrag nicht günstigere Regelungen enthält, nur nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes erfolgen. Hat das Arbeitsverhältnis der tatsächlichen kaufmännischen Tätigkeit im gleichen Betrieb länger als 5 Jahre gedauert, so ist die Kündigung durch den Arbeitgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 (2) Angestelltengesetz zum Ende eines Kalenderviertels möglich, so weit § 20 (1) Angestelltengesetz anzuwenden ist.

Hinsichtlich der Weiterverwendung eines ausgelerten Lehrlings gilt § 18 Berufsausbildungsgesetz.

Die Behaltefrist beträgt 5 Monate. Wurde die Lehrzeit bis zur Hälfte zurückgelegt, beträgt die Behaltefrist 2,5 Monate. Endet die Behaltefrist nicht mit dem Letzten eines Kalendermonats, ist sie auf diesen zu erstrecken.

Für die Zeit der Weiterverwendung kann Teilzeitbeschäftigung nicht vereinbart werden. Wird gem. § 18 Abs 3 BAG die Verpflichtung zur Weiterverwendung erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung erteilt, so schließt sich keine weitere kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit an.

3. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Zeit der Weiterverwendung hinaus fortsetzen, hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit nach Ziff. 2 zu kündigen.

4. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Angestellten gelten die Kündigungsbestimmungen des § 20 Abs 4 Angestelltengesetz.



XVIII. ABFERTIGUNG

(zum Kommentar)

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten, so weit in diesem Vertrag nicht günstigere Regelungen erfolgen, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.
2. Eine Angestellte mit einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren im selben Betrieb, die innerhalb der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bzw. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklärt, das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr fortzusetzen, hat Anspruch auf die Hälfte der ihr nach § 23 Angestelltengesetz zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch auf 3 Monatsentgelte. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15 Abs. 1a MSchG, bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht. Die gleiche Regelung gilt auch für einen männlichen Angestellten, sofern er einen Karenzurlaub nach dem VKG in Anspruch nimmt und seinen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklärt. Erfolgt die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das Angestelltengesetz.
3. a) Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als 1 Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.
b) Anspruchsberechtigt sind nur die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen.
c) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach a) und b) ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem Angestelltengesetz, so gilt nur der günstigere Anspruch.
4. Abschnitt XVIII Z 1 bis 3 ist auf Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2002 beginnen, nicht anzuwenden. Das gilt auch für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 bestanden haben und für die ein Übertritt (Teil- oder Vollübertritt) vereinbart wurde, sofern in der Übertrittsvereinbarung nichts anderes festgelegt ist.
5. Die Vereinbarung, die für das am 31. 12. 2002 bestehende Dienstverhältnis den Übertritt nach § 47 BMVG bewirkt, kann vom Mitarbeiter widerrufen werden, sofern der Arbeitgeber binnen 3 Wochen ab dem Abschluss der Übertrittsvereinbarung schriftlich Kenntnis vom Widerruf des Mitarbeiters erhält. Der Übertrittsvertrag muss die dreiwöchige Rücktrittsfrist enthalten. Bei Übertrittsverträgen, die die dreiwöchige Rücktrittsfrist nicht enthalten, verlängert sich diese auf 6 Monate ab Vertragsunterfertigung. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen die Anwendung der im Anhang des Kollektivvertrags angeführten Muster einer Übertrittsvereinbarung.



XIX. GEHALTSORDNUNG

(zum Kommentar)

Die Gehaltsordnung ist im Anhang des Kollektivvertrages enthalten, der einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.



XX. VERFALLS- UND VERJÄHRUNGSBESTIMMUNGEN

(zum Kommentar)

A. Grundsatz

Soweit in diesem Kollektivvertrag nicht anders geregelt, sind Ansprüche des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich dem Grunde nach geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

B. Arbeitszeitaufzeichnungen

1. Der Arbeitgeber hat (außer in den Fällen gemäß § 26 Abs 2 bis 5 AZG, z.B. Gleitzeit, Reisende) laufend Aufzeichnungen über die von seinem Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeiten zu führen, die dem Arbeitnehmer bis spätestens am Ende der folgenden Gehaltsperiode zur Bestätigung vorzulegen sind. Der Zeitraum der Vorlage kann über Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat über den Arbeitsvertrag (Dienstzettel) verlängert werden.
2. Verweigert der Arbeitnehmer die Unterschrift mit begründetem Hinweis auf eine höhere Arbeitszeitleistung, so hat er Ansprüche aufgrund einer höheren Arbeitszeitleistung innerhalb von 6 Monaten ab Vorlage der Arbeitszeitaufzeichnung schriftlich geltend zu machen. Für die so geltend gemachten Ansprüche gelten die Verjährungsfristen des ABGB.
3. Etwaige seitens des Arbeitnehmers nach dem Verfahren gem. den Ziffern 1. und 2. nicht geltend gemachte Arbeitszeiten verfallen nach Ablauf von 2 Monaten.
4. Werden vom Arbeitgeber entgegen diesen Bestimmungen die laufenden Aufzeichnungen nicht geführt oder vorgelegt, so verfallen Ansprüche, sofern sie nicht dem Grunde nach schriftlich geltend gemacht wurden, nach Ablauf von 6 Monaten nach Fälligkeit.

C. Zeitguthaben, Zeitausgleich

Bei Abgeltung von Arbeitszeit, Mehrarbeit, Überstunden und Zuschlägen in Form von Zeitausgleich hat der Arbeitgeber ein Zeitkonto zu führen. Das Zeitkonto muss mindestens einmal im Quartal dem Arbeitnehmer zur Bestätigung der Richtigkeit vorgelegt werden. Bestätigt der Arbeitnehmer die Richtigkeit des Zeitkontos, sind weitere Ansprüche auf Zeitguthaben ausgeschlossen. Wird die Richtigkeit nicht bestätigt, gelten die Bestimmungen unter A. Vom Arbeitgeber anerkannte Zeitgutschriften verfallen nicht.

D. Inkrafttreten

Abschnitt XX gilt für alle Ansprüche, die ab dem 1. 1. 2001 fällig werden. Vor dem 1. 1. 2001 fällige Ansprüche verfallen nach den bis 31. 12. 2000 geltenden Fristen, spätestens jedoch am 30. 6. 2001.



XXI. SCHIEDSGERICHT, SCHLICHTUNGSSTELLE

1. Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in der Auslegung dieses Kollektivvertrages wird ein Schiedsgericht errichtet. Dieses Schiedsgericht kann seitens der Arbeitgeber von den zuständigen Kammerorganisationen, seitens der Angestellten von der zuständigen Gewerkschaftsorganisation angerufen werden. Dieses Schiedsgericht hat innerhalb von 3 Monaten ab Anrufung zusammenzutreten.

Das Schiedsgericht besteht aus 3 Vertretern der Arbeitgeber und 3 Vertretern der Angestellten. Betrifft der Schiedsspruch eine besondere Branchengruppe, so ist dies bei der Zusammensetzung des

Schiedsgerichtes sowohl von der Arbeitgeber- als auch von der Angestelltenseite durch die Beziehung je eines Vertreters der betreffenden Branche entsprechend zu berücksichtigen.

Der Vorsitzende wird abwechselnd je Sitzung aus den Reihen der Arbeitgeber und Angestellten gewählt und hat nur eine Stimme. Das Schiedsgericht ist nur bei Anwesenheit aller Beisitzer beschlussfähig; es entscheidet die Stimmenmehrheit. Kann keine Einigung erzielt werden, dann unterwerfen sich beide Vertragspartner dem Schiedsspruch des Bundeseinigungsamtes.

2. Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung am 8. Dezember sollen von einer in jedem Bundesland zu errichtenden, paritätisch besetzten Schlichtungsstelle geklärt werden.

Diese Schlichtungsstelle besteht aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Angestellten.



XXII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Zur Berechnung der Normalstunde ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.
2. Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.
3. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher gültigen Kollektivvertrags vom 8. November 2007 ihre Gültigkeit.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Präsident:
Dr. Christoph Leitl e.h.

Die Generalsekretärin:
Mag. Anna Maria Hochhauser e.h.

SPARTE HANDEL der WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Obmann:
Komm.-Rat Erich Lemler e.h.

Der Spartengeschäftsführer:
Dr. Hannes Mraz e.h.

Der Vorsitzende des Sozialpolitischen Ausschusses:
Mag. Alois Wichtl e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT der PRIVATANGESTELLTEN Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian e.h.

Die Geschäftsbereichsleiterin:
Mag^a Claudia Kral-Bast e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT der PRIVATANGESTELLTEN Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Handel

Der Vorsitzende:
Felix Hinterwirth e.h.

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Manfred Wolf e.h.

ANHANG

GEHALTSORDNUNG

(zum Kommentar)

A. Allgemeiner Teil

1.a) Angestellten ist ein monatliches Mindestentgelt nach den in den Gehaltstafeln nach Beschäftigungsgruppen, Berufsjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen. Lehrlingen ist eine monatliche Lehrlingsentschädigung nach den in den Gehaltstafeln nach Lehrjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen. Der Satz des 4. Lehrjahres gilt für Doppellehrverhältnisse.

Arbeitnehmer, die eine Vorlehre oder eine integrative Berufsausbildung im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten folgende Lehrlingsentschädigungen:

im 1. Jahr 90 % der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung,

im 2. Jahr 115% der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung

im 3. Jahr die für das zweite Lehrjahr gebührende Lehrlingsentschädigung

im 4. und im 5. Jahr die für das dritte Lehrjahr gebührende Lehrlingsentschädigung

Bei nachträglicher Verlängerung des Lehrverhältnisses nach § 8b BAG bleibt die zuletzt gebührende Lehrlingsentschädigung so lange unverändert, bis sich nach der vorstehenden Regelung eine höhere Lehrlingsentschädigung ergibt.

Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen.

Die in den Gehaltstafeln angeführten Bruttomonatsgehälter und Bruttomonatslehrlingsentschädigungen sind Mindestsätze.

- b) Für die Einstufung der Angestellten in die Gehaltsgebiete ist der Ort ihrer Tätigkeit maßgebend.
 - c) Bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung im Sinne der §§ 1 Abs. 1 und 2 Abs. 1 AngG ist der aliquote Teil der in den Gehaltstafeln dieses Kollektivvertrages festgesetzten Mindestgehaltssätze zu bezahlen. Das Gleiche gilt für die Bemessung der Urlaubsbeihilfe und der Weihnachtsremuneration. Derartige Teilzeitbeschäftigungen fallen unter die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.
 - d) Bei Platzvertretern und Reisenden mit Provision gelten die in den Gehaltstafeln angeführten Gehaltssätze als Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate. Unter Einrechnung der Sonderzahlungen gem. Abschnitt D, hat der Jahresbezug mindestens dem 14-fachen des zutreffenden Mindestgehaltes zu entsprechen.
 - e) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 Prozent der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.
- 2.a) Für die Einreihung eines Angestellten in eine Beschäftigungsgruppe laut dem unter F. festgelegten Beschäftigungsgruppenschema ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend.

- b) Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
 - c) Für Filialleiter können über die Regelung der Gehälter und Arbeitsbedingungen betriebsweise zwischen Arbeitgeber und gesetzlicher Betriebsvertretung unter Mitwirkung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Handel, Vereinbarungen getroffen werden. In Betrieben, in denen solche Sondervereinbarungen abgeschlossen werden, müssen die Filialleiter mindestens die Gehaltssätze der Beschäftigungsgruppe 3 erreichen.
 - d) In Betriebsvereinbarungen können über die Gewährung von Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen sowie von Mankogeldern Regelungen vereinbart werden, so weit günstigere kollektivvertragliche Regelungen nicht bestehen.
3. a) Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Beschäftigungsgruppe, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen fünf Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Beschäftigungsgruppe das Entgelt dieser Gruppe.
 - b) Stellvertreter von Filialleitern erhalten auf die Dauer der Stellvertretung, wenn eine Übernahms- oder Übergabsinventur vorgenommen wird, vom ersten Tag der Vertretung an das niedrigste Gehalt jener Beschäftigungsgruppe, welcher der beurlaubte oder erkrankte Filialleiter angehört, mindestens jedoch um 5 Prozent mehr, als ihr Verkäufergehalt beträgt.
4. Gehaltsansprüche auf Grund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verfallen mangels Geltendmachung mit Ablauf von einem Jahr. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht. Übergangsbestimmung: Die einjährige Verfallsfrist gilt für Ansprüche, die ab dem 1. 1. 2001 fällig werden. Vor dem 1. 1. 2001 fällige Ansprüche verfallen nach 2 Jahren, spätestens jedoch am 31. 12. 2001.
 5. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jedem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.
 6. Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafeln gelten nur die Jahre der praktischen Angestellten-tätigkeit sowie die Jahre der Tätigkeit als selbstständiger Kaufmann (= gewerbliche Tätigkeit). Lehrzeit oder die die Lehrzeit gemäß F. II, j, ersetzenden drei Angestelltendienstjahre fallen nicht darunter. Die Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes werden nur dann als Berufsjahre gewertet, wenn zurzeit der Einberufung ein Angestellter- bzw. Lehrverhältnis bestanden hat. Bei Angestellten, die vor Einziehung zum Präsenz- oder Zivildienstes in keinem Arbeitsverhältnis standen, aber eine Handelsschule oder eine entsprechend höhere kaufmännische Schule vollendet hatten, ist der Präsenz- oder Zivildienst mindestens zur Hälfte nach einjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses anzurechnen.

Die erfolgreich abgeschlossene Handelsakademie und die erfolgreich abgelegte Abschlussprüfung als Handelsassistent ersetzen jeweils zwei Berufsjahre.

7. Eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung in den Lehrberufen Einzelhandelskaufmann, Großhandelskaufmann, Bürokaufmann, Drogist, Fotokaufmann, Buchhändler, Musikalienhändler, Kunsthändler, Buch-, Kunst- und Musikalienhändler, Waffen- und Munitionshändler, EDV-Kaufmann, Gartencenterkaufmann ersetzt ein Berufsjahr.

Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung noch während der Lehrzeit des betreffenden Lehrberufes abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit Beginn der Weiterverwendungszeit gem. Abschnitt XVII, Ziffer 2. Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung während der Weiterverwendungszeit gem. Abschnitt XVII, Ziffer 2 oder später abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit dem der Lehrabschlussprüfung folgenden Monatsersten.

Günstigere generelle und individuelle Regelungen oder betriebliche Übungen werden dadurch nicht berührt.

8. Die im Ausland zurückgelegten Vordienstzeiten, sofern sie auf Grund des Handelsangestelltenkollektivvertrages anerkannt werden, sind bei Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigen, wenn diese nachgewiesen oder glaubhaft gemacht werden.
9. Die im öffentlichen Dienst zurückgelegten Vordienstzeiten werden als Berufsjahre angerechnet, sofern die Tätigkeit im Handelsbetrieb inhaltlich der Tätigkeit im öffentlichen Dienst ähnlich ist oder ihr gleichkommt und die im öffentlichen Arbeitsverhältnis erworbenen Kenntnisse Verwendung finden.
10. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsaltersstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.
11. Zur Erfüllung der in diesem Kollektivvertrag neu festgesetzten Mindestsätze ist zum Vergleich nur das bisher bezahlte Bruttomonatsgehalt heranzuziehen.



B. Weihnachtsremuneration

- a) Mit Ausnahme der Platzvertreter mit Provision und der Reisenden mit Provision erhalten alle Angestellten und Lehrlinge spätestens am 1. Dezember eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 Prozent des Novembergehaltes bzw. der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung.
- b) Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt der aliquote Teil; bei austretenden Angestellten und Lehrlingen berechnet nach dem letzten Monatsgehalt bzw. nach der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung.
- c) Bei Angestellten, die während des Jahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltegehaltes (November-, bei Beendigung des Lehrverhältnisses mit Ende November des Dezembergehaltes) zusammen.
- d) Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.
- e) Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration wird durch Zeiten, in denen kein oder ein gekürzter Anspruch auf Entgelt im Krankheits- oder Unglücksfall besteht, nicht gekürzt. Diese Bestimmung findet keine Anwendung, wenn die Dienstverhinderung Folge eines Freizeitunfalls ist. Der Arbeitgeber kann zur Gewährung dieses Anspruchs eine ärztliche Bescheinigung über die Ursache der Dienstverhinderung verlangen.
- f) In jenen Betrieben, in denen bisher regelmäßig eine höhere Weihnachtsremuneration bezahlt wurde, bleibt diese Regelung aufrecht und darf durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht gekürzt werden.



C. Urlaubsbeihilfe

- a) Mit Ausnahme der Platzvertreter mit Provision und der Reisenden mit Provision erhalten alle Angestellten und Lehrlinge im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichenurlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 31. Juli eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 Prozent des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 31. Juli zustehenden Bruttomonatsgehaltes bzw. der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Arbeits- oder Lehrverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.
- b) Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt für dasselbe lediglich der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist diese aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach der Höhe des Dezembergehaltes bzw. der Dezemberlehrlingsentschädigung auszubezahlen.

- c) Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, und zwar berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt bzw. nach der letzten Lehrlingsentschädigung.
- d) Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Urlaubsbeihilfe aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil des Bruttomonatsgehaltes zusammen.
- e) Wenn ein Angestellter oder Lehrling nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe sein Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf seine ihm aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen. Diese Anrechnung gilt in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses unabhängig von der Beendigungsform.
- f) Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Urlaubsbeihilfe nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.
- g) Der Anspruch auf Urlaubsbeihilfe wird durch Zeiten, in denen kein oder ein gekürzter Anspruch auf Entgelt im Krankheits- oder Unglücksfall besteht, nicht gekürzt. Diese Bestimmung findet keine Anwendung, wenn die Dienstverhinderung Folge eines Freizeitunfalls ist. Der Arbeitgeber kann zur Gewährung dieses Anspruchs eine ärztliche Bescheinigung über die Ursache der Dienstverhinderung verlangen.
- h) Auf die Urlaubsbeihilfe sind die bereits bisher aus Anlass desurlaubes oder Erholung gewährten besonderen Zuwendungen einzurechnen.

So weit darüber hinausgehende Regelungen bestehen, werden dieselben durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.



D. Sonderzahlungen für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision

- a) Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 31. Juli zustehenden Fixums. Als Fälligkeitstermine gelten die unter B. und C. festgelegten Termine.
- b) Platzvertreter und Reisende, mit denen nur Provisionen vereinbart sind, erhalten spätestens am 31. Dezember Sonderzahlungen in dem Ausmaß, als sie mit ihrem im abgelaufenen Kalenderjahr ins Verdienen gebrachten Provisionseinkommen einschließlich Urlaubsentgelt und allfälligem Krankenentgelt aber ausschließlich Überstundenentgelt das 14fache des Durchschnittssatzes nach Beschäftigungsgruppe 3 bzw. 4 nicht erreicht haben.
- c) Für die während des Kalenderjahres eintretenden und austretenden Platzvertreter und Reisenden sind die Aliquotierungsbestimmungen unter B. und C. ergänzend und sinngemäß heranzuziehen.
- d) So weit günstigere Regelungen bestehen, werden dieselben durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.



E. Gehaltsgebiete und Gehaltstafeln

1. Gehaltsgebiete

- a) Gehaltsgebiet A
Alle Orte der Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien.

- b) Gehaltsgebiet B
Alle Orte des Bundeslandes Salzburg und des Bundeslandes Vorarlberg.

2. Gehaltstabeln

- a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.
- b) Fotohandel.
- c) Drogenhandel.
 - 1. Drogengroßhandel, 2. Drogenkleinhandel.
- d) Handel mit Büchern, Kunstblättern, Musikalien, Zeitungen und Zeitschriften; Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag.
- e) Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren, Röhren, Fittings und sanitärem Installationsbedarf laut Firmenliste.
- f) Warenhäuser.
- g) Kohलगroßhandel Wien, Papiergroßhandel Wien laut Firmenliste, Textil-, Bekleidungs- und Schuhhandel Wien.
- h) Tabaktrafiken.



F. Beschäftigungsgruppenschema

Zum 1. 1. 2006 treten Änderungen in Kraft. Bestehende Einstufungen bleiben davon unberührt.

- I. Angestellte ohne abgeschlossene Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf

sind einzustufen in

Beschäftigungsgruppe 1

Nach Ablauf von drei Angestelltendienstjahren in der Beschäftigungsgruppe 1 erfolgt die Einstufung in das 1. Berufsjahr der ihrer Tätigkeit entsprechenden Beschäftigungsgruppe (2-6).

- II. Angestellte mit abgeschlossener Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf

sind in die ihrer Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe (2-6) einzustufen.

Für ab dem 1. 1. 2006 begründete Dienstverhältnisse gilt:

Der Angestellte wird weiters in die seiner Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe (2-6) eingestuft, wenn er über eine abgeschlossene Berufsausbildung im gewerblich/industriellen Bereich verfügt und eine dieser Ausbildung entsprechende, fachlich ausgerichtete Tätigkeit im Handelsbetrieb tatsächlich ausübt.

Als kaufmännische Lehrberufe gelten:

- a) Vor Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes Kaufmännischer Lehrling (Kaufmannsgehilfe),
- b) Nach Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes mit 1.1.1970
 - Einzelhandelskaufmann / Einzelhandel (mit Schwerpunkten)
 - Großhandelskaufmann
 - Drogist
 - Fotokaufmann
 - Buchhändler
 - Musikalienhändler
 - Kunsthändler
 - Buch-, Kunst- und Musikalienhändler
 - Waffen- und Munitionshändler

- Bürokaufmann
- Industriekaufmann
- EDV-Kaufmann
- Gartencenterkaufmann
- c) Sportartikelmonteur
- d) Spediteur

Die abgeschlossene Lehrzeit in einem der genannten kaufmännischen Lehrberufe wird ersetzt:

- a) durch den erfolgreichen Besuch einer Handelsakademie im Sinne des § 74 SCHOG oder einer Sonderform derselben im Sinne des § 75 SCHOG;
- b) durch den erfolgreichen Besuch einer berufsbildenden höheren Schule im Sinne der §§ 72 und 76 SCHOG oder einer Sonderform derselben im Sinne der §§ 73 und 77 SCHOG, so weit die erworbenen Kenntnisse in der Tätigkeit im Handelsbetrieb Verwendung finden;
- c) durch den erfolgreichen Besuch einer allgemeinbildenden höheren Schule im Sinne des § 36 SCHOG oder einer Sonderform derselben im Sinne des § 37 SCHOG;
- d) durch den erfolgreichen Besuch einer Mittelschule vor Auswirkung des SCHOG;
- e) durch den erfolgreichen Besuch einer Handelsschule im Sinne des § 60 SCHOG oder einer dreijährigen Sonderform derselben im Sinne des § 61 SCHOG;
- f) durch den erfolgreichen Besuch einer zweiklassigen Handelsschule vor Auswirkung des SCHOG und ein Angestelltendienstjahr;
- g) durch den erfolgreichen Besuch einer mindestens dreijährigen berufsbildenden mittleren Schule im Sinne der §§ 58 und 59 SCHOG, so weit die erworbenen Kenntnisse in der Tätigkeit im Handelsbetrieb Verwendung finden;
- h) durch eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung in einem der genannten Lehrberufe, wenn eine ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung gem. § 23 Abs. 5 BAG erfolgt ist;
- i) bei Stenotypisten durch die erfolgreich abgelegte Handelskammerprüfung über 150 Silben in der Minute;
- j) durch eine dreijährige praktische Angestelltentätigkeit.

Als erfolgreicher Besuch einer Schule gem. lit. a) bis g) gilt ein solcher im Sinne des § 2 der Verordnung BGBl.Nr. 214/89.

Beschäftigungsgruppe 2

Angestellte, die einfache Tätigkeiten ausführen

z.B.

- a) Im Ein- und Verkauf:
Verkäufer, so weit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Angestellte mit einfacher Tätigkeit im Einkauf, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind.
- b) Lager und Logistik:
Angestellte, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind.
- c) Im Büro und Rechnungswesen:
Angestellte mit einfacher Tätigkeit in der Buchhaltung,
Kalkulation
Lohn- und Gehaltsverrechnung,
Kassiere, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind,
Fakturierung,

Schreibkräfte, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind.
Rezeption, Empfang

- d) in der Datenverarbeitung:
Datenerfasser
Hilfsoperator
Hilfskräfte in der Datenverarbeitung
Technische Hilfskräfte
Techniker in Ausbildung
Bedienungspersonal an Hilfsmaschinen
- e) Im technischen Dienst:
Telefonisten, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind;
Techniker in Ausbildung
Fuhrparkbetreuer
Angestellte in der Dekoration, soweit sie nicht höher einzustufen sind
Angestellte im technischen Kunden- oder Betriebsdienst, soweit sie nicht höher einzustufen sind

Beschäftigungsgruppe 3

Angestellte, die auf Anweisung schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen

z.B.

- a) im Ein- und Verkauf:
Erste Verkäufer
Verkäufer mit besonderen Fähigkeiten, z.B.
 - a) Verkäufer, die regelmäßig Verkaufsgespräche in einer Fremdsprache führen, wobei in gemischt-sprachigen Gebieten die heimischen Sprachen nicht als Fremdsprache gelten
 - b) Verkäufer, bei deren Aufnahme Fremdsprachenkenntnisse gefordert werden
 - c) Fahrverkäufer, die neben der Zustelltätigkeit regelmäßig Verkaufsgespräche führen und inkassieren bzw. an Stelle des Inkassos entsprechende Verkaufsabrechnungen durchführen.Verkäufer, die in einem Geschäft überwiegend allein tätig sind (auch dann, wenn sie einen Lehrling ausbilden)
Ein- und Verkaufsangestellte im Großhandel mit Drogeriewaren
EDV-Fachverkäufer
Filialleiter, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Leiter von Abteilungen, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Verkäufer, die entsprechend ihrer Aufgabe den Filialleiter in erheblichem Ausmaß vertreten
Kassiere mit Kassenaufsichtsverantwortung, sowie sie nicht höher einzustufen sind
Kassiere an Sammelkassen
Außendienstmitarbeiter im Ein- und Verkauf, soweit sie nicht in die Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind
Verkäufer, die aufgrund des Lehrvertrags für die Lehrlingsausbildung verantwortlich sind und die Ausbilderprüfung absolviert haben
Angestellte im Einkauf, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbständig Angebote einholen und/oder bearbeiten, Waren bestellen oder nach vorangegangenen Dispositionen abrufen, einschließlich der Überwachung von Fristen, Terminen und Konditionen
- b) Lager und Logistik
Lagererste, wenn mehrere Arbeitnehmer im Lager beschäftigt sind
Kommissionäre
Selbständige Expedienten
Angestellte mit entsprechendem Verantwortungsbereich in der Logistik
- c) Im Büro und Rechnungswesen:
Angestellte in der Buchhaltung, die mit der Führung von Konten betraut sind

Kalkulanten
Statistiker
Angestellte, die eine Registratur oder ein Archiv selbstständig führen
Sachbearbeiter,
Fakturisten
Ladenkassiere in Selbstbedienungsläden
Kassiere, die auch mit buchhalterischen Arbeiten beschäftigt sind
Rechnungsprüfer
Lohn- und/oder Gehaltsverrechner
Zolldeklaranten / Frachttarifeure
Reklamationsbearbeiter
Angestellte, die den Schriftverkehr bzw. Korrespondenz überwiegend nach allgemeinen Angaben durchführen
Angestellte, die überwiegend fremdsprachigen Schriftverkehr nach Vorlage durchführen

- d) in der Datenverarbeitung
Datenerfasser mit Sachbearbeiterfunktion
Arbeitsvorbereiter
Operator
Anwendungsbetreuer (Helpdesk/Support)
EDV-Techniker
Assistenten der Berufe der höheren Beschäftigungsgruppen im Bereich der Datenverarbeitung
Programmierer, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Internetbetreuer (Webmaster)
Netzwerkbetreuer (-administrator)
- e) Im technischen Dienst:
Telefonisten, die regelmäßig Auskünfte in mind. 1 Fremdsprache geben
Telefonisten in Callcentern, die qualifizierte Auskünfte bzw. Beratung geben
Telefonisten mit besonders intensiver Beanspruchung
Dekorateure
Grafiker
Angestellte, die mit der Instandhaltung und Instandsetzung von Betriebsanlagen betraut sind (Haustechniker).
Techniker im Kundendienst
Angestellte, die Maschinen oder technische Geräte vorführen und Bedienungspersonal von Kunden unterweisen
Fuhrparkbetreuer, die für Betriebs- und Verkehrssicherheit, Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit verantwortlich sind

Beschäftigungsgruppe 4

Angestellte mit selbständiger Tätigkeit

z.B.

- a) Im Ein- und Verkauf:
Erster Verkäufer mit selbständiger Einkaufsbefugnis
Einkäufer
Erste Sortimentler (Erste Verkäufer) im Buchhandel, die als solche aufgenommen oder ernannt worden sind oder denen ständig mehr als 5 gelernte Buchhändler unterstehen
Verkäufer von EDV-Systemen
Filialleiter, die selbstständig über Waren, Lagerhaltung und sonstige Betriebsmittel Verfügungen treffen, die Warenpräsentation und/oder verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen, zur selbstständigen

Preisgestaltung oder zur Preisgestaltung im Rahmen allgemeiner Richtlinien berechtigt sind und für die Abrechnung vereinnahmter Geldbeträge Sorge tragen.

Leiter von Großfilialen bzw. von mehreren Filialen, soweit sie nicht in die Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen sind

Leiter großer Abteilungen, sofern sie nicht höher einzustufen sind

Außendienstmitarbeiter im Ein- und Verkauf, die schwierige Produktberatungen durchführen und zum Abschluss von Geschäften sowie zur Disposition über Preis und Konditionen berechtigt sind.

b) in Lager und Logistik:

Lager-/Logistikleiter, die für Wareneingang, Lagerhaltung und Warenausgang verantwortlich sind.

Expeditoren im Musikalienhandel

c) Im Büro und Rechnungswesen:

Selbstständige Buchhalter;

Selbstständige Kalkulanten;

Selbstständige Statistiker

Hauptkassiere

Controller

Kassiere, die neben der Kassiertätigkeit die Abrechnung ausländischer Zahlungsmittel, geldwerter Zahlungsmittel, Kreditkartenabrechnungen und den Verkehr mit Geld- und Kreditinstituten durchführen;

Exportfakturisten

Fremdsprachige Korrespondenten

Dolmetscher

Personalreferenten

Assistenten des Betriebsinhabers oder der mit der Führung des Betriebes verantwortlich beauftragten Angestellten

Zolldeklaranten, die der Behörde gegenüber verantwortlich sind

d) In der Datenverarbeitung:

Leiter Operating

Systemberater

EDV-Organisator

Datensicherheitsspezialist

Datenbankadministrator/ -entwickler

Internetentwickler

Netzwerktechniker

SAP-Berater

Selbständiger Programmierer (Softwareentwickler)

Systembetreuer (Systemanalytiker, -administrator, -entwickler)

EDV-Techniker, die Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit selbstständig durchführen

EDV-Trainer

Webdesigner

EDV-Projektleiter

Technikerausbilder, die ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut sind

Gruppenleiter im technischen Kundendienst, denen bis zu 20 Kundendiensttechniker unterstellt sind

e) Im technischen Dienst:

Dekorateurs, die nach eigenen Entwürfen arbeiten

Grafiker, die nach eigenen Entwürfen arbeiten

Sicherheitsfachkräfte

Angestellte im betrieblichen Dienst oder im Kundendienst, die aufgrund entsprechender Ausbildung oder mehrjähriger praktischer Erfahrung selbständige Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit zur technischen Überprüfung, Reparatur und Instandsetzung durchführen.

Röstmeister in Kaffeeröstereien

Leiter der KFZ-Werkstätte in KFZ-Unternehmen

Leiter des technischen Kundendienstes

Einrichtungsplaner, die im Rahmen der Verkaufsberatung die Einrichtung und Ausstattung von Räumen mit Möbeln und Waren der Raumausstattung technisch und kostenmäßig selbstständig planen und gestalten

Korrektoren in Verlagen

Hersteller in Verlagen

Beschäftigungsgruppe 5

Angestellte mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeiten, die schwierige Arbeiten selbständig und verantwortlich ausführen oder

Angestellte, die Tätigkeiten, wofür Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind, selbständig und verantwortlich ausführen

z.B.

a) Im Ein- und Verkauf:

Selbstständige Einkäufer

Selbstständige Leiter von im Firmenbuch eingetragenen Zweigniederlassungen im Pharmagroßhandel

Leiter von Verkaufsabteilungen in EDV-Vertriebsfirmen oder in Großbetrieben

Leiter von mehreren Großfilialen

b) in Lager und Logistik

Leiter von Lager- und Logistikbereichen mit Dispositions- und Führungsverantwortung für mindestens 20 Arbeitnehmer.

