

Kollektivvertrag für die Dienstnehmer der Speditions- und Lagereibetriebe Österreichs

Gültig ab 1.4.2003

Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit im folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

Art. I - Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Spediteure, Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, andererseits, in den weiteren Bestimmungen dieses Kollektivvertrages abgekürzt als Fachverband und Gewerkschaft bezeichnet.

Art. II - Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) **Räumlich:** Für das gesamte Bundesgebiet Österreichs.
- b) **Fachlich:** Für die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen des
 - 1. Spediteurgewerbes, für die aufgrund einer Berechtigung für das Spediteurgewerbe ausgeübte Tätigkeit;
 - 2. Lagereigewerbes.
- c) **Persönlich:** Für alle Dienstnehmer, die bei einem Dienstgeber gem. lit. b) beschäftigt sind, mit Ausnahme jener Dienstnehmer, die dem Angestelltengesetz. BGBl. Nr. 292/1921, in seiner jeweils gültigen Fassung unterliegen.

Art. III - Geltungsdauer

- 1. Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in zwei Teile:
 - a) Arbeitsrechtlicher Teil, der die Artikel I-XVIII umfasst,
 - b) Lohnrechtlicher Teil, der die Lohn- und Zulagenordnung umfasst.
- 2. Der arbeitsrechtliche Teil dieses Kollektivvertrages kann von jedem der vertragsabschließenden Teile mittels eingeschriebenen Briefes dreimonatig, jedoch nur zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

Der lohnrechtliche Teil dieses Kollektivvertrages (Lohn- und Zulagenordnung) kann beiderseits einmonatig mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Das Ende der Kündigungsfrist des lohnrechtlichen Teiles muss mit dem Ende eines Kalendermonates zusammenfallen.

3. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 2003 in Kraft und ersetzt alle bis dahin zwischen dem Fachverband und der Gewerkschaft abgeschlossenen Kollektivverträge.

Art. IV - Grundsätzliche Bestimmungen

1. Dienstverträge, die für den Dienstnehmer ungünstiger als dieser Kollektivvertrag sind, sind ungültig.

2. Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, kann sich ein paritätisch aus je 3 Vertretern der vertragschliessenden Körperschaften zusammengesetzter Ausschuss befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Dieser Paritätische Ausschuss hat nach Anrufung eines der vertragsabschliessenden Teile. Gewerkschaft oder Fachverband, längstens bis zum Ablauf des 21. Tages - die Postlaufzeit ist nicht inbegriffen - zusammentreten.

3. Beide Teile übernehmen die Verpflichtung, während der Dauer dieses Kollektivvertrages wegen einer Forderung nach Abänderung einer im vorliegenden Kollektivvertrag geregelten Bestimmung, weder Streik, Boykott, noch Aussperrung zu verhängen.

Art. V - Allgemeine Bestimmungen

1. Jedem Dienstnehmer ist bei Arbeitsaufnahme unaufgefordert ein Dienstzettel auszuhändigen, aus dem das Eintrittsdatum, die vereinbarte Entlohnung und der Inhalt allfälliger Sondervereinbarungen ersichtlich sind. Ab dem 1. 7. 1992 ist eine Kopie des Dienstzettels dem Betriebsrat zu übermitteln.

2. Die Geschäftsleitung stellt im Einvernehmen mit dem Pack- oder Magazinsmeister bzw. mit dem Betriebsrat die Arbeitspartien zusammen.

3. Weibliche Dienstnehmer, Portiere, Tag- und Nachtwächter sowie Bürodienner dürfen zu Transportarbeiten nicht herangezogen werden, Kraftfahrzeuglenker nur so weit, als ihre Fahrfähigkeit zur Lenkung des Fahrzeuges nicht beeinträchtigt wird. Für Jugendliche gilt das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen in seiner jeweiligen Fassung sowie Artikel 1 des Bundesgesetzes vom 11. Dezember 1969, mit dem Arbeitszeitvorschriften abgeändert werden (BGBl. Nr. 462/1969) und die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

4. Im Zustell- und Abholdienst werden Kolli, die das Gewicht von 50 kg überschreiten, von mehr als einem Mann in Stockwerke zu- und abgetragen.

5. Die Be- und Entladung von Waggons auf den Bahnhöfen ist unzulässig, wenn eine Gefährdung der körperlichen Sicherheit des Dienstnehmers durch den Eisenbahnbetrieb besteht.

