

Kollektivvertrag für Handelsarbeiter

abgeschlossen am 4. Dezember 2006 zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, Sektion Handel, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7.

in der zum 1. Juli 2006 abgeänderten Fassung

Die Begriffe "Arbeitgeber" sowie "Arbeitnehmer" sind geschlechtsneutral zu verstehen.

INHALTSVERZEICHNIS

I. Geltungsbereich

II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

III. Gleichbehandlung

IV. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer

V. Arbeitszeit

VI. Mehrarbeit

VII. Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten

VIII. Überstunden

IX. Inventurarbeiten

X. Ruhetage

XI. Urlaub

II. Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung

XIII. Jubiläumsgelder

XIV. Kündigung

XV. Abfertigung

XVI. Verfall von Ansprüchen

XVII. Lohnordnung

XVIII. Schlichtung von Streitfällen

XIX. Schlussbestimmungen

Anhang: Lohnordnung

A. Allgemeiner Teil

B. Reisekostenentschädigung

C. Weihnachtsremuneration

D. Urlaubsbeihilfe

E. Lohntafeln

F. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

Anhang zur Lohnordnung, Allgemeiner Teil, Punkt 5 (Akkordarbeit)

I. Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet Österreich.

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

a) die der Berufsgruppe des Häute- und Rauwarenhandels im Landesgremium Niederösterreich des Viehhandels und Fleischgroßhandels angehörenden Betriebe,

b) AGIP Austria Aktiengesellschaft, Favoritenstraße 7, 1040 Wien,
BP Austria Aktiengesellschaft, Schwarzenbergplatz 13, 1040 Wien
ESSO Austria Aktiengesellschaft, Argentinierstr. 23, 1040 Wien,
MOBIL OIL Austria Aktiengesellschaft, Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien,
SHELL Austria Aktiengesellschaft, Rennweg 12, 1030 Wien,
TOTAL Austria Ges.m.b.H., Rotenturmstraße 5-9, 1010 Wien,

c) VOEST-ALPINE Rohstoffhandels-Ges.m.b.H. Wien (VAR),

d) OMV-Aktiengesellschaft.

3. Persönlich: Für alle nicht der Angestelltenversicherungspflicht unterliegenden Arbeitnehmer im Handel, mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für die "Betreuer" der Firma Donauland unterliegenden Arbeitnehmer.



II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2007 in Kraft.

Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen,
Abschnitte I bis XVI, XVIII bis XIX.

2. Teil: Lohnordnung,
Abschnitt XVII.

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

3. Der zweite Teil des Vertrages "Lohnordnung" kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist jederzeit gelöst werden. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragschliessenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

4. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.



III. Gleichbehandlung

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand auf Grund seines Geschlechtes oder von Merkmalen nach § 17 Gleichbehandlungsgesetz 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).



IV. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer

1. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge der Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.
2. Den Arbeitnehmern ist nicht gestattet, eine Entlohnung oder Provision von Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten zu verlangen.
3. Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Absatzes bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 82 GewO.



V. Arbeitszeit

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 38 1/2 Stunden.

1.2 Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

1.2.1. 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. Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist deren Lage unbeschadet § 19c Abs. 3 AZG für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.

Diese Regelung kann durch Betriebsvereinbarung (im Sinne des § 97 ArbVG) erfolgen.

1.2.2. 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 Fall 9 Stunden nicht überschreiten.

1.2.3. Die Sozialpartner empfehlen, bei der Verteilung der täglichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten auf das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und der erforderlichen Fahrzeit zum und vom Arbeitsplatz bedachtzunehmen.

1.2.4. Für Arbeitnehmer, die im Großhandel beschäftigt sind, endet die Normalarbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr.

1.3. 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 bis auf 10 Stunden verlängert werden.

1.4. Viertagewoche

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

1.5. 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.

1.6. Durchrechenbare Arbeitszeit

1.6.1. 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.

1.6.2. Durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvertrag - kann der Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden.

1.6.3. 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.

1.6.4. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

1.6.5. Der zur Erreichung dieser durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer in halben Tagen zu gewähren.

1.6.6. (gilt für flexible Arbeitszeiten) Abweichend von § 19e Abs. 2 Arbeitszeitgesetz kann durch schriftliche Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung vereinbart werden, dass für Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses der Normalstundenlohn gebührt, wenn das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund endet.

1.7 Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

1.7.1. Im Großhandel endet die Arbeitszeit an diesen beiden Tagen um 13 Uhr, fallen diese Tage auf einen Samstag, um 12 Uhr.

1.7.2. Im Kleinhandel endet die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember mit der durch das Öffnungszeitengesetz oder eine Verordnung des Landeshauptmannes festgesetzten Ladenschlusszeit.

1.7.3. Für Arbeiter in Betrieben des Bundesgremiums Agrarhandel, die den Wein- und Spirituosenhandel ausüben, sind der 24. und der 31. Dezember unter Vergütung der normalen Arbeitszeit arbeitsfrei. Arbeitsleistungen am 24. bzw. 31. Dezember sind als Überstunden zu vergüten.

1.8. Unterabschnitt 1 gilt nicht für Personen der Unterabschnitte 3 und 4.

2. Einzelhandel

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

2.1.1 Arbeitnehmer 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 § 10 des Öffnungszeitengesetzes 2003,
- d) Abschlussarbeiten gemäß § 3 Abs 2 ARG.

