

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR HANDELSARBEITER

abgeschlossen am 2. Dezember 2013 zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und der Gewerkschaft Vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

Die Begriffe “Arbeitgeber” sowie “Arbeitnehmer” sind geschlechtsneutral zu verstehen.

INHALTSVERZEICHNIS

- [I. GELTUNGSBEREICH \(zum Kommentar\)](#)
- [II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER \(zum Kommentar\)](#)
- [III. GLEICHBEHANDLUNG \(zum Kommentar\)](#)
- [IV. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER \(zum Kommentar\)](#)
- [V. ARBEITSZEIT \(zum Kommentar\)](#)
- [VI. MEHRARBEIT \(zum Kommentar\)](#)
- [VII. NORMALARBEITSZEIT UND MEHRARBEIT WÄHREND DER ERWEITERTEN
ÖFFNUNGZEITEN \(zum Kommentar\)](#)
- [VIII. ÜBERSTUNDEN \(zum Kommentar\)](#)
- [IX. INVENTURARBEITEN \(zum Kommentar\)](#)
- [X. RUHETAGE \(zum Kommentar\)](#)
- [XI. URLAUB \(zum Kommentar\)](#)
- [XIa. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES
\(§ 15 MSCHG, § 7C VÄTERKARENZGESETZ\) UND HOSPIZKARENZ \(§ 14a und b AVRAG\)
\(zum Kommentar\)](#)
- [XII. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG \(zum Kommentar\)](#)
- [XIII. JUBILÄUMSGELDER \(zum Kommentar\)](#)
- [XIV. KÜNDIGUNG \(zum Kommentar\)](#)
- [XV. ABFERTIGUNG \(zum Kommentar\)](#)
- [XVI. VERFALL VON ANSPRÜCHEN \(zum Kommentar\)](#)
- [XVII. LOHNORDNUNG \(zum Kommentar\)](#)
- [XVIII. SCHLICHTUNG VON STREITFÄLLEN](#)
- [XIX. WEITERBILDUNG GEMÄSS § 19b GÜTERBEFÖRDERUNGSGESETZ](#)
- [XX. SCHLUSSBESTIMMUNGEN](#)
- [ANHANG: LOHNORDNUNG](#)
- [A. ALLGEMEINER TEIL](#)
- [B. REISEKOSTENENTSCHÄDIGUNG](#)
- [C. WEIHNACHTSREMUNERATION](#)
- [D. URLAUBSBEIHILFE](#)
- [E. LOHNTAFELN](#)
- [F. AUFRECHTERHALTUNG DER ÜBERZAHLUNGEN](#)
- [ANHANG ZUR LOHNORDNUNG ALLGEMEINER TEIL PUNKT 4](#)
- [KOMMENTAR ZUM KOLLEKTIVVERTRAG](#)

I. GELTUNGSBEREICH

[\(zum Kommentar\)](#)



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 Betriebe mit folgenden Ausnahmen:

- a) 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,
- b) VOEST-ALPINE Rohstoffhandels-Ges.m.b.H. Wien (VAR),
- c) OMV-Aktiengesellschaft,
- d) Betriebe, deren Zugehörigkeit zum Gremium des Handels mit Mode- und Freizeitartikeln ausschließlich durch die Vermietung von Fahrrädern und Sportartikeln oder Sportgeräten (Fitnessgeräte) begründet wird.

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

[\(zum Kommentar\)](#)



1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1. 2014 in Kraft.

Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

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

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

III. GLEICHBEHANDLUNG

[\(zum Kommentar\)](#)



Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand aufgrund 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

[\(zum Kommentar\)](#)



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

[\(zum Kommentar\)](#)



1. **Allgemeine Bestimmungen**
 - 1.1. Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit

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

1.2. Verteilung der Normalarbeitszeit

- 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 Bedacht zu nehmen.
- 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 zusammenhängende Tage oder weniger 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 auf 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 Samstag 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 aufgrund 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 aufgrund 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 ebenso vielen 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 Zeitraums 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 aufgrund 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 einen 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

A) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2 a AZG (gilt für VO-Fahrzeuge über 3,5t)

3.1. Arbeitszeit

3.1.1 Die Arbeitszeit für Lenker umfasst die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft ohne die Ruhezeiten. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit oder bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

3.1.2 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 EG-Verordnung 561/2006, dem AETR (Europäisches Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals) in der jeweils geltenden Fassung.

3.1.3 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Fahrpersonals beträgt 38 1/2 bzw. innerhalb von zwei Arbeitswochen 77 Stunden. Eine Überschreitung dieser Arbeitszeit um 18 Überstunden innerhalb zweier Arbeitswochen ist ohne behördliche Genehmigung zulässig.

3.2. Lenkzeit

3.2.1 tägliche Lenkzeit:

Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhepausen darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

3.2.2 wöchentliche Lenkzeit

Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, 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 1/2 Stunden eine Lenkpause von mindesten 45 Minuten einzulegen.

Diese Lenkpause kann durch zwei Lenkpausen ersetzt werden, wobei die 1. Pause mindestens 15 Minuten und die 2. Pause mindestens 30 Minuten betragen muss.

Die Lenkpausenteile sind so abzuhalten, 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 Regelmäßige tägliche Ruhezeit: Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nach dem Ende der vorangegangenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ist dem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindesten 11 Stunden zu gewähren.

3.4.2 Reduzierte tägliche Ruhezeit: 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 neunstündigen 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 Abschnitten genommen werden, von denen der erste Teil mindestens 3 und der zweite Teil mindestens 9 Stunden betragen muss.

3.4.5 2-Fahrerbesetzung: Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 Lenkern ist innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden jedem Lenker nach dem Ende einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit eine neue ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindesten 9 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 Zeiten zum Teil an Land, zum Teil auf dem Fährschiff oder der Eisenbahn verbracht werden, 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 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 Die Einsatzzeit von Lenkern umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. 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 anders bestimmt ist, grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten.
- 3.6.4 Gemäß § 16 Abs. 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 § 16 Abs. 1 AZG darf die Einsatzzeit durch Ruhezeit unterbrochen werden. Bei der Teilung der Tagesruhezeit beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf des mindestens neunstündigen (9 stündigen) Teiles der Ruhezeit 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 neunstündigen 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, Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung, abwei-

chen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Personen, des Fahrzeuges oder seiner Ladung zu gewährleisten.

Der Lenker hat Art und Grund der Abweichung spätestens bei Erreichen des Halteplatzes handschriftlich zu vermerken:

auf dem Schaublatt (bei Fahrzeugen mit analogem Kontrollgerät), oder

auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät (bei Fahrzeugen mit digitalem Kontrollgerät)

3.9. Pflichten des Lenkers

3.9.1. Analoges Kontrollgerät

- a) Der Lenker verpflichtet sich die Vorschriften der EU-Verordnung 3821/85 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr sowie der EU-Verordnung 561/2006 einzuhalten.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Falls im Zuge einer Kontrolle ein Schaublatt an das Kontrollorgan ausgehändigt wird, verlangt der Lenker eine Bestätigung gemäß § 102 Abs. 1 KFG. Falls der Schlüssel zum Öffnen des Fahrtsschreibers unter Verschluss mitgeführt wird und der Verschluss unverletzt war, verlangt der Lenker, dass dieser Umstand in der Bestätigung festgehalten wird.
- e) Der Lenker hat die Schaltvorrichtung des Kontrollgerätes so zu betätigen, dass Lenkzeiten, sonstige Arbeitszeiten, Bereitschaftszeit, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten getrennt und unterscheidbar aufgezeichnet werden.
- f) Während einer Betriebsstörung oder bei mangelhaftem Funktionieren des Kontrollgerätes, hat der Lenker auf dem Schaublatt oder auf einem besonderen, dem Schaublatt beizufügendem Blatt, die Angaben über die Zeitgruppen zu vermerken, sofern sie vom Gerät nicht mehr einwandfrei verzeichnet werden.
- g) Bei 2-Fahrerbesetzung haben die Lenker auf den Schaublättern erforderliche Änderungen so vorzunehmen, dass Wegstrecke, Geschwindigkeit und Lenkzeit auf dem Schaublatt des Lenkers, der tatsächlich lenkt, aufgezeichnet werden.
- h) Beim Lenken eines Fahrzeuges mit analogem Kontrollgerät muss der Lenker folgende Dokumente mitführen und bei einer Kontrolle vorweisen:
 - alle Schaublätter
 - alle handschriftlichen Aufzeichnungen (z.B. bei Störung des Gerätes, Fahrer hält sich nicht im Fahrzeug auf, Aufsuchen eines Halteplatzes),
 - alle in der EU-VO 3821/85 und der EU-VO 561/2006 vorgeschriebenen Ausdrücke aus dem digitalen Kontrollgerät (im Mischbetrieb bei Fahrten sowohl mit analogem als auch digitalem Kontrollgerät) für den Zeitraum der laufenden Woche und der vorausgehenden 28 Kalendertage),
 - die Fahrerkarte.

Gegebenenfalls hat der Lenker eine Bestätigung über jene Tage, an denen er nicht gelenkt hat, mitzuführen. Alle anderen Schaublätter sind unverzüglich dem Arbeitgeber auszuhändigen.

3.9.2. Digitales Kontrollgerät

- a) Der Lenker verpflichtet sich die Vorschriften der EU Verordnung 3821/85 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr sowie der EU-Verordnung 561/2006 einzuhalten.
- b) Der Lenker hat dafür zu sorgen, dass er Inhaber einer Fahrerkarte ist, wenn das von ihm gelenkte Fahrzeug der EU-Verordnung 561/2006 unterliegt.
- c) Bei Beschädigung, Fehlfunktion, Verlust oder Diebstahl der Fahrerkarte hat der Lenker vor Fahrtbeginn die Angaben zu dem von ihm verwendeten Fahrzeug auszudrucken und am Ausdruck mit seiner Unterschrift folgendes zu vermerken:
 - Name des Lenkers
 - Nummer der Fahrerkarte oder Führerscheinnummer
 - Angaben bestimmter Zeitgruppen (alle anderen Tätigkeiten als Lenktätigkeiten sowie jede Arbeit für denselben oder einen anderen Arbeitgeber, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten). Der Lenker hat am Ende der Fahrt die vom Kontrollgerät aufgezeichneten Zeiten auszudrucken, die seit Fahrtbeginn nicht erfassten anderen Arbeiten, Bereitschaftszeiten oder Ruhepausen vermerken und auf diesem von ihm unterschriebenen Dokument folgendes eintragen:
 - Name des Lenkers und Führerscheinnummer, oder
 - Name des Lenkers und Nummer der Fahrerkarte

Der Lenker hat den Verlust der Fahrerkarte bei der zuständigen Behörde seines Wohnsitzstaates zu melden und innerhalb von 7 Kalendertagen einen Antrag auf Ersatz der Fahrerkarte zu stellen. Die Fortsetzung einer bereits begonnenen Fahrt ist ohne Fahrerkarte höchstens für eine Dauer von 15 Kalendertagen zulässig. Der Zeitraum von 15 Kalendertagen darf nur dann verlängert werden, wenn der Lenker nachweisen kann, dass ihm eine Vorlage oder Benutzung der Fahrerkarte auch für den längeren Zeitraum unmöglich war.