6. Die Dienstnehmer haben alle ihnen übertragenen Arbeiten mit der erforderlichen Sorgfalt zu verrichten und übernommenes Gut, Werkzeuge und Fahrzeuge sorgfältig zu betreuen, zu behüten und eventuell den Verlust derselben, ohne Rücksicht auf den Zeitaufwand der nächsten Polizeistation (Gendarmerieposten) zu melden, sowie dem Unternehmen sofort Bericht zu erstatten. Die Dienstnehmer sind dem Dienstgeber für Sachschaden nur dann haftbar, wenn derselbe durch Mutwilligkeit oder grobe Fahrlässigkeit verursacht wurde.

7. Den Dienstnehmern ist es untersagt, eine Entlohnung von Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten zu fordern.

8. Führt der Dienstnehmer im Auftrag des Dienstgebers oder dessen Bevollmächtigten außerhalb des Standortes des Betriebes Arbeiten aus, bei denen eine Nächtigung außerhalb seines Wohnortes erforderlich ist, hat er Anspruch auf Ersatz der Kosten für die von ihm benötigte Nachtunterkunft. Siehe auch die Bestimmungen des Artikels VIIa und der Zulagenordnung dieses Kollektivvertrages. Der Anspruch auf Ersatz der Quartierkosten, wie auch sonstiger vom Dienstnehmer im Interesse des Unternehmers getätigter Barauslagen ist durch Vorlage der quittierten Rechnungen nachzuweisen. Die Zeit der Nächtigung ist Ruhezeit, für die vom Dienstnehmer keine Lohn- bzw. Überstundenentgelte in Anrechnung gebracht werden können.

9. Den Dienstnehmern sind nach mindestens dreimonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zwei Arbeitskleidungen beizustellen sowie eine winterfeste Arbeitskleidung. Diese Arbeitskleidungen bleiben Eigentum des Dienstgebers. Eine Arbeitskleidung ist vom Dienstgeber nach Ablauf eines Jahres zu erneuern, die Winterkleidung alle 2 Jahre, früher nur dann, wenn sie durch arbeitsbedingten Verschleiß unbrauchbar geworden ist. Jene Dienstnehmer, die mit Gütern hantieren müssen, die ihrer Art und Beschaffenheit nach leicht Verletzungen verursachen können, sind jeweils für die Durchführung der notwendigen Manipulationen und je nach Erfordernis mit geeigneten Schutzbekleidungsstücken, wie z. B. Schürzen, festen Handledern oder Handschuhen oder Pulsschützern auszurüsten. Siehe diesbezüglich auch das Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972 und die Allgemeine Dienstnehmerschutzverordnung, BGBl. Nr. 265/1951. Die jeweils beigestellten Kleidungsstücke bleiben ebenfalls Eigentum des Dienstgebers und sind diesem nach Durchführung der Arbeiten vom Dienstnehmer zurückzustellen; für ihren Verlust ist der Dienstnehmer ersatzpflichtig.

10. Zum Besuch des Vorbereitungskurses zur Lehrabschlussprüfung für den Beruf des Berufskraftfahrers ist dem Dienstnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten im Einvernehmen mit dem Dienstgeber eine Dienstfreistellung bis maximal einer Woche (7 Kalendertage) zu gewähren, wobei der Dienstnehmer nach der Lohnordnung Abs 2, Lit a) (40 Stunden pro Woche) zu entlohnen ist.

11. Für den Fall, dass ein Kraftfahrer in Ausübung seines Dienstes einen Verstoß gegen das Führerscheingesez (FSG) begeht und ihm in Folge dessen der Führerschein entzogen wird, ist er sofern ihm dies das erste Mal widerfahren ist nach Möglichkeit an seiner Dienststelle anderwertig zu beschäftigen. Ist dies nicht möglich, so ist ihm der gemäß Urlaubsgesetz zustehende Urlaub zu gewähren. In diesem Fall ist es nicht berechtigt, das Dienstverhältnis

durch Entlassung zu beenden. Unter diesen Verstößen sind zu verstehen: der § 7 Abs. 3, Zi 4 und 5 des FSG, BGBl-Nr. I/120/97.