2.1.2. In folgenden weiteren Fällen dürfen Arbeitnehmer, 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) Arbeitnehmer 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. Punkt 2.2
- c) Verkaufstätigkeiten, die auf Grund einer Verordnung gem. § 12 und/oder § 13 ARG während der Wochenendruhe zum Stichtag 31. Dezember 1996 zugelassen sind.

Allgemeine Durchrechnungsbestimmung

2.1.3. 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).

Durchrechnungsbestimmung für Einzelhandelsunternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl

2.1.4. 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 Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden kann. Abweichend davon kann der Arbeitnehmer an 6 Samstagen beschäftigt werden, wenn ein Montag arbeitsfrei bleibt, bzw. an 7 Samstagen beschäftigt werden, wenn zwei Montage arbeitsfrei bleiben.

2.1.5. In jener Woche, in der der Samstag arbeitsfrei ist, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag zu verteilen. In jener Woche, in der gem. einer Vereinbarung nach Punkt 2.1.4. der Montag arbeitsfrei ist, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Dienstag bis Samstag zu verteilen.

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

2.2 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

In 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 ist die Beschäftigung eines Arbeitnehmers an Samstagen nach 13.00 Uhr zulässig, auch wenn der folgende Samstag nicht arbeitsfrei bleibt.

3. Fahrpersonal

3.1 Arbeitszeit

3.1.1. Die Arbeitszeit des Fahrpersonals beträgt innerhalb von zwei Arbeitswochen 77 Stunden. Eine Überschreitung dieser Arbeitszeit um 18 Überstunden innerhalb zweier Arbeitswochen ist ohne behördliche Genehmigung zulässig.

3.1.2. Die Arbeitszeit für Lenker umfasst unbeschadet des § 2 AZG die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft. Bei einer Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue Tagesarbeitszeit und eine neue tägliche Lenkzeit nach Ablauf des letzten Teiles der Ruhezeit.

3.1.3. Soweit in den folgenden Punkten nicht abweichende Regelungen festgelegt sind, gelten für die Lenkzeiten, Lenkpausen, Einsatzzeiten, tägliche Ruhezeit und wöchentliche Ruhezeit die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Arbeitsruhegesetzes und der EWG-Verordnung 3820/85 in jeweils geltender Fassung.

3.2 Lenkzeit

3.2.1. Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhepausen darf 9 Stunden und zwei Mal wöchentlich 10 Stunden nicht überschreiten.

3.2.2. Die gesamte Lenkzeit innerhalb einer Woche darf 56 Stunden und innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

3.3 Lenkpausen

3.3.1. Beim Lenken von Kraftfahrzeugen, die der Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht 3.5 Tonnen übersteigt, ist nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von 4 ½ Stunden eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten einzulegen. Diese Lenkpause kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 1/2 Stunden noch nicht überschritten ist.

3.3.2. Die Lenkzeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn sie durch kürzere Zeiträume unterbrochen wird, als sie für Lenkpausen vorgesehen sind.

3.3.3. Zeiten die der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden.

3.3.4. Lenkpausen dürfen auf die tägliche Ruhezeit nicht angerechnet werden.

3.4 Tägliche Ruhezeit

3.4.1. Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden ist dem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

3.4.2. Die tägliche Ruhezeit kann 3 mal pro Woche auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Wird die tägliche Ruhezeit verkürzt, ist dem Lenker bis zum Ende der folgenden Woche eine zusätzliche Ruhezeit im Ausmaß der Verkürzung zu gewähren.

3.4.3. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens achtstündigen Ruhezeit zu gewähren und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort des Lenkers.

3.4.4. Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, von denen einer mindestens 8 zusammenhängende Stunden betragen muss, die übrigen Teile müssen jeweils mindestens 1 Stunde betragen.

3.4.5. Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 Lenkern ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden jedem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 8 Stunden zu gewähren.

3.5 Kombinierte Beförderung

3.5.1. Zeiten, in denen ein Lenker ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, gelten je nach Dauer als Ruhepausen oder, sofern dem Lenker ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht, als Ruhezeiten.

3.5.2. Eine einmalige Unterbrechung der täglichen Ruhezeit ist zulässig, wenn

1. Zeiten zum Teil an Land, zum Teil auf dem Fährschiff oder der Eisenbahn verbracht werden,

2. die Unterbrechung so kurz wie möglich gehalten wird und den um eine Stunde verlängerten Zeitraum für die Verladung des Fahrzeuges oder das Verlassen von Schiff oder Eisenbahn einschließlich der Zollformalitäten nicht übersteigt und

3. dem Lenker während beider Teile der täglichen Ruhezeit ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht.

3.5.3. Wird die tägliche Ruhezeit unterbrochen, ist sie um 2 Stunden zu verlängern. Jeder Teil der täglichen Ruhezeit muss mindestens eine Stunde betragen.

3.6. Einsatzzeit

3.6.1 Als Einsatzzeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit einschließlich aller Pausen. Sie darf in der Doppelwoche nicht mehr als 132 Stunden betragen, wobei in einer Woche nicht mehr als 72 Stunden zulässig sind.

3.6.2. Die gesamte Einsatzzeit mit Ausnahme von Ruhepausen gem. § 11 AZG (z.B. Essenspause) wird als Arbeitszeit bezahlt.

3.6.3. Die Einsatzzeit darf, sofern nicht im Folgenden anderes bestimmt ist, grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten.