- d) Bei Betriebsstörung oder Fehlfunktion des Kontrollgerätes hat der Lenker auf einem separaten Beiblatt zur Fahrerkarte die nicht mehr einwandfrei aufgezeichneten oder ausgedruckten Angaben der Zeitgruppen händisch zu vermerken. Dieser Vermerk ist vom Lenker zu unterschreiben und hat folgende weitere Angaben zu enthalten:
 - Name des Lenkers und Führerscheinnummer, oder
 - Name des Lenkers und Nummer der Fahrerkarte
- e) War eine Bedienung des digitalen Kontrollgerätes durch den Lenker nicht möglich (z.B. Aufenthalt außerhalb des Fahrzeuges), sind bei Wiederinbetriebnahme alle Lenkzeiten, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten mit der manuellen Eingabevorrichtung des Kontrollgerätes auf der Fahrerkarte einzutragen.
- f) Beim Lenken eines Fahrzeuges mit digitalem Kontrollgerät muss der Lenker folgende Dokumente mitführen und bei einer Kontrolle vorweisen:
 - alle in der EU-VO 3821/85 und der EU-VO 561/2006 vorgeschriebenen Ausdrucke aus dem Kontrollgerät und alle handschriftlichen Aufzeichnungen (z.B. bei Störung des Gerätes, Fahrer hält sich nicht im Fahrzeug auf, Aufsuchen eines Halteplatzes),
 - alle Schaublätter aus dem analogen Kontrollgerät (im Mischbetrieb bei Fahrten sowohl mit analogem als auch digitalem Kontrollgerät) für den Zeitraum der laufenden Woche und der vorausgehenden 28 Kalendertage,
 - die Fahrerkarte

Der Lenker hat gegebenenfalls eine Bestätigung über jene Tage, an denen er nicht gelenkt hat, mitzuführen. Alle anderen Schaublätter und die Bestätigungen über Nicht-Lenktage hat der Lenker unverzüglich dem Arbeitgeber auszufolgen.

B) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG (Fahrzeuge unter 3,5 t zulässigem Gesamtgewicht)

3.10. Arbeitszeit

1) Die Arbeitszeit für Lenker umfasst die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft ohne die Ruhezeiten. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit oder bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

2) 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 und des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

3) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Fahrpersonals beträgt 38 1/2 bzw. innerhalb von zwei Arbeitswochen 77 Stunden. Eine Überschreitung dieser Arbeitszeit um 18 Überstunden innerhalb zweier Arbeitswochen ist ohne behördliche Genehmigung zulässig.

3.11. Lenkzeit

Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten (Tagesruhezeiten oder einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit) darf 9 Stunden, und zweimal wöchentlich 10 Stunden nicht überschreiten.

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

3.12. Lenkpause

Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen. Zeiten, die der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden. Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

3.13. Einsatzzeit

1. Die Einsatzzeit von Lenkern umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Die Einsatzzeit beim Lenken von Fahrzeugen im Sinne von § 16 Abs. 4 AZG (Sonstige Fahrzeuge) beträgt maximal 12 Stunden.

2. Gemäß § 16 Abs. 4 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.

3. Bei Teilung der Tagesruhezeit im Sinne des § 16 Abs. 1 AZG darf die Einsatzzeit durch Ruhezeit unterbrochen werden.

4. Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt.

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

3.14. Tägliche Ruhezeit

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

1. Reduzierte tägliche Ruhezeit: 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.
2. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens neunstündigen Ruhezeit zu gewähren und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort des Lenkers.
3. Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit in zwei Abschnitten genommen werden, von denen der erste Teil mindestens 3 und der zweite Teil mindestens 9 Stunden betragen muss.
4. 2-Fahrerbesetzung: Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 Lenkern ist innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden jedem Lenker nach dem Ende einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit eine neue ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 9 Stunden zu gewähren.

3.15. Wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit für sonstige Fahrzeuge richtet sich nach den §§ 2 - 4 Arbeitsruhegesetz.

Der Lenker hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, in die der Sonntag fällt.

3.16. Halteplatz

Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann der Lenker eines sonstigen Fahrzeuges zum Erreichen eines geeigneten Halteplatzes von folgenden Regelungen abweichen:

- Lenkzeit,
- Lenkpause,
- Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung.
- Tägliche Ruhezeit
- Wöchentliche Ruhezeit

Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie zur Sicherheit des Fahrzeuges oder seiner Ladung erforderlich sind. Der Lenker hat Art und Grund der Abweichung spätestens bei Erreichen des Halteplatzes folgendermaßen zu vermerken:

- auf dem Schaublatt (bei Fahrzeugen mit analogem Kontrollgerät), oder
- auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät (bei Fahrzeugen mit digitalem Kontrollgerät), oder
- in den Arbeitszeitaufzeichnungen (bei allen anderen sonstigen Fahrzeugen)

4. Wächter, Reinigungs- und 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

(zum Kommentar)



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 1/2 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 ÖFFNUNGZEITEN



(zum Kommentar)

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 VI dieses Kollektivvertrags), die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18 Uhr 30 und 21 Uhr zuzüglich der mit der erweiterten Öffnungszeit bis 21 Uhr zusammenhängenden 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 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 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 der 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 Arbeitnehmern im Sinne des Punktes 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.

VII. ÜBERSTUNDEN



[\(zum Kommentar\)](#)

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.
- 1.4. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen Arbeitszeit oder einer wöchentlichen 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 eine 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

(zum Kommentar)



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 aufgrund behördlicher Anordnung
 - d) Inventuren in unmittelbarem zeitlichem 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 Bruttomonatslohnes). 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 zeitlichem Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse) erforderlich ist.

X. RUHETAGE

(zum Kommentar)



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 unbedingt 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 aufrechter Arbeitsverhältnis nicht zulässig.
- 2.6. Punkt 2. gilt nicht für Beschäftigungen, die aufgrund 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

[\(zum Kommentar\)](#)



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.

XIa. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSCHG, § 7C VÄTERKARENZGESETZ) UND HOSPIZKARENZ (§ 14a und b AVRAG)



[\(zum Kommentar\)](#)

1. Der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkranken Kindern (§14a und b AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum Höchstausmaß von jeweils zehn Monaten angerechnet.
2. Karenzurlaube, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten zu den Jahren der Betriebszugehörigkeit gezählt. Dies gilt für Karenzurlaube die ab dem 1.1.2014 oder danach beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.

Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Arbeitsverhältnis vor, so wird für die Anrechnung der Jahre der Betriebszugehörigkeit die für den Arbeitnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht.

XII. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG



[\(zum Kommentar\)](#)

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. aufgrund 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 und bei Eintragung der Partnerschaft gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung (3 Arbeitstage),
 - b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder oder Geschwister (1 Arbeitstag),
 - c) bei Tod des Ehegatten bzw. Lebensgefährten und bei Tod des eingetragenen Partners gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung (2 Arbeitstage),
 - d) bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten bzw. Lebensgefährten bzw. des eingetragenen Partners gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung (1 Arbeitstag),
 - e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern, Kinder bzw. der Eltern des eingetragenen Partners gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung oder des Mündels (1 Arbeitstag),
 - f) bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder oder des Mündels, der Geschwister oder Großeltern (1 Arbeitstag),
 - g) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin und bei Niederkunft der eingetragenen Partnerin gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung (1 Arbeitstag),
 - h) bei Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht, die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres

XIII. JUBILÄUMSGELDER



[\(zum Kommentar\)](#)

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



[\(zum Kommentar\)](#)

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 Entgeltes 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



[\(zum Kommentar\)](#)

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 BMSVG bewirkt, kann vom Mitarbeiter widerrufen werden, sofern der Arbeitgeber binnen 3 Wochen nach 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



[*\(zum Kommentar\)*](#)

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



[*\(zum Kommentar\)*](#)

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

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 besteht.

XIX. WEITERBILDUNG GEMÄSS § 19b GÜTERBEFÖRDERUNGSGESETZ



1. Der Arbeitgeber hat die Kurskosten, die dem Arbeitnehmer für absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß §19b Güterbeförderungsgesetz (GütbefG) entstehen, zu tragen.
2. Die vom Arbeitnehmer aufgewendete Zeit für den Besuch von Ausbildungseinheiten gemäß §19 b GütbefG ist vom Arbeitgeber nicht zu bezahlen. Diese Zeit stellt keine Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne, sondern Freizeit des Arbeitnehmers dar.
3. Die in 1. geregelten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen stellen Ausbildungskosten im Sinne von § 2d AVRAG dar. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann über diese Ausbildungskosten unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG eine Rückerstattung innerhalb von 5 Jahren ab Erwerb der Kenntnisse und Fähigkeiten der Weiterbildung vereinbart werden.

XX. 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 4. Dezember 2012 seine Gültigkeit.
5. Bei der Zusammenfassung der fünf für die Handelsarbeiter geltenden Kollektivverträge zum 1. Juli 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

Die Obfrau:
Bettina Lorentsichs, MSc MBA e.h.

Der Spartengeschäftsführer:
Mag. René Tritscher, LL.M. e.h.

Der Vorsitzende des
Sozialpolitischen Ausschusses:
KommR Peter Buchmüller e.h.

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT VIDA**

Gf. Vorsitzender:
Gottfried Winkler e.h.

Der Bundesgeschäftsführer:
Bernd Brandstetter e.h.

Der Bundesfachgruppenvorsitzende:
Franz Marosits e.h.

Der Bundesfachgruppensekretärin:
Ursula Woditschka e.h.

Der Sekretär:
Andreas Gollner e.h.

Anhang

LOHNORDNUNG



(zum Kommentar)

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 Freitagabend, 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 geltenden 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 0,72 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 1,38 Euro pro Stunde. Zum 30.6.2006 bestehende, ohne kollektivvertragliche Verpflichtung 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 pack2pack 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.
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



Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Arbeitsstätte des Arbeitgebers verlässt. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer mit der Durchführung von Fahrten seine eigentliche Arbeitspflicht erfüllt.

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.

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

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer ein Taggeld von mindestens 17,43 Euro, wobei durch Betriebsvereinbarung ein höherer Betrag bzw. der Höchstbetrag laut Einkommensteuerrichtlinien von 26,40 Euro vereinbart und bezahlt werden kann. Ein Taggeld fällt bei einer Dienstreise von mehr als 3 Stunden Dauer an. Für jede angefangene Stunde wird ein Zwölftel des vollen Taggelds berechnet.

Bei Übernachtung werden die tatsächlichen Kosten gegen Bestätigung vergütet.

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

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 Antritt des ersten Teiles, spätestens aber am 30. Juni - 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. Lohntafeln



- a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel
- b) Warenhäuser
- c) Betriebe des Bundesgremiums Agrarhandel, die den Wein- und Spirituosengroßhandel ausüben

F. Aufrechterhaltung der Überzahlungen



Es sind die am 31. Dezember 2013 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2014 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 Gewichtsverrechnung, 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 zur Kenntnis zu bringen. Die Akkordrichtsätze sind ohne Unterschied des Alters festzulegen.

KOMMENTAR ZUM KOLLEKTIVVERTRAG - Das Arbeitsrecht für Handelsunternehmen (Arbeiter)

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 wurde zwischen der Sparte Handel der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und der Gewerkschaft Vida 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:

Durch die neue Fachorganisationsordnung der Wirtschaftskammer ändert sich der Geltungsbereich des KV geringfügig.

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 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, ist der KV jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches zur Anwendung zu bringen, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Betriebsverhältnisse die größte Zahl von AN erfasst.

3. Persönlich

Die Bestimmungen dieses KV finden nur auf die in Handelsbetrieben beschäftigten Arbeiter Anwendung, also auf jene AN, für die das Angestelltengesetz nicht gilt.

Achtung:

Für regelmäßige Tätigkeiten im Geschäft (z.B. Verkauf, Regalschichten) 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.

4. Auflegen des KV im Betrieb

Jeder AG hat den KV binnen 3 Tagen nach dem Tage der Kundmachung 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 2014 abgeschlossen. Die neuen kollektivvertraglichen Mindestlöhne sind daher bei Zahlung der Monatslöhne im Nachhinein am Letzten des Monats Jänner 2014 heranzuziehen. Bei wöchentlicher Entlohnung sind die neuen Mindestlohnsätze ab Mittwoch, dem 1. Jänner 2014 anzuwenden.

EXKURS: MASSNAHMEN BEI ANSTELLUNG EINES ARBEITNEHMERS

1. 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, den Lohn sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.

2. 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.

3. Probendienstverhältnis:

Eine Probezeit von 1 Monat gilt stets als vereinbart (Abschnitt XIV. KV). In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos gelöst werden.