Art. VI - Arbeitszeit

Begriff der Arbeitszeit

Im Sinne des Bundesgesetzes vom 11. Dezember 1969, BGBl. Nr. 461/1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz) ist:

1. Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

Arbeitszeit ist auch die Zeit, während der ein im übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird. Hinsichtlich der Arbeitszeit solcher Arbeitnehmer, die von mehreren Arbeitgebern beschäftigt werden, sind die Bestimmungen des § 2 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz zu beachten.

2. Tagesarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von vierundzwanzig Stunden:

3. Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

Normalarbeitszeit

4.a) Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit in den folgenden Bestimmungen nichts anderes festgelegt wird.

b) Die unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (längere Freizeit im Zusammenhang mit täglicher Ruhezeit, Wochenruhe) gekürzte bzw. ausfallende Normalarbeitszeit kann auf die übrigen Tage der Woche,

die unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (längere Freizeit im Zusammenhang mit Feiertag) gekürzte bzw. ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von 7 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

c) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 2 Wochen bis zu 43 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet.

d) Für Magazins- und Lagerarbeiter (Magazinsmeister, Hubstaplerfahrer, Platzmeister, Partieführer, Vorarbeiter in Lagereibetrieben, Hochregalstapelfahrer, Speditionsarbeiter im Magazins- und Lagerbereich sowie Elektrokarrenfahrer) kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von maximal 6 Monaten auf bis zu 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche

Normalarbeitszeit beträgt in diesem Fall 9 Stunden. Durch Betriebsvereinbarungen kann vorgesehen werden, dass die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden beträgt, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen, zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht werden kann. Vor Einführung der flexiblen Arbeitszeit ist durch Betriebsvereinbarung ein Rahmenplan zu erstellen.

e) Da in die Arbeitszeit der Portiere, Tag- und Nachtwächter regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Wochenarbeitszeit auf bis zu 55 Stunden verlängert werden. Die Tagesarbeitszeit darf in solchen Fällen 12 Stunden, für Dienstnehmerinnen 10 Stunden nicht überschreiten. Für Arbeitszeiten der Nachtportiere und Nachtwächter, die über 40 Wochenstunden hinaus geleistet werden, gebührt ein Überstundenzuschlag in Höhe von 50 %.

f) Abgesehen von den Bestimmungen des Abs. 8 dieses Artikels und Artikels VII darf die Arbeitszeit auch beim Zusammentreffen mehrerer Arbeitszeitverlängerungen 10 Stunden täglich nicht überschreiten bzw. die sich aus Abs. 4 lit a). ergebende wöchentliche Normalarbeitszeit um nicht mehr als 10 Stunden wöchentlich überschreiten.

g) Jedem Dienstnehmer muss einmal pro Monat eine Aufstellung über seinen Zeitsaldo gegeben werden.

5.a) Für die Festsetzung der täglichen Normalarbeitszeit gilt folgendes:

Sie darf nicht vor 6 Uhr beginnen und muss um 21 Uhr, am Samstag um 13 Uhr beendet sein. Fällt eine Arbeitsleistung (ausgenommen Portiere, Tag- und Nachtwächter) in die Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr, ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 % zu bezahlen. Besteht Anspruch auf Überstundenzuschlag gebührt der Zuschlag gemäß Satz 2 nicht.

b) Durch Betriebsvereinbarung können Anfang und Ende der Normalarbeitszeit abweichend von lit. a) festgelegt werden.

c) Die Normalarbeitszeit hat am 24. und 31. Dezember um 12 Uhr ohne Lohnausfall zu enden.

d) Dienstbeginn und Dienstende der Portiere sowie der Tag- und Nachtwächter kann abweichend von den Bestimmungen lt. a) und c) festgesetzt werden.

6. Beträgt die Dauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, gebührt eine Ruhepause in der Mindestdauer einer halben Stunde mit einer Höchstdauer für Wien von 1 Stunde, für das übrige Gebiet Österreichs von 1 1/2 Stunden. Die Pause ist so einzuteilen, dass sie spätestens nach einer 5-stündigen Arbeitsleistung eintritt. Alle anderen Unterbrechungen der Arbeitszeit sind unzulässig.

7. Die Verteilung der täglichen und wöchentlichen regelmäßigen Normalarbeitszeit erfolgt im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber bzw. seinen Bevollmächtigten und dem Betriebsrat, wobei den Bedürfnissen des Betriebes zu entsprechen ist.

8. Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot können durch BV zugelassen werden.

Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen

9. Die Arbeitszeit für Lenker umfasst die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft ohne die Ruhepausen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf des mindestens 8stündigen Teiles der Ruhezeit. bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

A) Lenkzeit

a) Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf neun Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf zehn Stunden verlängert werden.

b) Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

B) Lenkpausen

a) Nach einer Lenkzeit von 4 1/2 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten einzulegen.

b) Diese Lenkpause kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden, die in die Lenkzeit so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 1/2 Stunden noch nicht überschritten ist.

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

d) Lenkpausen dürfen auf die tägliche Ruhezeit nicht angerechnet werden.

C) Ruhezeiten

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

b) Die tägliche Ruhezeit kann dreimal pro Woche auf mindestens neun 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.

c) Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens 8stündigen Ruhezeit zu gewähren und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort des Lenkers.

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

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

f) 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. Solche Zeiten sind mit 50 % des vereinbarten Stundenlohnes zu vergüten. Eine einmalige Unterbrechung der täglichen Ruhezeit ist zulässig, wenn

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

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

3. dem Lenker während beider Teile der täglichen Ruhezeit ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht. Wird die tägliche Ruhezeit unterbrochen, ist sie um 2 Stunden zu verlängern. Jeder Teil der täglichen Ruhezeit muss mindestens eine Stunde betragen.

g) 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.

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

i) 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 8stündigen Ruhezeit zu gewähren, und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort des Lenkers.

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

D) Einsatzzeit

a) Die Einsatzzeit von Lenkern umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit, die Ruhepausen und Lenkpausen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf des mindestens 8stündigen Teiles der Ruhezeit, bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

b) Die Einsatzzeit darf grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird.

c) Die Einsatzzeit darf über 12 Stunden hinaus soweit verlängert werden, dass die innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden, bei 2-Fahrer-Besetzung innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden, vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird. Bei Teilung der Tagesruhezeit gemäß lit. C) sublit d) darf die Einsatzzeit durch Ruhezeit unterbrochen werden. Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt.

E) Pflichten des Lenkers

a) Der Lenker verpflichtet sich, die Vorschriften der EG-Verordnung 3821/85 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr 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, hat der Lenker eine Bestätigung gemäß § 102 Abs. 1 KFG zu verlangen.

e) Der Lenker hat die Schaltvorrichtungen des Kontrollgerätes so zu betätigen, dass Lenkzeiten, sonstige Arbeitszeiten, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten getrennt und unterscheidbar aufgezeichnet werden.

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

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

h) Der Lenker hat die Schaublätter der laufenden Woche und das Schaublatt des letzten Lenktages der vorangegangenen Woche, gegebenenfalls eine Bestätigung über jene Tage, an denen er nicht gelenkt hat, mitzuführen. Alle anderen Schaublätter sowie die Bestätigung für Nicht-Lenktage hat der Lenker unverzüglich dem Arbeitgeber auszufolgen.

Sonderbestimmungen für bestimmte Betriebe und Dienstnehmer

10. Für die Lagereibetriebe sind spezielle Arbeitszeiten im Artikel XVII vorgesehen.

11. Die Bestimmungen der Abs. 4, 5, 7 und 9 finden auf die Arbeitszeit der nicht ständig beschäftigten Dienstnehmer keine Anwendung: siehe hierzu Lohn- und Zulagenordnung.



Art. VII - Überstundenarbeit

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn

a) entweder die Grenzen der nach Art. VI zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden, oder

b) die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aufgrund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gem. Art. VI ergibt.

2. Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

3. Auf Anordnung des Dienstgebers bzw. dessen Bevollmächtigten ist vom Dienstnehmer Überstundenarbeit zu leisten, und zwar:

a) bis zu 15 Überstunden wöchentlich.

b) die Verteilung der nach lit. a) zulässigen Überstunden hat so zu erfolgen, dass die tägliche Gesamtarbeitszeit (tägliche Normalarbeitszeit plus Überstunden) eine Dauer von 10 Stunden nicht überschreitet.

c) Da in die Arbeitszeit bestimmter Dienstnehmerkategorien der Speditions- und Lagereibetriebe regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Verteilung nach lit. a) zulässigen Überstunden der mit der Lenkung und Bedienung motorisierter Hubstaplerfahrzeuge beschäftigten Dienstnehmer, Magazins- und Platzmeister, Partieführer, Vorarbeiter in Lagereibetrieben, Packmeister im Möbeltransport und beim Schwergewicht sowie Transportarbeiter so erfolgen, dass die tägliche Gesamtarbeitszeit in Betrieben mit 5-Tage-Arbeitswoche zwölf Stunden, mit 6-Tage-Arbeitswoche 10 Stunden nicht überschreitet.