Leiter der Logistik in Großbetrieben

Expeditleiter im Pharmagroßhandel mit Dispositionstätigkeit

c) Im Büro und Rechnungswesen:

Bilanzbuchhalter

Leiter der Buchhaltung

Hauptkassiere in Großbetrieben

Leiter des Kassenwesens

Betriebsleiter in Großbetrieben

Leiter des Personalwesens

Leiter der Marketingabteilung.

Angestellte, die Assistententätigkeit mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeit selbstständig und verantwortlich ausführen

d) In der Datenverarbeitung:

Leiter der Systemberatung / -betreuung

Leiter von Programmiergruppen

Leiter einer EDV-Abteilung

Leiter im technischen Kundendienst im EDV-Bereich, denen mehr als 20 Kundendiensttechniker unterstellt sind

e) Im technischen Dienst:

Leiter der Dekoration

Leiter einer KFZ-Großwerkstätte in KFZ-Unternehmen

Leiter eines organisatorisch selbstständigen technischen Kundendienstes

Leiter eines organisatorisch selbstständigen Fuhrparks, die für Einsatz, Wartung, Instandhaltung der verwendeten Kraftfahrzeuge sowie für alle technisch und verkehrsrechtlich erforderlichen Kontrollen verantwortlich sind

Leiter von wissenschaftlichen Abteilungen

Lektoren im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

Erste Hersteller im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

Beschäftigungsgruppe 6

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und mehrjähriger praktischer Erfahrung, die eine leitende, das Unternehmen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich entscheidend beeinflussende Stellung einnehmen

z.B.

Firmenbuch eingetragene bevollmächtigte Angestellte mit entsprechendem Verantwortungsbereich (z.B. Prokuristen)

Selbstständige Leiter von EDV-Abteilungen, die für Problemanalyse, Programmierung, Datenerfassung und Datenverarbeitung verantwortlich sind

Verkaufsdirektoren mit Prokura in EDV-Vertriebsfirmen

Leiter des technischen Kundendienstes mit Prokura und mehr als 20 unterstellten Kundendiensttechnikern in EDV-Vertriebsfirmen

Cheflektoren im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag



G. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

1. Die am 31. Dezember 2008 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2009 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten.
2. Für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision gemäß Beschäftigungsgruppe 3 bzw. 4 gilt Punkt 1 nur hinsichtlich jener Fälle, in denen ein Fixum vereinbart wurde.

Liegt der Betrag dieses Fixums höher als der jeweils zustehende kollektivvertragliche Durchschnittssatz gemäß Beschäftigungsgruppe 3 bzw. 4, ist die euromäßige Differenz zwischen Fixum und kollektivvertraglichem Durchschnittssatz gemäß Beschäftigungsgruppe 3 oder 4 aufrechtzuerhalten.

Liegt der Betrag dieses Fixums niedriger als der jeweils zustehende kollektivvertragliche Durchschnittssatz gemäß Beschäftigungsgruppe 3 oder 4, ist das Fixum so zu erhöhen, dass die bestehende Differenz zwischen Fixum und kollektivvertraglichem Durchschnittssatz gemäß Beschäftigungsgruppe 3 oder 4 unverändert aufrecht bleibt.

Kommentar zum Kollektivvertrag 2009 - Das Arbeitsrecht für Handelsunternehmen (Angestellte)

Achtung:

Der Kommentar kann in dem Umfang nur einen Überblick über das Arbeitsrecht im Handel bieten und nicht alle Gesetze und relevanten Entscheidungen abdecken.

Kommentar zu Abschnitt I. Geltungsbereich

1. Räumlich

Der KV ist zwischen der Sparte Handel der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Handel andererseits abgeschlossen. Sein räumlicher Geltungsbereich umfasst das ganze Bundesgebiet.

2. Fachlich

Diesem KV unterliegen sämtliche Dienstverhältnisse zu AG, die zur Zeit seines Abschlusses oder später der Sparte Handel, dem Fachverband Versicherungsmakler oder dem Fachverband Buch- und Medienwirtschaft der Wirtschaftskammer Österreich angehören, abgesehen von den im KV angeführten Ausnahmen.

Achtung:

Beschäftigt ein AG ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich ist, einen AN mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser AN zwingend Anspruch zumindest auf jenes kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren AN von vergleichbaren AG gebührt (§ 7 AVRAG). Auch kollektivvertragliche Regelungen zu Sonderzahlungen, Überstunden sowie das gesetzliche Arbeitsrecht gelten.

Bei mehrfacher KV-Zugehörigkeit des AG zufolge mehrerer Gewerbeberechtigungen klärt § 9 ArbVG, welcher KV auf welches Dienstverhältnis anzuwenden ist.

Ist das Unternehmen in zwei oder mehrere Betriebe oder Betriebsteile oder sonst organisatorisch und fachlich in Betriebsabteilungen abgegrenzt, ist der KV anzuwenden, der dem jeweiligen Betrieb bzw. Betriebsteil fachlich und örtlich entspricht. Liegt eine solche Abgrenzung nicht vor, ist jener KV anzuwenden, der dem Wirtschaftszweig entspricht, der für den Betrieb die maßgebliche Bedeutung hat.

Führen die ersten Methoden zu keinem Ergebnis, gilt der KV jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Betriebsverhältnisse die größere Zahl von AN erfasst (also der KV für Handelsangestellte).

KV für Handelsangestellte: Neben dem KV für Handelsangestellte sind im Handel in einzelnen Bereichen folgende Angestellten-KV zu beachten:

KV für Trafikangestellte	Stamm-KV für vor dem 1. 1. 1998 in eine Trafik eingetretene AN; für danach eingetretene gilt der Handelsangestellten-KV, Gehaltstafel A
KV für Angestellte im Pharmagroßhandel	Stamm-KV für Angestellte im Pharmagroßhandel laut Firmenliste
KV für Angestellte in Videotheken	Ermöglichung der Wochenendarbeit; dafür Gehälter, die um 10% über dem Niveau im Handelsangestellten-KV liegen
KV für Angestellte im Versandhandel	Ermöglichung der Wochenendarbeit; dafür Zuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit für bestimmte Tätigkeiten

Arbeitskräfteüberlassung: Für Leiharbeitskräfte, die von Handelsunternehmen beschäftigt werden, gelten der KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe sowie der KV für Arbeiter der Arbeitskräfteüberlasser. Die Mindestgehälter des KV für Handelsangestellte dürfen aber nicht unterschritten werden. Zwischen Arbeitskräfteüberlasser und AN besteht das Dienstverhältnis, zwischen dem Beschäftigten (Handelsunternehmen) und dem Überlasser ein Überlassungsvertrag, zwischen Beschäftigtem und AN nur ein faktisches Beschäftigungsverhältnis. Leiharbeit bringt dem Beschäftigten mehr Flexibilität im Einsatz, die oft fehlende Integration in den Betrieb ist wiederum ein Nachteil.

3. Persönlich

a) Angestellte:

Die Bestimmungen dieses KV finden nur auf die dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstverhältnisse Anwendung. Das Angestelltengesetz gilt für Dienstverhältnisse jener Mitarbeiter, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

Nicht unter den KV fallen „echte“ Ferialpraktikanten, das sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen Ausbildung vorübergehend beschäftigt werden. Für sie gelten somit keine Mindestentgelte. (Ferialarbeitnehmer sind hingegen vom KV voll erfasst.) Ebenso wenig unterliegen Vorstandsmitglieder dem KV (OGH 16. 9. 1992, 9 ObA 134/92). Geschäftsführer unterliegen nur dann dem KV, wenn sie einen Dienstvertrag haben (OGH 17. 12. 2003, 9 ObA 81/03g).

Achtung:

Für regelmäßige Tätigkeiten im Geschäft (z.B. Verkauf, Regalschlichten) gilt meist der KV. Freie Dienstverträge oder Werkverträge kommen nicht in Frage, wenn es sich bei Gesamtbetrachtung um AN mit allen Pflichten für den AG handelt.

Achtung:

Bei unterschiedlicher Verwendung des AN entscheidet im Allgemeinen das zeitliche Überwiegen; haben jedoch die höher qualifizierten Tätigkeiten für den AG die ausschlaggebende Bedeutung, kommt es nicht auf das zeitliche Überwiegen an (OGH 9 Ob A 242/93 v.22.9.1993).

b) Lehrlinge:

Der KV gilt auch für alle Lehrlinge in Handelsunternehmen unabhängig davon, ob eine Arbeiter- (z.B. Koch, Kraftfahrer, KFZ-Mechaniker) oder Angestelltentätigkeit ausgebildet wird. Allerdings berechtigt nur die abgeschlossene Lehrzeit folgender kaufmännischer Lehrberufe zur automatischen Einstufung in die Beschäftigungsgruppen 2 bis 6:

Einzelhandel (mit den Schwerpunkten Lebensmittelhandel, Fleischfachhandel, Textilhandel, Schuhhandel, Baustoffe, Einrichtungsberatung, Eisen- und Hartwaren, Elektro- und Elektronikberatung, Sportartikel, Fahrzeuge und Ersatzteile, Parfümerie sowie dem allgemeinen Schwerpunkt)

Großhandelskaufmann, Drogist, Fotokaufmann, Buchhändler, Musikalienhändler, Kunsthändler, Buch-, Kunst- und Musikalienhändler, Waffen- und Munitionshändler, Bürokaufmann, Industriekaufmann, EDV-Kaufmann, Gartencenterkaufmann, Sportartikelmonteur, Spediteur

Das Angestelltengesetz gilt für Lehrlinge nicht, sondern BAG und KJBG (siehe Kommentar zu den Sonderbestimmungen für Lehrlinge und Jugendliche unten).

4. Auflegen des KV im Betrieb

Jeder AG hat den KV im Betrieb in einem für alle AN zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen (§ 15 ArbVG).

Darüber hinaus muss der dem AN auszuhändigende Dienstzettel (bzw. Dienstvertrag) einen Hinweis darauf enthalten, wo im Betrieb der KV zur Einsichtnahme aufliegt (§ 2 Abs 2 Z 12 AVRAG).

Achtung:

Obwohl der KV nach dem Gesetzeswortlaut in Filialbetrieben nur an einem Standort zur Einsicht aufzulegen ist, empfiehlt es sich zur Konfliktvermeidung, den KV an jedem Filialstandort aufzulegen.

Kommentar zu Abschnitt II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer ▲

Dieser KV wurde mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2009 abgeschlossen. Die neuen kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind daher bei Zahlung der Monatsgehälter im Nachhinein am Letzten des Monats Jänner 2009 heranzuziehen.

Kommentar zu Abschnitt III. Anstellung; Einstufung ▲

Vorstellungskosten:

Hat sich ein Arbeitsuchender bei einer Stellenausschreibung gemeldet und wird vom AG zur persönlichen Vorstellung aufgefordert, muss der AG (auf Verlangen) die Vorstellungskosten ersetzen. Das gilt nicht, wenn der AG bei der Aufforderung den Kostenersatz ausschließt (vgl. OGH 12. 7. 1989, 9 ObA 111/89).

Anmeldung

Noch vor Arbeitsantritt ist der AN bei der Gebietskrankenkasse anzumelden. Sobald der AG Lohnsteuer für den AN (mit Erlagschein) abführt, erlangt das Finanzamt am Betriebssitz Kenntnis von der Beschäftigung. Der AG muss weiters die zuständige Stadt/Gemeindekasse um Zuteilung einer Steuernummer ersuchen. Schließlich hat der AG ein Lohnkonto und einen Personalakt (mit Dienstvertrag, SV-Auszug, Dienstzeugnissen, konsumierten/vereinbarten Urlauben, Arbeitszeitaufzeichnungen und Krankenständen) einzurichten.

2. Personelles Informationsrecht des Betriebsrates (§ 98 und 99 ArbVG)

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an AN und die damit zusammenhängenden geplanten personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. Jedenfalls ist jede erfolgte Einstellung eines AN dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des AN, das Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.

3. Informationspflicht des AG (§ 12 ASchG)

AG sind verpflichtet, für eine ausreichende Information der AN über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muss vor Aufnahme der Tätigkeit in verständlicher Sprache, also u.U. in der nicht-deutschen Muttersprache des AN erfolgen und regelmäßig wiederholt werden.

4. Probendienstverhältnis

Eine Probezeit von 1 Monat gilt im Bereich des KV für Handelsangestellte stets als vereinbart (Abschnitt III KV). In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis täglich fristlos gelöst werden. Ein allgemeiner oder besonderer Kündigungsschutz besteht nicht. Bei Lehrlingen dauert die Probezeit 3 Monate.

5. Aushändigung eines Dienstzettels bzw. Abschluss eines Dienstvertrags (Muster-Dienstzettel, siehe Anlage 1)

Dem AN ist unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszuhändigen (§ 2 AVRAG). Der von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreite Dienstzettel bzw. Dienstvertrag hat die folgenden Angaben zu enthalten:

- a) Name und Anschrift des AG,
- b) Name und Anschrift des AN
- c) Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- d) bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
- e) Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
- f) gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)Ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)Orte,

- g) allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
- h) vorgesehene Verwendung,
- i) Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
- j) Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
- k) vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des AN,
- l) Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (KV, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.
- m) Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kassa) des AN

Hat der AN seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

- a) voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
- b) Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in österreichischer Währung auszuzahlen ist,
- c) allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
- d) allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

Die Angaben unter den Ziffern e), f) und i) bis k) bzw. den Ziffern b) bis d) (bei Auslandstätigkeit) können durch Verweisung auf die zutreffenden Bestimmungen von Gesetzen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (KV, Betriebsvereinbarung) oder betrieblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht

- a) für Dienstverhältnisse mit der Dauer bis höchstens einem Monat,
- b) wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit allen erforderlichen Angaben ausgehändigt wurde oder
- c) die Angaben bei Auslandstätigkeit in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

Dem AN sind auch alle Änderungen unverzüglich, spätestens aber einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, soweit es sich nicht um Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung handelt.

6. Einstufung von Angestellten und Ermittlung des jeweils zustehenden KV-Gehalts

Das dem Mitarbeiter zustehende KV-Gehalt wird durch die richtige Einstufung in das Beschäftigungsgruppenschema ermittelt. Dabei werden die Voraussetzungen für das richtige Gehalt durch folgende 4 Kriterien definiert.

1. Einstufung in die richtige Gehaltstafel
2. Einstufung in das richtige Gehaltsgebiet
3. Einstufung in die richtige Beschäftigungsgruppe
4. Einstufung in das richtige Berufsjahr

Der AG muss den AN nach Vordienstzeiten befragen und den Nachweis einfordern (OLG Wien 24. 8. 2007, 9 Ra 178/06x). Den AN trifft die Obliegenheit, diese nachzuweisen. Der Angestellte sollte die Richtigkeit der Einstufung zur Vermeidung von nachträglichen Differenzen (z.B. auf dem Dienstzettel) bestätigen. Macht der AN dann nachträglich Vordienstzeiten geltend, kann er die höhere Entlohnung nur für die Zeit ab der Bekanntgabe bzw. des Nachweises verlangen. Kann der AG hingegen nicht nachweisen, dass er den AN korrekt nach Vordienstzeiten befragt hat, so kann der AN ein Jahr rückwirkend eine höhere Entlohnung verlangen, da alle Ansprüche wegen unrichtiger Einstufung mangels Geltendmachung mit Ablauf von einem Jahr verfallen (Gehaltsordnung A 4 KV).

6.1. Einstufung in die richtige Gehaltstafel

Der KV kennt 7 verschiedene Gehaltstafeln, wobei ihre Unterscheidung durch die einzelnen Handelsbranchen bestimmt ist. Im Einzelnen bestehen folgende Gehaltstafeln:

Allgemeiner Groß- und Kleinhandel:

Die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a "Allgemeiner Groß- und Kleinhandel" gelten für Mitarbeiter jener Betriebe, die keiner der unten genannten Branchen mit eigener Gehaltstafel angehören.

Fotohandel:

Die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel b "Fotohandel" gelten für jene Angestellte, die

- a) die Lehrabschlussprüfung als Fotokaufmann mit Erfolg abgelegt haben oder
- b) die eine kaufmännische Lehrabschlussprüfung bzw. die Kaufmannsgehilfenprüfung mit Erfolg abgelegt und den "Lehrgang Foto- Film-AV" erfolgreich absolviert haben.

Entgegen dem Wortlaut des Textes, wonach es lediglich auf die Absolvierung der entsprechenden Ausbildung ankommt, ist für die Anwendbarkeit der Gehaltstafel b auch die Zugehörigkeit des Betriebes zum Fotohandelsgremium in der Wirtschaftskammer relevant.

Drogenhandel:

Die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel c "Drogenhandel" gelten für Angestellte, die in Betrieben beschäftigt sind, die dem Drogistengremium angehören. Als Drogist gilt nur der Angestellte, der die Drogistenprüfung mit Erfolg abgelegt hat.

Buchhandel:

Die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel d "Handel mit Büchern, Kunstblättern, Musikalien, Zeitungen und Zeitschriften; Buch-, Kunst-, oder Musikalienverlag" gelten für Mitarbeiter von Betrieben, die dem Buchhandelsgremium angehören. Für Mischbetriebe gilt die Gehaltstafel d nur, wenn darüber hinaus der Umsatz aus dem Verkauf des Buch-, Kunst- und Musikalienhandels sowie des Zeitungs- und Zeitschriftenvertriebes über 51% beträgt.

Eisengroßhandel:

Die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel e "Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren, Röhren, Fittings und sanitärem Installationsbedarf" gelten für Mitarbeiter bestimmter namentlich in einer Firmenliste genannter Betriebe.

Warenhäuser:

Die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel f "Warenhäuser" gelten nur für jene Mitarbeiter, die in den namentlich genannten Warenhäusern beschäftigt sind und deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1996 begonnen hat.

Kohlen- und Papiergroßhandel Wien sowie Textil-, Bekleidungs- und Schuhhandel Wien:

Im Gegensatz zu den anderen Bereichen sind vom Papiergroßhandel nur die in der Liste genannten Firmen erfasst.

Tabaktrafiken:

Für Trafikangestellte, die vor dem 31.12.1997 in eine Tabaktrafik eingetreten sind, gelten die Bestimmungen des jeweiligen Zusatz-KV.

6.2. Einstufung in das richtige Gehaltsgebiet

In das Gehaltsgebiet B sind die in Salzburg und Vorarlberg tätigen Angestellten einzustufen, in das Gehaltsgebiet A alle anderen.

6.3. Einstufung in die richtige Beschäftigungsgruppe

Jeder Angestellte ist in eine Beschäftigungsgruppe seiner Gehaltstafel einzustufen. Ausschlaggebend für die Einstufung in die richtige Beschäftigungsgruppe ist die im Betrieb tatsächlich ausübende Tätigkeit. Ausgehend vom vereinbarten Aufgabenbereich bzw. Tätigkeitsinhalt wird durch Interpretation die richtige der zur Auswahl stehenden 6 Beschäftigungsgruppen ermittelt.

Tipp:

Eine bessere als die vorgesehene Einstufung ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Es empfiehlt sich die korrekte Einstufung bei allfälliger Überzahlung, da dann für die Zukunft ein größerer Spielraum für den AG bleibt.

Beschäftigungsgruppe 1

Angestellte ohne abgeschlossene Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf nach KV (zur Liste siehe Kommentar Abschnitt I 3), ohne gleichwertige Schulausbildung und ohne Ersatz der Lehrzeit auf Grund der taxativen Ersatzregelung sind ohne Rücksicht auf ihre im Betrieb tatsächlich ausgeübte Tätigkeit jedenfalls in die Beschäftigungsgruppe 1 einzureihen.

Alle anderen Angestellten sind nach ihrer im Betrieb ausschließlich oder zumindest überwiegend ausgeübten Tätigkeit in die zutreffende Gruppe der Beschäftigungsgruppen 2 bis 6 einzureihen.

Lehre, Schulbildung, Ausbildung, Tätigkeiten	Anrechnung	Einstufung (BG Beschäftigungsgruppe, Bj. Berufsjahr)
abgeschlossene Lehrzeit in kaufmännischen Lehrberuf (laut KV)	-	BG 2-6, 1. Bj.
Lehrabschlussprüfung in kaufmännischem Lehrberuf (laut KV)	1 Berufsjahr	BG 2-6, 2. Bj.
Handelsschule	-	BG 2-6, 1. Bj.
Handelsakademie	2 Berufsjahre	BG 2-6, 3. Bj.
Höhere Lehranstalt für Wirtschaftsberufe dreijährig bzw. fünfjährig, soweit die erworbenen Kenntnisse in der Tätigkeit im Handelsbetrieb Verwendung finden.	-	BG 2, 1. Bj.
Höhere technische Lehranstalt, soweit die erworbenen Kenntnisse in der Tätigkeit im Handelsbetrieb Verwendung finden -	-	BG 2, 1. Bj.
Allgemein bildende höhere Schule	-	BG 2-6, 1. Bj.
Handelsassistenten-Prüfung (im Rahmen Fachakademie)	2 Berufsjahre	BG 2-6, 3. Bj.
abgeschlossene Berufsausbildung im gewerblich/industriellen Bereich und tatsächliche Ausübung einer dieser Ausbildung entsprechenden, fachlich ausgerichteten Tätigkeit im Handelsbetrieb (gilt nur für ab 1. 1. 2006 begründete Dienstverhältnisse)	-	BG 2-6, 1. Bj.
3 Angestelltenjahre	Wenn für Überspringen der BG 1 benötigt, -, sonst 3 Berufsjahre	BG 2-6, 1. Bj. bzw. 4. Bj.
3 Jahre selbstständiger Tätigkeit (gewerbliche Tätigkeit)	Wenn für Überspringen der BG 1 benötigt, -, sonst 3 Berufsjahre	BG 2-6, 1. Bj. bzw. 4. Bj.
Präsenz- und Zivildienst	Volle Anrechnung, wenn zur Einberufung ein Lehr- oder Arbeitsverhältnis bestand; halbe Anrechnung nach einem Jahr, wenn zur Einberufung Handelsschule oder entsprechend höhere kaufmännische Schule vollendet; ansonsten keine Anrechnung	Variiert

Anmerkungen:

Die Absolvierung der Schulen bedeutet nicht die Matura, sondern das positive Zeugnis der letzten Klasse. Als „drei Angestelltenjahre“ zählen nicht Jahre als Arbeiter, bei denen das Angestelltenrecht abgewendet wurde.

Beschäftigungsgruppe 2: Angestellte, die einfache Tätigkeiten ausführen
Überwiegendes Alleintätigwerden:

Ist eine Verkäuferin während eines Beobachtungszeitraumes von 17 Monaten lediglich an 90 Tagen - verteilt über den gesamten Beobachtungszeitraum von 17 Monaten - allein mit einem Lehrling in verschiedenen Filialen als Springerin tätig, kann dies nicht als "überwiegendes Alleintätigwerden" entsprechend der Beschäftigungsgruppe 3 gewertet werden. Sie ist daher in die Beschäftigungsgruppe 2 einzustufen. (ASG Wien 17 Cga 393/95 b vom 31.10.1996)

Bei Teilzeitbeschäftigten ist das „Überwiegen“ gegeben, wenn sie mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit (nicht etwa der Öffnungszeit) allein tätig werden (OLG Wien 23. 6. 2006, 9 Ra 155/05p).

Trafikangestellte:

Wer die typischen Aufgaben eines Trafikverkäufers verrichtet, kann in die Beschäftigungsgruppe 2 eingestuft werden, selbst wenn er überwiegend allein im Geschäft tätig ist (OGH 8 Ob A 189/02f). Entscheidend ist daher, dass die Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe zutrifft, auch wenn ein Berufsbeispiel einer anderen Beschäftigungsgruppe anwendbar ist.

Selbständige Tätigkeiten:

Unter selbständigen Tätigkeiten können nur solche Verwendungen verstanden werden, die einen eigenen Ermessungsspielraum beinhalten, was allerdings bei einer bloßen Betätigung einer Registrierkassa und beim Bestellen von Papier, Toner oder ähnlichem in einem Copy-Shop nicht der Fall ist. (ASG Wien 4 Cga 239/95 k vom 9.5.1996)

Fakturist:

Die Tätigkeit eines Fakturisten ist der Beschäftigungsgruppe 2 zuzuordnen, wenn die vorliegenden Richtlinien und Weisungen so genau und eindeutig sind, dass zur richtigen Ausführung der Arbeit weder eigenes Beurteilungsvermögen noch selbständige Entschlüsse des AN notwendig oder auch nur möglich sind. Die Beschäftigungsgruppe 3 gilt dann, wenn es bei der Ausführung der übertragenen Arbeit der erforderlichen Aufmerksamkeit und gewissen selbständigen Denkens bedarf, damit von mehreren Möglichkeiten die richtige gewählt wird oder ein gegebener Ermessens- und Beurteilungsspielraum sachgemäß ausgenutzt wird (Arb 7867).

Beschäftigungsgruppe 3: Angestellte, die auf Anweisung schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen

Während Beschäftigte der Beschäftigungsgruppe 3 auch eine selbständige Tätigkeit, jedoch noch "auf Anweisung" entfalten, ist jene der in Beschäftigungsgruppe 4 fallenden Personen eine eigenverantwortliche (OGH 19. 9. 2001, 9 Ob A 213/01s). Für die Beschäftigungsgruppe 3 spricht die Möglichkeit, selbständig Entscheidungen zu treffen (Arb 6586).

Tätigkeit im Auslieferungslager:

Ein im Lager allein tätiger AN stellt die Warenpakete zur Auslieferung zusammen, schreibt dazu die jeweiligen Lieferscheine, rechnet die getätigten Barverkäufe und Mahnkassas ab, nimmt gelegentlich von den Kunden direkt Bestellungen entgegen, bereitet Waren vor, tätigt für kurze Zeit kleinere Barverkäufe, überwacht den Lagerbestand, bestellt teils auf Anweisung der Vertreter teils aus eigener Initiative Waren beim Zentrallager, tätigt in dringenden Fällen Zukäufe. Die gesamte Administration, Buchhaltung, Mahnung und das gesamte Rechnungswesen werden im Zentrallager abgewickelt. Der AN ist in die Beschäftigungsgruppe 3 einzustufen. (ASG Wien 21 Cga 53/97 k vom 1.10.1997)

Abteilungsleiter in Lebensmittelkettenfilialen:

Ein Abteilungsleiter einer Frischfleisch- und Feinkostabteilung einer Lebensmittelkettenfiliale, der weisungsmäßig im Wesentlichen dem Filialleiter unterstellt ist, entspricht auch dann nicht den Voraussetzungen für die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe 4, wenn er als verantwortlicher Beauftragter lebensmittelrechtlich zur Haftung herangezogen werden kann. (OGH 9 Ob A 205/97 f vom 27.8.1997)

Verkäufer:

Ein Verkäufer, der allein mit einem Lehrling in einem Handelsbetrieb beschäftigt ist, ist auch dann in die Beschäftigungsgruppe 3 einzustufen, wenn der Lehrling während dessen Behaltezeit weiter im Betrieb verbleibt. (OGH 8 Ob A 11/97 v vom 30.1.1997)

Verkäufer:

Führen Verkäufer jeweils eine Abteilung eines Kaufhauses, wobei jedem eine Arbeitskraft untersteht, ist ihre Tätigkeit zumindest die eines ersten Verkäufers, sodass sie schon aus diesem Grund in die Beschäftigungsgruppe 3 einzustufen sind. (OLG Wien 9 Ra 76/96 d vom 24.5.1996)

Filialleiter:

In Beschäftigungsgruppe 3 sind Angestellte, die auf Anweisung schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen, in Beschäftigungsgruppe 4 hingegen Angestellte mit selbständiger Tätigkeit einzureihen. Berücksichtigt man diese generellen Kriterien bei Beurteilung der dann jeweils folgenden beispielsweise Aufzählung, dann ist etwa der Filialleiter, der weder zur selbständigen Anforderung (Bestellung von Waren) noch zur selbständigen Preisgestaltung im Rahmen allgemeiner Richtlinien berechtigt ist, auch dann nicht in Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen, wenn in der Filiale weitere ihm unterstellte Verkäufer beschäftigt sind oder er kaufmännische Lehrlinge auszubilden hat.

Leiter einer Spielwarenabteilung:

Der Leiter einer Spielwarenabteilung eines Kaufhauses, der in dieser Abteilung mit Ausnahme der Vorweihnachtszeit alleine tätig ist und dem in der Vorweihnachtszeit eine Reihe von Hilfskräften unterstehen, ist als "Abteilungserster" tätig. Damit ist seine Tätigkeit jener eines ersten Verkäufers gleichzuhalten. Die Einstufung in Beschäftigungsgruppe 3 ist richtig. (ASG Wien 17 Cga 216/93 w vom 24.11.1995)

Beschäftigungsgruppe 4: Angestellte mit selbständiger Tätigkeit**Preisgestaltung:**

Ist ein Angestellter zur Preisgestaltung befugt, ist er auch dann in die Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen, wenn er bei der Auspreisung der Waren an Kalkulationsblätter des Arbeitgebers gebunden ist und die Preisgestaltung im Rahmen allgemeiner Richtlinien vornimmt (OLG Wien 21. 2. 2003, 9 Ra 235/02y).

Hauptkassierin:

Aufgaben der Hauptkassierin waren u.a.: ausreichendes Wechselgeld, die Verwahrung der Kassenladen, deren Ausfolgung an die Kassiererinnen, Sorge für den Ausfall einer Kassierin, die Multicard-Abrechnung, die Tagesabrechnung, die Einnahme- und Ausgabenrechnung und die Vorbereitung des Geldes zum Weitertransport. Die Hauptkassierin durfte ausländische Zahlungsmittel entgegennehmen und in engem Rahmen selbständig entscheiden, ob ein Kunde mittels Scheck zahlen konnte bzw. einen Rabatt erhielt. Die Klägerin übte im Fall der Abwesenheit der Hauptkassierin bei Urlaub und Krankenstand deren Agenden als Hauptkassierin aus, ebenso an deren einen freien Tag pro Woche.

Die Stellvertretung der Hauptkassierin rechtfertigt keine Einstufung in Beschäftigungsgruppe 4 und zwar auch dann nicht, wenn sie dieser immer wieder geholfen hat, weil die Hauptverantwortung bei der Hauptkassierin liegt. Da die Klägerin eine zeitlang an der einzigen Kassa eines Selbstbedienungsladens tätig gewesen ist und abgesehen von der Mitarbeiterin, die sie bei Abwesenheit vertreten hat, einzige Kassierin, kann sie nicht als Hauptkassierin bezeichnet werden, zumal viele Aufgaben einer Hauptkassierin nicht notwendig gewesen sind. Die AN war in die Beschäftigungsgruppe 3 einzustufen (Oberlandesgericht Graz 7 Ra 240/98 p vom 3. 12. 1998).

Reisender / Außendienstmitarbeiter:

Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zwischen dem in Beschäftigungsgruppe 3 genannten Platzvertreter und dem Reisenden ist, dass der Erstgenannte nur zur Vermittlung, der Letztgenannte aber zum Abschluss von Geschäften berechtigt ist, wobei ihm in Rahmen allgemeiner Richtlinien eine gewisse Dispositionsbefugnis bezüglich Preis oder Zahlungskonditionen zukommen müsste. (OGH vom 27.9.1989 9 Ob A 218/89) Die Einstufung eines Außendienstmitarbeiters in Beschäftigungsgruppe 4 setzt schwierige Produktberatung, Abschlussberechtigung UND das Recht zur Disposition über Preis und Konditionen voraus (ASG Wien, 31. 1. 2007, 33 Cga 190/06m).