3.6.4. Gemäß § 16 (3) AZG darf die Einsatzzeit über 12 Stunden hinaus so weit verlängert werden, dass die innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden, bei 2-Fahrerbesetzung innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden, vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird. Bei Teilung der Tagesruhezeit im Sinne des § 15a Abs. 3 AZG darf die Einsatzzeit durch Ruhezeit unterbrochen werden. Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt.

3.7. Wochenruhe

3.7.1. Der Lenker hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 Stunden. Diese wöchentliche Ruhezeit kann auf 36 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

3.7.2. Außerhalb des Standortes des Fahrzeuges oder des Heimatortes des Lenkers kann die wöchentliche Ruhezeit auf 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

3.7.3. Jede Verkürzung ist durch eine zusammenhängende Ruhezeit auszugleichen, die vor Ende der auf die betreffende Woche folgenden dritten Woche zu nehmen ist. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens achtstündigen Ruhezeit zu gewähren und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort des Lenkers.

3.7.4. Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauf folgende Woche reicht, kann auch der zweiten Woche zugerechnet werden.

3.8. Halteplatz

Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann der Lenker, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, von den Regelungen über Lenkzeit, Lenkpause, täglicher Ruhezeit und wöchentlicher Ruhezeit abweichen, soweit dies erforderlich ist, um

die Sicherheit der Personen, des Fahrzeuges oder seiner Ladung zu gewährleisten. Art und Grund der Abweichungen sind auf dem Schaublatt zu vermerken, wenn das Fahrzeug mit einem Kontrollgerät ausgerüstet ist. Sollte das Fahrzeug über kein Kontrollgerät verfügen, ist der Grund in den Arbeitsaufzeichnungen festzuhalten.

3.9. Pflichten des Lenkers

3.9.1. Der Lenker verpflichtet sich, die Vorschriften der EWG-Verordnung 3821/85 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr einzuhalten.

3.9.2. Der Lenker hat dafür zu sorgen, dass die vom Unternehmer ausgehändigten Schaublätter in angemessener Weise geschützt werden. Der Lenker darf keine angeschmutzten oder beschädigten Schaublätter verwenden. Wird ein Schaublatt beschädigt, welches Aufzeichnungen enthält, hat der Lenker das beschädigte Schaublatt dem ersatzweise verwendeten Reserveblatt beizufügen.

3.9.3. Der Fahrer hat auf dem Schaublatt folgende Angaben einzutragen:

- 1.** Bei Beginn der Benutzung des Blattes: seinen Namen und Vornamen.
- 2.** Bei Beginn und am Ende der Nutzung des Blattes: den Zeitpunkt und den Ort.
- 3.** Das Kennzeichen des Fahrzeuges.
- 4.** Den Stand des Kilometerzählers.

3.9.4. Falls im Zuge einer Kontrolle ein Schaublatt an das Kontrollorgan ausgehändigt wird, hat der Lenker eine Bestätigung gem. § 102 Abs. 1 KFG zu verlangen.

3.9.5. Der Lenker hat die Schaltvorrichtung des Kontrollgerätes so zu betätigen, dass Lenkzeiten, sonstige Arbeitszeiten, Bereitschaftszeit, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten getrennt und unterscheidbar aufgezeichnet werden.

3.9.6. Während einer Betriebsstörung oder mangelhaftem Funktionieren des Kontrollgerätes hat der Lenker auf dem Schaublatt oder auf einem besonderen, dem Schaublatt beizufügenden Blatt die Angaben über die Zeitgruppen zu vermerken, sofern sie vom Gerät nicht mehr einwandfrei verzeichnet werden.

3.9.7. Bei 2-Fahrerbesetzung haben die Lenker die auf dem Schaublättern erforderlichen Änderungen so vorzunehmen, dass Wegstrecke, Geschwindigkeit und Lenkzeit auf dem Schaublatt des Lenkers, der tatsächlich lenkt, aufgezeichnet werden.

3.9.8. Der Lenker hat die Schaublätter der laufenden Woche und das Schaublatt des letzten Lenktages der vorangegangenen Woche, gegebenenfalls eine Bestätigung über jene Tage, an denen er nicht gelenkt hat, mitzuführen. Alle anderen Schaublätter hat der Lenker unverzüglich dem Arbeitgeber auszuliefern.

4. Wächter, Reinigungs- Tankstellenpersonal

4.1. Werden Arbeitnehmer, die mit Reinigungsarbeiten beschäftigt sind, zwei Mal täglich zur Arbeitsverrichtung verpflichtet und beträgt die Arbeitspause jeweils mehr als 3 Stunden, haben sie Anspruch auf Vergütung einer Wegstunde pro Tag.

4.2. Für Arbeitnehmer, die als Wächter beschäftigt werden, kann im Hinblick auf die besonderen Verhältnisse die wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 5 Abs. 1 AZG einschließlich der zahlungspflichtigen Pausen von 3 Stunden und des Anwesenheitsdienstes auf 60 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall darf die Arbeitszeit 12 Stunden täglich nicht überschreiten.

4.3. Für Arbeitnehmer, die beim Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, kann im Hinblick auf die besonderen Verhältnisse die wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 5 Abs. 1 AZG auf 60 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall darf die Arbeitszeit für männliche Arbeitnehmer 12 Stunden und für weibliche Arbeitnehmer 10 Stunden täglich nicht überschreiten. Die über 40 Stunden hinausgehende wöchentliche Arbeitszeit ist nach Abschnitt VIII zu vergüten.