d) Gemäß § 14 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz sind für Lenker von Kraftfahrzeugen zusätzlich zu den nach § 7 Abs. 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig, wobei die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen im Durchschnitt 55 Stunden nicht überschreiten darf. In den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes dürfen 56 Stunden nur insoweit überschritten werden, als in die Arbeitszeit zumindest im Ausmaß der Überschreitung Arbeitsbereitschaft fällt.

4. Überstundenentlohnung

a) Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

b) Der Grundstundenlohn beträgt **1/173** des Monatslohnes.

c) der Überstundenzuschlag beträgt:

1. in der Zeit von **6.00** Uhr bis **21.00** Uhr **50 %**,
in der Zeit von **21.00** Uhr bis **6.00** Uhr **100 %**
mit Ausnahme der in Zif. 2 getroffenen Regelung.

2. Abweichend von der Regelung gem. Zif. 1 gelten für Lenker und begleitende Dienstnehmer (Pack-, Magazins-, Speditions-, Möbeltransport- und Transportarbeiter) bei LKW-Fahrten außerhalb des Standortes des Betriebes folgende Überstundenzuschläge:

In der Zeit von **6.00** Uhr bis **21.00** Uhr **50 %**,
in der Zeit von **21.00** Uhr bis **6.00** Uhr **80 %**.

Diese Überstundenregelung gilt im In- und Ausland.

d) Bei Reisen per Bahn, Schiff, oder Flugzeug gebührt für die erforderliche Reisezeit, abweichend von den Bestimmungen dieses Artikels, für Überstundenleistungen der Normalstundenlohn ohne Zuschlag. Ausgenommen sind die Waggonbegleiter, in Ausübung ihrer Tätigkeit.



Art VIIa - Reisekostenentschädigung (Inland)

Als Abgeltung für den erhöhten Lebensaufwand bei Dienstleistungen außerhalb des Standortes des Betriebes wird eine Zulage gewährt.

Bei Arbeiten und Fahrten außerhalb des Betriebsstandortes in der Dauer von über 4 Stunden gebührt pro Mann eine Zulage (inklusive Essenspauschale) € 7,90. Im Falle der Nächtigung außerhalb des Standortes des Betriebes bzw. außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers ist eine weitere Zulage von € 13,30-- zu bezahlen sowie neben dieser Zulage auch der Ersatz der von ihm effektiv verauslagten und durch Vorlage der quitierten Rechnung nachgewiesenen Nächtigungskosten.

Anmerkung:

Als Standort des Betriebes gilt der gesamte Bereich dieses Ortes. Betriebsinterne Regelungen (z.B. Essenspauschalen u.ä.) werden angerechnet.



VII b - Reisekostenentschädigung (Ausland)

Als Reisekostenentschädigung sind die Tagesgebühren, im Falle einer Nächtigung im Ausland auch die Nächtigungsgebühren zu bezahlen, die vom Bundesministerium für Finanzen aufgrund der Durchführungsbestimmungen zur Reisegebührenvorschrift 1993 als Reisezulagen bei Auslandsreisen für die einzelnen Länder festgelegt und im „Amtsblatt der österreichischen Finanzverwaltung“ verlautbart werden. Die vom Bundesministerium für Finanzen im „Amtsblatt der österreichischen Finanzverwaltung“ jeweils verlautbarten Änderungen dieser Gebühren treten ab dem Tag der Verlautbarung in Kraft.

Den Dienstnehmern werden die Tages- und Nächtigungsgebühren der Gebührenstufe 1 gewährt. Sofern den Dienstnehmern eine Schlafkabine nicht zur Verfügung steht, werden anstelle der Nächtigungsgebühren die tatsächlichen, durch Rechnung nachgewiesenen Kosten vergütet.

Erfolgt der Grenzübergang im Anschluss an einen Reisetag im Ausland in der Zeit von 0 Uhr bis 5 Uhr, so wird pro Stunde 1/8 der vorgesehenen Tagesvergütung ausbezahlt. Die Nächtigungsgebühr bleibt durch diese Regelung unberührt. Der Anspruch auf Reisekostenentschädigung besteht nicht für Fahrten auf Entfernungen bis 100 Straßenkilometer ab der österreichischen Grenze, sofern das Fahrzeug am gleichen Tag in das Inland zurückkehrt. Er besteht ferner nicht für Fahrten, bei denen die Durchfahrtsstrecken Salzburg-Lofer und Sillian-Brenner durchfahren werden.