Beschäftigungsgruppe 5:

Angestellte mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeit, die schwierige Arbeiten selbständig und verantwortlich ausführen, oder Angestellte, die Tätigkeiten, wofür Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind, selbständig und verantwortlich ausführen.

GmbH-Geschäftsführer:

Diese sind grundsätzlich zumindest in die Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen (VwGH 26. 5. 2004, 2001/08/0081).

Gewerberechtlicher Geschäftsführer:

Sind gewerberechtliche Geschäftsführer in einem Handelsbetrieb im Rahmen eines Dienstverhältnisses beschäftigt, sind sie auch hinsichtlich ihres beitragsrechtlichen Anspruchslohns nach Maßgabe der überwiegend ausgeübten Tätigkeit in eine der Beschäftigungsgruppen 3 bis 5 des KV für Handelsangestellte einzustufen und nicht zwingend in die Beschäftigungsgruppe 5 (Bescheid des Landeshauptmannes von Wien 31. 3. 2000).

Beschäftigungsgruppe 6:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und mehrjähriger praktischer Erfahrung, die eine leitende, das Unternehmen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich entscheidend beeinflussende Stellung einnehmen.

Prokurist:

Maßgebend für die Einreihung nach dem KV ist die Art der zu verrichtenden Tätigkeit. Mit der Prokura wird nur die gesetzlich umschriebene Formalkvollmacht erteilt, ohne dass damit notwendig die Übertragung einer leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellung verbunden sein muss. Die beispielsweise Erwähnung der Prokuristen in der Verwendungsgruppe 6 ist damit zu erklären, dass der Tätigkeitsbereich eines Prokuristen regelmäßig die dort umschriebenen Merkmale aufweist.

Wird jedoch einem Angestellten Prokura erteilt, er aber vereinbarungsgemäß nur mit Aufgaben befasst, die einer niedrigeren Verwendungsgruppe entsprechen, so ist die Einreihung entsprechend dieser tatsächlichen Verwendung vorzunehmen. Aufgrund des Tätigkeitsprofils ist der Mitarbeiter zutreffend in die Beschäftigungsgruppe 3 eingestuft worden. (OGH 9 Ob A 310/89 vom 8. 11. 1989)

6.4. Einstufung in das richtige Berufsjahr (s. auch Kasten in 5.3.)

Berufsjahre sind sämtliche Dienstzeiten,

- a) die vom Angestellten in einem Dienstverhältnis, das dem Angestelltengesetz unterliegt, zurückgelegt wurden (egal in welcher Branche), sowie
- b) die Zeiten der Tätigkeit als selbstständiger Kaufmann.

Im Ausland zurückgelegte Berufsjahre sind zu berücksichtigen, wenn sie nachgewiesen oder glaubhaft gemacht werden.

Weiters sind anzurechnen:

- a) die Zeiten der Wehrdienstleistung und andere Zeiten unter den im KV genannten Voraussetzungen (siehe Gehaltsordnung A 6-9);
- b) die mit Erfolg abgeschlossene Handelsakademie sowie die erfolgreiche Abschlussprüfung als Handels- und Marketingassistent im Ausmaß von 2 Berufsjahren;
- c) eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung in den Lehrberufen Einzelhandelskaufmann, Großhandelskaufmann, Drogist, Fotokaufmann, Buchhändler, Musikalienhändler, Waffen- und Munitionshändler, Bürokaufmann, Buchhaltung, Buch- und Medienwirtschaft und Einkäufer im Ausmaß von einem Berufsjahr.

Nicht anzurechnen sind Karenzzeiten (sehr wohl aber die Zeit des Beschäftigungsverbots!) oder Studienzeiten. Nicht zählen auch jene 3 Angestelltenjahre, die bei fehlender Ausbildung die Einstufung in die Beschäftigungsgruppen 2 bis 6 eröffnen. Nicht zu berücksichtigen sind auch jene Zeiten, in denen der Mitarbeiter Arbeitertätigkeit verrichtet hat, jedoch vertraglich als Angestellter geführt wurde.

Die Berufsjahre sind nicht nur nach vollen Jahren zu errechnen; auch Monate sind zu berücksichtigen und im Dienstzettel anzugeben. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in ein höheres Berufsjahr erfolgt mit dem Ersten desjenigen Monats, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.

Beispiel:

Beginn des Dienstverhältnisses: 1. 3. 2009

Vordienstzeiten: Fa. A: 2 Jahre 7 Monate und 2 Wochen; Fa. B: 3 Jahre 1 Monat

Vordienstzeiten insgesamt: 5 Jahre 8 Monate und 2 Wochen

Der AN ist im 6. Berufsjahr einzustufen. Das 7. Berufsjahr beginnt am 1. 6. 2009

Achtung:

Auch bei einem Wechsel der Beschäftigungsgruppe (z.B. durch Aufstieg zum Filialleiter) „nimmt“ der AN alle Berufsjahre „mit“.

Die Anrechnung der Berufsjahre erfolgt nach den Angaben des Angestellten, die dieser mit Dienstzeugnissen bzw. dem Versicherungsdatenauszug der Sozialversicherung nachzuweisen hat. Anrechenbare Zeiten (Berufsjahre), die der AN verschweigt, berechtigen nicht zu rückwirkenden Gehaltsforderungen.

7. Musterdienstvertrag

Wir empfehlen einen schriftlichen Dienstvertrag abzuschließen. Das Muster eines Angestellten-Dienstvertrages finden Sie in Anlage 2.

Kommentar zu Abschnitt IV. Gleichbehandlung

Abschnitt IV des KV wiederholt, was gesetzlich vorgesehen ist: Eine Person darf nicht aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden (§ 16 GIBG). Neben den im KV genannten Fällen sind Personen auch bei der Berufsaus- und -weiterbildung, der Mitgliedschaft und den Leistungen von AN- und AG-Organisationen und beim Zugang zu einer selbständigen Erwerbstätigkeit gleich zu behandeln.

Diskriminierung bedeutet nicht nur Benachteiligung in einer vergleichbaren Situation. Diskriminierend ist auch eine neutrale Regelung, die im Ergebnis einen Personenkreis benachteiligt (indirekte Diskriminierung). Auch eine Belästigung aufgrund eines der genannten Merkmale (z.B. sexuell) gilt als Diskriminierung und ist verboten.

Eine Diskriminierung kann sachlich gerechtfertigt sein.

Beispiel:

Der AG gewährt nur AN mit einer bestimmten Betriebszugehörigkeit eine Betriebspension. Die Benachteiligung jüngerer AN ist hier gerechtfertigt, da die Regelung Betriebstreue honoriert.

AG müssen ihre Arbeitsplätze diskriminierungsfrei ausschreiben. Bei einem Verstoß droht eine Verwarnung, erst im Wiederholungsfall eine Strafe von bis zu 360 Euro (§ 9, 23 GIBG).

Wird eine Person diskriminiert, kann sie Schadenersatz oder die Beseitigung der Diskriminierung fordern. Auch die Anfechtung einer Kündigung/Auflösung aufgrund einer Diskriminierung (z.B. wegen Schwangerschaft, siehe Kommentar zu XVII. Kündigung 2.) ist möglich.

NEU: Mit 1.8. 2008 trat das neue GIBG mit wichtigen Änderungen in Kraft: Auch bei vorzeitiger Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses oder der Beendigung in der Probezeit darf nicht diskriminiert werden (z.B. Beendigung wegen Schwangerschaft). AN können eine diskriminierende Beendigung anfechten, aber nun stattdessen auch Schadenersatz fordern. Die Strafen für diskriminierende Handlungen werden erhöht.

Die Ansprüche sind vor Gericht durchzusetzen, wobei auch Fristen zu beachten sind. Betroffene können sich auch an die Gleichbehandlungskommission oder die Anwaltschaft für Gleichbehandlung wenden.

Kommentar zu Abschnitt V. Pflichten des Angestellten und des AG

Pflichten des Angestellten

Arbeitspflicht:

Der AN ist verpflichtet, die vereinbarte bzw. den Umständen nach angemessene Arbeit persönlich nach den Weisungen des AG zur vereinbarten Arbeitszeit zu leisten. Die Weisungen des AG dürfen sich nur auf die Arbeitsleistung beziehen (Gegenstand, Ausführung, Umfang, Ort, Zeit, Ordnung im Betriebe, persönliches betriebsgebundenes Verhalten), nicht aber auf ein bestimmtes Verhalten des AN außerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Tipp:

Die vom AN durchzuführenden Arbeiten sollten im Dienstvertrag möglichst allgemein formuliert sein, da sich sonst ein AN weigern kann, eine im Dienstvertrag nicht gedeckte Arbeit zu leisten.

So genannte Volontäre sind nicht zur Arbeit verpflichtet. Daher unterliegen sie nicht dem KV. Für (unechte) Praktikanten gilt meist die Arbeitspflicht, weshalb für sie der KV mit allen Ansprüchen wie Sonderzahlung, Urlaub, etc. gilt. „Ferialpraktikanten“ im Sinne von Abschnitt I KV, das sind Studierende, die zum

Zweck einer beruflichen Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden, unterliegen hingegen nicht dem KV.

Dienstort:

Zum Inhalt der Arbeitspflicht zählt auch der Ort, an dem die Leistung zu erbringen ist. Der Arbeitsvertrag sollte den Ort der Arbeitsleistung bestimmen. Im Zweifel ist der Erfüllungsort aus der Natur und dem Zweck des Arbeitsverhältnisses abzuleiten (§ 905 ABGB; z.B. Betreuungsgebiet für Außendienstmitarbeiter). In der Regel sind die Dienste am Orte der Niederlassung des Unternehmens zu leisten.

Versetzung:

Eine Versetzung ist grundsätzlich jede einschneidende Änderung der Beschäftigung. Eine Versetzung an einen anderen Dienstort (Änderung der Arbeitszeit, des Arbeitsbereichs) bedeutet eine Änderung des Arbeitsvertrags und erfordert daher grundsätzlich die Zustimmung des AN.

Tipp:

Eine solche Zustimmung zum Einsatz an mehreren Orten kann auch im Dienstvertrag vorweggenommen werden.

Die Versetzung von einer Filiale des Unternehmens in eine andere innerhalb des Gemeindegebiets (z.B. von einer Filiale in Linz in eine andere Filiale in Linz) ist in der Regel möglich, es sei denn, der AN wäre im Vertrag ausdrücklich und ausschließlich für eine bestimmte Filiale aufgenommen worden oder diese Versetzung wäre aus besonderen Gründen nicht zumutbar. In diesem Fall ist eine Zustimmung des AN zur Versetzung notwendig, da der Arbeitsvertrag geändert wird. Der AN darf allerdings auch nicht engherzig ihm zumutbare, kurzfristige auswärtige Dienstleistungen ablehnen.

Wenn mit diesem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Entgelt- und sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist, ist die Versetzung nur rechtswirksam, wenn auch - sofern vorhanden - der Betriebsrat zustimmt (§ 101 ArbVG). Eine Zustimmung ist aber nur notwendig, wenn die Versetzung für länger als 13 Wochen erfolgt. Die fehlende Zustimmung des Betriebsrates kann durch Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ersetzt werden.

Treuepflicht:

Der AN ist verpflichtet, die Interessen des AG nach besten Kräften wahrzunehmen und alles zu unterlassen, was dessen Interessen schädigt.

Hierzu zählen

- die Wahrung des Geschäftsgeheimnisses
- das Verbot, *ohne Bewilligung des AG* ein Unternehmen zu betreiben oder diesen durch Handelsgeschäfte auf eigene oder fremde Rechnung zu konkurrenzieren (Konkurrenzverbot; § 7 AngG),
- das Verbot der Annahme von Geschenken und Provisionen im Zusammenhang mit den Dienstleistungen u. a. m.

Im Gegensatz zum Konkurrenzverbot untersagt die Konkurrenzklausel (§ 36 AngG) in einem Arbeitsvertrag bestimmte Tätigkeiten *nach* Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine Konkurrenzklausel ist nur unter 6 Voraussetzungen wirksam:

1. Der AN ist volljährig.
2. Die Beschränkung darf sich nur auf den Geschäftszweig des AG beziehen.
3. Sie darf ein Jahr nicht übersteigen.
4. Sie darf das Fortkommen des Angestellten nicht unbillig erschweren.
5. Der AN löst das Arbeitsverhältnis auf bzw. ihn trifft ein Verschulden an der Auflösung durch den AG.
6. Dem AN gebührt ein Bruttoentgelt von mindestens 2.278 Euro pro Monat (Wert 2009; Mustertext siehe Anlage 5).

Haftpflicht:

Dazu siehe Kommentar zum Schadenersatz im Arbeitsverhältnis

Internet, Telefon:

Der AN ist nicht berechtigt, in der Arbeitszeit Internet und Telefon zu privaten Zwecken zu nutzen. Toleriert der AG die private Nutzung, entsteht eine betriebliche Übung. Um das zu verhindern, sollte der AG

die private Nutzung ausdrücklich untersagen. In jedem Fall darf der AN aber kurze, unbedingt notwendige Privattelefonate führen.

Arztbesuch, Krankenstand:

Dazu siehe Kommentar zu Abschnitt XIII

Rückzahlung Ausbildungskosten (§ 2d AVRAG):

Unter folgenden Voraussetzungen können Ausbildungskosten vom AN zurückgefordert werden:

- Die Rückzahlung ist schriftlich vereinbart (für die konkrete Maßnahme).
- Die Ausbildung muss bei anderen AG verwertbar sein, bloße Einschulungskosten sind nicht zurückzuerstatten.
- Die Rückerstattung wird nach der Dauer nach Abschluss der Ausbildung aliquotiert (maximal 5 Jahre, d.h. nach 2 Jahren können noch 3/5 zurückgefordert werden).
- Keine Rückerstattung gilt, wenn das Dienstverhältnis in der Probezeit, auf Initiative oder aus Verschulden des AG endet.

Sanktion bei Pflichtverletzungen:

Je nach Schwere der Pflichtverletzung und Verschuldensgrad kommen als Sanktionen Verwarnungen, Verweise, arbeitsvertragskonforme Versetzungen, die Verweigerung der Beförderung, Einstellung widerrufbarer Leistungen und letztlich die Kündigung oder gar die Entlassung (zu diesen siehe Kommentar zu Abschnitt XVII. Kündigung) in Betracht. Die Entlassung setzt vielfach ausdrückliche Verwarnungen voraus. Zu beachten ist auch die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 96 Abs 1 Z 1 bzw. § 102 ArbVG).

Pflichten des AG

Entgeltspflicht:

Sie ist die zentrale Pflicht des AG. Leistet der Angestellte die vereinbarte Arbeit nicht, hat er grundsätzlich auch keinen Entgeltanspruch. Von diesem Grundsatz bestehen wichtige Ausnahmen bei Krankheit, Urlaub, Pflegefreistellung oder Abwesenheit wegen wichtiger persönlicher Gründe (dazu siehe Kommentar zu Abschnitt XIII. Fortzahlung des Entgelts).

Zahlt der AG irrtümlich Beträge an den Angestellten, kann er diese nur zurückfordern, wenn

- der AN "unredlich" war, also wusste oder wissen musste, dass er zuviel erhalten hat *oder*
- der AN zwar gutgläubig war, aber noch über den erhaltenen Betrag verfügt.

Im ersteren Fall reicht bereits, dass der AN an der Rechtmäßigkeit des überwiesenen Betrags *zweifeln* musste (OGH 4 Ob 108/81).

Das Monatsgehalt ist spätestens am 15. und am Letzten des Monats in zwei annähernd gleichen Beträgen zu bezahlen (§ 15 AngG). Eine Bezahlung zum Monatsletzten kann vereinbart werden (siehe Anlage 2 Angestelltendienstvertrag). Zu den genannten Zeitpunkten muss der AN bereits über das Gehalt verfügen können (Kontogutschrift). Das Vorenthalten von Lohn als Druckmittel auf den AN, ist unzulässig und berechtigt den AN zum vorzeitigen Austritt (OGH 11. 4. 2001, 9 ObA 16/01w).

Tipp:

Bei freiwilligen Zuwendungen sollte stets die Freiwilligkeit und vor allem die jederzeitige Widerrufbarkeit betont werden. Bei wiederholter Auszahlung entsteht ansonsten ein zwingender Anspruch des Angestellten auf die Zuwendung (Muster siehe Anlage 13).

Fürsorgepflicht:

Bei der Zuweisung der Arbeit muss der AG beachten, dass die Arbeit die Gesundheit und bestimmte Interessen des AN nicht gefährdet. Ausdruck der Fürsorgepflicht sind Arbeitnehmerschutzvorschriften, die Entgeltfortzahlung, die Urlaubsgewährung, etc.

Ausstellung eines Dienstzeugnisses:

Ein Dienstzeugnis darf keine Angaben enthalten, die dem Angestellten die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes erschweren (OGH 8 Ob A 217/00w; Muster siehe Anlagen 6 und 7). Die Tätigkeitsumschreibung sollte umso ausführlicher sein, je qualifizierter die Beschäftigung und je länger das Dienstverhältnis war. Negative schriftliche oder mündliche Auskünfte über AN auch durch Führungskräfte sind zu vermeiden (OGH 7. 2. 2008, 9 ObA 104/07w).

Exkurs Betriebsrat:

Die Arbeitnehmerschaft hat einen Betriebsrat zu wählen, falls im Betrieb dauerhaft mindestens 5 AN beschäftigt sind (§ 50 ArbVG). Die AN müssen dabei zunächst eine Betriebsversammlung einberufen, die dann den Wahlvorstand wählt. Die einzige Pflicht des AG bei der Betriebsratswahl besteht darin, dem Wahlvorstand ein AN-Verzeichnis (mit AN, Name, Datum von Geburt und Eintritt, Staatsbürgerschaft und Information über Abwesenheit wegen Präsenzdienst, Urlaub, Karenz, etc.) zu übermitteln (§ 55 Abs 3 ArbVG). Letztlich besteht weder für AG noch für die Belegschaft die Verpflichtung, einen Betriebsrat zu wählen.

Weitere Pflichten:

Seit 1. 1. 2008 muss der AG jeden AN schon vor Arbeitsbeginn bei der Gebietskrankenkasse anmelden sowie binnen 7 Tagen nach Ende der Pflichtversicherung die Abmeldung durchführen (§ 33 ASVG). Daneben bestehen weitere Pflichten z.B. zur Aufzeichnung von Urlaubszeiten, zur Aushändigung des Monatslohnzettels.

Kommentar zu Abschnitt VI. Arbeitszeit ▲

Arbeitszeit liegt vor, wenn der AN seinen Verpflichtungen aus dem Dienstvertrag nachkommt. Arbeit zu Hause ist Arbeitszeit, wenn sie im Auftrag verrichtet wird, nicht hingegen bei Eigeninitiative. Wegzeiten von zu Hause zum Arbeitsplatz sind nicht Arbeitszeit. Nur wenn eine Dienstreise von zu Hause aus angetreten wird, dann beginnt die Arbeitszeit mit Verlassen der Wohnung. Arbeitszeit ist nicht mit der Öffnungszeit gleichzusetzen, sondern umfasst natürlich auch Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten, nicht jedoch das Umkleiden und Waschen vor und nach der Arbeit.

Während einer Dienstreise sind die Reisezeit und die Zeit der Erbringung der Arbeitsleistung Arbeitszeit. Die Zeit im Hotel ist in der Regel Freizeit, auch wenn dafür Taggelder anfallen.

Ist eine Schulung oder Ausbildung angeordnet, ist sie Arbeitszeit (auch wenn sie außerhalb der Normalarbeitszeit stattfindet). Auf Initiative des AN absolvierte Kurse sind keine Arbeitszeit, außer der AG hätte dem zugestimmt. Keine Arbeitszeit liegt auch vor, wenn der AN ohne Arbeitsverpflichtung sich im Betrieb aufhält, um auf ein öffentliches Verkehrsmittel zu warten.

Bei Arbeitsbereitschaft muss sich der AN an einem vom AG vorgegebenen Aufenthaltsort zum jederzeitigen Arbeitsantritt bereit halten. Bei Rufbereitschaft kann der AN seinen Aufenthaltsort wählen, muss sich aber zum Arbeitsantritt binnen kurzer Zeit bereit halten. Arbeitsbereitschaft ist daher Arbeitszeit, Rufbereitschaft nicht.

Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, sind vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen, sodass etwa die Höchstarbeitszeiten nicht gelten. Der AG kann daher diesbezüglich wegen Verletzung der Arbeitszeitbestimmungen nicht bestraft werden. Die KV-Regelungen und somit z.B. Überstundenansprüche gelten aber auch für leitende Angestellte mit Dienstvertrag. Ein Filialleiter ist nur dann leitender Angestellter, wenn er weit gehende selbstständige Befugnisse hat.

Vollzeitbeschäftigung:

Seit 1. Jänner 1989 beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden pro Woche.

Die Wochenarbeitszeit

	Vollzeit	Teilzeit
Wöchentliche Normalarbeitszeit	38,5 Stunden	z.B. 25 Stunden
Mehrarbeit	1,5 Stunden	15 Stunden
Summe	40 Stunden	40 Stunden
Maximal zulässige Überstundenarbeit	10 Stunden	10 Stunden
Höchstarbeitszeit pro Woche	50 Stunden	50 Stunden

1. Teilzeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit das kollektivvertraglich festgelegte Ausmaß von 38,5 Stunden pro Woche unterschreitet. Für die Teilzeitbeschäftigung von Handelsangestellten gelten die gleichen arbeitsrechtlichen sowie sozialversicherungsrechtlichen (Vollversicherung in der Kranken-, Pensions-, Unfall- sowie Arbeitslosenversicherung) Bestimmungen wie für Vollzeitbeschäftigte. Ein Unterschied besteht allenfalls bei der Kündigungsfrist (siehe Punkt 4.2. Kommentar zu Abschnitt XVII. Kündigung).

Geringfügige Beschäftigung:

Geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn der AN pro Monat im Jahr 2009 nicht mehr als 357,74 Euro an Bruttomonatsgehalt verdient. Bei geringfügig Beschäftigten fällt für den AG nur die Unfallversicherung in Höhe von 1,4% an. Wenn der AG aber mehr als 1,5 "Geringfügige" beschäftigt, fallen der Unfallversicherungsbeitrag und ein Beitrag von 16,4% an (§ 53a Abs 1 ASVG).

Tipp:

Geringfügige Beschäftigung hat für AN und AG finanzielle Vorteile, die sich aber ins Gegenteil verkehren, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Um dies zu vermeiden, sollte das Gehalt entweder ausdrücklich sämtliche Mehrleistungen und Zuschläge (z.B. Überstunden, Mehrarbeit) abdecken oder unter der Grenze liegen, sodass für zusätzliche Leistungen Spielraum verbleibt.

Ermittlung des richtigen KV-Gehaltes für Teilzeitbeschäftigte:

- Feststellung des KV-Gehaltes für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte
- Division durch 38,5 (= Normalarbeitszeit pro Woche)
- Multiplikation mit der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten, z.B. 20 Stunden

Achtung:

Im Lehrverhältnis (von Ausnahmen abgesehen) und für die Zeit der Weiterverwendungsverpflichtung ist die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung nicht möglich.

Mehrarbeit: siehe Kommentar zu Abschnitt VII Mehrarbeit

2. Verteilung der Normalarbeitszeit

Die Aufteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der tägliche Beginn und das tägliche Ende der Arbeitszeit und die Dauer und zeitliche Lage der Pausen sind zwischen dem AG und dem AN zu vereinbaren (§ 19c AZG).

Der AN hat einen Anspruch auf vertragliche Festsetzung des Ausmaßes der Arbeitszeit. Das Modell einer tageweisen Vereinbarung von Arbeitszeit im Rahmen eines dauerhaften Dienstverhältnisses ist daher unzulässig (OGH 22. 12. 2004, 8 ObA 116/04y). Im Dienstvertrag muss daher eine wöchentliche Normalarbeitszeit fixiert werden, die durch Mehr- und Überstundenarbeit überschritten werden kann. Die Lage der Arbeitszeit ist dauerhaft und nicht ad hoc zu vereinbaren. Die Änderung von Arbeitszeit (nicht die erstmalige Vereinbarung) ist schriftlich zu vereinbaren.

Wird an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet, kann die entfallende Arbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden, doch darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten (§ 4 Abs 1 AZG). Die Normalarbeitszeit dauert bis zu 10 Stunden bei Gleitzeit, 4 Tage-Woche und der Einarbeitung von "Fenstertagen" (siehe unten). Bei der Verteilung der Normalarbeitszeit sind weiters die *Mindestruhezeit* (§ 12 AZG), die *Ruhepausen* (§ 11 AZG), die *Wochenendruhe* (§ 3 ARG) sowie unter Umständen Sonderbestimmungen für Kinder, Jugendliche und Schwangere (KJBG, § 6 ff MSchG) zu beachten.

Pausen, Ruhezeiten:

Dauert die Tagesarbeit länger als 6 Stunden, so ist die Arbeit nach längstens 6 Stunden durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen (§ 11 Abs 1 AZG). In der Ruhepause kann der AN frei über seine Zeit verfügen. Sie ist keine Arbeitszeit und daher nicht zu bezahlen. Kürzere, nicht genau fixierte Arbeitsunterbrechungen zählen hingegen als Arbeitszeit.

Nach der Tagesarbeitszeit hat der AN Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden (§12 Abs 1 AZG), in Einzelfällen kann diese auf 8 Stunden verkürzt werden (Abschnitt VI A 8 KV).

Weiters hat der AN Anspruch auf eine ununterbrochene *wöchentliche* Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag fallen muss (§ 3 ARG). Die Wochenendruhe beginnt grundsätzlich am Samstag um 13 Uhr, bzw. nach den erweiterten Öffnungszeiten (dh nach 18 Uhr).

Nachtarbeit (§ 12a-12d AZG):

Der KV kennt - abgesehen von den Zuschlägen für die erweiterten Öffnungszeiten und für Verkaufsstellen des Großhandels - keine Zuschläge für Normalarbeitszeit in der Nacht. Die Beschäftigung von Jugendlichen und Schwangeren in der Nacht ist unzulässig. Bei häufiger Arbeitsbereitschaft bei Nacht (als Nacht gilt die Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr) und bei Nachtschwerarbeitern verlängern sich die nach AZG und ARG vorgesehene täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten - wobei die zusätzlichen Ruhezeiten nicht als Arbeitszeit zählen, also keine Zeitzuschläge sind.

3. Zeitguthaben / Zeitausgleich

Bei Abgeltung von Arbeitsleistungen mit Zeitausgleich ist ein Zeitkonto zu führen und dem AN einmal im Quartal zur Bestätigung vorzulegen. Bestätigt der AN das Zeitkonto, sind weitere Ansprüche ausgeschlossen. Vom AG anerkannte Guthaben verfallen nicht (Abschnitt XX C KV).

Abbau von Zeitguthaben: Seit 1. 1. 2008 gelten neue Regeln für den Zeitausgleich für Überstunden bzw. bei Durchrechnungszeiträumen über 26 Wochen. Wird der Zeitausgleich binnen bestimmter Fristen nicht gewährt oder fixiert, kann der AN die Vergütung des Zeitguthabens in Geld verlangen oder den Zeitpunkt des Zeitausgleichs unter bestimmten Bedingungen selbst bestimmen (§ 19f AZG).

Ende des Dienstverhältnisses: Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses sind grundsätzlich mit 50% Zuschlag zu vergüten (§ 19e Abs 2 AZG). Das gilt auch für Zeitguthaben, die im Rahmen von Altersteilzeit entstehen (z.B. wenn das Dienstverhältnis in der Arbeitsphase bzw. vor Ende der Freizeitphase endet; OGH 6. 4. 2005, 9 ObA 96/04i). Der Zuschlag entfällt, wenn das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden des AN, Kündigung durch den AN oder Austritt des AN ohne wichtigen Grund endet (Abschnitt VI A 9 KV).

4. Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit liegt dann vor, wenn der AN innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Die Gleitzeit muss durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne gewählten Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung - geregelt werden (§ 4b AZG).

In der Gleitzeitvereinbarung sind jedenfalls

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

In der schriftlichen Gleitzeitregelung kann vereinbart werden, dass die tägliche Normalarbeitszeit von Erwachsenen bis zu 10 Stunden dauern darf.

5. Viertagewoche

Wird die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger zusammenhängende Tage verteilt, kann die Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden (§ 4 Abs 7 Z 1 AZG). Diese Möglichkeit besteht auch bei Teilzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche), wenn der Angestellte an jedem Tag, an dem er tatsächlich zum Einsatz kommt, mindestens 8 Stunden beschäftigt wird.

Beispiel:

Wochenarbeitszeit 20 Stunden; Mo 10 Stunden, Di 10 Stunden, Mi, Do 0 Stunden;

nicht aber z.B.:

Mo 10 Stunden, Mi 10 Stunden oder Mo 10 Stunden, Di 5 Stunden, Mi 5 Stunden;

Im Rahmen einer Viertagewoche kann auch eine tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden mit Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit Einzelvereinbarung vereinbart werden. Dann sind zusätz-

lich zu den 10 Stunden 2 Überstunden zulässig. Die Einzelvereinbarung von 12 Stunden Höchstarbeitszeit setzt voraus, dass ein Arbeitsmediziner die Unbedenklichkeit der Tätigkeit bescheinigt. Ein AN darf nicht benachteiligt werden, wenn er solche Überstunden (jenseits der 10 Stunden) ablehnt.

6. Reisezeiten

Eine Reisezeit liegt vor, wenn der AN über Auftrag des AG seinen Dienort (seine Arbeitsstätte) verlässt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen. Eine passive Reisezeit liegt vor, wenn der AN während der Reisebewegung keine Arbeitsleistungen zu erbringen hat und nicht selbst ein KFZ lenkt. Durch passive Reisezeiten können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden.

Beispiel:

Ein Verkaufsangestellter, der ständig in der Filiale in Wien tätig ist, fährt im Auftrag des AG nach Salzburg zu einer Messe, die am Donnerstag in der Früh beginnt. Der Angestellte reist am späten Mittwochabend nach seiner Tagesarbeit an.

- Eine Zugfahrt ist als Arbeitszeit mit dem Normalstundensatz zu vergüten.
- Eine Autofahrt (der AN lenkt selbst) ist als Mehr- bzw. Überstunde zu vergüten.

7. Durchrechenbare Arbeitszeit

Der KV ermächtigt die Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat die Einzelvereinbarung zur Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes auf bis zu 1 Jahr (Muster siehe Anlage 12). In den einzelnen Wochen des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes kann die Normalarbeitszeit - über 38,5 Stunden hinaus - auf bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden.

Die Durchrechnungsvereinbarung muss

- den Durchrechnungszeitraum festlegen und
- das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum bestimmen. Ist der Durchrechnungszeitraum länger als ein Vierteljahr, muss man das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit zumindest für diesen Zeitraum im Vorhinein festlegen.

Beispiele:

Durchrechnungszeitraum 6 Wochen:

$44 - 40 - 32 - 44 - 40 - 31 = 231$ Stunden : 6 Wochen = 38,5 Stunden

Durchrechnungszeitraum 13 Wochen:

$44 - 32 - 40 - 44 - 32 - 40 - 44 - 31 - 40 - 44 - 31 - 40 - 38,5$
= 500,5 Stunden : 13 Wochen = 38,5 Stunden

Achtung:

Flexibilität erfordert die Zustimmung des Mitarbeiters: Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist die Lage grundsätzlich mindestens 2 Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. Häufig sind aber kurzfristige Änderungen (z.B. wegen Krankenstand, Personalveränderung) notwendig.

Tipp:

Am Ende des Durchrechnungszeitraums sollten weder Zeitguthaben noch -schuld verbleiben. Zeitguthaben muss je nach Anfall sogar mit Überstundenzuschlägen abgegolten werden, die Zeitschuld verfällt, eine Übertragung in den nächsten Zeitraum ist nicht vorgesehen.