4. Einstufung von Arbeitern

Zunächst ist zu klären, ob ein AN als Arbeiter oder Angestellter einzustufen ist. Im letzteren Fall unterliegt er dem Handelsangestellten-KV. Als Angestellte gelten jene AN, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

Achtung:

Seit 1.5.2011 ist die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns (siehe Kommentar zur Gehaltsordnung) strafbar. Die korrekte Einstufung wird damit noch wichtiger.

Regalbetreuer(in):

Der Regalbetreuer in Selbstbedienungsläden versieht Artikel mit Preisschildchen und schlichtet die

Waren in Verkaufsregale ein. Verpackungsarbeiten fallen in Kaufhäusern und Großhandelsbetrieben bei kleineren und mittleren Warengütern an (OLG Wien 31.10.1983, 34 R 212/83). Eine geringfügige aushilfsweise, wenn auch höherwertige Tätigkeit einer Regalbetreuerin (bedienerin) als Kassierin kann nicht dazu führen, dass sie als Angestellte einzustufen ist (ArbG Wien 15.10.1979, 2 Cr 2182/79).

Ladner(in):

Ein im Kollektivvertrag verwendeter Begriff der "Ladnerin" gibt für sich allein keinen Aufschluss darüber, ob die betreffende AN Arbeiterin oder Angestellte ist. Das Vorliegen oder Nichtvorliegen der allein entscheidenden gesetzlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 AngG ist vielmehr in jedem einzelnen Fall zu prüfen. Zu diesen kaufmännischen Diensten zählen insbesondere alle jene mit dem Ein- und Verkauf zusammenhängenden Tätigkeiten, die eine selbständige Anpassung des AN an eine konkrete (Markt-)Situation zur Hebung des Umsatzes erfordern, wie z.B. Kundenwerbung, Kundenberatung, Einfluss auf die Preisbildung, Sorge um die Lagerergänzung, Einkauf und Bestellung, ferner Buchführung, Geldgebarung und Warenprüfung (OGH 19.12.1978, 4 Ob 106/78).

Wird ein AN als Ladner eingestellt und ihm nur vorübergehend eine Filialeitertätigkeit zugewiesen, wird er dadurch noch nicht zum Angestellten (OLG Wien 6.11.1995, 9 Ra 103/95).

Die Einstufung des Arbeiters erfolgt durch die Bezeichnung

- der zutreffenden Lohntafel: Die Lohntafel B läuft langsam aus, sie gilt nur für AN, die vor dem 1.1.1996 in bestimmte Warenhäuser eingetreten sind;
- der Arbeitskategorie, der die Tätigkeit im Betrieb entspricht, sowie
- des Berufsjahres: Hier zählen nur die Jahre der Zugehörigkeit zum selben Betrieb, Vorzeiten zählen nicht.

Achtung:

Die Anrechnung der Karenz für das erste Kind für Berufsjahre stellt eine andere Systematik als die bisherige Anrechnung von Karenz für die Bemessung der Kündigungsfrist, Dauer der Entgeltfortzahlung usw. nach Abschnitt XIa. dar. Der im Abschnitt XIa. beschriebene erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis kann auch für das zweite oder jedes weitere Kind in Anspruch genommen werden und führt zur Anrechnung für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß und den Anspruch auf das Jubiläumsgeld. Die Anrechnung von maximal 10 Monaten der Karenz für Berufsjahre hingegen bezieht sich nur auf das erste Kind. Zeiten des absoluten Beschäftigungsverbot vor der Geburt eines Kindes sind für Berufsjahre anzurechnen.

Der AN sollte die Richtigkeit der Einstufung zur Vermeidung von nachträglichen Differenzen (z.B. auf dem Dienstzettel) bestätigen. Alle Ansprüche wegen unrichtiger Einstufung verfallen mangels Geltendmachung nach 3 Monaten.

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 ObA 242/93 v. 22.9.1993).

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. Im Arbeitsvertrag kann auch vereinbart werden, dass mit der Überzahlung Zuschläge und Mehrstunden abgegolten sind.

5. Aushändigung eines Dienstzettels bzw. Abschluss eines DV

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, 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 Euro auszuzahlen ist,
- c) allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
- d) allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

Die Angaben unter den lit. e), f) und j) bis k) bzw. den lit. b) bis d) (bei Auslandstätigkeit) können durch Verweisung auf die zutreffenden Bestimmungen von Gesetzen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (KV, Betriebsvereinbarung) oder betriebliche 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, auf die verwiesen wurde, handelt.

6. Musterdienstvertrag

Wir empfehlen einen schriftlichen Dienstvertrag abzuschließen.

Kommentar zu Abschnitt III: Gleichbehandlung



Abschnitt III. des KV wiederholt, was gesetzlich vorgesehen ist. Das neue Gleichbehandlungsgesetz hat das Gleichbehandlungsgebot wesentlich ausgedehnt:

Eine Person darf nun nicht aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden (§ 16 GlBG). 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 Betriebsstreue honoriert.

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

Vom Diskriminierungsverbot ist weiters nicht nur die Entscheidung über den Abschluss eines Arbeitsvertrages selbst umfasst, sondern auch das davor liegende Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Somit ist die in diesem Stadium geführte Kommunikation zu beachten (OGH 23.4.2009, 8 ObA 11/09i). Wird eine Person diskriminiert, kann sie Schadenersatz oder die Beseitigung der Diskriminierung fordern. 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. Auch die Anfechtung einer Kündigung / Auflösung aufgrund einer Diskriminierung (z.B. wegen Schwangerschaft, siehe Kommentar zu XIV. Kündigung 2.) ist möglich.

Kommentar zu Abschnitt IV: Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers; Pflichten des AG



Pflichten des Arbeiters

Arbeitspflicht

Der AN ist vor allem 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 Dienstverhältnisses.

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 Praktikanten gilt die Arbeitspflicht, weshalb für sie der KV mit allen Ansprüchen wie Sonderzahlungen, Urlaub, etc. gilt.

Dienstort:

Zum Inhalt der Arbeitspflicht zählt auch der Ort, an dem die Leistung zu erbringen ist. Der Dienstvertrag sollte den Ort der Arbeitsleistung bestimmen. Ohne eine solche Vereinbarung ist der Erfüllungsort aus der Natur und dem Zweck des Dienstverhältnisses abzuleiten (§ 905 ABGB; z.B. Tätigkeitsradius eines Chauffeurs OGH 4 Ob 155/82). Ansonsten 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 kann auch im Dienstvertrag vorweggenommen werden.

Eine Versetzung an einen anderen Dienstort bedeutet eine Änderung des Dienstvertrags und erfordert daher grundsätzlich die Zustimmung des AN. Die Versetzung von einer Filiale des Unternehmens in eine andere am gleichen Orte (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. 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 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 diese Interessen schädigt.

Hierzu zählen

- die Wahrung des Geschäftsgeheimnisses,
- das Unterlassen abträglicher Nebengeschäfte,
- das Verbot der Annahme von Geschenken und Provisionen im Zusammenhang mit den Dienstleistungen u.a.m.

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.

Sanktion bei Pflichtverletzungen:

Je nach Schwere der Pflichtverletzung und Verschuldungsgrad kommen als Sanktionen Verwarnungen, Verweise, dienstvertragskonforme Versetzungen die Verweigerung der Beförderung, die Einstellung widerrufbarer Leistungen und letztlich die Kündigung oder gar die Entlassung (zu diesen siehe Kommentar zu Abschnitt XIV. Kündigung) in Betracht. 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 Arbeiter die vereinbarte Arbeit nicht, hat er grundsätzlich auch keinen Entgeltanspruch. Von diesem Grundsatz bestehen wichtige Ausnahmen bei Krankheit, Urlaub oder Abwesenheit wegen wichtiger persönlicher Gründe (dazu siehe Kommentar zu Abschnitt XII. Fortzahlung des Entgelts). Nach dem KV ist der Monatslohn bis zum Monatsletzten zu leisten (Kontogutschrift; Lohnordnung Abschnitt A KV). Das Vorenthalten von Lohn als Druckmittel auf den AN, ist unzulässig und berechtigt den AN zum vorzeitigen Austritt (OGH 11.4.2011, 9 ObA 16/01w).

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

- der AN "unredlich" war, also wusste oder wissen musste, dass er zu viel 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 Betrages *zweifeln* musste (OG 4 Ob 108/81).

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 Arbeiters auf die Zuwendung.

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:

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen ein schriftliches Zeugnis über Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen.

Ein Dienstzeugnis darf keine Angaben enthalten, die dem AN die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes erschweren (OGH 8 ObA 217/00w).

Weitere Pflichten:

Der AG muss 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 Monatslohzettels.

Kommentar zu Abschnitt V: Arbeitszeit



Arbeitszeit liegt vor, wenn der AN seinen Verpflichtungen aus dem DV nachkommt. 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.

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.

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
Höchst arbeitszeit 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 Handelsarbeitern gelten die gleichen arbeitsrechtlichen sowie sozialversicherungsrechtlichen (Vollversicherung in der Kranken-, Pensions-, Unfall- sowie Arbeitslosenversicherung) Bestimmungen wie für Vollzeitbeschäftigte.

Geringfügige Beschäftigung:

Geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn der AN pro Monat im Jahr 2014 nicht mehr als 395,31

Euro an Bruttomonatslohn 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 der Lohn sämtliche Mehrleistungen und Zuschläge (z.B. Überstunden, Mehrarbeit) abdecken oder unter der Grenze liegen, sodass für zusätzliche Arbeit Spielraum verbleibt.

Ermittlung des richtigen KV-Lohns für Teilzeitbeschäftigte:

- Feststellung des KV-Lohns für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte
- Division durch 167 (= Normalarbeitszeit pro Woche)
- Multiplikation mit der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten, z.B. 20 Stunden und Multiplikation mit 4,33

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 AG kann die Lage der Normalarbeitszeit einseitig ändern, wenn

- die Änderung sachlich gerechtfertigt ist,
- die Änderung dem AN mindestens 2 Wochen im vorhinein mitgeteilt wird,
- berücksichtigungswürdige Interessen des AN nicht entgegenstehen,
- keine Vereinbarung entgegensteht.

Mit Zustimmung des AN kann die Lage der Arbeitszeit stets geändert werden.

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 Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit ist schriftlich zu vereinbaren (§ 19d Abs. 2 AZG).

Wenn an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet wird, kann die entfallende Arbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden, doch darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten (§ 4 Abs. 1 AZG; 10 Stunden bei Gleitzeit, Viertageswoche und 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 Sonderbestimmungen für Kinder, Jugendliche und Schwangere (KJBG, § 6 ff. MSchG) zu beachten.

Pausen, Ruhezeiten:

Dauert die Tagesarbeitszeit 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). Lenkpausen sind zu bezahlen, außer es handelt sich dabei auch gleichzeitig um eine Ruhepause.

Nach der Tagesarbeitszeit hat der AN Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden (§ 12 Abs. 1 AZG). Schließlich 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 (d.h. nach 18 Uhr).

Nachtarbeit:

Das Nachtarbeitsgesetz erlaubt die Beschäftigung von Frauen in der Nacht (ausgenommen Jugendliche, Schwangere). Das Verbot der Nachtarbeit von Frauen gilt daher nicht mehr. Bei häufiger

Nachtarbeit verlängern sich die nach AZG und ARG vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten - wobei die zusätzlichen Ruhezeiten nicht als Arbeitszeit zählen, also keine Zeitzuschläge sind.

3. Zeitguthaben

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 - außer bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt des AN - 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).

Seit 1.7.2006 kann im Rahmen flexibler Arbeitszeiten mit schriftlicher Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass Zeitguthaben ohne Zuschlag zu vergüten sind, wenn das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden des AN, Kündigung durch den AN oder Austritt des AN ohne wichtigen Grund endet.

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 Vereinbarung - geregelt werden (§ 4b AZG).