Für diese von der Reisekostenentschädigung ausgenommenen Fahrten gelten die in Abs. 1 lit. b) für Arbeiten im inländischen Bereich vorgesehenen Bestimmungen.

Art. VIII - Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Werden Dienstnehmer zu Sonntagsarbeiten herangezogen, aber aus betrieblichen Gründen nicht oder weniger als 4 Stunden eingesetzt, erhalten sie den entsprechenden Stundenlohn für 4 Stunden mit einem Zuschlag von 100 %. Ausgenommen von der 4-Stunden-Mindestregelung sind jene Dienstnehmer, die ihren Dienst an Sonn- oder Feiertagen antreten und am nächsten Tag ohne Unterbrechung fortsetzen.

2. Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes. BGB1. Nr. 144/1983. in der jeweils geltenden Fassung.

3. Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem 100%igen Aufschlag auf den auf die Normalarbeitsstunde entfallenden Lohn der jeweiligen Lohnkategorie pro Stunde vergütet. Als Überstundenarbeit an einem gesetzlichen Feiertag gilt jene Arbeitszeit, welche die normale an diesem Werktag sonst festgesetzte Arbeitszeit übersteigt.

4. Sonntagsarbeit der Portiere sowie der Tag- und Nachtwächter wird wie Arbeitsleistung an Werktagen behandelt, jedoch gelten die Bestimmungen der Abs. 2 und 3.

Art. IX - Ruhetage und Ruhezeiten

1. Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind 1. und 6. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Dienstnehmer, die ihre Zugehörigkeit zur evangelischen Religionsgemeinschaft des Augsburger oder Helvetischen Bekenntnisses, zur Altkatholischen Kirche und zur Methodisten-Kirche nachweisen, sind am Karfreitag von der Arbeitsleistung ohne Lohnausfall freizustellen, wenn sie dies vom Dienstgeber spätestens 1 Woche vorher begehren. Werden diese Dienstnehmer, die die Freistellung von der Arbeit am Karfreitag begehrt haben, zur Arbeitsleistung herangezogen, so sind hinsichtlich der Entlohnung die Bestimmungen des Artikels VIII Abs. 2 und 3 anzuwenden.

2. Für den Fall einer regelmäßigen Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen gebührt Portieren sowie Tag- und Nachtwächtern an Stelle der Wochenendruhe in jeder Woche eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat (Wochenruhe gemäß § 4 Arbeitsruhegesetz). Nach Tunlichkeit ist jeder zweite, auf jeden Fall aber jeder dritte Sonntag dienstfrei zu halten.

3. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes über die Ruhezeiten, soweit in diesem Kollektivvertrag keine besonderen Regelungen getroffen sind.

Art. X - Dienstverhinderung

1. Über die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus erhalten Dienstnehmer, deren ununterbrochene Betriebszugehörigkeit mindestens einen Monat und höchstens fünf Jahre beträgt, falls die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit innerhalb eines Dienstjahres vier Wochen übersteigt, in der fünften Woche der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss. Dieser beträgt für die zuschusspflichtigen Krankheitstage 45 % des auf den Tag entfallenden Kollektivvertragslohnes. Hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen gelten auch für diesen Anspruch die Bestimmungen der §§2 Abs. 4 und 4 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. (Gilt nur bis 30.11.2001!)

2. Die Dienstnehmer haben Anspruch auf Freizeit ohne Schmälerung des Lohnes innerhalb eines Dienstjahres bis zum tieferstehenden Höchstausmaß in nachstehend angeführten Fällen:

a) bei eigener Eheschließung **3 Werktage**,

b) beim Tod des Ehegatten bzw. Lebensgefährten und der eigenen Kinder **2 Werktage**

c) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, von Eltern, Schwiegereltern und Geschwister **1 Werktag**

d) Niederkunft der Frau bzw. Lebensgefährtin **1 Werktag**

e) bei Tod der Eltern und Schwiegereltern **1 Werktag**

f) zur Teilnahme an der Beerdigung der unter b) und e) genannten Angehörigen sowie der Geschwister und Großeltern **1 Werktag**

g) bei Wohnungswechsel, wenn eigener Haushalt besteht, die **notwendige Zeit**, jedoch **höchstens 2 Werktage**.