Tipp:

Im Einzelhandel sind Spitzen etwa im November und Dezember üblich. Diese Spitzen können auf folgende Arten abgedeckt werden:

- flexible Arbeitszeiten: November, Dezember wird mehr als 38,5 Stunden gearbeitet, den Rest des Jahres weniger.
- Überstunden bzw. Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten im November und Dezember
- Befristete Anhebung der Arbeitszeit
- Befristete Aufnahme von Personal

8. Arbeitszeitverteilung im Großhandel

Die Normalarbeitszeit im Großhandel endet am Samstag um 13 Uhr. Den im Großhandel beschäftigten AN ist in den Monaten Jänner bis November - also nicht im Dezember - neben dem arbeitsfreien Samstag-nachmittag - ein freier Halbtage zu gewähren. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebsanfordernisse und unter Bedachtnahme auf die AN-Interessen ist dieser Halbtage einmal innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen am Samstag zu gewähren. Abweichend kann vereinbart werden, dass in einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zumindest 8 ganze Werktage arbeitsfrei bleiben. Die Verpflichtung zur Gewährung des freien Halbtages entfällt dann, wenn dauernd oder in einer Woche ein ganzer Werktag (5-Tage-Woche) oder mehrere halbe Werktage geschlossen gehalten werden.

Verkaufsstellen des Großhandels: In Verkaufsstellen des Großhandels (Merkmale: unmittelbarer Kundenkontakt, Verrichtung der Dienstleistung vor Ort) ist die Beschäftigung am Samstag bis 18 Uhr zuzüglich Abschlussarbeiten zulässig. Es gelten die gleichen Zuschläge wie im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten am Samstag sowie die Schwarz-Weiß-Regelung (Beschäftigung nur jeden 2. Samstag) wie im Einzelhandel. Für Normal- und Mehrarbeitsstunden zwischen 20 und 5 Uhr von Montag 0 Uhr bis Samstag 5 Uhr gilt ein Zuschlag von 50%.

Kommt der AN zwischen 20 und 5 Uhr mehr als 6 Stunden zum Einsatz, beträgt die Ruhezeit nach § 12 AZG unmittelbar nach dem Einsatz 13 Stunden. Wahlweise kann vereinbart werden, dass der AN zusätzlich zur Wochenendruhe nach § 3 AZG Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden in der Woche hat. AN, die mindestens 24 Nächte mehr als 6 Stunden zwischen 20 und 5 Uhr arbeiten, haben Anspruch auf eine Gesundenuntersuchung nach § 12b AZG.

9. Arbeitszeitverteilung im Einzelhandel; Samstagsruhe

Den im Einzelhandel beschäftigten AN sind in den Monaten Jänner bis November - also nicht im Dezember - wöchentlich zwei freie Halbtage zu gewähren. Einmal innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen sind beide Halbtage auf den Samstag zu legen, womit unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebsanfordernisse und unter Bedachtnahme auf die AN-Interessen alle 6 Wochen ein freier Samstag zu gewähren ist. Abweichend kann vereinbart werden, dass in einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zumindest 8 ganze Werktage arbeitsfrei bleiben.

Die Verpflichtung zur Gewährung freier Halbtage entfällt,

- wenn der Betrieb dauernd, für einen bestimmten Zeitraum oder auch in einer Woche mehrere halbe oder einen ganzen Werktag geschlossen hält (Beispiele: Donnerstagnachmittag und Samstagnachmittag; Montag ganztägig) sowie
- für Lebensmittelkleinhandels-, Drogenkleinhandels- und Gemischtwarenbetriebe, sofern sie mit 75% des Umsatzes aus dem Verkauf von Lebensmitteln erzielen und nicht mehr als 4 AN beschäftigen.

Schwarz-Weiß-Regelung:

Angestellte in Verkaufsstellen dürfen an Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden, so weit die jeweils geltenden Öffnungszeitenvorschriften das Offenhalten zulassen. Nach dem Ladenschluss ist eine Beschäftigung zu Abschlussarbeiten von bis zu einer Stunde zulässig. Im Fall der Samstagnachmittagbeschäftigung hat der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben außer in folgenden Fällen:

- Messen, messeähnliche Veranstaltungen
- Verkaufsstellen in Bahnhöfen und Flugplätzen
- Verkaufstätigkeiten an den letzten vier Samstagen vor dem 24. 12.
- Kundenfertigbedienung und Abschlussarbeiten
- Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung nur an Samstagen vereinbart ist (Abschnitt VI C Z 2.2 KV),
- AN in Verkaufsstellen, die nur an einem Samstag im Monat nach 13 Uhr offen gehalten werden, wobei das Öffnen an den vier Samstagen vor Weihnachten nach 13 Uhr nicht schadet (Abschnitt VI C Z 2.2 KV),
- Besondere Verkaufstätigkeiten auf Grund einer Verordnung gem. § 12 und/oder § 13 ARG (z.B. in manchen Fremdenverkehrsgebieten; Abschnitt VI C Z 2.2 KV)

Tipp:

Die Beschränkung der Samstagsbeschäftigung ist nur bezüglich Jugendliche im KJBG vorgesehen, für alle AN nur im KV.

Allgemeine Durchrechnungsbestimmungen für Groß und Kleinbetriebe:

Die Betriebsvereinbarung - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, die schriftliche Einzelvereinbarung - kann zulassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von 4 Wochen die Beschäftigung an 2 Samstagen zulässig ist. In diesem Fall haben die übrigen Samstage dieses Zeitraumes arbeitsfrei zu bleiben. Damit kann der Mitarbeiter an bis zu 4 Samstagen hintereinander beschäftigt werden.

Beispiel:

erster vierwöchiger Durchrechnungszeitraum

1.Samstag: arbeitsfrei

2.Samstag: arbeitsfrei

3.Samstag: erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr

4.Samstag: erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr

zweiter vierwöchiger Durchrechnungszeitraum

1.Samstag: erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr

2.Samstag: erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr

3.Samstag: arbeitsfrei

4.Samstag: arbeitsfrei

Durchrechnungsbestimmungen für Kleinbetriebe:

In Einzelhandelsunternehmen mit nicht mehr als 25 dauernd Beschäftigten kann durch Betriebsvereinbarung oder - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist - durch schriftliche Einzelvereinbarung wahlweise vereinbart werden:

- a) dass der AN innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn er an ebenso vielen Samstagen arbeitsfrei bleibt (damit kann an bis zu 8 Samstagen hintereinander beschäftigt werden siehe Beispiel oben)
- b) oder dass der AN innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen an 3 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes jeweils ein Samstag und ein Montag arbeitsfrei bleiben.
- c) dass der Angestellte innerhalb eines Zeitraums von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden kann. Abweichend davon kann der Angestellte an 6 Samstagen beschäftigt werden, wenn ein Montag arbeitsfrei bleibt, bzw. an 7 Samstagen beschäftigt werden, wenn zwei Montage arbeitsfrei bleiben.

10. Arbeitszeitaufzeichnungen, -aushang u. -kontrolle

Der AG muss Arbeitsbeginn, -ende und Ruhepausen aufzeichnen (§ 26 AZG, Muster siehe Anlage 9) und bis zum Ende der folgenden Gehaltsperiode dem AN zur Bestätigung vorzulegen (Abschnitt XX B KV). Bei Abgeltung von Arbeitszeit, Mehrarbeit, Überstunden oder Öffnungszeitenzuschlägen durch Zeitausgleich ist ein Zeitkonto zu führen und einmal im Quartal dem AN vorzulegen (siehe auch Kommentar zu Abschnitt XX. Verfall).

Bei Außendienstmitarbeitern reicht die Aufzeichnung der Dauer der Tagesarbeitszeit (§ 26 Abs 3 AZG). AN und AG können vereinbaren, dass der AN seine Arbeitszeit selbst aufzeichnet. Doch muss der AG den AN dazu anhalten und bleibt auch gegenüber dem Arbeitsinspektor verantwortlich.

Die betriebliche Normalarbeitszeit und die Ruhepausen sind so auszuhängen, dass sie von jedem AN ohne Suche wahrgenommen werden können (§ 25 AZG, VwGH 16. 5. 1997, 97/11/0028). Der Arbeitsinspektor kontrolliert die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften anhand der Aufzeichnungen. Bei Verstößen ist der AG strafbar, nicht der AN.

Strafen:

Der Arbeitsinspektor stellt allfällige Verstöße fest und zeigt sie der Bezirksverwaltungsbehörde an (bei leichteren Verstößen oft erst im Wiederholungsfall), die die Strafe verhängt. Der Strafraum für schwere Arbeitszeitverstöße wurde mit 1. 1. 2008 erhöht. Die Strafen können empfindlich sein, da sie für jeden betroffenen AN zu zahlen sind.

Diese Kumulation gilt seit 1. 1. 2008 auch, wenn es durch das Fehlen der Aufzeichnungen unmöglich oder unzumutbar ist, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit festzustellen. Zudem verfallen darauf beruhende Ansprüche des AN (z.B. auf Überstundenentgelt) in dem Fall nicht, die Verjährung nach drei Jahren bleibt aber.

Tipp:

In größeren Unternehmen sollte es Aufgabe der Führungskräfte (z.B. Filialleiter) sein, Arbeitszeit, Überstundenanfall, Gleitzeitabhandlung, Urlaubskonsum, etc. zu kontrollieren. Solche Führungskräfte können dem Arbeitsinspektorat als verantwortlich Beauftragte gemeldet werden und sind dann auch nach außen hin verantwortlich.

Kommentar zu Abschnitt VII. Mehrarbeit; Mehrarbeitszuschlag von Teilzeitbeschäftigten ▲

Mehrarbeit ist eine Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß hinaus, die aber noch nicht Überstunde ist, bei Vollzeitbeschäftigten somit die Differenz zwischen 40 und 38,5 Stunden, also 1,5 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten die Differenz zwischen 40 Stunden und der vereinbarten Normalarbeitszeit.

Nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstundenleistung gelten:

- eine Überschreitung von 9 Stunden pro Tag (in manchen Fällen 10 Stunden) bzw. der Wochengrenze von 40 Stunden (bei flexibler Arbeitszeit von bis zu 44 Stunden);
- Arbeitszeiten, für die ein Zuschlag von mehr als 50% gebührt (z.B. Überstunden an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13 Uhr);
- Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen am 24. 12. und 31. 12.
- an Sonntagen

Mehrarbeit ist auch bei Durchrechnungsvereinbarungen möglich. Ausgehend von der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit darf die Höchstgrenze einer 44-stündigen Wochenarbeitszeit nicht überschritten werden.

Beispiel:

Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen:

- | | | |
|-----------------------|-------------|---------------------|
| 1. Woche = 40 Stunden | 1,5 Stunden | Mehrarbeit möglich, |
| 2. Woche = 43 Stunden | 1 Stunde | Mehrarbeit möglich, |
| 3. Woche = 27 Stunden | 1,5 Stunden | Mehrarbeit möglich, |
| 4. Woche = 44 Stunden | keine | Mehrarbeit möglich, |

Grundsätzlich sind alle AN (auch bei Teilzeit) zu Mehrarbeit verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des AN nicht entgegenstehen (Abschnitt VII Z 1 iVm Abschnitt IX A Z 5 KV). Eine zusätzliche Verankerung der Pflicht im Dienstvertrag ist aber zweckmäßig. Nur bei Elternteilzeit kann Mehrarbeit nicht einseitig angeordnet, sondern muss stets vereinbart werden.

Vergütung bei Vollzeitbeschäftigten

Mehrarbeit ist als Normalstunde, dh ohne Zuschlag zu vergüten (Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen). An Stelle der Bezahlung kann Mehrarbeit bei Vollzeitbeschäftigten mittels Vereinbarung auch durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 abgegolten werden. Mehrarbeit ist keine Überstundenleistung.

Vergütung bei Teilzeitbeschäftigten; Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte

Bei Teilzeitbeschäftigten ist regelmäßig geleistete Mehrarbeit bei der Berechnung von Ansprüchen, die nach dem Arbeitszeitausmaß bemessen werden, zu berücksichtigen, insbesondere also bei Sonderzahlungen (§ 19d Abs 4 AZG). Dies gilt nicht, wenn die Mehrarbeit mit Zeitausgleich vergütet wird (OGH 8 Ob A 173/98v v. 18. 5. 1999). Für die Berechnung von Sonderzahlungen gilt der Durchschnitt der vor der Fälligkeit gearbeiteten 13 Wochen.

Seit 1.1. 2008 gebührt Teilzeitbeschäftigten (inkl. Elternteilzeit) für Mehrarbeit ein gesetzlicher Zuschlag von 25 % des auf die Arbeitsstunde entfallenden Normallohnes (= Bruttomonatsgehalt, Teiler 167). Ist **unregelmäßige Verteilung von Arbeitszeit** im Vorhinein vereinbart, liegt keine Mehrarbeit vor.

Beispiele:

1. Vereinbarte Arbeitszeit 20 Stunden: Für einen Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen sind in den ersten 10 Wochen je 17 Stunden, in den letzten 3 Wochen je 30 fixiert. Es liegt keine Mehrarbeit, sondern unregelmäßig verteilte Normalarbeitszeit vor.
2. Geblockte Altersteilzeit: In den ersten 3 Jahren wird Vollzeit gearbeitet, danach ist eine Freizeitphase von 3 Jahren vereinbart. In der Arbeitsphase wird keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit geleistet (bestätigt durch OGH 10. 4. 2008, 9 ObA 21/07i).

Eine dauerhafte **Änderung der Arbeitszeit** ist schriftlich zu vereinbaren und z.B. dann sinnvoll, wenn ein dauerhafter Mehrbedarf festgestellt wurde.

Beispiel:

Vereinbart ist eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 20 Stunden, zur Saisonspitze im November und Dezember von 26 Stunden. Für die 2 Monate wird der Bezug angehoben und der Gebietskrankenkasse gemeldet. Die 6 zusätzlichen Stunden sind nicht zuschlagspflichtige Mehrarbeit, sondern vereinbarte Normalarbeitszeit.

Der Zuschlag entfällt:

1. bezüglich der ersten 1,5 Stunden Mehrarbeit pro Woche (sind z.B. 20 Stunden vereinbart, gebührt ein Zuschlag erst über 21,5 Stunden);
2. bei Ausgleich innerhalb eines festgelegten Dreimonatszeitraumes (Zeitausgleich 1:1);

Beispiel:

Fixiert ist ein Dreimonatszeitraum von 1. 12. bis 28. 2. Im Weihnachtsgeschäft im Dezember fällt Mehrarbeit an, die im Jänner und Feber 1:1 ohne Zuschlag ausgeglichen wird.

Achtung:

Schon im Vorhinein sind der Dreimonatsrhythmus und die grundsätzliche Vergütung in Zeitausgleich (statt Geld) zu vereinbaren. Auch sollte vereinbart werden, dass vorrangig zuschlagspflichtige Mehrarbeit ausgeglichen wird und erst danach zuschlagsfreie Mehrarbeit (z.B. die ersten 1,5 Stunden pro Woche) und Überstunden. Muster siehe Anlage 10

3. Der Zuschlag entfällt weiters bei Nichtüberschreiten der durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeit in der Gleitzeitperiode. Auch Zeitguthaben, die in die nächste Periode übertragen werden können, sind nicht zuschlagspflichtig;
4. Der Zuschlag entfällt auch, wenn der Mehrarbeitszuschlag mit höheren gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Zuschlägen zusammentrifft, die für die selbe zeitliche Mehrleistung gebühren (keine Kumulation). Das gilt nach Ansicht der Autoren auch für die Zeitgutschriften bzw. die Zuschläge für die erweiterten Öffnungszeiten.

Beispiel:

Vereinbarte Arbeitszeit einer Verkäuferin im Einzelhandel: Donnerstag, Freitag je 8 Stunden, Samstag 5 Stunden (8 bis 13 Uhr). Ausnahmsweise leistet die AN Mehrarbeit am Samstag von 13 bis 17 Uhr. Ihr gebühren für den Einsatz zu den erweiterten Öffnungszeiten 30 bzw. 50% Zeitgutschrift/Zuschlag. Der 25%-Zuschlag für Mehrarbeit fällt nicht an, da die Kumulierung ausgeschlossen ist. Dasselbe gilt auch, wenn für die Arbeitsleistung ohnehin Überstundenzuschläge anfallen.

Eine Abgeltung des Mehrarbeitszuschlags durch Zeitausgleich kann vereinbart werden, wobei der Zuschlag bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen ist (1:1,25, außer beim Ausgleich innerhalb des Dreimonatszeitraums siehe oben).

Tipps:

- Leistet ein AN regelmäßig Mehrarbeit, sollte die vereinbarte Arbeitszeit entsprechend angehoben werden.

- Alternativ kann auch ein Pauschale (analog einem Überstundenpauschale) für den Mehrarbeitszuschlag oder auch die Mehrarbeit selbst vereinbart werden (siehe Anlage 3). Das erspart die genaue Abrechnung. Das Pauschale muss alle Ansprüche abdecken, sonst kann der AN am Jahresende eine Nachzahlung verlangen.
- Ist absehbar, wann Mehrarbeit anfällt (z.B. im Weihnachtsgeschäft), könnte für diese Zeit die vereinbarte Arbeitszeit angehoben oder im Rahmen des bestehenden Vertrags die Arbeitszeit im Vorhinein entsprechend verteilt werden.
- Die genaue Abrechnung erfordert eine präzise Zeitkontenführung.
- Details zum Mehrarbeitszuschlag und zur AZG-Novelle in der WKÖ-Broschüre „Das Arbeitszeitpaket 2007“ sowie unter wko.at/arbeitszeit.

Kommentar zu Abschnitt VIII. Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten ▲

Arbeitsleistungen in Verkaufsstellen gemäß Öffnungszeitengesetz während der erweiterten Öffnungszeiten sind, selbst wenn es sich um Normalarbeitszeit (= 38,5 Stunden) oder um Mehrarbeit handelt, zuschlagspflichtig.

Die Höhe dieses Zuschlages richtet sich

- nach der Art der Arbeitsleistung (Normalarbeitszeit oder Überstunde)
- nach dem Zeitpunkt der Arbeitsleistung (Montag bis Freitag bis 20 Uhr oder ab 20 Uhr)
- sowie nach der Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Geldzahlung)

30% Zeitgutschrift:

Erfolgt der Ausgleich der Zeitgutschrift in Form eines ganzen arbeitsfreien Tages derart, dass eine ununterbrochene Freizeit gewährleistet ist, die die wöchentliche Ruhezeit oder eine Feiertagsruhe einschließt, so beträgt diese Zeitgutschrift für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 30% (= 18 Minuten) je geleisteter Normal- bzw. Mehrarbeitsstunde.

Achtung:

Diese Vergütungsart ist schriftlich zu vereinbaren.

Beispiel:

Der AN arbeitet jede Woche von Montag bis Freitag Normalarbeitszeit bis 19.00 Uhr sowie jeden zweiten Samstag Normalarbeitszeit bis 17.00 Uhr. Die Arbeitszeit während erweiterter Öffnungszeiten soll durch eine Zeitgutschrift von 30% abgegolten werden. Der Mitarbeiter will zu Ferienbeginn 2 Wochen „Urlaub“ konsumieren.

Der Zeitraum 12. Jänner 2009 bis 5. Juli 2009 umfasst 25 Wochen. Im Rahmen erweiterter Öffnungszeiten werden Mo - Fr. 18.30 Uhr bis 19.00 Uhr wöchentlich 2,5 Stunden und jeden zweiten Samstag zwischen 13.00 Uhr und 17.00 Uhr jeweils 4 Stunden geleistet.

Insgesamt fallen somit 114 Stunden und 30 Minuten an (= 2,5 Std x 25 Wochen und 4 Std x 13 Wochen), die mit 30% Zeitausgleich abzugelten sind. Dem Mitarbeiter ist somit Freizeitausgleich in ganzen arbeitsfreien Tagen die die wöchentliche Ruhezeit einschließt im Ausmaß von 34 Stunden und 21 Minuten zu gewähren (bei einem 8 Stunden-Tag etwa 4 Tage).

Daher wird von Montag, 6. Juli 2009, bis Donnerstag, 9. Juli 2009, Zeitausgleich für Arbeitsleistungen während erweiterter Öffnungszeiten im ersten Halbjahr 2009 vereinbart (4 x 8 = 32 Stunden). Daran schließt sich der Jahresurlaub an. Die restlichen 2 Stunden und 21 Minuten könnten als Zeitausgleich im Winter gewährt werden.

50% bzw. 70% Zuschlag fallen an, wenn die Arbeit in Zeitgutschrift in anderer Form oder in Bezahlung vergütet wird (siehe Tabelle unten).

Ausgenommen von den Zuschlägen sind Betriebe, die aufgrund einer schon seit 1. September 1988 geltenden Ausnahmebestimmung am Abend und am Samstag öffnen dürfen (z.B. Fremdenverkehrsgebiete, Bahn-

höfe, Tankstellen). Die Zuschläge gelten weiters nicht an den Samstagnachmittagen vor Weihnachten (zu den Vorweihnachtssamstagen siehe Kommentar zu Abschnitt IX. Überstunden).

Zuschläge für Arbeiten iSv Abschnitt VIII KV

	Abgeltung in einzelnen Stunden oder in Geld	Abgeltung in ganzen Tagen	Abgeltung in ganzen Tagen im Zusammenhang mit dem Wochenende oder Feiertagen	Überstunden
Montag bis Freitag 18:30 bis 20 Uhr	70 % (=42 Min.)	50 % (= 30 Min.)	30 % (= 18 Min.)	70%
Montag bis Freitag 20 bis 21 Uhr	100%			
Nach 21 Uhr	Für Abschlussarbeiten 100%			100% von 21 bis 6 Uhr
Samstag 13 bis 18 Uhr	50 % (= 30 Min.)	50 % (= 30 Min.)	30 % (= 18 Min.)	70%

Für Angestellte, mit denen eine Arbeitsleistung nur am Samstag vereinbart ist, gelten die Öffnungszeitenzuschläge seit 1. 1. 2004 nicht mehr. War jedoch zum 31. 12. 2003 eine Abgeltung in Bezahlung vereinbart, bleibt diese als Überzahlung aufrecht (Abschnitt VIII Z 12 KV).

Tipp:

Im Dienstvertrag kann vereinbart werden, dass mit dem überkollektivvertraglichen Bezug sämtliche Zeitgutschriften bzw. Zuschläge für die erweiterten Öffnungszeiten abgegolten sind (siehe Anlage 3).

Besondere Verkaufsveranstaltungen

Für Arbeitsleistungen, die im Rahmen besonderer Verkaufsveranstaltungen („Einkaufsnächte“) nach 21 Uhr in Verkaufsstellen stattfinden (Abschnitt VIII B KV), gilt Besonderes. Die Regelung gilt nicht für Unternehmen, die von den Öffnungszeitenzuschlägen ausgenommen sind (siehe oben). AG, die solche Arbeitsleistungen in Anspruch nehmen wollen, haben dies dem AN bis spätestens zwei Wochen vor der Veranstaltung mitzuteilen. Der AN kann binnen einer Woche nach Mitteilung die Arbeitsleistung ablehnen und darf wegen einer solchen Ablehnung nicht benachteiligt werden.

Für solche Arbeitsleistungen (incl. Abschlussarbeiten) gebührt eine Zeitgutschrift von 100%, eine Vergütung in Geld kann vereinbart werden. Dieser Anspruch gilt nicht für AN, die ausschließlich für die besondere Verkaufsveranstaltung aufgenommen wurden.

Bei einem Einsatz nach 21 Uhr ist dem AN eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren, die insbesondere in Kleinstbetrieben auf 8 Stunden verkürzt werden kann. AN mit längerer Heimreise und ohne individuelle Heimfahrtmöglichkeit (KFZ, öffentliches Verkehrsmittel) sind tunlichst nicht zu beschäftigen.

Kommentar zu Abschnitt IX. Überstunden



Definition:

Eine Überstunde liegt vor, wenn das Ausmaß der sich aus der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (gemäß Abschnitt VI KV) jeweils ergebenden täglichen Arbeitszeit zuzüglich einer (gemäß Abschnitt VII KV) möglichen Mehrarbeit tatsächlich überschritten wird. Als Überstunde gilt bei Teilzeitbeschäftigten eine Arbeitsleistung, die über die tägliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgeht oder eine wöchentliche Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten von 40 Stunden überschreitet.

Überstundenpflicht:

Handelsangestellte sind aufgrund des KV unter folgenden Voraussetzungen zur Leistung von Mehr- und Überstundenarbeit verpflichtet:

- Rechtzeitige Anordnung
- Kein vertraglicher Ausschluss

- Keine Überschreitung der gesetzlichen Höchstgrenzen
- Berücksichtigungswürdige Interessen des AN stehen nicht entgegen.

Schwangere dürfen keine Überstunden leisten, Jugendliche nur beschränkt (§ 8 MSchG, § 11 KJBG).

Höchstgrenzen der Überstunden:

Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes darf die Arbeitszeit grundsätzlich um 5 Überstunden in der einzelnen Woche verlängert werden. Dies bedeutet, dass unter der Annahme einer durchgehenden Arbeitsleistung von 52 Wochen ohne Berücksichtigung von Urlaub, Krankenständen und sonstigen Dienstverhinderungsgründen jährlich insgesamt 260 Überstunden (5 x 52) geleistet werden dürfen. Darüber hinaus darf die Arbeitszeit um weitere 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Wöchentlich dürfen nicht mehr als 10 Überstunden geleistet werden. Die Wochenarbeitszeit darf daher 50 Stunden (38,5 Normalarbeit, 1,5 Mehrarbeit, 10 Überstunden), die Tagesarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten. Pro Jahr sind daher insgesamt 320 Überstunden (260+60) zulässig (§ 7 Abs 1 AZG).

Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können durch Betriebs- und schriftliche Einzelvereinbarung mehr Überstunden zugelassen werden. Die Höchstarbeitszeit kann für 3 x 8 = 24 Wochen auf 60 Stunden pro Woche bzw. 12 Stunden pro Tag ausgeweitet werden. Eine Betriebsvereinbarung ist dem ÖGB, der Arbeiterkammer, der Wirtschaftskammer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln. Die schriftliche Einzelvereinbarung setzt voraus, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit für die jeweilige Tätigkeit festgestellt wird (§ 7 Abs 4, 4a 5 AZG).

Überstundenentlohnung:

Das Überstundenentgelt besteht aus dem Überstundengrundlohn und dem Zuschlag. Zur Berechnung des Überstundengrundlohnes und des Zuschlages ist das Bruttomonatsgehalt durch 158 zu teilen.

Der Zuschlag beträgt

- grundsätzlich 50%;
- 70 % für Überstunden, die in erweiterten Öffnungszeiten (Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr und an Samstagen zwischen 13 Uhr und 18 Uhr zuzüglich Abschlussarbeiten) geleistet werden;
- 100% für Überstunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr, an Sonn- und Feiertagen.

Eine Vergütung in Geld wird spätestens am Ende der folgenden Gehaltsperiode fällig (bei Leistung im Jänner z.B. Ende Feber). Der KV ermächtigt auch zur Abgeltung von Überstunden in Freizeit. Auf Grund einer entsprechenden Vereinbarung können Überstunden mit 50% Zuschlag im Verhältnis 1:1,5 und solche mit 100% Zuschlag im Verhältnis 1:2 abgegolten werden. Auch eine Mischung (Teil in Zeit, Teil in Geld vergütet) ist möglich. Zur Entlohnung bei Jugendlichen siehe Kommentar zu Sonderbestimmungen für Jugendliche

Überstundenpauschale:

Der KV lässt eine Vereinbarung über die Abgeltung der Überstunden (und/oder der Mehrarbeit) durch Pauschale ausdrücklich zu, wobei dieses Pauschale den AN im Durchschnitt der Geltungsdauer nicht ungünstiger stellen darf als die Überstundenentlohnung. Ist für diese Deckungsprüfung kein Beobachtungszeitraum vereinbart, so gilt das Kalenderjahr (OGH 9 Ob A 206/87). Auch bei einem vereinbarten Überstundenpauschale wird empfohlen, allmonatlich die Anzahl der vom Angestellten geleisteten Überstunden oder deren Deckung im Pauschale mit Unterschrift bestätigen zu lassen (Muster siehe Anlage 3).

Im Dienstvertrag kann vereinbart werden, dass mit dem (vereinbarten) überkollektivvertraglichen Bezug (allfälliges Fixum und Provision) sämtliche Überstunden abgegolten sind (OGH 4 Ob 167/80).

Gleitzeit:

Auch bei Gleitzeit kommen Überstunden vor, etwa Arbeitsleistungen

- über die Höchstgrenzen hinaus (10 bzw. 50 Stunden),
- außerhalb des Gleitzeitrahmens oder
- Guthaben am Ende der Gleitzeitperiode, die über die Übertragungsmöglichkeit hinaus gehen.

Vorweihnachtssamstage:

Für Angestellte, die an den übrigen Samstagen im Jahr mehr als einmal im Monat nach 13 Uhr beschäftigt werden, gilt folgendes: An den vier Samstagen vor Weihnachten endet für sie die Normalarbeitszeit um 13

Uhr. Arbeitsleistungen danach sind Überstunden mit einem Zuschlag von 100%. Für alle anderen Angestellten gilt dieser Zuschlag nicht, auch Öffnungszeitenzuschläge kommen nicht in Frage. An den vier Samstagen vor Weihnachten ist das Offenhalten und die Beschäftigung bis 18 Uhr zulässig, die Schwarz-Weiß-Regelung (siehe oben) gilt nicht.

Heiligabend, Silvester:

Beide Tage sind Werktage im Handel. Der 24. 12. ist kein Vorweihnachtssamstag. Zu Heiligabend endet die Arbeitszeit im Einzelhandel um 14 Uhr, zu Silvester um 17 Uhr, im Großhandel jeweils um 13 Uhr, wenn die Tage auf einen Samstag fallen jeweils um 12 Uhr. Jede danach gearbeitete Stunde ist eine Überstunde. Sind diese Tage im Unternehmen arbeitsfrei, sind sie zusätzliche Urlaubstage, es sei denn das Unternehmen hat mit Zustimmung der AN an diesen Tagen Betriebsurlaub festgelegt.

Tipp:

Der AG sollte jedenfalls die Überstunden des AN aufzeichnen und vom AN die schriftliche Bestätigung verlangen.

Tipp:

Wenn ein AN nicht angeordnete und nicht notwendige Überstunden leistet, sollte der AG die Überstundenleistung verbieten.

Kommentar zu Abschnitt X. Inventur



Die Arbeitsruhegesetz-Verordnung erlaubt die Beschäftigung von AN an Samstagnachmittagen im Zusammenhang mit Inventurarbeiten in folgenden Fällen:

- a) Inventuren zum Ende eines Kalender (Wirtschafts-)Jahres
- b) Übergabe bzw. Übernahmeinventuren einmal im Kalender(Wirtschafts)jahr
- c) Inventuren auf Grund behördlicher Anordnung
- d) Inventuren in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse) an Samstagen bis 20.00 Uhr

Für Inventurarbeitsleistungen von 13 bis 18 Uhr gebühren die gleichen Zeitgutschriften / Zuschläge wie im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (30 bzw. 50% siehe Kommentar zu Abschnitt VIII). Von 18 bis 20 Uhr gilt ein Zuschlag von 100%.

Kommentar zu Abschnitt XI. Ruhetage (Feiertage und Sonntage)



Ruhetage sind grundsätzlich sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage (§ 7 Abs 2, 3 ARG). Für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt neben den allgemeinen Feiertagen auch der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag. Der Reformationstag (31. Oktober) gilt hingegen nicht als gesetzlicher Feiertag. Für Angestellte, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören ist der Versöhnungstag arbeitsfrei, soweit der Anspruch auf Freistellung spätestens eine Woche vorher begehrt wird und der Freistellung nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen:

Grundsätzlich ist die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nicht zulässig (§ 3 und 7 ARG). Die wichtigsten Ausnahmen führen das Arbeitsruhegesetz (§§ 10 bis 18) sowie die Arbeitsruhegesetzverordnung an, z.B.:

- Umbauarbeiten an Betriebsanlagen unter bestimmten Bedingungen (§ 10 Abs 1 ARG),
- Arbeiten zur Behebung einer unvorhergesehenen Betriebsstörung, zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens (§ 11 Abs 1 ARG),
- Im Falle von Ausnahmereordnungen (z.B. zur Befriedung dringender Lebensbedürfnisse, im Hinblick auf Erfordernisse des Fremdenverkehrs, bei einem außergewöhnlichen regionalen Bedarf, etc.; §§ 12, 13 ARG)

- Tätigkeiten nach Abschnitt XVII ARG-VO, z.B. im Lebensmittelhandel: Logistik bezüglich Obst und Gemüse, Tätigkeiten zur Verhütung des Verderbens oder der Wertminderung von rasch verderblichen Lebensmitteln
- aufgrund eines KV nach § 12a ARG
- auf Märkten, Messen, Bahnhöfen, Flugplätzen, Zollfreiläden (§ 16-18 ARG)
- auf Tankstellen

Vergütung:

Wegen des Arbeitsausfalles an gesetzlichen Feiertagen darf das regelmäßige Entgelt nicht gemindert werden. Werden Angestellte an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt, so gebührt ihnen zu ihrem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Soweit es sich um Normalarbeitszeit handelt, gebührt dem Angestellten neben dem ohnedies fortgezählten Entgelt für jede am Feiertag geleistete Arbeitsstunde 1/167 des Bruttomonatsgehaltes.