In der Gleitzeitvereinbarung sind jedenfalls

- die Dauer der Gleitzeitperiode,
- der Gleitzeitrahmen,
- das Höchstmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
- die Dauer und 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 AN 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 zusätzlich 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. Durchrechenbare Arbeitszeit (Abschnitt V Punkt 1.6 KV)

Der KV ermächtigt die Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat den Einzeldienstvertrag, zur Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes auf bis zu 52 Wochen. 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 im November und Dezember
- Befristete Aufnahme von Personal
- Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten im November und Dezember

7. Jugendliche

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 Nachtruhe, die Sonn- und Feiertagsarbeit und die Wochenfreizeit. Jugendliche dürfen maximal 9 Stunden pro Tag beschäftigt werden (§ 11 Abs. 3 KJBG).

Ruhepausen 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 sechs 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 am 8. Dezember) dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§ 19 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. Jedenfalls muss sich die den Sonntag umfassende Wochenruhe zumindest von Samstag 18 Uhr bis Montag 7 Uhr erstrecken (Abschnitt V Punkt 5.1. KV).

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 V Punkt 5.2. KV).

8. Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

Im Großhandel endet die Arbeitszeit an diesen beiden Tagen um 13 Uhr, fallen diese Tage auf einen Samstag, um 12 Uhr. Im Kleinhandel endet die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember mit der durch das Öffnungszeitengesetz oder eine Verordnung des Landeshauptmannes festgesetzten Ladenschlusszeit, somit 14 bzw. 17 Uhr. Dies hat zur Folge, dass, obwohl an diesen Tagen die Arbeitszeit vorzeitig endet, die Bezahlung so vorzunehmen ist, als ob die Arbeitszeit nicht verkürzt worden wäre und der Arbeitnehmer bis zum Ende der „normalen“ Tagesarbeitszeit gearbeitet hätte. Sind diese Tage im Unternehmen arbeitsfrei, sind sie zusätzlich Urlaubstage, es sei denn das Unternehmen hat mit Zustimmung der AN an diesen Tagen Betriebsurlaub festgelegt. Abweichendes gilt im Wein- und Spirituosengroßhandel. Der 24.12. ist kein Vorweihnachtssamstag.

9. Samstagsruhe im Einzelhandel (Abschnitt V. Punkt 2. KV)

AN in Verkaufsstellen dürfen an Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden, soweit die jeweils geltenden Öffnungszeitenvorschriften das Offenhalten zulassen. In diesem Fall 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. Dezember
- Kundenfertigbedienung und Abschlussarbeiten
- Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung nur an Samstagen vereinbart ist
- AN in Verkaufsstellen, die nur an einem Samstag im Monat nach 13 Uhr offengehalten werden, wobei Öffnen an den vier Samstagen vor Weihnachten nach 13 Uhr nicht schadet,
- Besondere Verkaufstätigkeiten aufgrund einer Verordnung gem. § 12 und/oder § 13 ARG (z.B. in manchen Fremdenverkehrsgebieten).

Achtung:

Die Beschränkung der Samstagbeschäftigung ist nur bezüglich Jugendlichen im KJBG vorgesehen, für alle AN nur im KV. Dennoch kann sie nach einem aktuellen Erlass des Sozialministers (BMASK-462.304/0031-VII/A/3/2011) von der Arbeitsinspektion kontrolliert und nach § 27 ARG sanktioniert werden. Diese Rechtsansicht wird von den Autoren nicht geteilt.

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 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

weiterer 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:

- 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 Samstag arbeitsfrei bleibt (damit kann an bis zu 8 Samstagen hintereinander beschäftigt werden siehe Bsp. oben)
- 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
- dass der AN innerhalb eines Zeitraums von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden kann. Abweichend davon kann der AN an 6 Samstagen beschäftigt werden, wenn ein Montag arbeitsfrei bleibt, bzw. an 7 Samstagen beschäftigt werden, wenn zwei Montage arbeitsfrei bleiben.

10. Samstagsarbeit im Großhandel

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat in einem Schreiben vom 1.12.2005 klargestellt, dass Verkaufsstellen im Großhandel am Samstagnachmittag bis 18 Uhr, zu Abschlussarbeiten bis 19 Uhr beschäftigen dürfen. Begründet wird das damit, dass Verkaufsstellen im Großhandel zu den dem Einzelhandel vergleichbaren Dienstleistungsbetrieben nach § 22d Abs. 2 ARG zählen.

Für im Großhandel beschäftigte AN endet die Normalarbeitszeit an jedem Samstag um 13 Uhr. Jede Arbeitsleistung danach ist daher als Mehrarbeit bzw. Überstunde abzugelten. Die Zuschläge für erweiterte Öffnungszeiten (siehe Kommentar zu Abschnitt VII.) gelten nicht.

11. Fahrpersonal

Die Einsatzzeit ist begrifflich weiter gefasst als die Arbeitszeit, sie umfasst zusätzlich zur Arbeitszeit auch die Arbeitszeitunterbrechungen.

12. Arbeitszeitaufzeichnungen, -ausgang und -kontrolle

Der AG muss Arbeitsbeginn, -ende und Ruhepausen aufzeichnen (§ 26 AZG). 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 Arbeitszeitschriften 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 schwerwiegenden sofort, sonst meist erst im Wiederholungsfall; § 9 ArbIG), die die Strafe verhängt. Die Strafen können empfindlich sein, da sie für jeden betroffenen AN zu zahlen sind.

Diese Kumulation gilt 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 VI: 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 Wochen- grenze 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 verkaufs- offenen Samstagen vor Weihnachten nach 13 Uhr);
- Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen am 24.12. und 31.12.

Mehrarbeit ist auch bei Durchrechnungsvereinbarungen möglich. Ausgehend von der jeweiligen wö- chentlichen 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

Achtung:

Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn im Dienstvertrag die Verpflichtung des AN vereinbart ist, rechtzeitig angeordnete Mehrarbeit zu leisten, und keine berücksichtigungswürdigen Interessen des AN entgegenstehen.

Vergütung bei Vollzeitbeschäftigten

Mehrarbeit ist als Normalstunde, d.h. ohne Zuschlag zu vergüten (Bruttomonatslohn 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 Überstunden- leistung.

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 Son- derzahlungen (§ 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 Durch- schnitt 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 (Bruttomonatslohn, 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 Mehr- arbeit, 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.

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:

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

- 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;
- wenn der Mehrarbeitszuschlag von höheren gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Zuschlägen zusammentrifft, die für dieselbe 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 Regalbetreuerin im Einzelhandel:

Donnerstag, Freitag je 8 Stunden, Samstag 5 Stunden (8.00 bis 13.00 Uhr). Ausnahmsweise leistet die AN Mehrarbeit am Samstag von 13.00 bis 17.00 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 Zeitausgleichs zu berücksichtigen ist (1:1,25, außer beim Ausgleich innerhalb des Dreimonatszeitraums siehe oben).

Tipps:

- AG sollten prüfen, welche Mehrarbeit im vergangenen Jahr angefallen ist. Hat ein AN regelmäßig Mehrarbeit geleistet, sollte die vereinbarte Arbeitszeit entsprechend angehoben werden.
- Alternativ kann auch eine Pauschale (analog einer Überstundenpauschale) für den Mehrarbeitszuschlag oder auch die Mehrarbeit selbst vereinbart werden. Das erspart die genaue Abrechnung. Die 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.

Kommentar zu Abschnitt VII: 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 Uhr und 18 Uhr 30 % (= 18 Minuten) je geleisteter Normal- bzw. Mehrarbeitsstunde.

Achtung:

Diese Art der Vergütung ist schriftlich zu vereinbaren.

Beispiel:

Der Mitarbeiter arbeitet jede Woche von Montag bis Freitag Normalarbeitszeit bis 19 Uhr sowie jeden zweiten Samstag Normalarbeitszeit bis 17 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 7. Jänner 2013 bis 30. Juni 2013 umfasst 25 Wochen. Im Rahmen erweiterter Öffnungszeiten werden Mo - Fr 18.30 Uhr bis 19 Uhr wöchentlich 2,5 Stunden und jeden zweiten Samstag zwischen 13 Uhr und 17 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 einschließen - zu gewähren, und zwar im Ausmaß von 34 Stunden und 21 Minuten.

Daher wird von Montag, 1. Juli 2013, bis Donnerstag, 4. Juli 2013, Zeitausgleich für Arbeitsleistungen während erweiterter Öffnungszeiten im ersten Halbjahr 2013 vereinbart (4x8 = 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. Die Zuschläge gelten weiters nicht an den Samstagnachmittagen vor Weihnachten (siehe dazu unten).

Zuschläge für Arbeiten iSd Öffnungszeitenkollektivvertrages

	Abgeltung in einzelnen Stunden oder in Geld	Abgeltung in ganzen Tagen	Abgeltung in ganzen Tagen im Zusammenhang mit dem Wochenende oder Feiertagen	Überstunden (Monatsteiler 167)

Montag bis Freitag 18.30 bis 20.00 Uhr	70% (=42 Min.)	50% (= 30 Min.)	30% (= 18 Min.)	70%
Montag bis Freitag ab 20 Uhr	100 %			
Samstag 13.00 bis 18.00 Uhr	50% (= 30 Min.)	50% (= 30 Min.)	30% (= 18 Min.)	70%

Achtung:

Ausgenommen von den Zuschlägen sind auch AN, mit denen ausschließlich an Samstagen eine Arbeitsleistung vereinbart ist.

Tipp:

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

Kommentar zu Abschnitt VIII: Überstunden



Definition:

Eine Überstunde liegt vor, wenn das Ausmaß der sich aus der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (gemäß Abschnitt V. Punkt 1 KV) jeweils ergebenden täglichen Arbeitszeit zuzüglich einer 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.

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 Stunden, 1,5 Mehrarbeit, 10 Überstunden), die Tagesarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten. Pro Jahr sind daher insgesamt maximal 320 Überstunden (260 + 60) zulässig (§ 7 Abs. 1 AZG).

Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebs- und erstmals seit 1.1.2008 durch 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, wobei nach längstens 8 Wochen für 2 Wochen keine zusätzlichen Überstunden zulässig sind (d.h. nur 50 Stunden pro Woche).

Achtung:

Eine Betriebsvereinbarung muss dem ÖGB, der Arbeiterkammer, der Wirtschaftskammer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat übermittelt werden. Die schriftliche Einzelvereinbarung setzt voraus, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit für die jeweilige Tätigkeit festgestellt wird. Die Mehrheit der AN kann die Zuziehung eines zweiten Arbeitsmediziners verlangen. Ein AN darf nicht benachteiligt werden, wenn er solche Überstunden ablehnt (§ 7 Abs. 4, 4a, 5 AZG).

Achtung:

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

Überstundenentlohnung:

Das Überstundenentgelt besteht aus dem Überstundengrundlohn und dem Zuschlag. Zur Berechnung des Überstundengrundlohnes und des Zuschlags ist der Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen. Zum Grundlohn zählen auch Zulagen (z.B. Nachtzulage).

Der Zuschlag beträgt:

- grundsätzlich 50 %;
- 70 % für Überstunden, die in erweiterten Öffnungszeiten (Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20 Uhr und an Samstagen von 13 Uhr bis 18 Uhr zuzüglich Abschlussarbeiten) geleistet werden;
- 100 % für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, für Überstunden an Sonn- und Feiertagen.

Auch eine Abgeltung in Freizeit kann vereinbart werden (im Verhältnis 1:1,5). Ebenso zulässig ist eine Mischvariante (Vergütung z.T. in Geld, z.T. in Freizeit).

Überstunden an Vorweihnachtssamstagen:

An den vier Samstagen vor Weihnachten endet die Normalarbeitszeit um 13.00 Uhr. Arbeitsleistungen danach sind Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % (in Geld oder Freizeit). Dieser Zuschlag gilt auch für „Samstagskräfte“ bzw. geringfügig Beschäftigte. Dieser Zuschlag gilt nur für jene Arbeiter, die an den übrigen Samstagen im Jahr mehr als einmal im Monat nach 13 Uhr beschäftigt werden. Für alle anderen Arbeiter bzw. für Unternehmen, die pro Monat nur an einem (oder keinem) Samstagnachmittag aufsperrern, gilt kein Zuschlag (auch nicht Öffnungszeitenzuschläge).