3. Dienstnehmer im Monatslohn haben Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes, wenn sie nicht mehr als 40 Stunden pro Dienstjahr an ihrer Dienstleistung durch Vorladung zu Behörden oder ambulatorische Behandlung verhindert sind. Dieser Anspruch besteht jedoch nicht, wenn es sich um ein gegen den Dienstnehmer anhängiges Strafverfahren (ausgenommen in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit) oder einen von ihm oder gegen ihn betriebenen Rechtsstreit handelt, bei Vorladung als Zeuge oder Schöffe oder wenn von der vorladenden Behörde Gebühren bezahlt werden sowie bei ambulatorischer Behandlung, die auch außerhalb der Dienstzeit möglich ist.



Art. XI - Urlaub

1. Für den Urlaub des Dienstnehmers gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. 7. 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl.Nr. 390, in der jeweils geltenden Fassung (Urlaubsgesetz 1977).

2. Behinderte gem. § 2 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes erhalten außer dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von drei Tagen.

3. Dienstnehmer, die auf Verlangen des Dienstgebers ihren Urlaub oder einen Teil davon in der Zeit zwischen 1. November und 31. März konsumieren, erhalten einen bezahlten Zusatzurlaub von einem Werktag für jede in dieser Zeit konsumierte Urlaubswoche.



Art. XII - Lösung des Dienstverhältnisses und Verfall von Ansprüchen

1. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat (Probemonat) sowie im beiderseitigen Einverständnis kann das Dienstverhältnis jederzeit gelöst werden.

2. Wird das Dienstverhältnis vom Dienstgeber oder Dienstnehmer einseitig gelöst, gelten nachstehende Kündigungsfristen:

bis 1 Monat ununterbrochener Betriebszugehörigkeit täglich für den nächstfolgenden Werktag,

bis 1 Jahr ununterbrochener Betriebszugehörigkeit **1 Woche**

bis 5 Jahre ununterbrochener Betriebszugehörigkeit **2 Wochen**

bis 10 Jahre ununterbrochener Betriebszugehörigkeit **3 Wochen**

über 10 Jahre ununterbrochener Betriebszugehörigkeit **4 Wochen**

3. In den Fällen wöchentlicher Kündigungsfrist ist die Kündigung nur zum Ende einer Lohnwoche zulässig.

4. Während der Kündigungsfrist ist dem Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber gemäß § 1160 ABGB eine Freizeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Diese Freizeit beträgt pro Kündigungswoche entweder viermal 2 oder zweimal 4 oder einmal 8 Stunden wöchentlich.

Der Postensuchtag entfällt, sofern der Dienstnehmer das Dienstverhältnis selbst aufgekündigt hat.

5. Tagarbeitern, die während drei aufeinanderfolgender Monate an mindestens 50 Arbeitstagen bei kündigenden Unternehmen beschäftigt wurden, gebührt eine einwöchige Kündigungsfrist zum Lohnwochenende.

6. Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sind verfallen, wenn sie vom Dienstnehmer nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit mündlich oder schriftlich bei der Betriebsleitung geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnzahlungsperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

7. Ansprüche des Dienstgebers gegen den Dienstnehmer wegen von diesem verursachter Schäden müssen vom Dienstgeber binnen 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegen den Dienstnehmer geltend gemacht werden, widrigenfalls verfällt der Anspruch. Als Fälligkeitstag gilt jener Tag, an dem der Dienstgeber von dem erlittenen Schaden Kenntnis erhielt. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die gesetzlichen Verjährungsfristen gewahrt.



Art. XIII - Begünstigungen, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss, Anerkennung für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld)

1. Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Dienstnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben aufrecht.