Achtung:

Im Gegensatz zur Feiertagsarbeit gilt jegliche Arbeit am Sonntag als Überstundenleistung und ist mit 100% Zuschlag zu vergüten. Dazu kommt aber noch eine allfällige Ersatzruhe nach § 6 ARG.

8. Dezember

Die Beschäftigung von AN und Lehrlingen in Verkaufsstellen gemäß § 1 Abs 1 und 3 Öffnungszeitengesetz ist zulässig, wenn der 8. Dezember auf einen Werktag fällt (§ 13a ARG). Demnach dürfen Mitarbeiter am 8. Dezember in der Zeit von 10 Uhr bis 18 Uhr mit Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Beratung und Betreuung von Kunden bzw. dem Warenverkauf stehen, sowie mit Vor- und Abschlussarbeiten im unbedingt erforderlichen Ausmaß beschäftigt werden .

AG, die am 8. Dezember offen halten und Mitarbeiter beschäftigen wollen, haben dies bis spätestens 10. November dem AN mitzuteilen. Der betreffende AN hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, darf kein AN benachteiligt werden.

Die am 8. Dezember geleisteten Stunden müssen zusätzlich zum laufenden Entgelt, das der AN erhält, bezahlt werden

Beispiel:

Dezembergehalt: 1.200 Euro brutto; Arbeitszeit am 8. Dezember: 7,5 Stunden
Zusätzliches Entgelt: 53,89 Euro brutto (1.200 / 167 x 7,5 Std)

Zusätzlich ist für die am 8. Dezember erbrachte Arbeitsleistung ein Freizeitausgleich zu gewähren. Der Verbrauch dieser Freizeit ist einvernehmlich unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und unter Bedachtnahme auf persönliche Interessen des AN zu vereinbaren und bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. AN, die bis zu 4 Stunden arbeiten, erhalten 4 Stunden Freizeit, AN, die mehr als 4 Stunden arbeiten, erhalten 8 Stunden Freizeit. Diese Regelung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Kommentar zu Abschnitt XII. Urlaub



1. Anspruch

Das Urlaubsausmaß für Angestellte und Lehrlinge beträgt

- 5 Wochen (30 Werktage) bei einer Dienstzeit bis zu 25 Jahren,
- 6 Wochen (36 Werktage) bei einer Dienstzeit ab Vollendung des 25. Dienstjahres (§ 2 Abs 1 UrlG).

Als Werktage gelten die Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag mit Ausnahme gesetzlicher Feiertage. Im Falle einer 5 Tage-Woche gebühren nur 25 bzw. 30 Arbeitstage (5 bzw. 6 Wochen x 5 Tage), im Falle einer 4, 3, 2 oder 1 Tages-Woche entsprechend weniger.

Personen mit einer um 50% geminderten Erwerbsfähigkeit, die auf einer Berufskrankheit oder einem Arbeitsunfall beruht, gebührt nach dem KV ein Zusatzurlaub von 3 Tagen.

Der Urlaub steht für jedes Dienstjahr (Lehrjahr) zu. Als Urlaubsjahr gilt das Dienstjahr (Lehrjahr). Es beginnt mit dem Tag des Eintrittes in das Dienst- bzw. Lehrverhältnis. Durch Betriebsvereinbarung (nicht durch Einzelvereinbarung) kann bei gleichzeitiger Aliquotierung des Urlaubsanspruches im Umstellungsjahr zur Vereinfachung der Personalverrechnung das Kalenderjahr an Stelle des Dienstjahres als Urlaubsjahr vereinbart werden.

In den ersten 6 Monaten des ersten Arbeitsjahres entsteht der Urlaubsanspruch im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit: Pro zurückgelegter Arbeitswoche kann 1/52 von 30 Werktagen berechnet werden. Nach 6 Monaten des ersten Arbeitsjahres entsteht der Urlaubsanspruch in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch jeweils mit Beginn des Dienstjahres. Abgesehen von Präsenz- und Zivildienst, Mutter-, Vater- und Bildungskarenz entsteht ein Urlaubsanspruch auch in entgeltfreien Zeiten eines Arbeitsverhältnisses - etwa in langen Krankenständen oder während des Beschäftigungsverbots (§ 2 Abs 2 UrlG).

2. Anrechnungsbestimmungen (§ 3 UrlG)

Auf die Urlaubsbemessung (Erreichung der 25 Jahre) sind folgende Zeiten anzurechnen, wobei zeitlich zusammenfallende Anrechnungszeiten (z.B. Arbeit neben dem Studium) nur einmal zu berücksichtigen sind:

1. Vordienstzeiten beim selben AG, soweit sie keine längere Unterbrechung als jeweils 3 Monate aufweisen; die Zusammenrechnung unterbleibt, wenn die Unterbrechung durch Kündigung des AN, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder Entlassung aus Verschulden des AN entstand;
2. Vordienstzeiten bei anderen AG im Inland, soweit sie jeweils mindestens 6 Monate gedauert haben;
3. Zeiten einer selbstständigen Erwerbstätigkeit im Inland, wenn sie mindestens je 6 Monate gedauert hat;
4. Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer;

Die Zeit beim gleichen AG ist voll anzurechnen, die unter 2., 3. und 4. angeführten Zeiten sind insgesamt nur im Ausmaß von maximal 5 Jahren anzurechnen.

5. Im Ausmaß von maximal 4 Jahren sind Schulzeiten an einer inländischen berufsbildenden mittleren Schule (z.B. Handelsschule, Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe, gewerbliche, technische und kunstgewerbliche Fachschulen), einer allgemeinbildenden höheren Schule (z.B. Realgymnasium, Gymnasium, Musisch-pädagogisches Realgymnasium) oder einer berufsbildenden höheren Schule (z.B. Handelsakademie, höhere technisch-gewerbliche Lehranstalten) anzurechnen, soweit diese Schulzeiten über die Erfüllung der 9jährigen (bis 30. 6. 1966 8jährigen) Schulpflicht hinausgehen.

Die unter 2., 3., 4. und 5. angeführten Zeiten dürfen insgesamt nur im Ausmaß von maximal 7 Jahren angerechnet werden.

6. Zeiten eines erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudiums sind bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren anzurechnen.

3. Urlaubsvereinbarung und -verbrauch (§ 4 UrlG)

Der Urlaubsverbrauch ist unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des AN zwischen AG und AN zu vereinbaren (Ausnahme: notwendige Pflege eines nahen Angehörigen siehe Punkt 4 Kommentar zu Abschnitt XIII. Fortzahlung des Entgelts). Die Vereinbarung ist formlos, keine Seite kann sie einseitig widerrufen, auch nicht bei plötzlichem Arbeitsbedarf.

Wenn der AN mit dem Urlaubswunsch an den AG herantritt, muss dieser Stellung nehmen - ein Schweigen kann als Zustimmung gelten (OGH 18. 10. 1989, 9 Ob A 267/89). Fragt der AN nicht bzw. lehnt der AG ab und der AN tritt den Urlaub dennoch an, setzt er einen Entlassungsgrund. Ein einseitiger Rücktritt von der Vereinbarung ist nur aus schwer wiegenden Gründen möglich (z.B. AN erkrankt nachweislich vor Urlaubsantritt, vgl. OLG Wien 6. 6. 2005, 9 Ra 29/05h).

Tipp:

Die Vereinbarungspflicht gilt auch für den Betriebsurlaub. Die Zustimmung dazu kann im Dienstvertrag vorweggenommen werden. Allerdings muss der AN weiterhin über mehr als die Hälfte seines Urlaubs zeitlich verfügen können (OGH 5. 4. 1989, 9 ObA 72/89).

Für bestimmte Zeiträume (z.B. Krankheit, Arbeitsunfall, Pflegefreistellung) kann der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden. Bei Jugendlichen ist auf ihr Verlangen der Urlaubsverbrauch im Ausmaß von mindestens 12 Werktagen für die Zeit zwischen 15. Juni und 15. September zu vereinbaren (§ 32 Abs 2 KJBG). Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Angenommen wird, dass stets der jeweils älteste Urlaubsanspruch konsumiert wird.

Beispiel:

Ein AN, der am 1. 1. 2006 in den Betrieb eingetreten ist, hat niemals Urlaub konsumiert. Am 1. 1. 2009 geht der Urlaubsanspruch für das Jahr 2006 verloren.

Der Urlaub kann - außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - nicht in Geld oder anderen Vermögensleistungen abgelöst werden. Eine solche Vereinbarung ist unwirksam, dh trotz Ablöse besteht der Urlaubsanspruch des AN fort (§ 7 UrlG).

4. Erkrankung während desurlaubes (§ 5 UrlG)

Erkrankt oder verunglückt ein AN während seinesurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, sind die auf Werktage (Montag bis Samstag) fallenden Erkrankungstage auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, sofern

- diese Erkrankung länger als 3 Kalendertage gedauert hat,
- der AN dies nach 3tägiger Krankheitsdauer dem AG unverzüglich mitteilt und
- bei Wiederantritt des Dienstes ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Krankenstandsbestätigung vorlegt.

Bei Auslandserkrankungen ist der Krankenstandsbestätigung eine behördliche Bestätigung (z.B. Botschaft, Konsulat) darüber beizufügen, dass dieses Zeugnis von einem zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Bei stationärer oder ambulanter Behandlung in einer ausländischen Krankenanstalt ist eine Bestätigung dieser Krankenanstalt vorzulegen.

Legt der AN den Nachweis nicht oder zu spät vor, gilt die Dauer der Erkrankung als Urlaub. Das gleiche gilt, wenn die Erkrankung oder der Unfall auf eine Erwerbstätigkeit des AN im Urlaub zurückzuführen sind und diese Erwerbstätigkeit dem Erholungszweck desurlaubes widerspricht.

Wer, ohne krank zu sein, sich eine ärztliche Bescheinigung beschafft und diese missbräuchlich verwendet, setzt einen Entlassungsgrund (Beweis notwendig).

5. Urlaubsentgelt (§ 6 UrlG)

Der AN behält während der Dauer desurlaubes den Anspruch auf Entgelt, das bei Antritt desurlaubes für die Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen ist. Dabei ist jenes regelmäßige Entgelt zu zahlen, das dem AN ohne Urlaubsantritt gebührt hätte. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen, wobei ausnahmsweise geleistete Arbeiten außer Betracht bleiben.

Der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG stellt klar, welche Leistungen des AG als Urlaubsentgelt anzusehen sind:

Als Entgelt gelten

- Überstundenpauschalen sowie Leistungen für Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung ohne Urlaubsantritt zu erbringen gewesen wären. Hat der AN vor Urlaubsantritt regelmäßig Überstunden geleistet, so zählen diese zum Entgelt, das im Urlaub fortzuzahlen ist;
- Leistungen für die Überstunden, die während desurlaubes des AN *nur* deshalb nicht möglich wären, weil der Betrieb bzw. die Abteilung des AN während dieser Zeit geschlossen ist;
- Entgelte in Form von Provisionen sind in das Urlaubsentgelt mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt einzubeziehen.

- Wenn Verpflegung vereinbart ist und der AN sie im Urlaub nicht in Anspruch nimmt, zählt der Wert der fiktiven Verpflegung während des Urlaubs zum Urlaubsentgelt.

Nicht als Entgelt gelten

- Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, die wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom AN während desurlaubes nicht in Anspruch genommen werden können, z.B. Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der AN zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des AG sowie ein Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des AN zwischen Wohnung und Arbeitsstätte;
- Leistungen für die Überstunden, die infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. wegen Saisonendes oder Auslaufens eines Auftrages) in der Urlaubszeit nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Provisionen für Geschäfte, die ohne unmittelbare Mitwirkung des AN zustande gekommen sind (Direktgeschäfte in Folge von Kunden- und Gebietsschutz), werden ohnehin erzielt und daher in die Durchschnittsberechnung nicht einbezogen. Eine Fortzahlung kommt hier nur in Frage, wenn für während desurlaubes einlangende Aufträge aus derartigen Geschäften keine Provision gebührt. Diese Regelung gilt sinngemäß für laufend gebührende provisionsartige Entgelte (z.B. Umsatzprozente, Verkaufsprämien).

6. Urlaubsaufzeichnungen (§ 7 UrlG)

Der AG hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

- a) der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Angestellten und die Dauer des dem Angestellten zustehenden bezahlten Jahresurlaubes,
- b) die Zeit, in der der Angestellte seinen bezahlten Jahresurlaub genommen hat, und
- c) das Entgelt, das der Angestellte für die Dauer des bezahlten Jahresurlaubes erhalten hat.

Muster einer Urlaubsvereinbarung siehe Anlage 8

7. Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist

Auch während der Kündigungsfrist ist der Urlaub zu vereinbaren. Der AN ist nicht einmal dann zum Urlaubskonsum verpflichtet, wenn er dienstfreigestellt ist. Der Urlaub gilt nur dann als verbraucht, wenn er die Dienstfreistellung missbraucht, etwa tatsächlich für Urlaubszwecke nutzt (OGH 9 ObA 144/05z vom 16. 12. 2005).

Der Verbrauch sollte daher sicherheitshalber schriftlich vereinbart werden. Der AG muss aber nicht mehr Urlaub gewähren, als es der im letzten Dienstjahr bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgelegten Zeit entspricht. In dem Fall entsteht auch kein Anspruch auf Urlaubersatzleistung (siehe unten).

Beispiel:

Ein AN, dessen Dienstjahr am 1. 1. beginnt, wird am 31. 3. zum 30. 6. gekündigt. Wenn ein Urlaubsverbrauch vereinbart wird, verhindert schon der Verbrauch der Hälfte des Jahresurlaubsanspruchs, z.B. von 15 Werktagen, dass der AG bei Beendigung eine Urlaubersatzleistung zahlen muss.

Häufig wird jedoch der AN einem Verbrauch nur zustimmen, wenn er weitere bezahlte Freizeit erhält, z.B. den vollen Jahresurlaub oder eine Dienstfreistellung. Der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist sollte datumsmäßig nicht fixiert werden.

8. Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Urlaubersatzleistung; § 10 UrlG)

Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Urlaubsansprüche noch nicht verbraucht, gebührt eine Urlaubersatzleistung, also das Entgelt für den Urlaubsteil, der der *im letzten Dienstjahr* zurückgelegten Zeit entspricht (Aliquotierung). Die Ersatzleistung beträgt daher $1/365$ (366) des vollen Urlaubsanspruchs pro Jahr multipliziert mit der Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage. Eine Berechnung nach Monaten ist ebenso möglich ($1/12 \times$ Anzahl der Monate). Dieses Entgelt vermindert sich um das Entgelt für den schon konsumierten Urlaub.

Nur beim ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt geht der Anspruch auf Ersatzleistung verloren (§ 10 Abs 2 UrlG). Das zuviel erhaltene Urlaubsentgelt ist nicht zurückzuerstatten, außer bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt *oder* verschuldeter Entlassung. Das kommt vor, wenn (fast) der gesamte Urlaub verbraucht ist, das Arbeitsverhältnis aber mitten im Dienstjahr endet.

Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt eine Urlaubersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist (keine Aliquotierung; § 10 Abs 3 UrlG). Die Urlaubersatzleistung gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des AN endet (§ 10 Abs 5 UrlG).

Grundsätzlich ist bei der Berechnung des Urlaubsentgelts vom letzten Monatsentgelt auszugehen - was insbesondere auch für einen vor der Beendigung erfolgten Umstieg von Voll- auf Teilzeitarbeit gilt (OGH 4. 5. 2005, 8 Obs 4/05d). Abweichendes gilt für die Beendigung während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz (siehe Kommentar zu Abschnitt XV. Mutterschutz).

Berechnungsbeispiel:

Urlaubersatzleistung für das laufende Urlaubsjahr
 Beginn Urlaubsjahr 1. 1., Arbeitgeberkündigung zum 31. 8.
 Monatslohn 1.500 Euro, Urlaubsanspruch 30 Werktage, 8 Tage bereits konsumiert

30 Werktage
 $12 \times 8 = 20$ Werktage abzüglich 8 Werktage = 12 Werktage
 Ersatzleistung für einen Monat: 1.500 Euro + aliquote Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration 250 Euro = 1.750 Euro

Ersatzleistung für 12 Werktage = $\frac{1.750 \text{ Euro}}{26} \times 12 = 807,69 \text{ Euro}$

Richtet sich der Urlaub nicht nach Werktagen, sondern nach Arbeitstagen, dh nach einer 5 Tages-Woche, ist durch 22 zu dividieren (dann bestünde auch ein Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen).

Kommentar zu Abschnitt XIII. Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung; Krankenstand ▲

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Entgelt nur für Dienstleistungen, die zustande gekommen sind. Ausnahmsweise gebührt auch für Dienstleistungen, die nicht zustande kommen, das Entgelt, und zwar:

1. wenn der AN zur Leistung der Dienste bereit war und daran durch Umstände, die auf Seiten des AG liegen, gehindert worden ist (§ 1155 ABGB; Achtung: abdingbar!);
2. wenn der Angestellte durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert war, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat (§ 8 AngG);
3. im Falle der Pflegefreistellung (§ 15 ff UrlG):
4. wenn der Angestellte durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert war (§ 8 Abs 3 AngG).

1. Fortzahlung bei Krankheit und Unglücksfall (§ 8 AngG)

Im Durchschnitt sind österreichische AN 11,6 Tage (inkl. Samstage, Sonn- und Feiertage) pro Jahr im Krankenstand. Bei einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall steht dem AN je nach Dauer der Arbeitsverhältnisses während folgender Zeiträume die volle Entgeltfortzahlung zu:

	1.-5. Dienstjahr	6. bis 15. Dienstjahr	16. bis 25. Dienstjahre	Ab dem 26. Dienstjahr
Volles Entgelt	6 Wochen*	8 Wochen	10 Wochen	12 Wochen

Halbes Entgelt	Jeweils weitere 4 Wochen
----------------	--------------------------

* Beruht diese Dienstverhinderung aber auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, beträgt die Mindestfrist von Anfang an 8 Wochen.

Tipp:

Der Anspruch gebührt erst nach Dienstantritt. Verhindert der Krankenstand den Dienstantritt am 1. Arbeitstag, ist der AG nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Durch je weitere 4 Wochen behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt. Im Falle einer neuerlichen Erkrankung innerhalb eines halben Jahres nach Dienstantritt (Genesung) gebührt dem Angestellten für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die oben bezeichneten Zeiträume bereits überschritten wurden, das Entgelt nur mehr in halber Höhe oder kein Entgelt. Es gilt der gleiche Entgeltbegriff wie beim Urlaub (Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgelts gem. § 3 EFZG; siehe Punkt 5 Kommentar zu Abschnitt XII. Urlaub).

Beispiel:

Ein AN, der am 1. 1. 2008 eingetreten ist, hat folgende Krankenstände:

- erstmals vom 2. 1. 2008 bis 31. 1. 2008 (Erstkrankenstand)
- vom 15. 7. bis 3. 8. 2008 sowie
- vom 11. 8. bis 18. 8. 2008

Er erhält

- das volle Entgelt für 2. 1. bis 31. 1. (30 Tage)
- das volle Entgelt für 15. 7. bis 26. 7. (12 Tage, insgesamt 42 Tage); da er innerhalb von 6 Monaten nach dem Erstkrankenstand wieder erkrankt ist, sind die 6 Wochen erschöpft;
- das halbe Entgelt für 27. 7. bis 3. 8. (8 Tage)
- das volle Entgelt für 11. bis 18. 8. (8 Tage); das Ende des Erstkrankenstands (31.1.) liegt bei Beginn des Krankenstands schon über 6 Monate zurück; die 6 Wochen-Frist fängt wieder an zu laufen.

Beruhend die Dienstverhinderungen auf einer Berufskrankheit, stünde für alle Krankenstände das volle Entgelt zu (8 Wochen-Frist).

Tipp:

Zur leichteren Berechnung sollte jeder Erstkrankenstand besonders vermerkt werden.

Bei Krankenstand an einem Feiertag erhält der AN Feiertagsentgelt und nicht Entgeltfortzahlung wegen Krankenstand; daher verlängert sich die Dauer der Entgeltfortzahlung um die Anzahl der Feiertage während des Krankenstands (außer sie fallen auf einen Sonntag; OGH 12.6.1996, 9 Ob A 2060/96y).

Den Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit (Unfallsfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit werden vom Gesetz Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen gleichgehalten, wenn der Aufenthalt auf Rechnung eines Sozialversicherungsträgers (z.B. Krankenkasse), des Sozialministeriums oder eines Landesinvalidenamtes erfolgt.

Zur Entgeltfortzahlung bei Lehrlingen siehe Kommentar Sonderbestimmungen für Lehrlinge

Achtung:

Erfolgt die Arbeitgeberkündigung, die unbegründete Entlassung oder der vorzeitige durch den AG verschuldete Austritt während eines Krankenstands des AN und währt dieser Krankenstand ohne Unterbrechung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, so ist auch das Entgelt über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus fortzuzahlen (§ 9 Abs 1 AngG).

Erstattungsanspruch des Betriebes nach Unfällen (§ 53b ASVG):

Unternehmen mit bis zu 50 AN erhalten 50% des nach Unfällen (Freizeit- und Arbeitsunfall) fortgezählten Entgelts rückerstattet. Der Zuschuss gilt für bis zu 6 Wochen eines unfallbedingten Ausfalls des AN, sofern dieser mehr als 3 Tage dauert. Der AG muss den Zuschuss im Nachhinein bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) beantragen.

Erstattungsanspruch des Betriebes bei Krankenständen:

Unternehmen mit bis zu 50 AN erhalten 50% des im Krankenstand fortgezählten Entgelts (incl. Sonderzahlungen) erstattet. Nur für die ersten 10 Tage der Krankheit erhält der AG keine Erstattung. Der Zuschuss gebührt für bis zu 6 Wochen pro Jahr (d.h. beim ersten Krankenstand vom Tag 11 bis zum Tag 52 des Krankenstands OGH 10 ObS 123/06w). Wie bei der Erstattung nach Unfällen muss der AG dazu einen Antrag bei der AUVA stellen.

2. Die Pflichten des AN bei Dienstverhinderung

Ein AN im Krankenstand muss sich so verhalten, dass der Krankheitsverlauf nicht negativ beeinflusst und der Heilungsverlauf nicht verzögert wird. Der Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem AG mitzuteilen und auf konkretes Verlangen des AG - eine Verankerung im Dienstvertrag reicht nicht - eine Krankenstandsbestätigung vorzulegen (wird keine Frist genannt, binnen 3 Tagen, OLG Wien 28. 3. 2003, 7 Ra 17/03a). Die Gebühr, die der Arzt für die Ausstellung dem AN verrechnet, muss der AG auf Verlangen ersetzen.

Kommt der AN einer dieser Pflichten nicht nach, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt (§ 8 Abs 8 AngG). Schreibt der Krankenversicherungsträger den AN gesund, muss ersterer den AG davon sofort verständigen.

Wer den Krankenstand nicht meldet oder keine Bestätigung vorlegt, setzt noch keinen Entlassungsgrund, außer es liegen besondere Umstände vor, z.B. wenn

- der AN wusste, dass dem AG daraus ein wesentlicher Schaden entstehen würde,
- ihm die rechtzeitige Erfüllung der Pflichten leicht möglich gewesen wäre,
- die Erkrankung nicht nur verhältnismäßig kurz ist, *und*
- die Gefahr eines konkreten Nachteils für den AG besteht (OGH 8 Ob A 213/97z).

In zwei weiteren Fällen kann in Zusammenhang mit einem Krankenstand ein Entlassungsgrund vorliegen:

1. Der AN ist gar nicht krank und hat sich eine allfällige Krankenstandsbestätigung durch unrichtige Angaben erschlichen (unentschuldigtes Fernbleiben).
2. Der AN geht während seines Krankenstands Aktivitäten nach, die seine Erkrankung nicht zulassen würde und die seine Genesung verzögern (beharrliche Pflichtenverletzung; OGH 14 Ob A 38/87).

In allen 3 Fällen besteht die Schwierigkeit darin, die Verfehlung des AN zu beweisen.

Verweigert der AN die Arbeitsleistung und nennt er auf Nachfrage des AG keinen gerechtfertigten Grund, so trifft den AN das Alleinverschulden an der Entlassung, auch wenn sich der AN nachträglich krankschreiben lässt (OGH 20. 12. 2006, 9 OBA 160/05b).

Tipp:

Bei Verdacht auf Krankenstandsmissbrauch kann der AG bei der Gebietskrankenkasse eine Sonderkontrolle beantragen (Muster siehe Anlage 14).

3. Vorgangsweise bei nachrichtenloser Abwesenheit des AN

Bleibt ein AN nachrichtenlos dem Dienst fern, kann nicht von seinem vorzeitigen Austritt ausgegangen werden, weil der Grund des Fernbleibens durch den AN unklar ist (z.B. Krankenstand, Dienstverhinderung). Ein Austritt ist nur anzunehmen, wenn kein vernünftiger Grund besteht, an einer solchen Absicht zu zweifeln. Zunächst sollte der AG telefonisch den Grund für das Fernbleiben klären. Wenn der AN nicht erreichbar ist, sollte man ihn mit eingeschriebenem Brief oder (besser) Boten auffordern, zum Dienst anzutreten bzw. binnen angemessener Frist (ca. 4 Tage) eine Krankenstandsbestätigung vorzulegen (Musterschreiben siehe Anlage 15). Falls der AN schon vorher einschlägig aufgefallen ist oder eine Beendigung im Raum steht, sollte schon im ersten Schreiben, ansonsten in einem zweiten Brief die Entlassung angedroht *oder* angekündigt werden, dass bei Nichtreaktion ein ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt angenommen wird.

Tipp:

Jedenfalls kann der AG bei nachrichtenlosem Fernbleiben das Entgelt einstellen.

Eine Anfrage bei der Krankenkasse ist in den ersten Tagen des Krankenstands oft ergebnislos, weil die Kasse die Krankenstandsbestätigung noch nicht erhalten hat, diese manchmal rückdatiert werden bzw. sich sonstige Verzögerungen ergeben.

Wenn nun der AN immer noch nicht reagiert, kann schriftlich die Entlassung oder - wegen Annahme eines vorzeitigen Austritts - die Beendigung ausgesprochen werden. Bei der Entlassung ist zwar das Arbeitsverhältnis sicher beendet, doch besteht ein Restrisiko für den Fall, dass der AN in der Firma wieder erscheint. Dann ist er *sofort* nach dem Grund seiner Abwesenheit zu befragen und zur Vorlage der Krankenstandsbestätigung aufzufordern. Kann er diese nicht vorlegen - evtl. ist ihm Zeit für einen weiteren kurzen Arzt- oder Hausbesuch zu geben -, kann der AG, sofern er das noch nicht getan hat, die Entlassung aussprechen. Dabei sollte der AG die Aussage des AN schriftlich festhalten (Gedächtnisprotokoll).

4. Die Pflegefreistellung (§ 15-18 UrlG)

Bei nachzuweisender notwendig gewordener Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen, der im gemeinsamen Haushalt mit dem AN lebt, haben Angestellter und Lehrling Anspruch auf Entgeltfortzahlung von bis zu *einer* regelmäßigen Wochenarbeitszeit pro Dienstjahr (Lehrjahr). Bei einem Vollzeitbeschäftigten sind dies bis zu 38,5 Stunden pro Jahr. Bei unregelmäßiger Arbeitszeit ist der Durchschnitt eines längeren repräsentativen Zeitraumes heranzuziehen. Als nahe Angehörige gelten der Ehegatte, Verwandte der geraden Linie (z.B. Kinder, Eltern), Wahl- und Pflegekinder und der Lebensgefährtin (§ 16 Abs 1 UrlG).

Der AN muss nachweisen, dass die Pflege durch ihn selbst notwendig ist und nicht eine andere geeignete Person den nahen Angehörigen pflegen kann. Der AN muss jedenfalls alle zumutbaren Vorkehrungen treffen, um eine Arbeitsverhinderung zu vermeiden.

Weiters besteht ein Freistellungsanspruch, wenn die Betreuung des (auch gesunden) Kindes (Wahl- oder Pflegekinder) für den Fall notwendig ist, dass jene Person ausfällt, die das Kind *ständig* (nicht nur kurzfristig oder vorübergehend) betreut hat. Die Betreuungsperson muss aus bestimmten, im Gesetz angeführten Gründen wie Tod, Aufenthalt in Heil- und Pflegeanstalten, Verbüßung einer Freiheitsstrafe, anderweitige, auf behördlichen Anordnungen beruhende Anhaltung sowie schwere Erkrankung ausfallen.

Unter folgenden Voraussetzungen kann der AN unter Fortzahlung des Entgelts eine zweite Woche zur Pflege in Anspruch nehmen (§ 16 Abs 2 UrlG):

1. Die erste Woche ist verbraucht.
2. Die Pflege eines Kindes unter 12 Jahren ist notwendig, und
3. es besteht kein Anspruch auf Dienstverhinderung aus wichtigen, in seiner Person gelegenen Gründen (z.B. gem. § 8 Abs 3 AngG).

Nach Ausschöpfung der bezahlten Freistellungsansprüche kann der AN bei Vorliegen eines weiteren Pflegetatbestandes einen Urlaub antreten, ohne diesen vorher mit dem AG vereinbaren zu müssen (§ 16 Abs 3 UrlG). Ein solcher Urlaub ist aber nur für den Zeitraum der notwendigen Pflege (Betreuung) zulässig.

Nimmt der AN die Pflegefreistellung missbräuchlich in Anspruch, setzt er einen Entlassungsgrund.

5. Sterbebegleitung (§ 14a, 14b AVRAG)

AN können schriftlich eine Herabsetzung - auch bis auf Null - sowie eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen zu verlangen. Entsprechend der Herabsetzung sinkt das Entgelt. Als nahe Angehörige gelten neben den direkten Nachkommen, Eltern und Großeltern auch Geschwister, Onkel und Tanten, Nichten und Neffen, wobei ein gemeinsamer Haushalt nicht erforderlich ist. Eine solche Änderung der Normalarbeitszeit ist zunächst für maximal 3 Monate, eine Verlängerung auf insgesamt 6 Monate möglich. Ab Bekanntgabe der Änderung der Normalarbeitszeit bis 4 Wochen nach dem Ende der Sterbekarenz besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 15a AVRAG).

6. Fortzahlung in sonstigen Verhinderungsfällen (§ 8 Abs 3 AngG)

Der Angestellte behält den Anspruch auf Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Der KV zählt Beispiele von besonderen Verhinderungsfällen auf. Die dort angeführten Zeiten sind dem Angestellten auf Verlangen unter Weiterzahlung des Entgelts freizugeben. Daneben kommen auch andere Fälle wie Behördenvorladung oder Arztbesuch in Frage, nicht hingegen z.B. Fahrprüfung, Bauverhandlung, Sponson, Rechtsanwaltsbesuch.

Die Freizeit ist grundsätzlich am Tag der Verhinderung (Anspruch ja nur „bei Teilnahme an...“) zu gewähren, fällt das Ereignis z.B. auf einen Sonn- oder Feiertag, besteht kein Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag (sehr wohl aber etwa bei eigener Hochzeit oder Tod naher Verwandter, hier gebührt quasi ein Sonderurlaub).