Zeitausgleich:

Der KV ermächtigt zur Abgeltung von Überstunden in Freizeit. Aufgrund 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 Abgeltungsvereinbarung im Ausmaß von 1:1 wird ermöglicht; in diesem Fall bleibt der Anspruch auf den Überstundenzuschlag allerdings aufrecht.

Grundsätzlich muss der AN seinen Anspruch auf Überstundenentgelt beweisen. Nur in besonderen Fällen (unverhältnismäßige Beweisschwierigkeiten beim AN, während dem AG die Aufklärung leicht möglich ist) verschiebt sich die Beweislast zum AG. Die größere Nähe des AG zum Beweis reicht nicht für die Beweislastverschiebung zum AG (OGH 21.12.2009, 8 ObA 71/09p).

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 hinausgehen.

Überstundenpauschale:

Der KV lässt eine Vereinbarung über die Abgeltung der Überstunden durch Pauschale ausdrücklich zu, wobei diese 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 ObA 206/87). Auch bei einer vereinbarten Überstundenpauschale wird empfohlen, allmonatlich die Anzahl der vom Arbeiter geleisteten Überstunden oder deren Deckung in der Pauschale mit Unterschrift bestätigen zu lassen. Die mehrfache Befristung einer Überstundenpauschale ist sachlich gerechtfertigt, wenn sie dazu dient, dem Arbeitgeber die regelmäßige Überprüfung ihrer Übereinstimmung mit den tatsächlich erbrachten Mehrleistungen des Arbeitnehmers zu ermöglichen (OGH 27.7.2011, 9 ObA 61/11b).

Tipp:

Der AG sollte jedenfalls die Überstunden des AN aufzeichnen, da sonst nur die Aufzeichnung des AN zählen.

Tipp:

Wenn ein AN nicht angeordnete und nicht notwendige Überstunden leistet, sollte der AG die Überstundenleistung verbieten. Auf Bezahlung von Überstunden besteht nur dann ein Anspruch, wenn diese entweder vom Dienstgeber ausdrücklich oder schlüssig angeordnet wurden oder wenn vom Dienstnehmer Arbeitsleistungen verlangt werden, die in der normalen Arbeitszeit nicht erledigt werden können. Um sich einen Anspruch auf Überstundenentlohnung zu sichern, bedarf es einer Anzeige des Dienstnehmers beim Dienstgeber, dass die Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben die Leistung von Überstunden notwendig mache (OGH 27.2.2011, 9 ObA 67/11k).

Kommentar zu Abschnitt IX: Inventurarbeiten

Die Arbeitsruhegesetz-Verordnung erlaubt die Beschäftigung von AN an Samstagnachmittagen bis 20.00 Uhr im Zusammenhang mit Inventurarbeiten in folgenden Fällen:

- Inventuren zum Ende eines Kalender(Wirtschafts-)Jahres
- Übergabe bzw. Übernahmeinventuren einmal im Kalender(Wirtschafts)jahr
- Inventuren aufgrund behördlicher Anordnung
- Inventuren in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse)

Für Inventurarbeiten an Samstagen von 13 Uhr bis 20 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Kommentar zu Abschnitt X: Ruhetage

1. Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

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.

Grundsätzlich ist die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nicht zulässig (§ 3 und 7 ARG). Die wichtigsten Ausnahmen führt 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 Befriedigung 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: Lade- und Beförderungstätigkeiten und Magazinieren von Obst und Gemüse; Tätigkeiten zur Verhütung des Verderbens oder der Wertminderung von rasch verderblichen Lebensmitteln),
- Arbeiten aufgrund eines KV nach § 12a ARG,
- Arbeiten auf Märkten, Messen, Bahnhöfen, Flugplätzen, Zollfreiläden (§§ 16 bis 18 ARG)

Vergütung (§ 9 ARG):

Wegen des Arbeitsausfalles an gesetzlichen Feiertagen darf das regelmäßige Entgelt nicht gemindert werden. Werden Arbeiter 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 Arbeiter neben dem ohnedies fortgezählten Entgelt für jede am Feiertag geleistete Arbeitsstunde 1/167 des Bruttomonatslohns.

Achtung:

Zum Entgelt für die Sonntagsarbeit (im Falle einer Überstunde zuzüglich 100 % Zuschlag) kommt eine allfällige Ersatzruhe nach § 6 ARG.

2. Sonderbestimmungen zum 8. Dezember

Die Beschäftigung von AN in Verkaufsstellen gemäß § 1 Abs. 1 und 3 Öffnungszeitengesetz ist zulässig, wenn der 8. Dezember auf einen Werktag fällt (§ 13 a ARG). Der 8. Dezember 2014 fällt auf einen Montag, eine Beschäftigung von Mitarbeitern ist daher erlaubt. Wenn Mitarbeiter am 8. Dezember beschäftigt werden dürfen, dürfen sie 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 offenhalten 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:

Dezemberlohn: 1.600 Euro brutto; Arbeitszeit am 8. Dezember: 7,5 Stunden

Zusätzliches Entgelt: 71,86 Euro brutto (1.600 / 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 XI: Urlaub



Aufgrund gesetzlicher Regelung beträgt das Urlaubsausmaß für Arbeiter

- 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-Tage-Woche entsprechend weniger.

Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt ein zusätzlicher Urlaub von 3 Werktagen. Außerdem haben AN für jedes Dienstjahr, in dem sie mindestens 50mal mindestens 6 Stunden zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr Schwerarbeit gem. Nachtschwerarbeitsgesetz leisten, Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub (§ 10a Abs. 1 UrlG).

Kommentar zu Abschnitt XII: Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung; Krankenstand



Der Arbeiter (§ 1154b Abs. 5 ABGB) behält bis zum Ausmaß von einer Wochenarbeitszeit pro Dienstjahr den Anspruch auf Entgelt, wenn er durch

- Vorladungen zu Behörden und Gerichten
- Zeiten einer notwendigen ärztlichen, zahnärztlichen oder zahntechnischen Behandlung

an seiner Arbeitsleistung verhindert ist (Abschnitt XII. KV).

Unabhängig von dieser Wochenfrist zählt der KV weitere Verhinderungsfälle mit den entsprechenden Fortzahlungsfristen auf. Im Gegensatz zu den Angestellten besteht bei den Arbeitern nur in den im KV angeführten Fällen ein Fortzahlungsanspruch. Bei den persönlichen Dienstverhinderungsgründen werden ab dem 1.1.2014 eingetragene Partner gegenüber Ehepartnern gleichgestellt.

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 AN muss sich bemühen, die Dienstverhinderung zu vermeiden. Er ist verpflichtet, Arztbesuche soweit möglich außerhalb der Dienstzeit durchzuführen. 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)

Kommentar zu Abschnitt XIII: Jubiläumsgelder

Der AN erhält nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren jeweils ein Jubiläumsgeld und eine Dienstbefreiung bei Entgeltfortzahlung von 2 Tagen. Der Anspruch bezieht sich auf Bruttomonatslöhne, d.h. Überstundenzahlungen und -pauschalen sind nicht einzubeziehen. Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit schaden dem Anspruch nicht. Für die Betriebszugehörigkeit zählen auch Zeiten als Angestellter oder Lehrling sowie 10 Monate der ersten Karenz im Dienstverhältnis und maximal 6 bzw. 9 Monate der Hospizkarenz (siehe Abschnitt XIa.) Die Anrechnung von Zeiten von Karenz und Hospizkarenz für die Anwartschaft auf das Jubiläumsgeld ist ab dem 1.1.2012 durchzuführen und bezieht sich auch auf bereits vor dem 1.1.2012 in Anspruch genommene Karenzen.

Kommentar zu Abschnitt XIV: Kündigung; die Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Befristung

Dienstverhältnisse, 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 Dienstverhältnis nicht vorzeitig durch Kündigung gelöst werden, es sei denn, die Kündigungsmöglichkeit wäre vereinbart.

Tipp:

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Betriebsräte, Behinderte und Präsenzdienler gilt für befristete Dienstverhältnisse nicht, für Schwangere eingeschränkt (siehe Punkt 8.).

2. Lösung während der Probezeit

Nach dem KV gilt eine Probezeit von einem Monat stets als vereinbart (Abschnitt XIV. Punkt 1. KV). In dieser Zeit kann ein Dienstverhältnis 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 Zivildienern sowie bei minderjährigen Schwangeren erfordert die Auflösung 2 Voraussetzungen:

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

Tipp:

Die einvernehmliche Auflösung sollte *stets* schriftlich vereinbart werden.

4. Kündigung

4.1. Form

Die Kündigung ist die eindeutige und bestimmte Erklärung, wonach das Dienstverhältnis nach Ablauf einer Mindestfrist (Kündigungsfrist) zu einem bestimmten Zeitpunkt als aufgelöst gilt. 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.

Achtung:

Eine Kündigung ist auch im Krankenstand des AN möglich, Das Entgelt ist aber in dem Fall fortzuzahlen, solange der Krankenstand währt, auch wenn die Kündigungsfrist vorher endet. Reicht der Krankenstand ins neue Jahr, entsteht auch ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch (OGH 7.6.2006, 9 ObA 115/05k, § 5 EFZG).

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 AN 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 der ordnungsgemäßen Zustellung riskant.

Achtung:

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

4.2. Kündigungsfristen und -termine

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

Nach der einmonatigen Probezeit müssen sowohl AG als auch AN bei der Kündigung folgende Fristen einhalten (Abschnitt XIV. Punkt 2. KV):

Betriebszugehörigkeit weniger als 1 Jahr 1 Woche

Betriebszugehörigkeit 1 Jahr 2 Wochen

Betriebszugehörigkeit 3 Jahre 3 Wochen

Betriebszugehörigkeit 5 Jahre 4 Wochen

Lehrzeiten zählen für die Kündigungsfristen nicht als Dienstjahr (OGH 16.9.1987, 9 ObA 72/87). Bei Kündigung endet das Dienstverhältnis stets an einem Samstag (wöchentlicher Kündigungstermin), bei wöchentlicher Entlohnung am Ende der Lohnwoche. Bei fristwidriger Kündigung endet das Dienstverhältnis zum genannten Termin, das Entgelt ist jedoch bis zum richtigen Termin fortzuzahlen (Kündigungsentschädigung; OGH 25.2.2004, 9 ObA 147/03p).

Für die Beurteilung des Ausmaßes der Kündigungsfrist ist der Zeitpunkt maßgebend, an dem die Kündigung spätestens hätte erfolgen können. Ein Anspruch auf einen Postensuchtag besteht bei AG-Kündigung, nicht mehr im Fall der Kündigung durch den AN. Zum Urlaub während der Kündigungsfrist und Abgeltung offener Urlaubsansprüche siehe Punkte 7., 8. Kommentar zu Abschnitt XI. Urlaub.

4.3. Sonderfälle

Änderungskündigung:

Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung unter der Bedingung, dass der AN nicht einer bestimmten Änderung des Dienstvertrages zustimmt. Im Falle der Zustimmung läuft das Dienstverhältnis unter den geänderten Bedingungen weiter. Eine Änderungskündigung ist dann zulässig und in der Praxis kaum anfechtbar, wenn keine zwingenden Ansprüche (z.B. KV-Lohn) eingeschränkt werden und die angebotene Änderung dem AN zumutbar ist (Prüfung der Sozialwidrigkeit; z.B. OGH 26.1.2000, 9 ObA 16/00v).

Kündigung mehrere AN (Frühwarnsystem):

Wird die Auflösung mehrerer Dienstverhältnisse 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 Prozent 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 lit. d) bei Saisonbetrieben bei Beendigung der Saison.