5. Jugendliche

5.1. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist der Sonntag ausnahmslos arbeitsfrei zu halten. Zusätzlich hat in dieser Woche ein ganzer Kalendertag, der mit dem Sonntag nicht zusammenhängen muss, arbeitsfrei zu bleiben. Jedenfalls muss der Zeitraum von Samstag 18.00 Uhr bis Montag 7.00 Uhr arbeitsfrei bleiben.

5.2. Abweichend kann im Falle eines Jugendlichen, der in einer Verkaufsstelle im Sinne des Öffnungszeitengesetzes mit einer 55 Stunden nicht überschreitenden wöchentlichen Gesamtoffenhaltezeit beschäftigt 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.

5.3. 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.

5.4. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs gelten die Bestimmungen des KJBG sowie die Punkte 1.1. bis 1.7.



VI. Mehrarbeit

1. Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1 1/2 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38 1/2 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 V Punkte 1.2, 1.4., 1.6 und 5.1 mit der Maßgabe, dass jeweils 1 1/2 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 von Feiertagen gem. § 4 Abs. 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. Arbeitsleistungen des Fahrpersonals im Ausmaß von 3 Stunden innerhalb von zwei Arbeitswochen sind Mehrarbeit, die zuschlagsfrei zu behandeln ist und auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet wird.

- 3.** Arbeitsleistungen des Tankstellenpersonals im Ausmaß von 1 ½ Stunden innerhalb einer Arbeitswoche sind Mehrarbeit, die zuschlagsfrei zu behandeln ist und auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet wird.
- 4.** Arbeitszeiten, für die gem. Abschnitt VIII ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1, sondern als Überstunden.
- 5.** Die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die Arbeitszeiten gem. Abschnitt V Punkte 1.7.2., 1.7.1. und Abschnitt VIII Punkte 1.3., 1.4. dürfen durch Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1 nicht überschritten werden.
- 6.** Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist der Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen.
- 7.** An Stelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung derselben durch Zeitausgleich im Ausmaß 1 : 1 vereinbart werden.
- 8.** Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten bis zum Inkrafttreten einer weiteren Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit.



VII. Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten

- 1.** Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Abschnittes steht für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß Öffnungszeitengesetz zur Verkaufsvorbereitung und für Tätigkeiten, die mit der Verkaufsvorbereitung 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 der 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 V dieses Kollektivvertrages), die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18 Uhr 30 und 21 Uhr zuzüglich der mit der erweiterten Öffnungszeit bis 21 Uhr zusammenhängende Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten, und am Samstag zwischen 13 Uhr und 18 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift gewährt, die grundsätzlich in Freizeit zu verbrauchen ist.
- 3.** Die Möglichkeit der Abgeltung nach den folgenden Punkten 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 Uhr 30 bis 20 Uhr und am Samstag zwischen 13 Uhr und 18 Uhr 30% =(18 Minuten) je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde.
- 5.** Erfolgt der Ausgleich der Zeitgutschrift in Form eines ganzen 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 Punkten 4 und 5 wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verbraucht werden, sind diese in der Höhe der jeweiligen Zeitgutschriften zu bezahlen. Zur Berechnung ist der Bruttomonatslohn 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 gemäß Punkt 7 durch Bezahlung vereinbart, erfolgt diese in der Höhe der jeweiligen Zuschläge bzw. Zeitgutschriften. Zur Berechnung ist das Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen.

9. Verursacht der Arbeitgeber, dass entgegen einer Vereinbarung der Ausgleich der Zeitgutschriften gem. den Punkten 4 und 5 nicht erfolgt, gebührt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bezahlung gem. den Punkten 7 und 8.

10. Die Beschäftigung von Arbeitnehmer im Sinne des Punkts 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 Punkte 1. bis 9. gelten nicht für Arbeitnehmer, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich an Samstagen vereinbart ist.



VIII. Überstunden

1. Überstunden:

1.1 Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der gem. Abschnitt V jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit gemäß Abschnitt VI überschritten wird.

1.2. Die Anordnung von Überstunden erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitung.

1.3. Für Arbeitnehmer, die im Einzelhandel beschäftigt sind, endet die Arbeitszeit an Samstagen mit der durch Gesetz oder Verordnung festgesetzten Ladenschlusszeit. An den vier verkaufsoffenen Samstagen vor dem 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit von Arbeitnehmern des Einzelhandels, die an den übrigen Samstagen öfter als einmal im Monat nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, um spätestens 13.00 Uhr.

1.5. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen Arbeitszeit oder eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

2. Überstundenentlohnung:

2.1. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung **1/38,5** des Bruttowochenlohnes und bei monatlicher Entlohnung **1/167** des Bruttomonatslohnes.

2.2. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Überstunden, die an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen. Überstunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

2.3. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (Abschnitt VII), 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 zuzüglich der mit der erweiterten Öffnungszeit zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten, geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 70% zu vergüten. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten, die in der Zeit von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten.

2.4. Überstunden, die an Samstagen nach 13.00 Uhr im Rahmen von Inventurarbeiten geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten.

2.5. Überstunden sind spätestens am Ende der ihrer Leistung folgenden Lohnperiode zu bezahlen.

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

2.7. 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.



IX. Inventurarbeiten

1. 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.

2. Werden Arbeitnehmer an Samstagen nach 13.00 Uhr zu Inventurarbeiten herangezogen, gebührt für Normal- und Mehrarbeitsstunden ein Zuschlag von 100% (1/167 des Bruttomonatslohn). Dies gilt nicht für ausschließlich zu Inventurarbeiten aufgenommene Arbeitnehmer.

3. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern während der Arbeitszeiten im Sinne der Punkte 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.

4. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse sollen Arbeitnehmer zu Inventurarbeiten im Sinne von Punkt 1 dann nicht herangezogen werden, wenn sie in einem Kalendermonat bereits an einem verkaufsoffenen Samstag nach 13 Uhr - ausgenommen die verkaufsoffenen Samstage vor Weihnachten - Arbeit geleistet haben. Dies gilt nicht, wenn die Inventur in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse) erforderlich ist.



X. Ruhetage

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit: 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.

1.2. Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, BGBl.Nr. 144/83.

1.3. Die im Abschnitt V Punkt 4.3 bezeichneten Arbeitnehmer (Tankstellenpersonal) können, soweit ein betrieblicher Bedarf besteht, an Sonntagen und Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden.

2. Sonderbestimmungen für Arbeitsleistungen am 8. Dezember

2.1. Gemäß § 13a ARG und § 18a KJBG können Arbeitnehmer am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 10 Uhr bis 18 Uhr mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt werden:

- a) Tätigkeiten zur Verkaufsvorbereitung
- b) Tätigkeiten, die mit der Verkaufsvorbereitung und dem Warenverkauf im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie
- c) sonstige Tätigkeiten die der Arbeitgeber im Zusammenhang mit den vorstehenden Tätigkeiten verlangt.

2.2. Vor- und Abschlussarbeiten sind über den im Punkt 2.1. genannten Zeitraum hinaus im unbedingten erforderlichen Ausmaß zulässig.

2.3. Arbeitgeber, die ihre Verkaufsstelle am 8. Dezember offenhalten und Arbeitsleistungen im Sinne von Punkt 2.1. 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.

2.4. Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung am 8. Dezember gelten die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und dieses Kollektivvertrages.

2.5. 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 aufrechterm Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

2.6. Punkt 2. gilt nicht für Beschäftigungen die auf Grund von arbeitsrechtlichen Vorschriften, die bereits vor dem 6.11.1995 bestanden haben, zulässig sind.

2.7 Im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung am 8. Dezember können im Rahmen von Punkt 2. Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

XI. Urlaub

1. Für den Urlaub gilt das Bundesgesetz, BGBl. 390/1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

2. Begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 3 Werktagen.



XII. Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung

1. Bei Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 399/1974, und der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974.

Ist das Entgelt des Arbeitnehmers im Sinne des § 2 Abs. (3) des genannten Generalkollektivvertrages nicht feststellbar, ist bei wöchentlicher Entlohnung der Durchschnitt der letzten 13 Wochen und bei monatlicher Entlohnung der Durchschnitt der letzten 3 Monate zu Grunde zu legen.

2. Anspruch auf Freizeitgewährung bei Entgeltfortzahlung besteht innerhalb eines Dienstjahres bis zum Höchstausmaß der für den betreffenden Arbeitnehmer jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit.

a) für Zeiten einer nachweislich notwendigen ärztlichen, zahnärztlichen oder zahntechnischen Behandlung,

b) für Zeiten der Befolgung von Vorladungen zu Behörden, Ämtern und Gerichten. Diesfalls entfällt die Fortzahlung des Entgeltes dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer eine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle oder von dritter Seite erhält bzw. auf Grund gesetzlicher oder analoger Bestimmungen in Anspruch nehmen kann, sowie dann, wenn der Dienstnehmer als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem zivilrechtlichen Verfahren geladen ist.

3. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht Anspruch auf Freizeit bei Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaße:

- a) bei Eheschließung **3 Arbeitstage**,
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder oder Geschwister **1 Arbeitstag**
- c) bei Tod des Ehegatten bzw. Lebensgefährten **2 Arbeitstage**,
- d) bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten bzw. Lebensgefährten **1 Arbeitstag**
- e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern, Kinder oder des Mündels **1 Arbeitstag**,
- f) zur Teilnahme an der Beerdigung der unter e) genannten Angehörigen sowie der Geschwister, Großeltern und des Ehegatten (Lebensgefährten) **1 Arbeitstag**,
- g) bei Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin) **1 Arbeitstag**,
- h) bei Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht, die **notwendige Zeit**, jedoch höchstens **2 Arbeitstage** innerhalb eines halben Jahres.



XIII. Jubiläumsgelder

1. Für langjährige Dienste werden dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

- 20** Jahren mindestens 1,0 Monatslohn,
 - 25** Jahren mindestens 1,5 Monatslöhne,
 - 35** Jahren mindestens 2,5 Monatslöhne,
 - 40** Jahren mindestens 3,5 Monatslöhne
- als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

2. Der Arbeitnehmer wird im Zusammenhang mit seinem Jubiläum an 2 Arbeitstagen unter Fortzahlung des Entgeltes vom Dienst befreit.

3. Vollendet ein Arbeitnehmer eines Betriebs des Bundesgremiums Agrarhandel, das den Wein- und Spirituosenhandel ausübt, nach dem 31. 12. 2003 das 20. Jahr der Beschäftigung im Betrieb, hat er Anspruch auf das oben genannte Jubiläumsgeld. Vollendete er das 20. Jahr am 31. 12. 2003 oder vorher, besteht kein Anspruch auf das nach 20 Jahren zustehende Jubiläumsgeld.



XIV. Kündigung

1. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat kann das Arbeitsverhältnis täglich gelöst werden (Probemonat).

2. Nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist **1 Woche**,
nach einjähriger Betriebszugehörigkeit **2 Wochen**,
nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit **3 Wochen**,
nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit **4 Wochen**,

Die Kündigung muss so ausgesprochen werden, dass das Ende der Kündigungsfrist mit dem Ende der Lohnwoche, bei monatlicher Entlohnung mit einem Samstag zusammenfällt.

Bei Kündigung wegen Inanspruchnahme der Alterspension oder der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gem. § 253 b ASVG muss die Kündigung so ausgesprochen werden, dass das Ende der Kündigungsfrist mit einem Monatsletzten zusammenfällt.

3. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

4. Der Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das über Dauer und Art der Beschäftigung Auskunft gibt.



XV. Abfertigung

1. Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. 1. 2003 begründet wurden, oder für vorher begründete Arbeitsverhältnisse, für die ein Übertritt (Teil- oder Vollübertritt) vereinbart wurde, gilt das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz. Für andere Arbeitsverhältnisse gilt das Arbeiterabfertigungsgesetz.

2. 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 des im Anhang des Kollektivvertrags angeführten Musters einer Übertrittsvereinbarung.



XVI. Verfall von Ansprüchen

1. Ansprüche des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

2. Als Fälligkeitstag für vom Arbeitgeber allfällig zu erhebende Schadenersatzansprüche gilt jener Tag, an dem der Arbeitgeber von dem erlittenen Schaden Kenntnis erhielt.

3. Als Fälligkeitstag für Ansprüche der Arbeitnehmer gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

4. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.



XVII. Lohnordnung

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

Anhang Lohnordnung



XVIII. Schlichtung von Streitfällen

1. Streitigkeiten grundsätzlicher Natur über die Auslegung dieses Vertrages sind zuerst einem paritätischen Schiedsgericht zur Austragung vorzulegen, welches in jedem einzelnen Fall aus je drei von der Leitung der beiden vertragschließenden Partner bestimmten Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Der Vorsitzende wird in jedem Fall aus den Reihen dieser Schiedsrichter ausgelost und hat nur eine Stimme. Das Schiedsgericht bestimmt für seine Verhandlungen eine Geschäftsordnung. Es entscheidet die Stimmenmehrheit. Kann keine Einigung erzielt werden, dann ist das Bundeseinigungsamt anzurufen. Bis zur Entscheidung des Bundeseinigungsamtes sind Dienste und Entlohnungen zu leisten.

2. Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung am 8. Dezember sollen von einer in jedem Bundesland zu errichtenden Schlichtungsstelle geklärt werden, die aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Arbeitnehmer bestehen.



XIX. Schlussbestimmungen

1. Zur Berechnung der Normalstunde ist der Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen.

2. Bestehende höhere Löhne oder sonstige günstigere betriebliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt, soweit dem nicht die Bestimmungen dieses Vertrages bezüglich Arbeitszeit und Überstunden entgegenstehen.

3. Soweit in einzelnen Abschnitten dieses Kollektivvertrages Ansprüche nach Wochenlöhnen bemessen sind, ist bei vereinbarter monatlicher Entlohnung der Monatslohn durch 4,33 zu teilen.

4. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verliert der Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter, geschlossen am 15.12.2005 in der Fassung 1. Juli 2006 seine Gültigkeit.

5. Bei der Zusammenfassung der fünf für die Handelsarbeiter geltenden Kollektivverträge zum 1.7.2005 waren grundsätzlich keine inhaltlichen Änderungen beabsichtigt. Sollten unerwünschte Änderungen zutage treten, werden diese einvernehmlich von den Kollektivvertragsparteien geklärt.

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 HANDEL, TRANSPORT, VERKEHR

Der Bundessektionsobmann: Walter Aigner e.h.
Der Voritzende: Willi Steinkellner e.h.
Der Fachsekretär: Robert Steinocher e.h.
Der Zentralsekretär: Georg Eberl e.h.



A n h a n g

L O H N O R D N U N G

A. Allgemeiner Teil

1. Die in den Lohn tafeln angeführten Stunden-, Wochen- und Monatslöhne sind Mindestsätze. Bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung soll die Lohnauszahlung tunlichst spätestens am Freitag abends, bei vereinbarter monatlicher Entlohnung spätestens am Monatsletzten durchgeführt werden. Jedem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

2. Arbeitskleidung: Alle Arbeitnehmer erhalten jährlich eine Arbeitskleidung (Arbeitsanzug bzw. Arbeitsmantel), die Eigentum der Firma bleibt, deren Reinigung und Instandhaltung jedoch dem Arbeitnehmer obliegt. Für die Beistellung von Schutzkleidung gelten die Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutz-Verordnung in der jeweils gültigen Fassung.