Der Angestellte muss sich bemühen, die Dienstverhinderung zu vermeiden. Er ist verpflichtet, Arztbesuche soweit möglich außerhalb der Dienstzeit durchzuführen. Allerdings muss der AN nicht bei mit der Arbeitszeit kollidierender Ordinationszeit den Arzt wechseln. Stets ist der AN verpflichtet, die einzelnen Fälle entsprechend nachzuweisen.

Dem AN gebührt auch das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seiten des AG liegen, daran verhindert wurde (§ 1155 ABGB). Dabei muss sich der AN aber anrechnen lassen, was er durch die Dienstverhinderung gespart oder anderweitig erworben (verdient) hat. Als Gründe, die auf Seiten des AG liegen, kommen z.B. Erkrankung des AG, Auftragsmangel oder allgemeine Betriebssperre wegen Urlaubs in Frage. Im letzteren Fall wird, sofern Urlaub vereinbart ist, die Dienstverhinderung als Urlaub gezählt. Die Entgeltfortzahlungspflicht nach § 1155 ABGB kann abbedungen werden (VwGH 23. 2. 2000, 97/08/0012; siehe Angestelltendienstvertrag Anlage 2).

Kommentar zu Abschnitt XIV. Jubiläumsgeld ▲

Der Angestellte erhält nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren jeweils ein Jubiläumsgeld und eine Dienstbefreiung bei Entgeltfortzahlung von 2 Tagen. Der Anspruch bezieht sich auf Bruttomonatsgehälter, dh Überstundenzahlungen und -pauschalen sind nicht einzubeziehen. Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit schaden dem Anspruch nicht. Für die Betriebszugehörigkeit zählen auch Zeiten als Arbeiter oder Lehrling.

Kommentar zu Abschnitt XV. Mutterschutz; Karenzurlaub ▲

Der Schutz von Schwangeren, Müttern und zT Vätern bezieht sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (dazu siehe Punkt 8 Kommentar zu Abschnitt XVII. Kündigung), das Beschäftigungsverbot während der Schutzfrist, Arbeitsbeschränkungen, das Mehr- und Nachtarbeitsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung.

Bei der Mutterschaft sind folgende typischen Phasen zu unterscheiden:

Phase	Folge	Entgelt
Schwangerschaft:	Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz setzt ein	Volles Entgelt
Schutzfrist 1: 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung	Beschäftigungsverbot	Wochengeld von Krankenkasse, kein Entgelt
Schutzfrist 2: 8 Wochen nach Geburt	Beschäftigungsverbot	Wochengeld von Krankenkasse, kein Entgelt
Karenzurlaub: dauert bis maximal 2 Jahre	Arbeitsverhältnis dauert fort, keine Arbeits-	Kindergeld, kein Entgelt

nach Geburt;	, keine Entgeltspflicht	
5. Woche nach Ende der Karenzzeit	Ende des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes	Volles Entgelt

Schutzfrist (§ 3 MSchG):

Schwangere dürfen 8 Wochen *vor* der voraussichtlichen Entbindung nicht beschäftigt werden. Die Frist verlängert oder verkürzt sich je nach dem tatsächlichen Entbindungstermin. Wenn nach einem ärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kinder durch die Beschäftigung gefährdet wäre, kann die Frist auch früher einsetzen. Gleichfalls dürfen AN 8 Wochen, bei Frühgeburten (Geburtsgewicht unter 2,5 kg), Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen 12 Wochen *nach* der Entbindung nicht beschäftigt werden. In der Schutzfrist besteht kein Entgeltanspruch, die Krankenkasse zahlt stattdessen Wochengeld. Ansonsten gilt die Schutzfrist als Dienstzeit, in der ein Urlaubsanspruch entsteht und die für dienstzeitabhängige Ansprüche (z.B. Abfertigung) voll zählt.

Tipp:

Besteht das Beschäftigungsverbot aufgrund einer ärztlichen Bestätigung schon vor der 8 Wochen-Frist, ist der AG auch schon vorher von der Pflicht zur Entgeltfortzahlung befreit. Die AN hat Anspruch auf Wochengeld bzw. Teilwochengeld (§ 162 ASVG).

Mitteilungspflichten:

Werdende Mütter haben, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist, die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin dem AG mitzuteilen (§ 3 Abs 4 MSchG). Auf Verlangen des AG müssen sie auch eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Der AG muss seinerseits unverzüglich das Arbeitsinspektorat schriftlich verständigen (§ 3 Abs 6 MSchG, Mustertext siehe Anlage 16).

Arbeitsbeschränkungen (§ 4 MSchG):

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind. Dazu zählen insbesondere

- Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben werden;
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind, es sei denn, es bestehen Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen; auch im Falle von Sitzgelegenheiten sind solche Arbeiten nach der 20. Schwangerschaftswoche unzulässig, wenn sie länger als 4 Stunden dauern;
- Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen zu verrichten sind (z.B. Kassiertätigkeit), es sei denn, sie haben Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit;
- Arbeiten, bei denen mit Rücksicht auf die Schwangerschaft eine besondere Unfallgefahr besteht;

Nichtrauchende Schwangere dürfen, soweit es die Art des Betriebs gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie Tabakrauch ausgesetzt sind (§ 4 Abs 6 MSchG). Ist eine räumliche Trennung nicht möglich, muss der AG dafür sorgen, dass andere AN, die im selben Raum wie die Schwangere arbeiten, diese nicht dem Tabakrauch aussetzen.

Wird durch die Arbeitsbeschränkungen die Beschäftigung der Schwangeren geändert, so hat sie weiterhin Anspruch auf das Entgelt, das sie im Durchschnitt während der 13 Wochen vor der Änderung bezogen hat (§ 14 MSchG; z.B. Zuschlag für regelmäßige Sonntagsbeschäftigung, nicht jedoch Zuschläge für dauernd geleistete Überstunden; OGH 18. 8. 1995, 8 Ob A 233/95).

Nacht- und Mehrarbeitsverbot:

Werdende oder stillende Mütter dürfen - abgesehen von zugelassenen Ausnahmen - *nicht*

- zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden (§ 6 MSchG),
- an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 7 MSchG),
- Überstunden leisten (§ 8 MSchG).

Kinderbetreuungsgeld:

Seit 1. 1. 2008 gibt es 3 Varianten für den Kindergeldbezug: Es beträgt täglich 14,53 Euro bei einem Bezug von 30/36 Monaten, 20,80 Euro bei 20/24 Monaten und 26,60 Euro bei 15/18 Monaten. Die Bezugsdauer

verlängert sich jeweils auf 36, 24 bzw. 18 Monate, wenn der zweite Elternteil zumindest die Differenz (somit 6, 4 bzw. 3 Monate) in Anspruch nimmt. Die Voraussetzungen für das Kindergeld sind:

- Es besteht Anspruch auf Familienbeihilfe.
- Der Elternteil lebt mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt.
- Der Elternteil hat während des Kindergeldbezugs Einkünfte von nicht mehr als 16.200 Euro im Kalenderjahr (§ 2 Abs 1 KBGG).

Achtung:

Die gesetzliche Karenz währt nur bis zum 2. Geburtstag des Kinds. Der Kinderbetreuungsgeldbezug dauert aber nur selten 24 Monate (siehe oben). Der AG kann, muss aber nicht Karenz bis zum Ende des Kindergeldbezugs gewähren.

Karenz

Anspruch und Dauer:

Im Gegensatz zum restlichen "Mutterschutz" kommen Karenz (früher Karenzurlaub) und Teilzeitbeschäftigung auch für Väter in Frage und sind neben dem Mutterschutzgesetz im Väterkarenzgesetz geregelt. Danach haben Mütter - im Anschluss an die Schutzfrist - oder Väter das Recht auf eine Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes, sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben und das Kind überwiegend selbst betreuen. Der Wegfall einer dieser Voraussetzungen ist dem AG zu melden, der dann den vorzeitigen Wiederantritt zum Dienst verlangen kann. Die Karenz muss mindestens 3 Monate dauern (§ 15 MSchG, § 2 VKG).

Geltung von Karenzzeiten:

In der Karenz läuft das Arbeitsverhältnis fort, allerdings ohne Arbeits- und Entgeltspflicht. Nach dem KV wird der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet. Ansonsten zählen Karenzzeiten nicht, insbesondere also nicht etwa für die Einstufung in die Berufsjahrskala, die Bemessung der Abfertigung und des Jubiläumsgelds. In der Karenz entstehen auch keine Urlaubsansprüche (in der Schutzfrist hingegen schon; § 15e Abs 3 MSchG).

Melde- und Informationspflichten:

Dem AG ist bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz mitzuteilen. Die AN kann bis spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz deren Verlängerung bis zum 2. Geburtstag des Kinds mitteilen (§ 15 Abs 3 MSchG). Eine noch längere Karenz kann vereinbart werden, für die Zeit danach besteht aber kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 15 Abs 4 MSchG). Der Karenzurlauber hat das Recht auf Information während des Karenzurlaubs über wichtige Betriebsgeschehnisse, die seine Interessen berühren (§ 15f MSchG).

Varianten:

Vater und Mutter können die Karenz teilen, wobei jeder Teil mindestens 3 Monate dauern muss. Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Karenz einen Monat lang von Vater und Mutter gleichzeitig konsumiert werden (§ 15a MSchG). Mit dem AG kann vereinbart werden, dass 3 Monate der Karenz aufgeschoben und, spätestens bis das Kind 7 Jahre alt ist, verbraucht werden (§ 15b MSchG). Ist der Elternteil, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, so kann der andere Elternteil für die Dauer der Verhinderung, längstens bis 2 Jahre nach Geburt des Kindes Karenz beanspruchen (§ 15d MSchG bzw. § 6 VKG).

Die Mutter (der Vater) kann neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben (§ 15e Abs 1 MSchG). Zudem ist nun auch eine Vollzeitbeschäftigung von bis zu 13 Wochen (z.B. Urlaubsvertretung) allerdings nur beim selben AG möglich, ohne dass die Karenzdauer davon berührt ist oder das Kindergeld verloren geht (Achtung Zuverdienstgrenze). Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt diesfalls nur für das karenzierte Arbeitsverhältnis.

Tipp:

Nach Rückkehr von der Karenz gebührt das Gehalt, das bei durchgängiger Arbeit allerdings ohne Berufsjahrsprünge zustehen würde.

Beispiel:

Bruttomonatsgehalt vor Karenz am 1. 7. 2007 1.500 Euro (Beschäftigungsgruppe 2 10. Berufsjahr Gebiet A); bei der Rückkehr von der Karenz am 1. 7. 2009 gebühren 1.597 Euro (Erhöhung 2007/08 45 Euro + Erhöhung 2008/09 52 Euro), die AN ist immer noch im 10. Berufsjahr.

Elternteilzeit

Für Unternehmen bis 20 AN sowie für AN, die weniger als 3 Jahre (incl. Karenzzeiten) ohne Unterbrechung im Betrieb beschäftigt waren, gilt wie bisher: AG und AN können anstatt der Karenz auch Teilzeitbeschäftigung vereinbaren (§ 15i MSchG), wobei das Ausmaß nun frei vereinbart werden kann (Muster siehe Anlage 17). Ohne Karenz kann die Teilzeitbeschäftigung bis zum 4. Geburtstag des Kindes dauern. Bei Inanspruchnahme von Karenz (z.B. im ersten Lebensjahr des Kindes) verkürzt sich diese Frist.

Die Mutter (der Vater) kann Teilzeitbeschäftigung bis spätestens 4 Wochen nach der Entbindung beantragen, der AG kann diesen Antrag innerhalb von 2 Wochen ablehnen. Der Antragsteller muss nachweisen, dass der jeweils andere Elternteil keine Karenz in Anspruch nimmt. Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, Ausmaß, ihre Dauer und Lage sind zwischen AG und AN zu vereinbaren.

Anspruch auf Elternteilzeit (§ 15h f. MSchG):

Unter folgenden Voraussetzungen haben AN einen Anspruch auf Teilzeit bzw. auf Änderung der Lage der Arbeitszeit:

- der Betrieb hat über 20 AN (Lehrlinge und leitende Angestellte zählen mit);
- der AN war mindestens 3 Jahre ohne Unterbrechung im Betrieb beschäftigt; Lehr- und Karenzzeiten zählen dabei mit;
- der AN hat ein Kind, mit dem er in einem Haushalt lebt;

Die Elternteilzeit beginnt frühestens mit dem Ende der Schutzfrist und endet spätestens mit dem 7. Geburtstag des Kindes. Danach besteht ein Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Einen Teilzeitantritt unmittelbar nach der Schutzfrist muss der AN während der Schutzfrist melden. Bei späterem Antritt (in der Regel nach der Karenz) ist die Meldung des AN jeweils mindestens 3 Monate vor dem Antritt erforderlich.

Ende der Schutzfrist	Recht auf Teilzeit / Möglichkeit der Teilzeitvereinbarung setzt ein
4. Geburtstag	Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz endet
7. Geburtstag	Recht auf Teilzeit endet

Der Anspruch des AN besteht nur dem Grunde nach, das Ausmaß der Reduktion und die Lage der neuen Arbeitszeit sind zwischen AN und AG zu vereinbaren. Bei Nichteinigung muss der AG sich an das Arbeitsgericht wenden (§ 15k MSchG). Bis zum 4. Geburtstags des Kindes besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, danach nur mehr ein Motivkündigungsschutz (§ 15n MSchG).

Beispiel:

Einer Abteilungsleiterin wurde eine Wochenarbeitszeit von 32 Stunden angeboten. Nach dem AG erforderte die leitende Funktion eine Mindestarbeitszeit. Nach dem Gericht gilt der Teilzeitananspruch aber gleichermaßen auch für leitende Funktionen. Die AN, die 8 Stunden Wochenarbeitszeit einforderte, behielt Recht (ASG Wien 3. 12. 2004. 34 Cga 199/04i). In einem anderen Fall wurde der AN-Antrag auf Änderung der Arbeitszeit abgelehnt, weil dadurch ein neues Schichtsystem, Versetzungen und Einschulungen notwendig gewesen wären (LGZ Graz 21. 7. 2006, 38 Cga 96/06i).

Tipp:

In der Praxis kann die gewünschte Teilzeit (meist vormittags, kaum samstags) mit den Anforderungen (meist samstags) kollidieren. Schon vor der Antragstellung des AN, noch besser vor der Schwangerschaft sollte der AG (Führungskraft, Filialleiter) mit den AN die Zeiteinteilung in Fällen von Elternteilzeit besprechen.

Achtung:

Für die Elternteilzeitvereinbarung sind ein schriftlicher Antrag und Fristen vorgesehen. Doch auch ohne diese kommt eine wirksame Vereinbarung mit allen Folgen wie z.B. Kündigungsschutz zustande (OGH 20. 8. 2008, 9 ObA 80/07s).

Kommentar zu Abschnitt XVI. Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung

Dienstreise:

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort verlässt. Der Dienstort wird nur verlassen, wenn die Entfernung zur Betriebsstätte mehr als 12 Kilometer beträgt UND das Gemeindegebiet verlassen wird. Zahlenmäßig sind Dienstreisen nach dem KV nicht beschränkt (im Gegensatz zur Dienstreise nach Steuerrecht, siehe Tabelle unten).

Kilometergeld bei Personen- und Kombinationskraftwagen je Fahrkilometer:

Bis 10.000 km pro Jahr 0,42 Euro
Von 10.001 bis 20.000 km 0,34 Euro
Über 20.000 km 0,25 Euro

Tipp:

Vom AG an den AN gezahlte Kilometergelder sind seit 1. 7. 2008 bis zu einer Höhe von 0,42 Euro je Kilometer und bis zu 30.000 Kilometer pro Jahr steuerfrei und zwar unabhängig von den oben angeführten, nach dem KV gebührenden Kilometergeldern.

Taggeld:

Die Taggeldregelung kennt 2 verschiedene Taggeldsätze, nämlich 26,40 Euro bzw. 14,40 Euro. Grundsätzlich beträgt das Taggeld 26,40 Euro, wobei für jede angefangene Stunde 1/12 des vollen Taggeldes berechnet werden kann. Für Dienstreisen bis zu 3 Stunden täglich besteht kein Anspruch auf Taggeld.

Wenn in einem Monat Dienstreisen an mehr als 12 Kalendertagen anfallen, so reduziert sich für jede Dienstreise ab dem dreizehnten Kalendertag das Taggeld auf 14,40 Euro bzw. auf 1/12 desselben je angefangene Stunde. Bei der Ermittlung der 12 Kalendertage bleiben Dienstreisen, die insgesamt nicht mehr als 3 Stunden dauern, außer Ansatz.

Steuerliche Behandlung der Tagelder:

Diese bleiben aufgrund einer gesetzlichen Änderung im bisherigen Ausmaß steuer- und SV-frei. Werden Tagelder aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gezahlt, dann sind diese ohne zeitliche Beschränkung steuerfrei zu behandeln. Das bedeutet, dass die aufgrund der kollektivvertraglichen Regelung vorgesehenen Sätze i.H.v. 26,40 Euro bzw. 14,40 Euro steuerfrei an den AN ausbezahlt werden können.

Beispiel:

Im Monat Juli fallen mehr als dreistündige Dienstreisen am 3.,4.,5.,6.,9., 10.,11., 12.,13.,16.,17. und 18. an. Für jede weitere Dienstreise im Juli gebührt ein Taggeld von nur 14,40 Euro bzw. ein Zwölftel davon je angefangene Stunde.

Selbstverständlich kann dem AN, abweichend vom KV, auch nach dem 12. Tag ein Taggeld von mehr als 14,40 Euro gewährt werden. In diesem Fall gelten für den 14,40 Euro übersteigenden Teil bis zu maximal 26,40 Euro die allgemeinen Vorschriften des EStG, wonach Tagelder mit folgender zeitlicher Beschränkung steuerfrei ausbezahlt werden können.

	<i>Durchgehend an einem Einsatzort (Einsatzgebiet)</i>	<i>Regelmäßig wiederkehrend (mind. 1 mal pro Woche)</i>	<i>Unregelmäßig wiederkehrend (nicht 1 mal pro Woche)</i>
Kleine Dienstreise (tägl. Rück-	5 Tage*) pro Einsatzort (Einsatzgebiet)	5 Tage*) pro Einsatzort (Einsatzgebiet)	15 Tage pro Einsatzort und Kalenderjahr

kehr)			bzw. 5 Tage*) pro Einsatzge- biet
Große Dienstreise (tägl. Rück- kehr nicht zumutbar bzw. > 120 km)*	183*) Tage	183*) Tage	183*) Tage

*)danach "Vergessensphase" von 6 Monaten pro Einsatzort (Einsatzgebiet)

Achtung:

Zahlt ein AG freiwillig durchgehend 26,40 Euro Taggeld, tritt somit ab dem 13. Tag für die 12 Euro, um die der KV-Anspruch überschritten wird, sehr oft die Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht ein.

Auslandsdienstreisen:

Bezüglich Auslandsdienstreisen enthält der KV keine Mindestsätze, empfiehlt aber die Sätze nach Reisegebühreuvorschaft (siehe Anlage 18). Seit 1. 1. 2008 gilt der selbe Stundenteiler wie für Inlandsdienstreisen (§ 26 Z 4 EStG).

Kommentar zu Abschnitt XVII. Kündigung; Beendigung des Arbeitsverhältnisses ▲

1. Befristung

Arbeitsverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, enden mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragszeit; eine Kündigung ist nicht erforderlich. Eine zweite Befristung nach der ersten ist sachlich zu rechtfertigen. Grundsätzlich kann ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig durch Kündigung gelöst werden, es sei denn die Kündigungsmöglichkeit wäre vereinbart und es ist zumindest für 3 Monate befristet.

Achtung:

Eine Nichtverlängerung aus diskriminierenden Gründen kann angefochten werden.

Tipp:

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Betriebsräte, Behinderte und Präsenzdienler steht dem Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht entgegen, bei Schwangeren gilt dies eingeschränkt (siehe Punkt 8).

2. Lösung während der Probezeit

Eine Probezeit von einem Monat gilt stets als vereinbart (Abschnitt III Z 2 KV). In dieser Zeit kann ein Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos gelöst werden. Weder der allgemeine noch der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen (siehe unten) gilt. Die Probezeit kann nicht länger als einen Monat dauern, zur längeren Erprobung des AN kommt danach nur eine Befristung in Frage.

Achtung:

Die Auflösung ist trotzdem nicht ganz frei. Eine AN focht eine Auflösung, die der AG mit ihrer Schwangerschaft begründet hatte, mit Erfolg an. Das Gericht erkannte darin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (OGH 31. 8. 2005, 9 ObA 4/05m). Der AG hätte beweisen müssen, dass ein anderes Motiv entscheidend war.

3. Einvernehmliche Auflösung

Jederzeit können AN und AG die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, ohne dass die für die Kündigung geltenden Beschränkungen, Fristen und Termine anzuwenden sind. Nur bei Präsenz- und Zivil-dienern sowie bei minderjährigen Schwangeren erfordert die Auflösung 2 Voraussetzungen:

1. schriftliche Vereinbarung (gilt auch für volljährige Schwangere),
2. Bescheinigung eines Arbeits- und Sozialgerichts oder der Arbeiterkammer, dass der AN über den Kündigungsschutz belehrt wurde (§ 10 Abs 7 MSchG, § 16 APStG).

Tipp:

Die einvernehmliche Auflösung sollte *stets* schriftlich vereinbart werden (Muster siehe Anlage 19).

4. Kündigung

4.1. Form

Die Kündigung ist die eindeutige und bestimmte Erklärung, wonach das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Mindestfrist (Kündigungsfrist) zu einem bestimmten Zeitpunkt als aufgelöst gilt (Mustertext siehe Anlage 20). Eine Kündigung ist an keine bestimmte Form gebunden; eine Begründung ist nicht notwendig; wenn die Kündigung mündlich (auch telefonisch) erfolgt, sollten Zeugen hinzugezogen werden. Ansonsten empfiehlt sich zur Beweissicherung die Schriftlichkeit und im Postwege die Einschreibung (besser noch eigener Bote). Eine Kündigung kann grundsätzlich ohne Zustimmung des Vertragspartners nicht zurückgenommen werden. Zu beurteilen ist, ob eine Willenserklärung vorliegt.

Die Erklärung muss jedenfalls klar und bestimmt sein und dem anderen Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden. Die Verweigerung der Kenntnisnahme ("Ich nehme die Kündigung nicht an") hat auf die Wirkung der Kündigung keinen Einfluss. Entscheidend ist die Kenntnisnahme bzw. der Zugang vor Beginn der Kündigungsfrist. Wird die Annahme der schriftlichen Kündigung verweigert, so gilt die Kündigung dennoch an dem Tage ihrer Zustellung als ausgesprochen.

Eine Kündigung kann auch während der Krankheit des Angestellten bzw. im Urlaub erfolgen.

Achtung:

Entscheidend ist, dass die Kündigungserklärung dem AN bekannt wird. Ist der AN im Urlaub, ist eine Kündigung aufgrund der Schwierigkeit des ordnungsgemäßen Zugangs der Kündigungserklärung riskant.

Achtung:

Durch Betriebsstilllegung endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Die AN sind auch hier rechtzeitig zu kündigen (ergibt sich aus § 1155 ABGB).

4.2. Kündigungsfristen und -termine

Das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten endet nicht mit dem Ausspruch der Kündigung, sondern erst nach Ablauf der Kündigungsfrist zum gesetzlichen oder vereinbarten Endigungszeitpunkt (= Kündigungstermin).

AG:

Bei Kündigung durch den AG sind die gesetzlichen Endigungstermine der 31. 3., der 30. 6., der 30. 9. und der 31. 12. (Quartalsende; § 20 Abs 2 AngG). Es kann jedoch vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis - unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist - am 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonates enden kann (§ 20 Abs 3 AngG).

Eine solche Vereinbarung ist jedoch nur für die ersten 5 Dienstjahre wirksam. Danach gelten nur mehr die 4 Quartalsendtermine (Abschnitt XVII Z 1 KV). Die Beschränkung auf die ersten 5 Jahre gilt jedoch nur für Angestellte "ex lege" und nicht für Angestellte "ex contractu", die trotz der Vereinbarung über die Anwendung des Angestelltengesetzes weiterhin Tätigkeiten eines Arbeiters ausüben. (ASG Wien 8. 6. 1993, 16 Cga 41/93b)

Bei der Kündigung muss der AG folgende Kündigungsfristen einhalten (eine Verkürzung ist nicht zulässig; § 20 Abs 2 AngG):

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist
--------------------------------	-----------------

weniger als 2 Jahre	6 Wochen
ab vollendetem 2. Dienstjahr	2 Monate
ab vollendetem 5. Dienstjahr	3 Monate
ab vollendetem 15. Dienstjahr	4 Monate
ab vollendetem 25. Dienstjahr	5 Monate

Achtung:

Für Angestellte, die nicht mehr als 33 Stunden *pro Monat* (z.B. bestimmte geringfügig Beschäftigte) arbeiten, gilt eine Kündigungsfrist von nur 2 Wochen (§ 1159b ABGB).

Lehrzeiten zählen für die Kündigungsfristen nicht als Dienstjahr (OGH 16. 9. 1987, 9 Ob A 72/87). Für die Beurteilung des Ausmaßes der Kündigungsfrist ist der Zeitpunkt maßgebend, an dem die Kündigung spätestens hätte erfolgen können. Bei fristwidriger Kündigung endet das Dienstverhältnis zum genannten Termin, das Entgelt ist jedoch bis zum richtigen Termin fortzuzahlen (Kündigungsschädigung; OGH 25. 2. 2004, 9 ObA 147/03p).

Bei Arbeitgeberkündigung sind dem Angestellten während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen pro Woche der Kündigungsfrist ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben (Postensuchtag; § 22 AngG).

Angestellter:

Mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung kann der Angestellte sein Arbeitsverhältnis mit jedem Monatsletzten lösen und hat davor eine Kündigungsfrist von einem Monat einzuhalten (§ 20 Abs 4 AngG). Die Vereinbarung längerer Kündigungsfristen ist zulässig, doch darf die Kündigungsfreiheit des Angestellten nicht stärker beschränkt werden als jene des AG. Ein Anspruch auf einen Postensuchtag besteht im Fall der Kündigung durch den Angestellten nicht mehr.

Zum Urlaub während der Kündigungsfrist und Abgeltung offener Urlaubsansprüche siehe Punkte 7, 8 Kommentar zu Abschnitt XII.

4.3. Sonderfälle

Änderungskündigung:

Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung unter der Bedingung, dass der AN nicht einer bestimmten Änderung des Arbeitsvertrags zustimmt (Mustertext siehe Anlage 21). Im Falle der Zustimmung des AN zur Vertragsänderung läuft das Arbeitsverhältnis unter den geänderten Bedingungen weiter. Eine Änderungskündigung ist dann zulässig und in der Praxis kaum anfechtbar (siehe) unten, sofern keine zwingenden Ansprüche (z.B. KV-Gehalt) eingeschränkt werden und die angebotene Änderung dem AN zumutbar ist (Prüfung der Sozialwidrigkeit; z.B. OGH 26. 1. 2000, 9 Ob A 16/00v).

Kündigung mehrerer AN (Frühwarnsystem):

Wird die Auflösung mehrerer Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen beabsichtigt, ist das örtlich zuständige Arbeitsamt schriftlich zu verständigen, wenn folgende Gruppen betroffen sind (§ 45a AMFG):

- a) mindestens 5 AN in Betrieben mit 21 bis 99 Beschäftigten oder
- b) mindestens 5% der AN in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder
- c) mindestens 30 AN in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- d) mindestens 5 AN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Diese Verpflichtung besteht auch bei Insolvenz und im Konkursfall, nicht aber hinsichtlich der Ziffer d) bei Saisonbetrieben bei Beendigung der Saison.

Die Anzeige ist mindestens 30 Tage vor der ersten Auflösungserklärung eines Arbeitsverhältnisses zu erstatten und hat bestimmte Angaben zu enthalten.

Achtung:

Bei verspäteter Anzeige sind Kündigungen rechtsunwirksam (§ 45a Abs 5 AMFG).

Kündigung/Einstellung von mindestens 50jährigen AN:

Bei Einstellung eines mindestens 50jährigen AN entfällt der AG-Beitrag zur Arbeitslosenversicherung („Bonus“; derzeit 3%; § 5a Abs 1 AMPFG). Bei Kündigung eines mindestens 50jährigen AN durch den AG ist ein

Malus zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 10 Jahre gedauert hat. Zur Berechnung des Malus siehe im Internet wko.at Suchbegriff „Malus“ eingeben.

Achtung:

Der Malus fällt bei allen Endigungsarten an außer etwa bei AN-Kündigung, bei Pensionsantritt des AN und bei Betriebsstilllegung.

Kündigung bei Betriebsübergang:

Siehe Kommentar zum Betriebsübergang

5. Der vorzeitige Austritt des Angestellten (§ 26 AngG)

Beim vorzeitigen Austritt beendet der Angestellte das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Kündigungsfrist und -termin. Folgende Gründe berechtigen unter anderem zum vorzeitigen Austritt:

- Der Angestellte ist zur Fortsetzung der Arbeitsleistung unfähig oder kann diese nicht ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit fortsetzen.
- Der AG enthält das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich vor oder schmälert es.
- Der AG weigert sich, seiner Pflicht zum Schutz von Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit nachzukommen.
- Der AG lässt sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder Ehre gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen oder weigert sich, den Angestellten gegen solche Handlungen seiner Kollegen zu schützen.

Letztlich berechtigt jede wesentliche Vertragsverletzung durch den AG, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, den AN zum vorzeitigen Austritt, wobei ihm eine allfällige Abfertigung sowie eine Kündigungsentschädigung (§ 29 AngG; siehe unten) zustehen.

Unbegründeter Austritt (§ 28 AngG):

Tritt der AN ohne Austrittsgrund vorzeitig aus, hat der AG Anspruch auf Ersatz des konkret entstandenen, nachweisbaren Schadens. Da der Nachweis häufig schwierig ist, empfiehlt sich dafür die Vereinbarung einer pauschalen Konventionalstrafe, die aber nicht mehr als 3 Monatsgehälter betragen sollte (siehe Anlage 2 Muster Angestelltendienstvertrag).

6. Die Entlassung durch den AG

Auch der AG ist zu einer sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung von Kündigungsfrist und -termin berechtigt, wenn der AN gegen wesentliche Pflichten verstößt und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

6.1. Entlassungsgründe

§ 27 Angestelltengesetz führt beispielsweise folgende Entlassungsgründe an:

- Der Angestellte ist im Dienst untreu, lässt sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des AG von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden, nimmt insbesondere eine Provision oder eine sonstige Belohnung an. (§ 27 Z 1 AngG)
- Der Angestellte macht sich einer Handlung schuldig, die ihn des Vertrauens des AG unwürdig erscheinen lässt. (Z 1)
- Der Angestellte ist unfähig, die versprochenen oder den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten. (Z 2)
- Der Angestellte betreibt ohne Einwilligung des AG ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen oder macht im Geschäftszweig des AG für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte. (Z 3)
- Der Angestellte übernimmt ohne Einwilligung des AG auf eigene oder fremde Rechnung Aufträge, die in das Gebiet der geschäftlichen Tätigkeit des AG fallen, sofern dadurch dessen geschäftliches Interesse beeinträchtigt wird. (Z 3)
- Der Angestellte unterlässt ungerechtfertigt während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung oder weigert sich beharrlich, seine Dienste zu leisten oder sich gerechtfertigten Anordnungen des AG zu fügen. (Z 4)

- Der Angestellte sucht andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den AG zu verleiten. (Z 4)
- Der Angestellte ist durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfall, an der Verrichtung seiner Dienste gehindert. (Z 5)
- Der Angestellte lässt sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den AG, dessen Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen. (Z 6)

Aber auch andere wichtige Gründe, die an Schwere und Bedeutung den angeführten Entlassungsgründen gleichkommen, rechtfertigen die fristlose Lösung eines Arbeitsverhältnisses. Wichtig ist ein Grund dann, wenn er nach Lage des Falles sofortige Abhilfe verlangt. Die Gründe müssen mit den persönlichen Verhältnissen des AG und AN zueinander oder mit der Dienstleistung zusammenhängen. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der in Betracht kommenden Kündigungsfrist muss für den AG unzumutbar sein.