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

Achtung:

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

5. Der vorzeitige Austritt des Arbeiters (§ 82a GewO)

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

- Der Arbeiter kann die Arbeit nicht ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit fortsetzen.
- Der AG macht sich einer tätlichen Misshandlung oder groben Ehrenbeleidigung gegen den Arbeiter oder dessen Angehörige schuldig.
- Der AG oder dessen Angehörige suchen den Arbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten.
- Der AG enthält das dem Arbeiter zukommende Entgelt ungebührlich vor *oder* verletzt andere wesentliche Vertragsbestimmungen.
- Der AG weigert sich, seiner Pflicht zum Schutz von Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit nachzukommen.

Letztlich berechtigt also jede wesentliche Vertragsverletzung durch den AG, die die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht, den AN zum vorzeitigen Austritt, wobei ihm eine allfällige Abfertigung sowie eine Kündigungsentschädigung (§ 84 GewO; siehe unten) zustehen.

Unbegründeter Austritt (§ 1162a ABGB):

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. Bei einem unbegründeten Austritt entfällt der Anspruch des Arbeiters auf aliquote Sonderzahlungen (Lohnordnung Abschnitt B. und C. KV).

6. Die Entlassung durch den AG

Auch der AG ist zu einer sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung von Kündigungsfrist und -termin berechtigt, wenn der AN gegen wesentliche Pflichten verstößt und eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar ist. Diesfalls verliert der Arbeiter nicht nur den Anspruch auf Abfertigung, sondern auch den auf aliquote Sonderzahlungen.

6.1. Entlassungsgründe

§ 82 Gewerbeordnung führt abschließend folgende Entlassungsgründe an:

- Der Arbeiter hintergeht bei Abschluss des Dienstvertrags den AG, indem er falsche oder verfälschte Ausweiskarten oder Zeugnisse vorzeigt oder er versetzt den AG über das Bestehen eines anderen, den Arbeiter gleichzeitig verpflichtenden Dienstverhältnisses in einen Irrtum (§ 82 lit. a GewO)
- Der Arbeiter ist zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig (lit. b)
- Der Arbeiter verfällt der Trunksucht und wurde wiederholt fruchtlos verwarnet (lit. c)
- Der Arbeiter macht sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig, die ihn des Vertrauens des AG unwürdig erscheinen lässt (lit. d)
- Der Arbeiter, verrät ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis (lit. e)
- Der Arbeiter betreibt ohne Einwilligung des AG ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft (lit. e)
- Der Arbeiter verlässt unbefugt die Arbeit (lit. f)
- Der Arbeiter vernachlässigt beharrlich seine Pflichten (lit. f)
- Der Arbeiter sucht die übrigen AN zu Ungehorsam, unordentlichem Lebenswandel oder unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten (lit. f)
- Der Arbeiter macht sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den AG oder gegen die übrigen AN schuldig (lit. g)
- Der Arbeiter geht, ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig um (lit. g)
- Der Arbeiter ist mit einer abschreckenden Krankheit behaftet oder wird durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig (lit. h)
- Der Arbeiter wird länger als 14 Tage gefänglich angehalten (lit. i)

Der wichtigste Entlassungsgrund ist die beharrliche Pflichtenvernachlässigung, die vorliegt, wenn der AN ein vertrags- oder sonst rechtswidriges Verhalten setzt und trotz Verwarnung auf diesem Verhalten beharrt. Die Pflichtverletzung muss so schwer sein, dass die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ende der in Betracht kommenden Kündigungsfrist für den AG unzumutbar ist.

6.2. Vorgangsweise bei einer Entlassung

Bei manchen Entlassungsgründen ist es notwendig, den AN vorher ein- oder gar mehrmals zu verwarnen bzw. die Entlassung anzudrohen (z.B. beharrliche Pflichtenvernachlässigung oder unbefugtes Verlassen der Arbeit).

Beispiel:

Führt der Arbeiter eines KFZ-Betriebs ohne Genehmigung des AG jahrelang privat entgeltliche KFZ-Reparaturarbeiten durch, liegt ein abträgliches Nebengeschäft und damit ein Entlassungsgrund vor (OGH 22.2.2011, 8 ObA 47/10k).

Wenn ein Entlassungsgrund vorliegt oder bekannt wird, 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 ObA 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 gilt auch der Ausspruch der Kündigung sowie eine bloße Verwarnung (OLG Wien 30.4.1999, 7 Ra 103/99).

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 allerdings 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 (§ 84 GewO)

Ist die Entlassung unbegründet, weil kein Entlassungsgrund vorliegt oder die Entlassung nicht unverzüglich ausgesprochen wurde, so wird dennoch das Dienstverhältnis 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, d.h. das Entgelt, das er unter Einhaltung der Kündigungsfrist bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin erhalten hätte. Dies gilt auch, wenn der AG den vorzeitigen Austritt des Arbeiters verschuldet hat. Soweit das Dienstverhältnis zu diesem fiktiven Kündigungstermin schon mindestens 3 Jahre bestanden hätte, erhält er zudem eine Abfertigung, sofern nicht das BMSVG anzuwenden ist.

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, d.h. für Betriebe mit mindestens 5 wahlberechtigten AN (§ 40 Abs: 1 ArbVG). 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 1 Woche kann der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht Stellung nehmen und vom Betriebsinhaber eine Beratung verlangen. Eine Kündigung vor Ablauf dieser Frist ist rechtsunwirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat bereits eine Stellungnahme abgegeben (§ 105 Abs. 1, 2 ArbVG).

Der AN kann die Kündigung binnen 2 Wochen nach Zugang anfechten (§ 105 Abs. 4, § 107 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 Tätigkeiten im Betriebsrat.

2. Sozialwidrigkeit:

Weiters ist eine Kündigungsanfechtung möglich, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, d.h. wesentliche Interessen des AN beeinträchtigt sind und das Dienstverhältnis bereits 6 Monate gedauert hat. Dieser Grund kommt vor allem bei älteren AN in Frage. Das Gericht nimmt eine Interessensabwägung 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 aussprechen, wenn entsprechende Vorschläge vom AN abgelehnt werden (z.B. Vereinbarung einer Lohnkürzung, 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 Jahre 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. 3b 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). Allerdings ist die Kündigung einer Frau ausschließlich wegen der Erreichung des Regelpensionsalters gleichheitswidrig (EuGH C-356/09). Der AG wird daher nachweisen müssen, dass andere personen- und betriebsbedingte Gründe für die Kündigung ausschlaggebend waren.

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 Wochenfrist 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 von zwei Wochen 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 wahlberechtigten AN, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene AN die Kündigung binnen zweier Wochen nach Zugang 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 3 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). Dies gilt auch dann, wenn eine längere als die gesetzliche Karenz vereinbart wurde, weil der gesetzliche Kündigungsschutz durch eine solche Vereinbarung nicht verlängert wird (OGH 23.2.2009, 8 ObA 2/09). 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 Teil-

zeitbeschäftigung 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 Dienstverhältnis 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 des AN gelegen sind und die betrieblichen Verhältnisse nachteilig berühren, oder
- durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des AN entgegenstehen, begründet ist und
- die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem AG unzumutbar ist.

Nur nach erfolgter Stilllegung ist die Kündigung auch ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts 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 nur aus bestimmten Gründen entlassen (§ 12 Mutterschutzgesetz), z.B. bei beharrlicher Vernachlässigung der Dienstpflichten, Untreue im Dienst, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, Tötlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen gegen den AG, dessen Familienangehörige usw. In diesen Fällen ist allerdings der durch Schwangerschaft und Entbindung bedingte außerordentliche Gemütszustand der AN zu berücksichtigen.

Befristung (§ 10a MSchG):

Die Vereinbarung eines befristeten Dienstverhältnisses mit einer Schwangeren ist zulässig. Ist die Befristung gesetzlich vorgesehen oder sachlich gerechtfertigt, so endet das Dienstverhältnis zum vereinbarten Termin. Ist hingegen die vereinbarte Befristung sachlich nicht gerechtfertigt, läuft das Dienstverhältnis bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes, das meist 8 Wochen vor dem Entbindungstermin einsetzt, weiter.

Als sachlich gerechtfertigt gelten Befristungen

- im Interesse der AN oder
- zu Ausbildungszwecken oder
- für die Zeit der Saison oder
- wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung von verhinderten AN abgeschlossen wurde oder
- zur Erprobung, wenn aufgrund 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 ObA 326/00 g).

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

AN, die zum Präsenzdienst einberufen sind, können 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 des einen Monats 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 Dienstverhältnisse 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 zur Entlassung und Kündigung:

Hier gilt Gleiches wie beim Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz (siehe oben).

Zivildienler:

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Zivildienler ist analog dem für Präsenzdienler.

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 Betriebsgeheimnisse, 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 Wahlwerbenden** (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, wenn der Behindertenausschuss beim Landesinvalidenamts (Sozialamt) zugestimmt hat (§ 8 Abs. 2 BEinstG). Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist rechtsunwirksam.

- Die Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist dann wirksam, wenn der AG die Behinderteneigenschaft nicht kannte. Der Behindertenausschuss muss aber im Nachhinein dennoch die sachliche Rechtfertigung prüfen und der Kündigung zustimmen. Stimmt er nicht zu, lebt das beendete Dienstverhältnis wieder auf.
- Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht in den ersten 48 Monaten von Dienstverhältnissen, die ab dem 1.1.2011 begründet wurden. Für vorher begründete Dienstverhältnisse dauert diese Pro-

bezeit nur 6 Monate (§8 Abs. 6 lit. B BEinstG). Der besondere Kündigungsschutz entsteht allerdings auch bei den neuen Dienstverhältnissen sofort

- in den ersten 6 Monaten des Dienstverhältnisses, wenn die Behinderung durch einen Arbeitsunfall entsteht;
- in den nächsten 42 Monaten des Dienstverhältnisses, wenn die Behinderung durch welchen Grund immer entsteht;
- wie bisher werden die Fristen bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Konzerns nicht neu ausgelöst.

Behinderte genießen keinen besonderen Entlassungsschutz.

Kommentar zu Abschnitt XV: Die Abfertigung

I. Abfertigung "Alt"

Geltung:

Das System der Abfertigung "alt" gilt nur für Arbeitsverhältnisse (Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge), die vor dem 1.1.2003 begründet wurden und für die kein Übertritt (dazu siehe unten) ins System der Mitarbeitervorsorge ("Abfertigung neu") vereinbart wurde (§ 46 Abs. 1 BMSVG bzw. § 47 Abs. 1 BMSVG). Das alte System gilt auch für Wiedereintritte weiter, z.B. nach Karenz, Präsenzdienst, bei Wiedereinstellungszusage mit Vordienstzeitenanrechnung oder bei Wechsel des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Konzerns (§ 46 Abs. 3 BMSVG).

Unter zwei Voraussetzungen gebührt dem AN bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung (§ 2 Abs. 1 ArbAbfG iVm § 23 AngG):

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

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

- bei Kündigung durch den AN (Ausnahme: Pensionsantritt; siehe unten),
- bei Austritt des AN ohne wichtigen Grund und
- bei Entlassung aus Verschulden des AN

Die Abfertigung beträgt (§ 2 Abs. 1 ArbAbfG):

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:

- dem Monatslohn des letzten Monats,
- zuzüglich 1/12 Weihnachtsremuneration und 1/12 Urlaubsbeihilfe,
- 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).

Pensionskassenbeiträge zählen nicht zur Abfertigung (OGH 22.12.2010, 9 Oba 3/10x),

Achtung:

Stieg der AN vor der Beendigung von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung um oder umgekehrt, gilt ebenso der Monatslohn 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 Krankenstandszeiten ohne Entgeltfortzahlung) *beim selben AG* berücksichtigt. Auch beim selben AG zurückgelegte Lehrzeiten zählen, aber nur, wenn das Dienstverhältnis 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 Dienstverhältnisses fällig. Der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Beträgen jeweils in Höhe eines Monatsentgelts 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 Dienstverhältnis durch die Betriebsauflösung 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 (§ 23a Abs. 3 AngG):

Einer Frau, die mindestens 5 Jahre im selben Betrieb ununterbrochen (Lehrzeiten zählen erst ab einer Gesamtzeit von 7 Jahren im Betrieb) 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 (§ 23 Abs. 6 AngG):

Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeiters, so beträgt die Abfertigung die *Halfte* 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).