3. Folgenden Handelsarbeitern steht neben dem kollektivvertraglichen Mindestlohn eine **Erschwerniszulage** zu:

a) Im Handel mit Baumaterialien in **Salzburg** erhalten die Arbeiter aller Arbeitskategorien eine Erschwerniszulage von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne.

b) Im Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren, Röhren und Fittings erhalten alle Arbeiter, sofern sie in Betrieben beschäftigt sind, die ausschließlich der Lehrlinge über 20 Arbeitnehmer beschäftigen, eine Erschwerniszulage von 10 %, in Salzburg 15 %, auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne. Davon ausgenommen sind Kraftwagenlenker, welche beim Be- und Abladen des Fahrzeuges nicht mitarbeiten, sowie Wächter und Arbeitnehmer, die mit Reinigungsarbeiten beschäftigt sind.

c) Im Schrotthandel und Handel mit Altmetallen erhalten alle Arbeiter eine Erschwerniszulage von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestsätze mit Ausnahme der Kraftwagenlenker, welche beim Be- und Abladen des Fahrzeuges nicht mitarbeiten, sowie Wächter und Arbeitnehmer, die mit Reinigungsarbeiten beschäftigt sind.

c1) Im Lebensmittelhandel gebührt für die Beschäftigung in Lagerräumen, in denen die Temperatur dauerhaft bei 8°C oder darunter liegt, eine Erschwerniszulage von 0,64 Euro pro Stunde (Kältezulage). Zum 1. 1. 2004 bestehende freiwillige Entgelte, die die besondere Erschwernis im Lager oder in Kühlzonen ausgleichen sollen, können auf die Kältezulage angerechnet werden. Nicht angerechnet werden können insbesondere leistungsabhängige Prämien und Entgelte, die aus Gründen der Dauer der

Betriebszugehörigkeit oder der Beschäftigung während der Nacht oder der Wochenendruhe gewährt werden.

c2) Für Arbeitsleistungen zwischen 22 und 6 Uhr gebührt eine Zulage von 1,23 Euro pro Stunde. Zum 30.6.2006 bestehende, ohne kollektivvertragliche Verpflichtungen bezahlte Entgelte, die die Erschwernis der Nachtarbeit ausgleichen sollen, können auf die Nachtzulage angerechnet werden. Betriebliche oder individuelle Besserstellungen bleiben unberührt.

Folgenden Handelsarbeitern steht neben dem kollektivvertraglichen Mindestlohn eine **Schmutzzulage** zu:

d) Im Kohlen Großhandel **Wien** haben alle Arbeiter, die auf Kohlenlagerplätzen beschäftigt sind, Anspruch auf eine Schmutzzulage von 15 % der kollektivvertraglichen Mindestsätze, sofern sie bei Firmen beschäftigt sind, die als Wagonbezieher auftreten und mehr als 3 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte, nicht aber Lehrlinge) beschäftigen.

e) Im Kohlen Großhandel **Steiermark** haben alle Arbeiter Anspruch auf eine Schmutzzulage von 10 % der kollektivvertraglichen Mindestlöhne, sofern sie bei Firmen beschäftigt sind, die als Wagonbezieher auftreten.

f) Im Kohlen Groß- und - Kleinhandel **Salzburg** steht allen Arbeitern eine Schmutzzulage von 15 % des jeweiligen Wochenlohnes zu.

g) Im Kohlen Groß- und - Kleinhandel **Oberösterreich** und **Vorarlberg** erhalten alle Arbeiter eine Schmutzzulage von 15 % der kollektivvertraglichen Mindestsätze.

h) Im Kohlen Groß- und - Kleinhandel **Tirol, Burgenland, Niederösterreich und Kärnten** erhalten alle Arbeiter eine Schmutzzulage von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestsätze.

i) Die unter den lit. d) bis h) geregelte Schmutzzulage erhalten auch Fahrer von Tankwagen mit flüssigen Brennstoffen im Bereich des Kohlenhandels und des Mineralölhandels.

j) Für die im Abschnitt V Punkt 4.3 bezeichneten Arbeitnehmer (Tankstellenpersonal) sind Schmutzzulagen betrieblich zu vereinbaren.

k) Im Handel mit Altpapier und Alttextilien wird für alle jene Arbeiten, die eine besondere Staub-(Schmutz-)Entwicklung verursachen, eine Staub-(Schmutz-)Zulage von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne gewährt.

l) Im Handel mit Altmetall erhalten die Arbeiter der Firmen Blagden Packaging Vienna AG, 1220 Wien, Ölhafen Lobau, Lobgrundstraße 3, Hermann ZARUBA, 5020 Salzburg, Gnigler Straße 63 a, bzw. 4024 Linz, Zaunmüllerstraße 7, und ZAREX, 5020 Salzburg, Gnigler Straße 63 a, für die Wiederaufbereitung von Ölfässern eine Schmutzzulage von 20 % der kollektivvertraglichen Mindestlohnsätze. Die Arbeiter der Firma Eckmüller Gesellschaft m.b.H., 1110 Wien, Mautner Markhof-Gasse 80, erhalten für die Wiederaufbereitung von Fässern für chemische Lacke und Kunstharze eine Schmutzzulage von 20 % der kollektivvertraglichen Mindestlohnsätze.

4. Soweit kollektivvertragliche Regelungen oder Satzungen nicht bestehen, bedarf die Einführung und Regelung von Akkordarbeit der Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 96 Abs. (1) ArbVG. (Erläuterungen im Anhang)

5. Sofern in den Betrieben Vorarbeiter beschäftigt sind, die von der Betriebsleitung ausdrücklich als solche bestimmt wurden, erhöhen sich für diese - außer im Geltungsbereich der Lohn tafel c) - die entsprechenden Sätze um 10%.



B. Reisekostenentschädigung

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Arbeitsstätte des Arbeitgebers verlässt.

2. 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.