6.2. Vorgangsweise bei einer Entlassung

Bei manchen Entlassungsgründen ist es notwendig, den AN vorher ein- oder gar mehrmals zu warnen bzw. die Entlassung anzudrohen (z.B. bei unerlaubter Abwesenheit vom Dienst). Oft begründen auch erst mehrere Verstöße des AN gegen die Treupflicht eine Vertrauensunwürdigkeit.

Ist ein Entlassungsgrund bekannt, muss die Entlassung *unverzüglich* ausgesprochen werden. Ein kurzer Aufschub zur Klärung der Sach- und Rechtslage bzw. zur Rücksprache mit der Unternehmensleitung - in der Praxis nicht mehr als ein Arbeitstag - ist möglich (z.B. OGH 29. 9. 1999, 9 Ob A 247/99k). Wird die Entlassungserklärung unbegründet verzögert, so kann der Entlassungsgrund nicht mehr geltend gemacht werden, da dann angenommen wird, die weitere Beschäftigung sei zumutbar, der AG habe dem AN „verziehen“. Als Verzicht auf die Entlassung gelten auch der Ausspruch der Kündigung sowie eine bloße Verwarnung (OLG Wien 30. 4. 1999, 7 Ra 103/99i).

Tipp:

Falls ein unklarer Sachverhalt einen längeren Aufschub zur Klärung erfordert, empfiehlt sich eine Dienstfreistellung. Solange diese dauert, kann der AN nicht auf ein Verzeihen des AG schließen, die Unverzüglichkeit bleibt gewahrt. Während einer Dienstfreistellung wird das Entgelt fortgezahlt, auf die Arbeitsleistung aber verzichtet.

Tipp:

Auch nach erfolgter Kündigung ist noch während der Kündigungsfrist eine Entlassung möglich, wenn ein Entlassungsgrund zutage tritt, der beim Ausspruch der Kündigung noch nicht bekannt war.

6.3. Unbegründete Entlassung, Kündigungsentschädigung (§ 29 AngG)

Ist die Entlassung unbegründet, weil kein Entlassungsgrund vorliegt oder die Entlassung nicht unverzüglich ausgesprochen wurde, so wird dennoch das Arbeitsverhältnis sofort beendet. Der AN ist aber so zu stellen, als ob am Tag der Entlassung die Kündigung ausgesprochen worden wäre. Er erhält daher die Kündigungsentschädigung, dh das Entgelt, das er unter Einhaltung der Kündigungsfrist bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin erhalten hätte. Dies gilt auch, wenn der AG den vorzeitigen Austritt des Angestellten verschuldet hat. Soweit das Arbeitsverhältnis zu diesem fiktiven Kündigungstermin schon mindestens 3 Jahre bestanden hätte, erhält er, soweit nicht das BMVG anzuwenden ist, zudem eine Abfertigung (§ 23 AngG).

7. Allgemeiner Kündigungs- und Entlassungsschutz (Arbeitsverfassungsgesetz)

Der allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt mit einer Ausnahme (siehe Betriebe ohne Betriebsrat) nur für Betriebe, in denen ein Betriebsrat zu errichten ist, dh für Betriebe mit mindestens 5 AN (§ 40 Abs 1 ArbVG). Der Schutz gilt nicht für leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebs zukommt (z.B. Geschäftsführer, zT Prokuristen; § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG; OLG Wien 19. 11. 2004, 9 Ra 96/04k). Neben dem allgemeinen Bestandschutz besteht ein besonderer Schutz für Schwangere, Mütter und Väter in Karenz, Betriebsratsmitglieder, Behinderte, Präsenz- und Zivildienstler (siehe unten).

7.1. Einvernehmliche Auflösung (§ 104a ArbVG):

Achtung:

Wenn der AN eine Beratung mit dem Betriebsrat verlangt, darf eine einvernehmliche Auflösung innerhalb von 2 Arbeitstagen danach nicht vereinbart werden.

7.2. Die Anfechtung von Kündigungen (§ 105 ArbVG)

Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zu verständigen. Innerhalb von 5 Arbeitstagen kann der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht Stellung nehmen und vom Betriebsinhaber eine Beratung verlangen. Eine Kündigung vor Ablauf der 5tägigen Frist ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat bereits eine Stellungnahme abgegeben hat (§ 105 Abs 1, 2 ArbVG).

Anfechtungsgründe (§ 105 Abs 3 ArbVG)

1. Motivkündigung:

Ein Anfechtungsgrund ist die Kündigung aus bestimmten Motiven, z.B. wegen des Beitrittes, der Mitgliedschaft oder der Tätigkeit des AN in Gewerkschaften, wegen Tätigwerden des AN im Zuge einer Betriebsratswahl oder früherer Tätigkeit im Betriebsrat.

2. Sozialwidrigkeit:

Weiters ist eine Kündigungsanfechtung möglich, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, dh wesentliche Interessen des AN beeinträchtigt und das Arbeitsverhältnis bereits 6 Monate (inkl. Karenzzeiten) gedauert hat. Als Faustregel ist bei mittleren Einkommen eine Minderung um 10% noch nicht erheblich.

Das Gericht nimmt eine Interessenabwägung vor, wenn der AG nachweisen kann, dass eine solche Kündigung begründet ist

- durch Umstände, die in der Person des gekündigten AN gelegen sind und die betriebliche Interessen erheblich nachteilig berühren, oder
- durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des gekündigten AN entgegenstehen.

Tipp:

Der AG sollte jeden Anschein eines verpönten Motivs vermeiden und eine Kündigung, die sozialwidrig sein könnte, z.B. erst dann auszusprechen, wenn entsprechende Vorschläge vom AN abgelehnt werden (z.B. Vereinbarung einer Gehaltsreduktion, Umschulung, Versetzung).

Ältere AN:

Die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit kommt vor allem bei älteren AN in Frage. Wird aber ein AN im Alter von mindestens 50 Jahren eingestellt, so kann er binnen 2 Jahren gekündigt werden, ohne dass eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit möglich ist. Diese Lockerung soll die Einstellung älterer AN fördern (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG).

Achtung:

Hat der AN einen Anspruch auf Regelpension, ist eine Kündigung meist nicht sozialwidrig. Bei größeren Einkommenseinbußen ist eine Kündigungsanfechtung dennoch möglich (OGH 20. 10. 2004, 8 ObA 53/04h).

Anfechtungsberechtigte (§ 105 Abs 4 ArbVG):

Der Betriebsrat kann die Kündigung anfechten, wenn er der Kündigung widersprochen hat. Der einzelne AN kann seine erfolgte Kündigung anfechten, wenn

- der Betriebsrat innerhalb der Fünftagefrist keine Stellungnahme abgegeben hat,
- der Betriebsrat dem Verlangen des AN nach Anfechtung der Kündigung nicht nachkommt oder
- eine vom Betriebsrat eingeleitete Kündigungsanfechtung später ohne Zustimmung des AN zurückgezogen wird.

Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich zugestimmt, so kann sie nur der AN innerhalb einer Woche anfechten und zwar nur wegen des Grunds der Motivkündigung.

Betriebe ohne Betriebsrat:

In Betrieben mit bis zu 4 AN ist eine Kündigung nicht anfechtbar. In Betrieben mit mindestens 5 AN, in denen keine Betriebsräte bestehen, kann der betroffene AN eine Kündigung binnen einer Woche nach Zu-

gang beim Arbeits- und Sozialgericht selbst wegen Motivkündigung *oder Sozialwidrigkeit* anfechten (§ 107 ArbVG).

7.3. Anfechtung von Entlassungen (§ 106 ArbVG)

Von jeder Entlassung ist der Betriebsrat unverzüglich zu verständigen. Innerhalb von drei Arbeitstagen nach Verständigung kann der Betriebsrat eine Beratung vom Betriebsinhaber verlangen. Damit der Kündigungsschutz nicht durch eine Entlassung unterlaufen wird, besteht hier sinngemäß die gleiche Anfechtungsberechtigung aus den gleichen Anfechtungsgründen wie bei der Kündigung. Dementsprechend hat der AN in Betrieben ohne Betriebsrat die gleichen Anfechtungsrechte wie bei der Kündigung.

8. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz für Schwangere, Mütter und Väter (MSchG, VKG)

AN können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem AG die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt ist. Selbst in dem Fall ist die Kündigung rechtsunwirksam, wenn die AN binnen 5 Tagen nach Ausspruch der Kündigung dem AG die Schwangerschaft mitteilt (§ 10 Abs 1, 2 MSchG).

Der Kündigungsschutz besteht bei Inanspruchnahme einer Karenz bis 4 Wochen nach deren Ende, ohne Karenz bis 4 Monate nach der Geburt. Erst danach darf die Kündigung ausgesprochen werden (§ 15 Abs 4 MSchG). Auch der Vater ist, wenn er eine Karenz in Anspruch nimmt, bis zu diesem Zeitpunkt geschützt (§ 7 VKG). Bei ihm beginnt der Kündigungsschutz mit der Bekanntgabe, die Karenz in Anspruch zu nehmen, allerdings nicht vor der Geburt des Kindes. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz gilt der Kündigungsschutz bis 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung (§ 15g Abs 10 MSchG).

Zustimmung des Gerichts (§ 10 Abs 3 MSchG):

Der Kündigungsschutz besteht darin, dass eine Kündigung nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes wirksam ist. Dazu muss der AG auf Zustimmung zur Kündigung klagen und dies dem Betriebsrat (wenn vorhanden) mitteilen. Im 1. Lebensjahr des Kindes kann das Arbeits- und Sozialgericht einer Kündigung nur zustimmen, wenn der AG das Arbeitsverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb aufrechterhalten kann. Im 2. Lebensjahr des Kindes reicht dazu der Nachweis des AG aus,

- dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der AN (des AN) gelegen sind und die betrieblichen Verhältnisse nachteilig berühren, oder
- durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der AN (des AN) entgegenstehen, begründet ist und
- die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses dem AG unzumutbar ist.

Nur nach erfolgter Stilllegung ist die Kündigung auch ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes möglich.

Einvernehmliche Auflösung (§ 10 Abs 7 MSchG):

Diese muss schriftlich vereinbart werden. Bei minderjährigen AN (bis 18 Jahren) ist zusätzlich eine Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der AN (Arbeiterkammer) notwendig, nach der die AN über den Kündigungsschutz belehrt wurde.

Entlassung (§ 12 MSchG):

Während der Zeit des Kündigungs- und Entlassungsschutzes darf der AG die AN nur mit Zustimmung des Gerichts und aus bestimmten Gründen entlassen, z.B. bei beharrlicher Vernachlässigung der Dienstpflichten, Untreue im Dienst, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den AG, dessen Familienangehörige usw. In diesen Fällen ist allerdings der durch Schwangerschaft und Entbindung bedingte außerordentliche Gemütszustand der AN zu berücksichtigen (§ 12 Abs 3 MSchG).

Befristung (§ 10a MSchG):

Die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einer Schwangeren ist zulässig. Ist die Befristung gesetzlich vorgesehen oder sachlich gerechtfertigt, so endet das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Termin. Ist hingegen die vereinbarte Befristung sachlich nicht gerechtfertigt, läuft das Arbeitsverhältnis

bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes, das meist 8 Wochen vor dem Entbindungstermin einsetzt, weiter.

Als sachlich gerechtfertigt gelten Befristungen 1. im Interesse der AN, 2. zu Ausbildungszwecken, 3. für die Zeit der Saison, 4. wenn das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Vertretung von verhinderten AN abgeschlossen wurde, 5. zur Erprobung, wenn auf Grund der für die Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche Probezeit von einem Monat notwendig ist.

Achtung:

Für die Erprobung einer Regalbetreuerin oder einer Kassierin reicht ein Probemonat (OGH 9 Ob A 326/00 g).

9. Kündigungs- und Entlassungsschutz für Präsenz- und Zivildienstler (Arbeitsplatzsicherungsgesetz)

Ein AN, der zum Präsenzdienst einberufen ist, kann von dem Zeitpunkt an, an dem der Einberufungsbefehl zugestellt wurde, bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung des Präsenzdienstes nicht gekündigt werden (§ 12 Abs 1 APStG). Dauert der Präsenzdienst weniger als 2 Monate, gilt statt dem einen Monat die Hälfte der Dauer dieses Präsenzdienstes (§ 13 Abs 1 APStG). Der AN hat innerhalb von 6 Werktagen nach Beendigung des Präsenzdienstes seinen Dienst wieder anzutreten. Tut er dies nicht, kann er einen Entlassungsgrund setzen (§ 7 APStG).

Eine Kündigung, die wegen der bevorstehenden Einberufung des AN zum Präsenzdienst vor der Zustellung des Einberufungsbefehles erfolgte, ist rechtsunwirksam (§ 12 Abs 2 APStG) und kann vom AN beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Befristete Arbeitsverhältnisse laufen unabhängig vom Präsenzdienst mit dem Zeitablauf ab.

Wenn der AG die Kündigung innerhalb von 14 Tagen nach Zustellung des Einberufungsbefehles ausspricht, weil er davon nichts wusste, so ist sie rechtswirksam, außer der AN teilt dem AG die Einberufung binnen 3 Arbeitstagen nach Zugang der Beendigungserklärung mit (§ 12 Abs 2 APStG). Der Kündigungsschutz bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 Wehrgesetz, der ununterbrochen länger als 4 Jahre dauert, endet jedenfalls nach 4 Jahren ab dessen Antritt.

Entlassung, einvernehmliche Auflösung, Zustimmung des Gerichts zu Entlassung und Kündigung: Hier gilt Gleiches wie beim Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz (siehe oben).

Zivildienstler:

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Zivildienstler ist analog dem für Präsenzdienstler.

10. Kündigungs- und Entlassungsschutz von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern

Betriebsratsmitglieder unterliegen von der Annahme der Wahl bis 3 Monate nach Erlöschen des Betriebsratsmandates einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz: Kündigung und Entlassung eines Betriebsrates sind nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes möglich (§ 120 Abs 1 ArbVG).

Das Gericht darf einer Kündigung nur zustimmen, wenn

- der Betrieb dauerhaft eingeschränkt oder eingestellt oder eine Abteilung stillgelegt wird,
- das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die vereinbarte Arbeit zu leisten, oder
- das Betriebsratsmitglied seine Pflichten beharrlich verletzt (§ 121 ArbVG).

Einer Entlassung darf das Gericht zustimmen, wenn Gründe vorliegen wie dienstliche Untreue, Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses, gewisse Verurteilungen sowie Tötlichkeiten und erhebliche Ehrverletzungen gegen Betriebsinhaber, dessen Familienangehörige und andere AN des Betriebes, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist (§ 122 ArbVG).

Ein Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt sinngemäß auch für Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerbern (Kandidaten eines Wahlvorschlages) vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis Ablauf der Wahlanfechtungsfrist (§ 120 Abs 4 ArbVG).

Jugendvertreter:

In Betrieben, in denen dauernd mindestens 5 Jugendliche (bis 18 Jahre) beschäftigt werden, sind besondere Jugendvertretungen zu bilden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Jugendvertreter entspricht dem für Betriebsratsmitglieder (§ 130 Abs 1 ArbVG).

11. Kündigungsschutz von Behinderten (Behinderteneinstellungsgesetz)

Bei den nach dem Behinderteneinstellungsgesetz begünstigten Behinderten (Grad der Behinderung mindestens 50%) kann eine Kündigung vom AG erst dann ausgesprochen werden kann, wenn der Behindertenausschuss beim Landesinvalidenamts (= Sozialamt) zugestimmt hat (§ 8 Abs 2 BEinstG). Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist rechtsunwirksam, wenn nicht in besonderen Ausnahmefällen eine nachträgliche Zustimmung erteilt wird.

Die Zustimmung des Behindertenausschusses ist nicht notwendig bei Auflösung in den ersten 6 Monaten des Dienstverhältnisses. Als Ausnahme dazu gilt der besondere Kündigungsschutz dennoch, wenn die Behinderung in der Anfangsphase infolge eines Arbeitsunfalls festgestellt wird oder der Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns erfolgte (§ 8 Abs 6 lit b BEinstG).

Behinderte genießen keinen besonderen Entlassungsschutz, die normalen Regeln (siehe oben) gelten hier.

Der AN muss seinen Behindertenstatus zwar dem AG bekannt geben. Tut er es nicht, wird er aber nur in seltenen Fällen schadenersatzpflichtig und der Kündigungsschutz gilt trotzdem (OGH 28.9.2007, 9ObA 46/07s).

Kommentar zu Abschnitt XVIII. Abfertigung, Mitarbeitervorsorge



I. Abfertigung "Alt"

Geltung:

Das System der Abfertigung "Alt" gilt nur für Arbeitsverhältnisse (Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge), die vor dem 1. 1. 2003 begründet werden und für die kein Übertritt (dazu siehe unten) ins System der Mitarbeitervorsorge ("Abfertigung neu") vereinbart wurde (§ 46 Abs 1 BMVG bzw. § 47 Abs 1 BMVG). Das alte System gilt auch für Wiedereintritte weiter, z.B. nach Karenz, Präsenzdienst, bei Wiedereinstellungszusage mit Vordienstzeitenanrechnung oder bei Wechsel des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Konzern (§ 46 Abs 3 BMVG). Hat die Lehrzeit vor dem 1. 1. 2003 begonnen, gilt die Abfertigung "Alt". Der Übergang von der Lehrzeit in die Weiterverwendungszeit (Behaltefrist) ist kein Neubeginn.

Unter zwei Voraussetzungen gebührt dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung (§ 23 AngG):

- Das Arbeitsverhältnis dauerte ununterbrochen mindestens 3 Jahre.
- Das Arbeitsverhältnis endet.

Bei den folgenden 3 Endigungsarten entfällt der Anspruch (§ 23 Abs 7 AngG):

1. bei Kündigung durch den Angestellten (Ausnahme: Pensionsantritt; siehe unten),
2. bei Austritt des Angestellten ohne wichtigen Grund und
3. bei Entlassung aus Verschulden des AN.

Die Abfertigung beträgt (§ 23 Abs 1 AngG):

- nach 3 Dienstjahren das 2fache des monatlichen Entgeltes,
- nach 5 Dienstjahren das 3fache des monatlichen Entgeltes,
- nach 10 Dienstjahren das 4fache des monatlichen Entgeltes,
- nach 15 Dienstjahren das 6fache des monatlichen Entgeltes,
- nach 20 Dienstjahren das 9fache des monatlichen Entgeltes,
- nach 25 Dienstjahren das 12fache des monatlichen Entgeltes.

Das monatliche Entgelt setzt sich zusammen aus:

1. dem Monatsgehalt des letzten Monats,
2. zuzüglich 1/12 Weihnachtsremuneration und 1/12 Urlaubsbeihilfe,
3. zuzüglich des auf den letzten Monat entfallenden Anteils allfälliger sonstiger im Jahr ausbezahlter Zuwendungen, Remunerationen, Provisionen, Anschaffungsbeiträge, Zulagen, Bilanzgelder, Aushilfen usw. sowie der ständig geleisteten Überstundenentgelte (bzw. Überstundenpauschale).

Achtung:

Stieg der AN vor der Beendigung von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung um *oder umgekehrt*, gilt ebenso das Monatsgehalt des letzten Monats für die Bemessung der Abfertigung (OGH 29. 6. 2005, 9 ObA 6/05f).

Anrechenbare Zeiten (§ 23 Abs 1 AngG):

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches werden *nur ununterbrochene* Dienstzeiten (auch Krankheitszeiten ohne Entgeltfortzahlung) *beim selben AG* berücksichtigt. Neben Angestelltendienstzeiten werden auch alle Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen *als Arbeiter oder Lehrling* beim selben AG zurückgelegt hat, für die Abfertigung berücksichtigt.

Wird ein Arbeiter in das Angestelltenverhältnis übernommen, sind die Dienstzeiten als Arbeiter und Angestellter beim selben AG gleichfalls zusammenzurechnen. Lehrzeiten werden aber nur dann berücksichtigt, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Lehrzeiten für sich allein begründen daher keinen Abfertigungsanspruch.

Fälligkeit (§ 23 Abs 4 AngG):

Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig. Der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Beträgen jeweils in Höhe eines Monatsentgeltes abgestattet werden.

Sonderfälle

Einvernehmliche Auflösung:

Dem AN steht die Abfertigung zu. Falls der AN (z.B. statt der AN-Kündigung) die einvernehmliche Auflösung wünscht, sollte der AG dennoch auf einer AN-Kündigung bestehen. Ein Verzicht des AN auf die Abfertigung ist fast immer unwirksam.

Betriebsauflösung und -übergang (§ 23 Abs 2 AngG):

Bei Unternehmensauflösung entfällt die Pflicht zur Leistung der Abfertigung, wenn die persönliche wirtschaftliche Lage des AG so schlecht ist, dass die (vollständige) Zahlung nicht zugemutet werden kann. Das gilt aber nur, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Auflösung endet. Bei Übergang eines Unternehmens an einen anderen Inhaber besteht der Anspruch auf Abfertigung fort, die beim alten Unternehmen zurückgelegten Dienstzeiten gehen nicht verloren.

Mutterschaft (Abschnitt XVIII Z 2 KV):

Einer Frau, die mindestens 5 Jahre im selben Betrieb (5 Jahre incl. Lehrzeit, darin enthalten mindestens 3 Jahre als AN, OGH 4 Ob 64/64 vom 13. Juli 1964), beschäftigt war, gebührt die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, wenn sie

- nach der Geburt eines lebenden Kindes
- innerhalb der Schutzfrist, also bis 8 Wochen nach der Entbindung, oder spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz
- ihren vorzeitigen Austritt erklärt.

Das gleiche gilt für den Vater, wenn er eine Karenz in Anspruch nimmt.

Elternteilzeit:

Der bei Mutterschaft erwähnte Anspruch gilt auch bei Selbstkündigung in der Elternteilzeit (§ 23a Abs 4a AngG). Hierbei ist die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten 5 Jahre (ohne Karenz) der Berechnung zugrunde zu legen. In den anderen Fällen (AG-Kündigung, einvernehmliche Auflösung, begründeter Austritt, unverschuldete Entlassung) ist hingegen die Normalarbeitszeit vor Reduktion der Arbeitszeit heranzuziehen (§ 23 Abs 8 AngG).

Tod (Abschnitt XVIII Z 3 KV):

Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Angestellten, so beträgt die Abfertigung die *Hälfte* des ansonsten zu dem Zeitpunkt gebührenden Anspruchs (z.B. nach 5 Jahren 1,5 statt 3 Monatsentgelte). Die Abfertigung gebührt dann den Erben, zu deren Erhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war (v.a. unterhaltsberechtigter Kinder und Gatte/Gattin).

Der KV begründet für Arbeitsverhältnisse im System der "Abfertigung Alt" einen abfertigungsähnlichen Anspruch schon nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit: Im Falle des Todes eines solchen AN ist das Gehalt für den Sterbemonat und den nächstfolgenden Monat weiterzuzahlen. Nach 5jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen. Berechtigter sind auch hier nur die gesetzlichen unterhaltsberechtigten Erben; wenn diese fehlen, die Person, die das Begräbnis zahlt. Besteht daneben noch ein Abfertigungsanspruch aufgrund des Angestelltengesetzes (siehe oben), so gilt nur der günstigere von beiden Ansprüchen.

Pensionsantritt (§ 23a Abs 1-2 AngG)

Trotz Eigenkündigung besteht in den unteren Fällen des Pensionsantritts ein Anspruch auf Abfertigung. In den ersten drei Fällen muss dazu das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Beendigung mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert haben. In den Fällen 2 und 3 ist das jeweilige im Beendigungszeitpunkt relevante Pensionsantrittsalter Voraussetzung.

1. Der Angestellte kündigt nach Erreichung seines 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Erreichung des 60. Lebensjahres, das Arbeitsverhältnis auf.
2. Der Angestellte kündigt wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer das Arbeitsverhältnis auf.
3. Der Angestellte kündigt wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gem. § 253c ASVG das Arbeitsverhältnis auf oder das Arbeitsverhältnis wird beim selben AG in einem verminderten Arbeitszeitausmaß (§253c Abs 2 ASVG) fortgesetzt.
4. Trotz Eigenkündigung besteht ein Abfertigungsanspruch weiters bei Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit oder bei Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit.

Für die Auszahlung der Abfertigungsansprüche *im Falle der Kündigung durch den Angestellten* wegen Pensionsantritt besteht eine Erleichterung: Die Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden, wobei eine Rate mindestens die Hälfte eines Monatsentgelts betragen muss. Die Zahlung beginnt mit dem Monatsersten, der auf das Ende des Arbeitsverhältnisses folgt (§ 23 Abs 2 AngG). Daher ist es für den AG jedenfalls von Vorteil, wenn der AN und nicht der AG kündigt.

II. Mitarbeitervorsorge ("Abfertigung neu"; BMVG)

Geltung:

Das System der Mitarbeitervorsorge gilt für Arbeitsverhältnisse (Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge), die ab dem 1. 1. 2003 begründet werden und für früher begründete Arbeitsverhältnisse, für die ein Übertritt ins neue System vereinbart wurde (§ 46 Abs 1 bzw. § 47 Abs 1 BMVG). Abschnitt XVIII Z 1 bis 3 des KV gilt nicht mehr für AN im neuen System, es sei denn anderes wird vereinbart.

Die Beitragszahlung

Beginn (§ 6 BMVG): In der Mitarbeitervorsorge muss der AG nicht mehr größere Beträge am Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern grundsätzlich während des gesamten Arbeitsverhältnisses monatlich kleinere Beiträge in die Mitarbeitervorsorgekasse einzahlen. Der erste Monat ist stets beitragsfrei. Wird innerhalb von 12 Monaten ab Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem demselben AN erneut ein Arbeitsverhältnis abgeschlossen, beginnt die Beitragspflicht bereits im ersten Monat.

Beispiel:

Ein Arbeitsverhältnis beginnt am 10. 6., das laufende Entgelt ist 2.000 Euro. Die Beitragspflicht beginnt nach einem Monat, dh am 10. 7. Für den Juli sind die 1,53% nur für den Teil, der den 22 Tagen im Juli entspricht, zu zahlen, dh von 2.000 Euro / 30 x 22 = 1466,67 Euro. Am 15. 8. wird daher der erste Beitrag in Höhe von 22,44 Euro (= 1,53% von 1466,67) fällig.

Tipp:

Wegen der Beitragsfreiheit im ersten Monat sollte der AG prüfen, ob z.B. ein Ferialarbeitsverhältnis länger als einen Monat dauern soll.

Höhe:

Der Monatsbeitrag beträgt 1,53% des laufenden Entgelt und der Sonderzahlungen (= das nach § 49 ASVG sozialversicherungspflichtige Entgelt). Erfasst sind auch Entgelte unter der Geringfügigkeitsgrenze und über der Höchstbeitragsgrundlage sowie z.B. lohnsteuerpflichtige Sachbezüge. Beitragsfrei sind sozialversicherungsfreie Entgelte wie z.B. Auslagenersätze (z.B. Tag- und Kilometergeld), lohnsteuerfreie Zulagen, das Mankogeld (bis 14,53 Euro pro Monat) oder das Jubiläumsgeld. Bei Altersteilzeit ist die Basis das vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührende Entgelt.

Abwicklung:

Die Mitarbeitervorsorgebeiträge sind gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die zuständige Krankenkasse zu zahlen. Beide Beitragsarten werden zur gleichen Zeit fällig (15 Tagesfrist + 3 Tage Respiro) und beide werden von den Krankenkassen geprüft. Die Krankenkassen leiten die Mitarbeitervorsorgebeiträge an die ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse weiter. Die von der Kasse verrechneten Verwaltungskosten trägt der AN. Beiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen können auch jährlich bezahlt werden.

Entgeltfreie Zeiten (§ 7 BMVG):

In entgeltfreien Zeiten zahlt der AG die 1,53% von anderen Bemessungsgrundlagen:

- Präsenz- und Zivildienst: Basis Kinderbetreuungsgeld
- Zeiten des Wochengeldbezug (= Zeit der Schutzfrist für Mütter, siehe Kommentar zu Abschnitt XV): Basis letztes volles Entgelt vor der Schutzfrist; Ausnahme: keine Beitragspflicht, wenn das Dienstverhältnis vor der Schutzfrist endet.
- Zeiten des Krankengeldbezugs von der Krankenkasse: Basis die Hälfte des letzten vollen Entgelts vor dem Krankenstand; in der Zeit der vollen Entgeltfortzahlung durch den AG ist die Basis natürlich das volle Entgelt.
- Alle sonstigen entgeltfreien Zeiten (Bildungskarenz, Mutter-, Vaterkarenz, Familienhospizkarenz) werden nicht vom AG bezahlt.

Die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse (§ 9-11):

Der AG schlägt die Kasse vor. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Kasse durch erzwingbare Betriebsvereinbarung festzulegen. In Betrieben ohne Betriebsrat schlägt der AG schriftlich eine Kasse vor. Die gewählte Kasse ist im Arbeitsvertrag und im Dienstzettel festzuhalten und der Krankenkasse inkl. der Leitzahl, die jede Kasse hat, zu melden.

NACH dem Auswahlverfahren schließt der AG mit der ausgewählten Kasse einen Beitrittsvertrag. Die Kasse kann den Vertragsschluss nicht verweigern (Kontrahierungszwang). Die von den Kassen verrechneten Verwaltungskosten trägt der AN.

Liste der Mitarbeitervorsorgekassen unter www.mitarbeitervorsorgekassen.at

Die Auszahlung (§ 14 ff. BMVG):

Nach der Zahlung der Beiträge an die Kasse hat der AN keine Abfertigungsansprüche mehr gegen den AG (außer beim Teilübertritt siehe unten). Die Auszahlung der eingezahlten Beiträge samt Veranlagungserträgen an den AN ist erst nach 3 Einzahlungsjahren und nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Will der AN die Auszahlung, muss er dies binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Kasse schriftlich mitteilen. In den Fällen der Selbstkündigung (Ausnahme Pensionsantritt), der begründeten Entlassung und des unberechtigten vorzeitigen Austritts des AN gehen der in der Kasse angesammelte Betrag nicht verloren, doch hat der AN keinen Auszahlungsanspruch. Im Fall des Todes des AN fällt der angesammelte Betrag in die Verlassenschaft.

Der Übertritt vom alten ins neue System

AG und AN können den Übertritt vom alten ins neue System vereinbaren.

Achtung:

Der Übertritt erfordert stets eine schriftliche Einzelvereinbarung zwischen AG und AN. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können nur die Rahmenbedingungen allfälliger Übertritte festgelegt werden. Keinesfalls sollte der AG Druck auf den AN ausüben.

Rücktrittsrecht:

Nach Abschnitt XVIII Z 5 KV hat der AN das Recht, vom Übertrittsvertrag zurückzutreten, wenn der AG vom Rücktritt innerhalb von 3 Wochen nach Vertragsunterfertigung schriftlich Kenntnis erhält. Der Übertrittsvertrag muss die dreiwöchige Rücktrittsfrist enthalten. Enthält er sie nicht, verlängert sich diese auf 6 Monate ab Vertragsunterfertigung. Die KV-Parteien empfehlen die Verwendung der Vertragsmuster in der Anlage (Anlagen 22 und 23).

Es gibt 2 Übertrittsvarianten:**Vollübertritt (§ 47 Abs 3 BMVG; Übertragung):**

Der AG zahlt die zu einem Stichtag bestehende Abfertigungsanwartschaft oder einen Teil davon in die Mitarbeitervorsorgekasse ein, sodass keine alten Ansprüche mehr bestehen. Der AN ist damit im neuen System, es beginnen sofort die monatlichen Beiträge des AG.

Beispiel:

Ein Arbeitsverhältnis begann am 1. 1. 2002. Es wird der Vollübertritt zum 1. 1. 2010 vereinbart. Dann besteht eine Abfertigungsanwartschaft von 3 Monatsentgelten. Es wird eine Einzahlung von 2 Monatsentgelten (also 66,7%) in die Kasse vereinbart. Der AN ist nun im neuen System. Am 15. 2. 2010 ist der erste laufende Beitrag des AG für den Jänner 2010 fällig.