Pensionsantritt (§ 2 Abs. 2 ArbAbfG bzw. § 23a Abs. 1-2 AngG):

Trotz Eigenkündigung besteht in den unteren Fällen des Pensionsantritts ein Anspruch auf Abfertigung. In den ersten zwei Fällen muss dazu das Dienstverhältnis im Zeitpunkt der Beendigung mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert haben.

1. Der AN kündigt nach Erreichung seines 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Erreichung des 60. Lebensjahres, das Dienstverhältnis auf.

2. Der AN kündigt wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer das Dienstverhältnis auf. Im Beendigungszeitpunkt muss das relevante Pensionsantrittsalter erreicht sein.
3. 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 AN* 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 Dienstverhältnisses folgt (§ 23a Abs. 2 AngG). Daher ist es für den AG jedenfalls von Vorteil, wenn der AN und nicht der AG kündigt.

II. Mitarbeitervorsorge ("Abfertigung neu"; BMSVG)

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 BMSVG). Seit 1.1.2008 gilt es auch für freie Dienstnehmer.

Die Beitragszahlung

Beginn (§ 6 BMSVG):

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 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, d.h. am 10.7. Für den Juli sind die 1,53 % nur für den Teil, der den 22 Tagen im Juli entspricht, zu zahlen, d.h. von 2.000 Euro / 30 x 22 = 1.419,35 Euro. Am 15.8. wird daher der erste Beitrag in Höhe von 21,72 Euro (= 1,53 % von 1.419,35) fällig.

Tipp:

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

Höhe:

Der Monatsbeitrag beträgt 1,53 % des laufenden Entgelts 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. Auslagensätze (z.B. Tag- und Kilometergeld), lohnsteuerfreie Zulagen 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 BMSVG):

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

- Präsenz- und Zivildienst: Basis 435,90 Euro pro Monat (orientiert sich am Kinderbetreuungsgeld)
- Zeiten des Wochengeldbezugs (= Zeit der Schutzfrist für Mütter, siehe Kommentar zu Mutterschutz): 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, Bezug von Kinderbetreuungsgeld, Familienhospizkarenz) werden nicht vom AG bezahlt.

Die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse (§ 9-11 BMSVG):

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. Wenn binnen 2 Wochen mindestens ein Drittel der AN schriftlich widerspricht, muss der AG eine andere Kasse vorschlagen. Die AN können zu Verhandlungen ihre Interessenvertretung, also die Gewerkschaft Vida, hinzuziehen. 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, der z.B. auch die Meldepflichten des AG an die Kasse regelt. 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. BMSVG):

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 geht der in der Kasse angesammelte Betrag nicht verloren, doch hat der AN keinen Auszahlungsanspruch. Im Falle 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 XIII. 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.

Es gibt 2 Übertrittsvarianten:

Vollübertritt (§ 47 Abs. 3 BMSVG; 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. Die Möglichkeit des Umstieges mit dieser Variante ist nicht mehr bis zum 31.12.2012 befristet, sondern ist weiterhin ohne zeitliche Beschränkung möglich.

Beispiel:

Ein Arbeitsverhältnis begann am 1.1.2000. Es wird der Vollübertritt zum 1.1.2008 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 15.2.2008 ist der erste laufende Beitrag des AG für den Jänner 2008 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: 23 BMSVG; 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, d.h. 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 1.1.2008 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.

Kommentar zu Abschnitt XVI: Verfall von Ansprüchen

Ein Anspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb der Verfallsfrist von 3 Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wird. Die Frist gilt nicht nur für kollektivvertragliche, sondern auch für gesetzliche Ansprüche (z.B. auf Abfertigung, OGH 28.3.2007, 9 ObA 37/07t). Der Anspruch des AG wird z.B. fällig, wenn er vom ihm zugefügten Schaden erfährt. Der Anspruch des AN wird mit dem Auszahlungstag jener Lohnperiode fällig, in der der Anspruch entstanden ist. Wird etwa am 15.1. eine Überstunde geleistet, so wird der Anspruch auf Überstundenvergütung z.B. spätestens am 31.1. fällig. Kann wegen Fehlens der Arbeitszeitaufzeichnungen die Arbeitszeit nicht festgestellt werden, wird der Verfall von Ansprüchen gehemmt (§ 26 Abs. 8 AZG).

Wird der Anspruch rechtzeitig geltend gemacht, verfällt er zwar nicht; er verjährt aber nach 3 Jahren, wenn er nicht auch **gerichtlich** geltend gemacht wird.

Das Ausfüllen des Fahrtenbuchs und des Tätigkeitsberichts reicht nicht für die Geltendmachung, die den Verfall verhindert (OLG Wien 16.12.2009, 8 Ra 74/09z).

Achtung:

Der Verfall setzt eine ordnungsgemäße monatliche Lohnabrechnung gegenüber dem AN voraus (OGH 17.10.1996, 8 ObA 2286/96a). Zahlungsbetrag, dessen Zweckwidmung sowie die vorgenommenen Abzüge müssen einwandfrei erkennbar sein. Enthält die Lohnabrechnung einen Anspruch, gilt er als anerkannt und verfällt nicht.

Enthält eine ansonsten ordnungsgemäße Lohnabrechnung eine zustehende Schmutzzulage gar nicht, tritt der Verfall aber ein, da dem AN klar sein musste, dass er die Zulage nicht erhält. Denn die bloße Verletzung der Entgeltzahlungspflicht ist auch keine Verletzung der Fürsorgepflicht (OLG Linz 29.11.2010, 12 Ra 86/10v.)

Achtung:

Die Verfallsfristen beziehen sich auf arbeitsrechtliche Ansprüche. Die entsprechenden SV-Beiträge verfallen nicht und können von der Sozialversicherung 7 Jahre lang nachgefordert werden.

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) geltend zu machen. Urlaubsansprüche verfallen nicht, sondern verjähren nach 3 Jahren.

Kommentar zur Lohnordnung



Achtung: Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping

Mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz ist die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns, der aufgrund korrekter Einstufung gebührt, seit 1.5.2011 strafbar. Prämien, Zulagen, Zuschläge bleiben bei der Grundlohnprüfung außer Betracht, das Überstundengrundentgelt ist hingegen einzubeziehen.

Unter drei Bedingungen entfällt die Strafanzeige:

- erstmaliger Verstoß;
- geringes Verschulden ODER geringfügige Unterschreitung; UND
- der AG zahlt die Differenz auf die korrekte Entlohnung nach.

Die Nachzahlung der Differenz wirkt stets strafmildernd und zwar auch in nicht geringfügigen bzw. in Wiederholungsfällen. Erhebt der Arbeitgeber begründete Einwände gegen die angenommene Einstufung, sind die Sozialpartner anzuhören, die eine gemeinsame Stellungnahme abgeben sollen.

Der **Strafrahmen** reicht von 1.000 bis 10.000 Euro je unterentlohntem AN. **Zuständig** für die Lohnkontrolle der inländischen AG sind die Krankenkassen. Für die ausländischen AG zuständig ist die Finanzpolizei in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum LSDB ("Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung"), das bei der Wiener Gebietskrankenkasse angesiedelt wird.

Allgemeines:

Bei monatlicher Entlohnung ist der Lohn bis zum Monatsletzten zu bezahlen.

Lohngruppe 7:

Arbeitnehmer ohne Lehr- und Mittelschulabschluss und ohne vorherige Betriebszugehörigkeit sind nach dem Ablauf des ersten Jahres im Betrieb in die Gruppe bis zu 10 Jahren einzustufen.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Zulagen:

Der KV sieht für die Branchen Eisengroß- und Kohलगroßhandel, Altmetall-, Altpapier- und Alttextilhandel sowie Mineralölhandel z.T. Erschwernis- bzw. Schmutzzulagen vor. Nach dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger sind folgende Zulagen nach Abschnitt A. Lohnordnung sozialversicherungsfrei:

- 50 % der Zulagen nach Z 3 lit b (Eisengroßhandel)
- 50 % der Zulagen nach Z 3 lit c (Altmetall- und Schrotthandel)
- 50 % der Zulagen nach Z 3 lit o (Altpapier- und Alttextilhandel)

Verlautbarung der SV von Feststellungen beitragsfreier Entgeltbestandteile gem. § 49 Abs. 4 ASVG: www.avsv.at (Suchbegriffe "Zulage" und weiter "Feststellung beitragsfreier Entgeltbestandteile")

Achtung:

Aus SV-Freiheit folgt nicht automatisch Lohnsteuerfreiheit. Bei letzterer können Aufzeichnungen eingefordert werden, die z.B. belegen, dass die Arbeit überwiegend mit erheblicher Verschmutzung verbunden war.

Erschwerniszulagen:

Unter Erschwerniszulagen sind nach § 68 Abs. 5 EStG 1988 jene Teile des Arbeitslohnes zu verstehen, die deshalb gewährt werden, weil die von einem Arbeitnehmer zu leistenden Arbeiten überwiegend unter Umständen erfolgen, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen.

Nach herrschender Lehre (vgl. Doralt, EStG, § 68 Tz 10) ist diese Bestimmung so auszulegen, dass für eine begünstigte Besteuerung der Zulagen im Wesentlichen drei Voraussetzungen erfüllt sein müssen:

- die im Gesetz umschriebene Arbeiterschwerinis
- die Zahlung neben dem Grundlohn
- die Zahlung aufgrund einer so genannten lohngestaltenden Vorschrift oder die Zahlung an alle bzw. bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern.

Kältezulage:

Auf die Kältezulage können nur freiwillige Entgelte, die für die Erschwernis im Lager oder in Kühlzonen gewährt werden, angerechnet werden, nicht etwa leistungsabhängige Prämien, Entgelte für Nachtarbeit, etc. (Abschnitt A. Z 3 c1) Lohnordnung KV).

Nachtzulage:

Die Nachtzulage gebührt für Arbeitsleistungen (Normalstunden, Mehrarbeit und Überstunden) zwischen 22 und 6 Uhr. Zum 30.6.2006 bestehende, ohne kollektivvertragliche Verpflichtung bezahlte Entgelte, die die Erschwernis der Nachtarbeit ausgleichen sollen, können auf die Nachtzulage angerechnet werden. Betriebliche oder individuelle Besserstellungen bleiben unberührt.

Reisekostenentschädigung (Abschnitt B. Lohnordnung KV):

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der AN zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Betriebsstätte des Arbeitgebers verlässt. Ein Verlassen etwa des Gemeindegebiets ist nicht notwendig. 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.

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

Taggeld:

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der AN ein Taggeld von mindestens 17,43 Euro. Ein Taggeld fällt erst bei einer Dienstreise von mehr als 3 Stunden Dauer an. Es müssen die beiden Voraussetzungen, nämlich das Verlassen der Arbeitsstätte des Arbeitgebers als auch die Dauer von mehr als 3 Stunden erfüllt sein. Ansonsten hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Taggeld (OGH 28.6.2012, 8 ObA 10/12x). Für jede angefangene Stunde wird ein Zwölftel des vollen Taggelds berechnet. Eine Reduktion bei häufiger Reisetätigkeit wie bei den Angestellten findet nicht statt. Bestehende Vereinbarungen, die für den AN günstiger waren als die bisherige bzw. die neue Regelung, bleiben aufrecht.

Bei Übernachtung werden die tatsächlichen Kosten gegen Bestätigung vergütet.

Achtung:

Wenn ein AG freiwillig mehr als den in den Einkommensteuerrichtlinien vorgesehenen Höchstbetrag von 26,40 Euro zahlt, kann für die Überzahlung die Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht eintreten.