3. Bei Dienstreisen ist dem Arbeitnehmer der durch die Dienstreise verursachte Aufwand zu ersetzen. Der Arbeitnehmer hat die jeweils kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

4. Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer ein Taggeld von mindestens 15,36 Euro, wobei durch Betriebsvereinbarung ein höherer Betrag bzw. der Höchstbetrag laut Einkommensteuerrichtlinien von 26,40 Euro vereinbart und bezahlt werden kann. Ein Taggeld fällt erst bei einer Dienstreise von mehr als 3 Stunden Dauer an. Für jede angefangene Stunde wird ein Zwölftel des vollen Taggelds berechnet.

5. Bei Übernachtung werden die tatsächlichen Kosten gegen Bestätigung vergütet.

6. Vergütung für Kost und Quartier: Für Arbeitnehmer, die sich in Kost und Quartier befinden, können folgende Abzüge vom Bruttowochenlohn durchgeführt werden:

Volle Kost und Quartier ...	55,28 Euro
Quartier	12,49 Euro
Kost	42,80 Euro

7. In Betriebsvereinbarungen können über die Gewährung von Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen sowie von Kilometergeldern Regelungen vereinbart werden, soweit kollektivvertragliche Regelungen nicht bestehen.



C. Weihnachtsremuneration

a) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung 4,33 Bruttowochenlöhne bzw. bei vereinbarter monatlicher Entlohnung 1 Bruttomonatslohn.

b) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres.

c) Den während des Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom 1. Jänner des laufenden Kalenderjahres bis zum Austritt.

d) Den während des Kalenderjahres eintretenden und während desselben Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis Austritt.

e) Wird das Arbeitsverhältnis infolge Entlassung beendet oder tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig aus, entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration gemäß lit. c und d.

f) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszubezahlen.

g) Wenn Arbeitnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Weihnachtsremuneration noch vor Ende des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Teil der Weihnachtsremuneration (der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt) bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen bzw. zurückzuzahlen. Eine Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn die Selbstkündigung des Arbeitnehmers wegen Erreichen des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253 b ASVG erfolgt.

h) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.



D. Urlaubsbeihilfe

a) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung 4,33 Bruttowochenlöhne bzw. bei vereinbarter monatlicher Entlohnung 1 Bruttomonatslohn.

b) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom Eintritt bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres.

c) Den während des Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom 1. Jänner des laufenden Kalenderjahres bis zum Austritt.

d) Den während des Kalenderjahres eintretenden und während desselben Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom Eintritt bis Austritt.

e) Wird das Arbeitsverhältnis infolge Entlassung beendet oder tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig aus, entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Urlaubsbeihilfe gemäß lit. c und d.

f) Die Urlaubsbeihilfe ist bei Antritt des gesetzlichenurlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren Teiles, bei gleich großen Urlaubsteilen, bei Eintritt des ersten Teiles, spätestens aber am 31. Juli - bei Diensteintritt nach dem 30. Juni, spätestens am 31. Dezember - des laufenden Kalenderjahres auszubezahlen. Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Dienstverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.

g) Wenn Arbeitnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe noch vor Ende des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Teil der Urlaubsbeihilfe (der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres

entfällt) bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen bzw. zurückzuzahlen. Eine Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn die Selbstkündigung des Arbeitnehmers wegen Erreichen des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253 b ASVG erfolgt.

h) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Urlaubsbeihilfe nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.



E. Lohn tafeln

a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel

b) Warenhäuser

c) Betriebe des Bundesgremiums Agrarhandel, die den Wein- und Spirituosengroßhandel ausüben



F. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

Mit Ausnahme der Überzahlungen in der Arbeitskategorie 1 Position a) sind die am 31. Dezember 2006 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2007 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen aufrechtzuerhalten.



Anhang zur Lohnordnung Allgemeiner Teil, Punkt 4

a) Falls bei einer Firma Akkordarbeit geleistet wird, können die Akkordsätze unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes festgelegt werden. In dieser Akkordvereinbarung kann auch hinsichtlich der Berechnungsgrundlage der Schmutzzulagen nach A 3 der Lohnordnung eine abweichende Regelung getroffen werden.

b) Unter der Voraussetzung, dass im Lohnzahlungszeitraum Akkordarbeit geleistet wurde, muss ein durchschnittlich qualifizierter Arbeiter mit dem Akkordlohn, welcher mit dem Betriebsrat vereinbart wurde, mindestens den kollektivvertraglichen Mindestlohn (Regielohn) erreichen (siehe lit. e Leistungsprinzip).

c) Als durchschnittliche Arbeitsintensität hat jene Leistung des Akkordarbeiters zu gelten, welche von der Mehrheit der mit der gleichen Tätigkeit beschäftigten Arbeitskräfte im Durchschnitt auf die Dauer gehalten werden kann.

d) Eine Änderung der mit dem Betriebsrat vereinbarten feststehenden Akkordsätze kann nur durch eine geänderte Arbeitsmethode oder Verbesserung der technischen Einrichtungen (Lademaschinen, Förderbänder usw.) festgelegt werden.

e) Erfolgt für die Akkordarbeiter eine Gewichtsverlagerung, so erhalten sie den mit dem Betriebsrat und den Geschäftsleitungen vereinbarten Satz pro 100 kg abgerechnet. Jeder

Akkordarbeiter hat somit die Möglichkeit, durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung zu steigern und dadurch mehr zu verdienen. Es darf jedoch aus diesem Grund zu keiner Herabsetzung des Akkordrichtsatzes kommen.

f) Die Akkordrichtsätze sind vor Beginn einer Akkordarbeit den Arbeitern in geeigneter Form zu Kenntnis zu bringen. Die Akkordrichtsätze sind ohne Unterschied des Alters festzulegen.