Achtung:

AG und AN können frei vereinbaren, ob 100%, 50% oder ein geringerer Teil der Abfertigungsanwartschaft zu deren "Ablöse" in die Kasse eingezahlt wird. Ein zu geringer Teil kann aber sittenwidrig sein. Der AG muss nicht allen AN den Übertritt und nicht allen den gleichen Prozentsatz anbieten. Er darf aber nur sachlich gerechtfertigt differenzieren (z.B. nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, eventuell nach Betriebsstätte).

Teilübertritt (§ 47 Abs 2 BMVG; Einfrieren):

Hier wird die zu einem Stichtag bestehende Abfertigungsanwartschaft eingefroren. Der AN ist damit im neuen System, es beginnen sofort die monatlichen Beiträge des AG. Für die eingefrorene Anwartschaft gilt das alte Recht, dh bei Selbstkündigung, begründeter Entlassung und unberechtigtem Austritt des AN geht der Anspruch verloren. Bestand das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Übertritts noch nicht 3 Jahre, besteht keine Anwartschaft.

Beispiel:

Ein Arbeitsverhältnis begann am 1. 1. 2002. Es wird der Teilübertritt zum 1. 1. 2009 vereinbart. Zu dem Zeitpunkt besteht eine Anwartschaft auf 3 Monatsentgelte Abfertigung. Am 1. 1. 2011 kündigt der AG. Der AN erhält die 3 Monatsentgelte (Basis Letztbezug!) und hat die Option, die in der Kasse angesammelten Beträge zu entnehmen.

Tipp:

Details zur Abfertigung Neu (zB auch Steuerrecht) unter wko.at/abfertigungneu.

Kommentar zur Gehaltsordnung

**Einstufung; Anrechnung von Berufsjahren:**

siehe Punkt 5 Kommentar zu Abschnitt III. Anstellung

Abschnitt B. Weihnachtsremuneration sowie Abschnitt C. Urlaubsbeihilfe

Der KV begründet einen Anspruch des Mitarbeiters auf Weihnachtsremuneration und auf Urlaubsbeihilfe (= Sonderzahlungen; "13. und 14. Gehalt").

Fälligkeit:

Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. 12. fällig und beträgt 100% des Novembergehaltes bzw. der Lehrlingsentschädigung. Die Urlaubsbeihilfe ist bei Antritt des gesetzlichenurlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren Teiles, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 31. 7. fällig.

Höhe/Bemessungsgrundlage:

Diese beträgt 100% des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 31. 7. zustehenden Bruttomonatsgehaltes. Unter Gehalt ist im Gegensatz zum weiteren Begriff des Entgelts nur das regelmäßige Monatsgehalt zu verstehen, dh das regelmäßig monatlich bezahlte Fixum. Dazu zählt auch eine garantierte Mindestprovision, eine fixe Zulage, aber nicht eine schwankende Provision (OLG Wien 28. 4. 2004, 9 Ra 13/04d), auch nicht eine Umsatzprovision (VwGH 16. 6. 2004, 2002/08/0095). Nach der Judikatur sind daher weder Überstundenpauschale noch Entgelte für regelmäßig geleistete Überstunden bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen, sehr wohl aber regelmäßig geleistete Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten.

Tipp:

Besteht das Gehalt aus einem variablen und einem fixen Teil, so wird die Sonderzahlung nur vom fixen Teil bemessen. In jedem Fall gebührt dem Angestellten aber das 14fache des Kollektivvertragsgehalts (OLG Linz 23. 10. 2001, 12 Ra 214/01d).

Beginn des Dienstverhältnisses während des Kalenderjahres:

Dem während des Jahres eintretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration bzw. der Urlaubsbeihilfe. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist die Urlaubsbeihilfe am 31. 12. fällig in der Höhe des aliquoten Teils des Dezembergehalts.

Beispiel:

Eintritt: 1.4.; Gehalt: 1.400 Euro brutto
Urlaubszuschuss: 1.050 Euro (= $1.400/12 \times 9$ Monate) brutto fällig am 31.7.
Weihnachtsremuneration: 1.050 Euro brutto fällig am 1.12.

Beispiel:

Eintritt: 15.7.; Eintrittsgehalt: 1.400 Euro brutto;
Gehaltserhöhung 1.10.: 1.500 Euro brutto
Weihnachtsremuneration: 687,50 Euro (= $1.500/12 \times 5,5$ Monate) brutto fällig am 1.12.
Urlaubszuschuss: 687,50 Euro brutto fällig am 31.12.

Ende des Dienstverhältnisses während des Kalenderjahres:

Dem während des Kalenderjahres eintretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration bzw. die Urlaubsbeihilfe. Der Angestellte muss sich in folgenden Fällen die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) anrechnen lassen:

1. In den ersten 6 Monaten des Dienstverhältnisses jedenfalls. Danach nur bei folgenden Beendigungsformen:
2. Der Angestellte oder Lehrling kündigt nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe sein Dienstverhältnis selbst auf.
3. Er tritt aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig aus.
4. Er wird infolge des Vorliegens eines wichtigen Grundes entlassen.

Achtung:

Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.

Beispiel:

Die Angestellte tritt am 1. 6. ein, am 30. 6. erhält sie 7/12 der Urlaubsbeihilfe, danach wird per 31. 8. das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst. Da sie nur 3 Monate im Betrieb war, gebühren nur 3/12 der Urlaubsbeihilfe, die zu viel bezahlten 4/12 werden bei der Endabrechnung abgezogen (insbesondere von Restgehalt und Weihnachtsremuneration). Wäre die Angestellte schon am 1. 1. eingetreten, wäre der Abzug unterblieben, da das Dienstverhältnis schon mehr als 6 Monate gedauert hätte.

Sonderzahlung bei langen Krankenständen:

Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration bzw. auf Urlaubsbeihilfe wird durch Zeiten, in denen kein oder ein gekürzter Anspruch auf Entgelt im Krankheits- oder Unglücksfall besteht, nicht gekürzt. Eine Kürzung findet nur statt, wenn die Dienstverhinderung Folge eines Freizeitunfalls ist. Der AG kann zur Gewährung dieses Anspruchs eine ärztliche Bescheinigung über die Ursache der Dienstverhinderung verlangen.

Außendienstmitarbeiter mit Fixum und Provision:

Außendienstmitarbeiter, die neben der Provision ein Fixum beziehen, erhalten als Sonderzahlung eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in der Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 31. Juli zustehenden Fixums.

Beispiel:

Fixum: 1.000 Euro brutto
durchschnittliche monatliche Provision: 2.000 Euro brutto
Urlaubszuschuss: 1.000 Euro
Weihnachtsremuneration: 1.000 Euro

Außendienstmitarbeiter ohne Fixum nur mit Provision:

Außendienstmitarbeiter mit denen nur Provisionen vereinbart sind, erhalten spätestens am 31. 12. Sonderzahlungen in dem Ausmaß, als sie mit ihrem abgelaufenen Kalenderjahr ins Verdienen gebrachten Provisionseinkommen einschließlich Urlaubsentgelt und allfälligem Krankengeld, aber ausschließlich Überstundenentgelt das 14-fache des Durchschnittssatzes nach Beschäftigungsgruppe 3 bzw. 4 nicht erreicht haben.

Beispiel:

Fixum: 0 Euro
durchschnittliche monatliche Provision: 3.000 Euro brutto
keine Sonderzahlungen, weil Provisionseinkommen einschließlich Urlaubsentgelt und Krankentgelt den Durchschnittssatz erreicht.

Beispiel:

Fixum: 0 Euro
durchschnittliche Provision: 1.000 Euro
Anspruch auf Sonderzahlung, weil der Durchschnittssatz nach der Beschäftigungsgruppe 3 bzw. 4 nicht erreicht wird, im Ausmaß der Differenz auf das KV-Jahresentgelt.

Ein monatliches Provisionskonto ist kein Fixum und sollte ausdrücklich als Konto am Lohnzettel bezeichnet werden.

Sonderregel Buchhandel (Gehaltstafel d):

Hier bildet die Berechnungsgrundlage für die Weihnachtsremuneration und die Urlaubsbeihilfe der Provisionsvertreter das *kollektivvertragliche Durchschnittseinkommen* der letzten 12 Monate laut Beschäftigungsgruppe 3 bzw. 4 des KV, unbeschadet ihrer sonstigen Bezüge.

Abschnitt G. Aufrechterhaltung der Überzahlungen; Ist-Gehaltsfindung

Diese Bestimmung verpflichtet, im Zusammenhang mit der ab 1. Jänner 2009 gültigen Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen die euromäßige Höhe der am 31. 12. 2008 bestehenden Überzahlungen aufrecht zu belassen. Diese auch als Anhängerverfahren bezeichnete Verpflichtung trifft nur und ausschließlich zu diesem Termin zu.

Durch Schiedsspruch des kollektivvertraglichen Schiedsgerichtes wurde klargestellt, dass diese Verpflichtung zur Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen bei Wechsel einer kollektivvertraglichen Einstufung (z.B. Erreichen einer höheren Berufsjahrestafel, Einreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe, Einstufung eines ausgelernten Lehrlings) zu einem anderen als dem genannten Termin nicht anzuwenden ist. Der AG ist nicht verpflichtet, allfällige Überzahlungen in ihrer euromäßigen Höhe unverändert zu belassen, wenn während des übrigen Kalenderjahres ein derartiges Überwechseln eines Angestellten oder Lehrlings von einer kollektivvertraglichen Einstufung in eine andere eintritt.

Zu dem Fall, dass am 1. 1. der Beginn eines neuen Berufsjahres mit der Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Überzahlung zufällig zusammentrifft, hat der Oberste Gerichtshof (Urteil vom 13. 1. 1988, 9 Ob A 170/87) entschieden: Fällt der Beginn des neuen Berufsjahres zufällig auf den 1. 1., so ist dem bis 31. 12. des Vorjahres gezahlten Gehalt einschließlich der Überzahlung lediglich die euromäßige Erhöhung des Mindestgehaltes zuzuschlagen, die sich nach dem neuen KV für das am 31. 12. ausgelaufene Berufsjahr ergibt.

Beispiel:

Angestellte im Gehaltsgebiet a), Gehaltstafel A, Beschäftigungsgruppe 2, 10. Berufsjahr	
Gehalt zum 31. 12. 2008	1.500,- Euro
Überzahlung zum 31. 12. 2008	108,- Euro
KV-Mindestgehalt ab 1. 1. 2009	1.444,- Euro
Neues tatsächliches Gehalt ab 1. 1. 2009	
(= 1.444 + 108 Euro)	1.552,- Euro

Gleiches Beispiel, einfacher gerechnet:

Angestellte, Beschäftigungsgruppe 2, 10. Berufsjahr	
Tatsächliches Gehalt zum 31. 12. 2008.....	1.500,- Euro
Zuzüglich der Erhöhung der Kollektivvertragsposition, wo die Angestellte eingestuft ist (siehe Tabelle oben).....	52,- Euro
Neues tatsächliches Gehalt ab 1. 1. 2009	1.552,- Euro

Berufsjahr("Biennial")sprünge:

Diese sind stets "unecht", dh wenn AN in ein höheres Berufsjahr oder eine höhere Beschäftigungsgruppe umgereiht wird, so sinkt die Überzahlung, eine Gehaltserhöhung ergibt sich erst, wenn die Überzahlung durch die Höherreichungen "aufgebraucht" ist. Dies gilt auch für Berufsjahrsprünge, die zum 1. 1. 2009 stattfinden, sie wirken sich also nicht aus außer bei fehlender oder sehr geringer Überzahlung:

Gleiches Beispiel wie oben:

Die selbe Angestellte kommt am 1. 1. 2009 ins 12. Berufsjahr	
Tatsächliches Gehalt zum 31. 12. 2008.....	1.500,- Euro
Zuzüglich der Erhöhung der Kollektivvertragsposition, wo die Angestellte am 31. 12. 2008 eingestuft ist (also 10. Berufsjahr, siehe Tabelle oben)	52,- Euro
Neues tatsächliches Gehalt ab 1. 1. 2009	1.552,- Euro

Wäre vor dem Berufsjahrsprung die Überzahlung so gering, dass sich nach dieser Berechnung ein Wert unter dem neuen Mindestgehalt von 1.518 Euro ergeben würde, würde zumindest dieses Mindestgehalt gebühren (siehe auch Anlagen 4 und 13).

Achtung:

Wer wiederholt das Ist-Gehalt um den Prozentsatz, der für die Mindestlohnerhöhung galt, erhöht hat, hat sich möglicherweise an diese Praxis gebunden und kann davon nicht einseitig abgehen (OGH 9 Ob A 1006, 1007/94 vom 13. 7. 1994).

Aufrechterhaltung der Überzahlungen bei Provisionen:

Unabhängig von der Höhe ist die Differenz zwischen Fixum und kollektivvertraglichem Mindestgehalt aufrechtzuerhalten.

Beispiel:

Reisender Beschäftigungsgruppe 3, 10. Berufsjahr	
Monatsfixum brutto (ohne Provisionen)	1.000,- Euro
Zuzüglich der Erhöhung der Kollektivvertragsposition, wo der Reisende eingestuft ist	58,- Euro
Neues Monatsfixum	1.058,- Euro

Ist nur Provision ohne Fixum vereinbart, erhöht sich der Ist-Lohn nicht (muss aber das 14fache des Mindestlohns betragen).

Überstundenpauschale:

Ist vereinbart, dass ein Überstundenpauschale eine bestimmte Anzahl von Überstunden abdeckt, so ist das Pauschale entsprechend anzuheben, sonst nicht.

Anrechnungsvereinbarung (Aufsaugungsklausel):

Ein Vorwegverzicht auf Ist-Lohnerhöhungen ist zulässig, wenn er insgesamt für den AN günstiger ist. So ist bei besonders großer Überzahlung bzw. freiwilliger Gehaltserhöhung die Vereinbarung zulässig, dass künftige Gehaltserhöhungen (z.B. die nächsten 2-3 Jahre) damit vorweggenommen sind und nicht durchgeführt werden (OGH 8 Ob A 173/98 v).

Kommentar zu Abschnitt XX. Verfall und Verjährung

Ein Anspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb der Verfallsfrist geltend gemacht wird. Der KV kennt die folgenden Verfallsfristen:

- 1 Jahr für Ansprüche auf Grund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung
- 3 Monate für Ansprüche auf Reisekosten- Reiseaufwandsentschädigung
- 6 Monate für alle sonstigen Ansprüche

Die Fristen gelten nicht für kollektivvertragliche, sondern auch für gesetzliche Ansprüche (z.B. auf Abfertigung, OGH 28. 3. 2007, 9 ObA 37/07t).

Wird der Anspruch innerhalb der Verfallsfrist schriftlich dem Grunde nach (Angabe der Höhe nicht erforderlich!) geltend gemacht, *verfällt* er zwar nicht; er *verjährt* aber, wenn er nicht innerhalb der Verjährungsfrist von 3 Jahren gerichtlich geltend gemacht wird.

Der KV wiederholt die gesetzliche Pflicht des AG zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten. Ansprüche auf Abgeltung der Überstundenleistung verfallen 6 Monate nach der Fälligkeit, also nach der Überstundenleistung selbst. Kann wegen Fehlens der Arbeitszeitaufzeichnungen die Arbeitszeit nicht festgestellt werden, wird der Verfall von Ansprüchen gehemmt (§ 26 Abs 8 AZG). Die Verjährung nach 3 Jahren wirkt aber.

Es empfiehlt sich, die Arbeitszeitaufzeichnungen dem AN regelmäßig zur Abzeichnung vorzulegen, weil nur dann nach Ablauf von 2 Monaten nach Vorlage eine Geltendmachung weiterer Ansprüche ausgeschlossen ist, es sei denn, der AN hat die Unterschrift verweigert.

Gleichermaßen empfiehlt sich die regelmäßige Vorlage eines Zeitkontos, da bei Bestätigung durch den AN die Geltendmachung weiterer Ansprüche sogar sofort ausgeschlossen wird. Die Fälligkeit eines Anspruchs auf Zeitausgleich tritt allerdings erst mit der Vereinbarung des Zeitpunkts der Konsumation ein.

Achtung:

Der Verfall setzt eine ordnungsgemäße monatliche Lohnabrechnung gegenüber dem AN voraus (OGH 17. 10. 1996, 8 ObA 2286/96a). Enthält die Lohnabrechnung einen Anspruch, gilt er als anerkannt und verfällt nicht.

Achtung:

Die Verfallsfristen beziehen sich auf arbeitsrechtliche Ansprüche. Die entsprechenden SV-Beiträge verfallen nicht und können von der Sozialversicherung 5 Jahre lang nachgefordert werden (§ 68 ASVG).

Die Ansprüche aus Entlassung (z.B. Kündigungsentschädigung), vorzeitigem Austritt und Schadenersatz sind ebenso binnen 6 Monaten (nach dem Ende des Dienstverhältnisses bzw. ab Kenntnis des Schadens) gelten zu machen. Urlaubsansprüche verfallen nicht, sondern verjähren nach 3 Jahren.

Kommentar zu den Abschnitten V., VI., IX., XI., XIII., XVII. Sonderbestimmungen für Lehrlinge und Jugendliche

1. Definition und Begründung des Lehrverhältnisses

Lehrling ist eine Person, die auf Grund eines Lehrvertrags zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufs bei einem Lehrberechtigten ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet wird (§ 1 BAG). Zu den Lehrberufen, die diesem KV unterliegen, siehe Punkt 3 Kommentar zu Abschnitt I. Geltungsbereich. Voraussetzungen für eine Lehrberechtigung sind grundsätzlich (§ 2 Abs 2 BAG):

- eine Gewerbeberechtigung
- erforderliche Fachkenntnisse
- die Absolvierung der Ausbilderprüfung oder eines Ausbilderkurses (kann auch nachgeholt werden)
- Der Betrieb muss so eingerichtet sein, dass den Lehrlingen die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden können (§ 2 Abs 6 BAG).

Voraussetzungen für die Begründung eines Lehrverhältnisses sind (§ 12 BAG):

- Die Zustimmung von Lehrberechtigtem und Lehrling, falls letzterer minderjährig ist, was regelmäßig der Fall ist, von dessen gesetzlichem Vertreter (Eltern);
- ein *schriftlicher* Lehrvertrag (Muster bei der Lehrlingsstelle);
- die Protokollierung des Vertrags bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer

Der Lehrberechtigte muss binnen 3 Wochen nach Beginn des Lehrverhältnisses den Lehrvertrag bei der Lehrlingsstelle eintragen lassen. Das Lehrverhältnis kann in den ersten 3 Monaten von beiden Vertragsteilen jederzeit fristlos *schriftlich* aufgelöst werden (Probezeit; § 15 Abs 1 BAG). Die Auflösung durch den minderjährigen Lehrling erfordert die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.

Integrative Berufsausbildung:

Die integrative Berufsausbildung ist für Jugendliche gedacht, die mit der regulären Lehrlingsausbildung überfordert wären. Die integrative Berufsausbildung umfasst 2 Modelle, die verlängerbaren Lehrverträge und eine Ausbildung in Teilqualifikationen.

Die verlängerbare Lehrausbildung führt zum vollwertigen Lehrabschluss, dem Lehrling wird aber mehr Zeit gelassen. Hingegen vermittelt Teilqualifizierung nur Teile des Lehrberufs, keinen vollen Lehrabschluss. Die Dauer der Ausbildung kann ein bis drei Jahre betragen. Ansprechpartner für die integrative Berufsausbildung ist das Arbeitsmarktservice.

2. Neue Förderungen

Seit 28. 6. 2008 gilt ein neues Fördersystem für Lehrbetriebe: Die Lehrlingsausbildungsprämie von 1.000 Euro pro Jahr und Lehrling wird ersetzt durch die Förderung von 3 Lehrlingsentschädigungen im ersten Lehrjahr, 2 im zweiten und einer im dritten Lehrjahr.

Gleichzeitig wurde der Blum-Bonus durch eine Förderung von Qualitätsmaßnahmen ersetzt. Auf Antrag werden gefördert:

1. Betriebe, die erstmals oder nach längerer Unterbrechung wieder in die Lehrausbildung einsteigen;
2. Betriebe mit Lehrlingen, die sich zur Mitte der Lehrzeit erfolgreich einem qualitätsbezogenen Ausbildungsnachweis unterziehen;
3. zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen, die der Erreichung der Ausbildungsziele und/oder der Steigerung der Qualität der Ausbildung dienen;
4. Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder;
5. Betriebe mit Lehrabsolventen, die einen ausgezeichneten oder guten Lehrabschluss erzielen;
6. Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten;
7. Maßnahmen für einen gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu bestimmten Lehrberufen;

Details unter www.lehre-foerdern.at sowie bei der Lehrlingsstelle

3. Rechte und Pflichten von Lehrberechtigtem und Lehrling

Der Lehrberechtigte hat unter anderem folgende Pflichten (§ 9 BAG):

- Er muss für die Ausbildung des Lehrlings sorgen und ihn unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufs selbst unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen lassen.
- Er darf den Lehrling nur zu solchen Tätigkeiten heranziehen, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.
- Er darf den Lehrling nicht körperlich züchtigen oder misshandeln.
- Er muss die Eltern über besondere Vorkommnisse (z.B. Erkrankung) unterrichten.
- Er muss dem Lehrling die für Berufsschule und Prüfungen nötige Zeit freigeben.
- Er muss der Lehrlingsstelle bestimmte Informationen geben (z.B. Auflösung Lehrverhältnis; § 12 Abs 9 BAG).

Der Lehrling hat unter anderem folgende Pflichten (§ 10 BAG):

- Er muss sich bemühen, den Lehrberuf zu erlernen.

- Er muss die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen.
- Er muss mit den ihm anvertrauten Geräten sorgsam umgehen.
- Er muss eine Erkrankung oder Verhinderung dem Lehrberechtigten ohne Verzug mitteilen.
- Er muss dem Lehrberechtigten auf Verlangen Zeugnisse, Hefte und Unterlagen der Berufsschule vorlegen.
- Er muss die Berufsschule besuchen.

4. Sonderbestimmungen zur Arbeitszeit und -ruhe von Jugendlichen (Lehrlingen)

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden gilt mit allen Bestimmungen über deren Verteilung und über die Durchrechnung auch für Jugendliche. Für Jugendliche bis zum 18. Geburtstag gelten die besonderen Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes über die Ruhepausen, die Ruhezeiten, die Nachruhe, die Sonn- und Feiertagsarbeit und die Wochenfreizeit. Jugendliche dürfen maximal 9 Stunden pro Tag beschäftigt werden (§ 11 Abs 3 KJBG).

Ruhepause und -zeiten:

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als viereinhalb Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Die Ruhepause ist spätestens nach 6 Stunden zu gewähren (§ 15 Abs 1, 2 KJBG). Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Bei Personen unter 15 Jahren hat diese Ruhezeit mindestens 14 Stunden zu dauern; Diese Ruhezeit ist innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu gewähren (§ 16 KJBG). Jugendliche dürfen in der Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 17 KJBG).

Wochenfreizeit:

An Sonntagen und an den gesetzlichen Feiertagen (außer 8. Dezember) dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§ 18 KJBG). Weiters muss ein zweiter Tag pro Woche zur Gänze frei bleiben. Wenn es organisatorisch möglich oder im Interesse des Jugendlichen ist, hat dieser arbeitsfreie Tag der Samstag oder der Montag zu sein. In Verkaufsstellen, die nicht mehr als 55 Stunden in der Woche geöffnet sind, müssen nicht zwei volle Tage arbeitsfrei bleiben, es muss aber eine Wochenfreizeit von mindestens 43 zusammenhängenden Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, verbleiben. Die durchschnittliche Wochenfreizeit innerhalb von 8 Wochen muss in diesem Fall 48 Stunden betragen. Der Ausgleich muss in ganzen oder halben Tagen erfolgen (Abschnitt VI D KV).

Unterrichtszeit als Arbeitszeit:

Die Zeit des Unterrichts in der Berufsschule gilt als Arbeitszeit. Als Unterrichtszeit ist jedenfalls die Dauer der Unterrichtsstunden in den Pflichtgegenständen anzusehen. Für die Unterrichtszeit ist die Lehrlingsentschädigung weiterzuzahlen (§ 11 Abs 4 KJBG). Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig.

Beträgt die Unterrichtszeit weniger als 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule und die im Betrieb zu verbringende Zeit die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet (§ 11 Abs 7 KJBG). Besucht ein Jugendlicher eine lehrgangsmäßige oder saisonmäßige Berufsschule, darf er während des tatsächlichen Besuches des Lehrgangs bzw. der saisonmäßigen Berufsschule nicht beschäftigt werden.

Überstunden:

Jugendliche (und damit die meisten Lehrlinge) dürfen grundsätzlich nicht Überstunden leisten (Abschnitt IX A Z 7 KV). Sollte jedoch in Ausnahmefällen eine Überstundenleistung notwendig sein, sind diese Überstunden nach dem Satz des 1. Berufsjahres der Beschäftigungsgruppe 2 der jeweils zutreffenden Gehalts- tafel zu berechnen.

5. Krankenstand; Entgeltfortzahlung für Lehrlinge

Bei Krankheit hat der Lehrling einen Anspruch auf Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung für bis zu 4 Wochen (§ 17a BAG); für weitere 2 Wochen hat er Anspruch auf die Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung und dem von der Krankenversicherung bezahlten Krankengeld, und damit häufig auf die gesamte Lehrlingsentschädigung. Im Falle einer Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten diese Ansprüche jeweils für die doppelte Zeit (8 bzw. 4 Wochen). Sind die erwähnten Ansprüche erschöpft, so gebührt bei einem weiteren Krankenstand innerhalb des selben Lehrjahrs die volle Lehrlings-

entschädigung für die ersten 3 Tage und für maximal weitere 6 Wochen die Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung und dem von der Gebietskrankenkasse bezahlten Krankengeld.

Weiters hat der Lehrling Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Zeit der Berufsschule, den Tag der Lehrabschlussprüfung sowie für die Jugendlichenuntersuchung gem. § 132a ASVG (§ 17 Abs 3 BAG).

Der Lehrling muss die Arbeitsverhinderung dem Lehrberechtigten ohne Verzug bekannt geben und auf Verlangen eine Krankenstandsbestätigung vorlegen. Für die Dauer der Säumnis verliert er seinen Entgeltanspruch.

6. Ende des Lehrverhältnisses; Ausbildungsübertritt; Weiterverwendung

Das Lehrverhältnis endet im Normalfall mit Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Dauer der Lehrzeit - im Handel üblicherweise nach 3 Jahren. Wird die Lehrabschlussprüfung vorher erfolgreich abgelegt, so endet das Lehrverhältnis mit Ablauf der Woche, in der die Prüfung stattfand (§ 14 BAG). Ein Lehrverhältnis ist ein befristetes Arbeitsverhältnis und kann nicht gekündigt werden. Es gibt nur die Möglichkeit einer Auflösung 1. in der Probezeit, 2. aus wichtigem Grund oder 3. im Einvernehmen.

Voraussetzungen für eine wirksame Auflösung:

1. die Schriftform (SMS reicht nicht);
2. die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters, wenn der minderjährige Lehrling auflöst;
3. Die Auflösung durch den Lehrherrn ist schriftlich jedenfalls auch an den gesetzlichen Vertreter zu richten (§ 15 Abs 2 BAG).

Bei vorzeitiger Auflösung zudem:

4. ein Auflösungsgrund (siehe unten);
5. Die Auflösung muss *unverzüglich* nach Vorliegen eines Auflösungsgrunds erfolgen.

Bei einvernehmlicher Auflösung muss eine Bestätigung des Arbeits- und Sozialgerichts oder der Arbeiterkammer darüber vorliegen, dass der Lehrling über die Endigung des Lehrverhältnisses belehrt wurde (§ 15 Abs 5 BAG).

Achtung:

Fehlt eine der Voraussetzungen, so läuft das Lehrverhältnis weiter; akzeptiert der Lehrling die ungerechtfertigte vorzeitige Auflösung, steht ihm als eine Art Kündigungsentschädigung eine Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung meist für zumindest 3 Monate zu (§ 1162b ABGB, § 84 GewO; OGH, 4 Ob 99/81).

Achtung:

Der Lehrberechtigte muss das Ende des Lehrverhältnisses auch der Berufsschule und der Lehrlingsstelle mitteilen (§ 9 Abs 9 BAG).

Ausbildungsübertritt:

Seit 28. 6. 2008 können Lehrberechtigter UND Lehrling das Lehrverhältnis einseitig ohne wichtigen Grund auflösen und zwar

- mit einer Frist von 1 Monat
- zum Ende des 12. und 24. Lehrmonats

Ausgenommen sind werdende Mütter, Jugendvertrauensräte, Präsenz- und Zivildienstler, nicht jedoch behinderte Lehrlinge.

Voraussetzungen für die Auflösung sind Meldungen und ein Mediationsverfahren:

- Der Lehrberechtigte muss spätestens am Ende des 9. bzw. 21. Lehrmonats die Absicht der Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens nachweislich dem Lehrling, der Lehrlingsstelle und (soweit existent) dem Betriebsrat sowie dem Jugendvertrauensrat mitteilen.

- Lehnt der Lehrling das Mediationsverfahren nicht ab und einigt man sich auf einen Mediator, ist dieser spätestens am Ende des 10. bzw. 22. Lehrmonats zu beauftragen. Das Mediationsverfahren, das zumindest ein Gespräch umfassen muss, endet spätestens mit Beginn des 5. Werktages vor Ablauf des 11. bzw. 23. Lehrmonats.

- Die schriftliche Auflösungserklärung muss dem Lehrling - ist dieser minderjährig auch dem gesetzlichen Vertreter - spätestens am letzten Tag des 11. bzw. des 23. Lehrmonats zugehen. Das Lehrverhältnis endet dann am letzten Tag des 12. bzw. des 24. Lehrmonats.
- Der Lehrberechtigte hat schriftlich unverzüglich nach Auflösungserklärung die Lehrlingsstelle, innerhalb von 14 Tagen nach Ende des Lehrverhältnisses die Berufsschule zu verständigen.
- Das Arbeitsmarktservice muss dem Lehrling einen anderen Ausbildungsplatz verschaffen.

Beispiel:

Beginn des Lehrverhältnisses	1.9.2008
Mitteilung Auflösungsabsicht	bis spätestens 31.5.2009
Auftrag an Mediator	bis spätestens 30.6.2009
Ende des Mediationsverfahrens durch Zeitablauf	27.7.2009
Schriftliche Auflösungserklärung bis spätestens	31.7.2009
Ende des Lehrverhältnisses	31.8.2009

Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund:

Unter anderem in folgenden Fällen kann der Lehrberechtigte das Lehrverhältnis vorzeitig und jederzeit auflösen (§ 15 Abs 3 BAG):

- Der Lehrling stiehlt oder begeht eine Veruntreuung.
- Er macht sich einer strafbaren Handlung schuldig, die ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig macht.
- Er greift den Lehrberechtigten oder Betriebsangehörige tätlich an oder beleidigt sie erheblich wörtlich.
- Trotz wiederholter Ermahnungen verletzt er die Pflichten aus dem Lehrvertrag oder seine Schulpflicht.
- Er verlässt unbefugt seinen Lehrplatz.
- Er wird unfähig, den Lehrberuf zu erlernen (schlechte Schulnoten reichen nicht!).

Vorherige Verwarnungen sind beim Lehrling besonders wichtig.

Folgende Gründe berechtigen den Lehrling zur vorzeitigen Auflösung (§ 15 Abs 4 BAG):

- Der Lehrling kann das Lehrverhältnis nicht ohne Schaden für seine Gesundheit fortsetzen.
- Der Lehrberechtigte vernachlässigt seine Pflichten gröblich, misshandelt, züchtigt oder beleidigt den Lehrling erheblich.
- Der Lehrling gibt seinen Lehrberuf auf.

Weiterverwendung:

Im Anschluss an das Lehrverhältnis ist der Lehrling für eine bestimmte Zeit weiter im Betrieb als AN (= Arbeits-, nicht Lehrverhältnis) zu beschäftigen. Generell ist eine Weiterverwendungszeit von 3 Monaten vorgesehen (§ 18 BAG). Der KV verlängert diese Weiterverwendungszeit um zwei Monate auf 5 Monate (OGH 25. 1. 2006, 9ObA 170/05y).

Tipp:

Will man sicherstellen, dass das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Lehrzeit endet, sollte man eine Befristung vereinbaren.