Weihnachtsremuneration, Urlaubsbeihilfe:

Dem AN steht ein klagbarer Anspruch auf Sonderzahlungen - Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe - zu. Beide Sonderzahlungen sind auf das Kalenderjahr abgestellt und betragen jeweils einen Bruttomonatslohn bzw. bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung 4,33 Bruttowochenlöhne.

Bemessungsgrundlage:

In seiner Entscheidung vom 22.12.1999, 97/08/0439, hat der Verwaltungsgerichtshof die Bemessungsgrundlage für Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe bei Handelsarbeitern klargestellt: Demnach sind die Sonderzahlungen vom Bruttomonatslohn, d.h. nach dem in der Normalarbeitszeit tatsächlich verdienten Entgelt, zu zahlen. Der VwGH legt den Begriff "Bruttomonatslohn" weit aus und zählt einzelvertraglich gewährte (z.B. Leistungs)Prämien und Zulagen dazu. Überstundenentgelte sind allerdings nicht Teil der Bemessungsgrundlage. Nach der Judikatur sind daher weder Über-

stundenpauschale noch Entgelte für regelmäßig geleistete Überstunden bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen, sehr wohl aber regelmäßig geleistete Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten. Durch Freizeit abgegoltene Mehrarbeitsstunden sind allerdings in die Sonderzahlungen nicht einzubeziehen (OGH 18.5.1999, 8 ObA 173/98v).

Fälligkeit:

Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember und die Urlaubsbeihilfe bei Urlaubsantritt, spätestens aber am 30. Juni in Höhe des zum Auszahlungszeitpunkt jeweils zustehende Bruttomonats- oder Bruttowochenlohnes zur Auszahlung zu bringen. Erfolgt der Diensteintritt nach dem 30. Juni, ist die aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember zur Auszahlung zu bringen.

Aliquotierung:

Bei Eintritt und Austritt des AN während des Kalenderjahres besteht Anspruch auf den aliquoten Teil der Sonderzahlungen.

Beispiel:

Eintritt 1.4.: Lohn: 1.500,00 Euro brutto
Urlaubszuschuss: 1.125,00 Euro brutto
(= $1.500/12 \times 9$ Monate) brutto
fällig am 30.6.
Weihnachtsremuneration: 1.125,00 Euro brutto
fällig am 1.12.

Beispiel:

Eintritt: 15.7.; Eintrittslohn 1.500,00 Euro brutto
Lohnerhöhung 1.10.: 1.600,00 Euro brutto
Weihnachtsremuneration: 733,33 Euro brutto
(= $1.600/12 \times 5,5$ Monate) brutto
fällig am 1.12.
Urlaubszuschuss: 733,33 Euro brutto
fällig am 31.12.

Verlust des Anspruchs: Auch der aliquote Anspruch entfällt, wenn der Arbeiter ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder mit Grund entlassen wird.

Beispiel:

Der AN tritt am 1.2. in das Unternehmen ein und am 15.5. desselben Jahres vorzeitig ohne wichtigen Grund aus. Er erhält keine Sonderzahlungen.

Rückzahlung:

Scheidet ein AN nach Erhalt der jeweiligen Sonderzahlung vor Ende des Kalenderjahres aus, muss er die anteilmäßig zu viel bezogenen Teile der Sonderzahlungen zurückzahlen oder sich anrechnen lassen. Eine solche Rückzahlungsverpflichtung entfällt nur dann, wenn die Selbstkündigung des AN wegen Erreichung des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension erfolgt.

Entgeltfreie Zeiten:

Sowohl Weihnachtsremuneration als auch Urlaubsbeihilfe können um entgeltfreie Zeiten - etwa im Fall der Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches wegen Krankheit - geschmälert werden (9 ObA 38/94 OGH, 9 ObA 2047/96m OGH, 9 ObA 2132/96m OGH). Für die Zeiten, in denen dem AG gegenüber kein Entgeltanspruch mehr besteht, besteht daher auch kein Anspruch auf Sonderzahlungen. Trotz einer anders lautenden Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs (VwGH Zl. 95/08/0341 vom 17. Oktober 1995) gilt nach der Praxis der Sozialversicherungen die Beitragspflicht nur für zwingend zu zahlende bzw. tatsächlich gezahlte Sonderzahlungen, also nicht, wenn die Sonderzahlungen gekürzt werden dürfen.

Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit

Wechselt der AN unterjährig von Teilzeit zu Vollzeit oder umgekehrt, wird die Sonderzahlung auf Grundlage des Durchschnitts der 13 Wochen vor Fälligkeit berechnet (OGH 30.3.2011, 9 ObA 85/10f). Der OGH wendet auf diesen Fall somit die generelle Methode für Teilzeitbeschäftigte an (Abschnitt C lit. h, Abschnitt D lit. h).

Aufrechterhaltung der Überzahlungen:

Diese Bestimmung verpflichtet, im Zusammenhang mit der ab 1. Jänner 2014 gültigen Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne die euromäßige Höhe der am 31. Dezember 2013 bestehenden Überzahlungen aufrecht zu belassen. Diese auch als Anhängeverfahren bezeichnete Verpflichtung trifft nur und ausschließlich zu dem Termin 31. Dezember - 1. Jänner zu.

Der AG ist daher nicht verpflichtet, allfällige Überzahlungen in ihrer euromäßigen Höhe unverändert zu belassen, wenn während des übrigen Kalenderjahres ein derartiges Überwechseln eines AN von einer kollektivvertraglichen Einstufung in eine andere (z.B. höheres neues Berufsjahr, höhere Beschäftigungsgruppe) eintritt.

Besonderes gilt, wenn sich am 1. Jänner, zu dem die Überzahlung ja aufrecht zu erhalten ist, die Einstufung ändert: Diesfalls ist dem bis 31. Dezember des Vorjahres gezahlten Lohn einschließlich der Überzahlung lediglich die euromäßige Erhöhung des Mindestlohnes zuzuschlagen, die sich nach dem neuen Kollektivvertrag für die am 31. Dezember ausgelaufene Einstufung ergibt (OGH 13.1.1988, 9 ObA 170/87).

Beispiel:

Arbeiter in der Lohntafel A, Arbeitskategorie 6, 2. Berufsjahr
Tatsächlicher Lohn zum 31.12.20131.700 Euro
Zuzüglich der Erhöhung der Kollektivvertragsposition , wo der
Arbeiter eingestuft ist41 Euro
Neuer tatsächlicher Lohn ab 1.1.20141.741 Euro

Achtung:

Wer wiederholt den Ist-Lohn 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 ObA 1006, 1007/94 vom 13.7.1994).

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 Lohnerhöhung die Vereinbarung zulässig, dass künftige Lohnerhöhungen (z.B. die nächsten 2-3 Jahre) damit vorweggenommen sind und nicht durchgeführt werden (OGH 8 ObA 173/98v).

Kommentar: Mutterschutz und Karenzurlaub



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

Bei der Mutterschaft sind folgende typische 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 nach Geburt;	Arbeitsverhältnis dauert fort, keine Arbeits-, keine Entgeltspflicht	Kindergeld, kein Entgelt

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 Kind(ern) ansonsten 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 bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen (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 und die AN hat Anspruch auf Wochengeld bzw. Teilwochengeld gemäß ASVG (§ 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)

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 Hande 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). Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, muss der AG dafür sorgen, dass andere AN, die im selben Raum wie die Schwangere arbeiten, diese nicht dem Tabakrauch aussetzen.

Wenn durch die Arbeitsbeschränkungen die Beschäftigung der Schwangeren geändert wird, 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 ObA 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).

Achtung:

Die gesetzliche Karenz währt nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Der Kinderbetreuungsgeldbezug

dauert aber meistens länger. 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 Widerantritt zum Dienst verlangen kann. Die Karenz muss ab 1.1.2010 nur mehr mindestens 2 Monate dauern (§ 15 MSchG, § 2 VKG).

Geltung von Karenzzeiten:

In der Karenz läuft das Dienstverhältnis fort, allerdings ohne Arbeits- und Entgeltspflicht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkrankten Kindern (§ 14a und b AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum Höchstausmaß von jeweils 10 Monaten angerechnet. Ab dem 1.1.2014 ist Karenz aus Anlass der Geburt des ersten Kindes (nicht für das zweite oder dritte Kind) maximal im Ausmaß von 10 Monaten für die Betriebszugehörigkeit anzurechnen. Dies gilt nur für Karenzen, die ab dem 1.1.2014 oder zu einem späteren Zeitpunkt angetreten werden. Für den Fall, dass sowohl zeitgleich Karenz als auch (geringfügige) Beschäftigung vereinbart wurden, zählt für die Anrechnung als Berufsjahre dieser Zeitraum nur einmal. Ansonsten wirken sich Karenzen insbesondere nicht auf die Bemessung der Abfertigung aus.

In der Karenz entstehen auch keine Urlaubsansprüche (in der Schutzfrist hingegen schon; § 15e Abs. 3 MSchG). Allerdings verhindern dazwischen liegende Karenzen nicht das Zusammenrechnen von anspruchsbegründenden Beschäftigungszeiten und Schutzfristen - etwa auch für die Abfertigung bei Austritt wegen Mutterschaft (OGH 23.3.2010, 8ObA 9/10x).

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 Kindes 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 2 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 allerdings nur für die zweite Variante, nicht für die geringfügige Beschäftigung.

Tipp:

Nach Rückkehr von der Karenz gebührt der Lohn, der aufgrund der Einstufung vor der Geburt des Kindes und unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen kollektivvertraglichen Erhöhungen der Mindestlöhne sowie beim erstgeborenen Kind unter Anrechnung von 10 Monaten Karenz zustehen würde.

Beispiel 1:

Bruttomonatslohn vor der Karenz 2013 1.500 Euro (AK 2, bis zu 3 Jahren, seit 2 Jahren im Betrieb); Karenz ab dem 1.2.2014; bei der Rückkehr von der Karenz am 1.12.2014 gebühren 1.537 Euro (Erhöhung für 2014 um 37 Euro), die AN ist immer noch in der Gruppe „bis zu 3 Jahren“. Von der Karenzzeit sind alle 10 Monate für die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

Wenn die Karenz schon 2013 begonnen hätte, wäre für die Betriebszugehörigkeit für den Lohn nichts anzurechnen.

Beispiel 2:

Antritt der Karenz für das erste Kind am 1.3.2014 (AK 2, 9 Berufsjahre und 6 Monate); bei der Rückkehr von der Karenz am 1.3.2015 sind der AN 10 Monate der Karenz anzurechnen d.h. sie ist nun in der Gruppe „bis zu 17 Jahren“.

Beispiel 3:

AN tritt ihre Karenz für das zweite Kind am 1.6.2014 an. Bei der Rückkehr von der Karenz am 1.10.2015 wird ihr keine Karenzzeit für Berufsjahre angerechnet.

ELTERNTEILZEIT

Für Unternehmen bis 20 AN sowie für AN, die weniger als 3 Jahre (inkl. 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. Dabei darf die Arbeitszeit höchstens 60 % der Normalarbeitszeit betragen.

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 Elternzeit gilt für Kinder, die nach dem 30.6.2004 geboren sind bzw. für Eltern, die zum 1.7.2004 in Karenz waren. Die Elternzeit 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. Geburtstag des Kindes besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, danach nur mehr ein Motivkündigungsschutz (§ 15n MSchG).

Beispiel: In einem 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 dem AN die Zeiteinteilung in Fällen von Elternteilzeit besprechen.

Achtung:

Wenn für AN und AG klar ist, dass Teilzeit aufgrund Kinderbetreuung vereinbart wird, liegt auch ohne formellen Antrag Elternteilzeit vor (OGH 26.5.2011, 9 ObA 80/10w). Auch die Einhaltung der Fristen ist nicht Voraussetzung (OGH 20.8.2008, 9 ObA 80/07s).