2. Die Dienstnehmer haben Anspruch auf eine **Weihnachtsremuneration** nach folgenden Bestimmungen:

a) Dienstnehmer erhalten generell bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit einen kollektivvertraglichen Monatslohn, erhöht um 21%.

b) Ist ein Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, und durch die Länge der Krankheit aus der Entgeltfortzahlung kommt, sind diese Dienstzeiten bei der Berechnung der Sonderzahlung voll zu berücksichtigen (keine Aliquotierung).

c) Ständig beschäftigte Dienstnehmer, die nicht während der vollen Dauer der nach Art. VI dieses Kollektivvertrages festgesetzten oder im Betrieb üblichen normalen Arbeitszeit beschäftigt sind, haben bei Erfüllung der in lit. a) festgelegten Voraussetzungen Anspruch auf jenen Anteil an der in Betracht kommenden Remuneration, die dem Anteil ihrer Arbeitszeit (also ohne Berücksichtigung etwa von ihnen geleisteter Überstunden) an der nach Art. VI dieses Kollektivvertrages festgesetzten oder im Betrieb üblichen normalen Arbeitszeit entspricht.

d) Dienstverhinderungen gem. Art. X und Urlaub gem. Art. XI gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit.

e) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens in jener Woche, in die der 30. November eines jeden Jahres fällt, auszuzahlen.

f) Ständig beschäftigte Dienstnehmer, die am 30. November noch nicht ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigt sind oder früher ausscheiden sowie Dienstnehmer gem. lit. b) erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Anteil der Weihnachtsremuneration.

g) Tagarbeiter, die mindestens 50 volle Arbeitstage gemäß Lohnordnung Abschnitt B. Abs. 1 lit. a) innerhalb eines Kalenderjahres im gleichen Betrieb beschäftigt waren, erhalten pro Arbeitstag $1/300$ der in lit. a) ausgewiesenen Weihnachtsremuneration. War der Tagarbeiter jedoch innerhalb eines Kalenderjahres 200 volle Arbeitstage im gleichen Betrieb beschäftigt, erhält er die volle Remuneration gemäß lit. a); auf diese Remuneration sind allenfalls bereits bezahlte aliquote Teile anzurechnen. Ansprüche auf die Bezahlung dieser Weihnachtsremuneration bzw. ihrer aliquoten Teile müssen binnen einem Monat nach Erreichung der anspruchsbegründenden Tagesmindestanzahl für die bis dahin geleisteten Arbeitstage bzw. binnen einem Monat nach den in Folge geleisteten weiteren Arbeitstagen, jedenfalls aber spätestens bis 31. Dezember des Kalenderjahres beim Dienstgeber geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Zwischen Dienstgeber bzw. dessen Bevollmächtigte und dem Tagarbeiter können jedoch auch andere Zahlungstermine vereinbart werden.

h) Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis aus Gründen des § 82 GewO, jedoch nur nach lit. c), d), e) und g) bzw. § 122 Abs. 1 Zif. 2 und 5 ArbVG gelöst wurde, haben den Anspruch auf Weihnachtsremuneration verwirkt.

3. Alle Dienstnehmer erhalten einen **Urlaubszuschuss** in tieferstehend festgelegtem Ausmaß, welcher spätestens in jener Woche, in die der 30. Juni eines jeden Jahres fällt, fällig ist.

a) Dienstnehmer erhalten generell bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit einen kollektivvertraglichen Monatslohn, erhöht um 21 %.

b) Ist ein Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, und durch die Länge der Krankheit aus der Entgeltfortzahlung kommt, sind diese Dienstzeiten bei der Berechnung der Sonderzahlung voll zu berücksichtigen (keine Aliquotierung).

c) Ständig beschäftigte Dienstnehmer, die nicht während der vollen Dauer der nach Art. VI dieses Kollektivvertrages festgesetzten oder im Betrieb üblichen normalen Arbeitszeit beschäftigt sind, haben bei Erfüllung der in lit. a) festgelegten Voraussetzungen Anspruch auf jenen Anteil an dem in Betracht kommenden Zuschuss, der dem Anteil ihrer normalen Arbeitszeit (also ohne etwa von ihnen geleisteter Überstunden) an der nach Art. VI dieses Kollektivvertrages festgesetzten oder im Betrieb üblichen normalen Arbeitszeit entspricht.

d) Ständig beschäftigte Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor Konsumierung des Urlaubes endet, haben Anspruch auf einen der Dauer der Betriebszugehörigkeit im Dienstjahr entsprechenden Teil des ihnen nach lit. a) für die Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Urlaubszuschusses (je Woche 1/52), sofern ihr Dienstverhältnis im ersten Dienstjahr mindestens 3 Monate ununterbrochen gewährt hat.

e) Tagarbeiter, die mindestens 72 volle Arbeitstage gemäß Lohnordnung Abschnitt B. Abs. 1 lit. a) innerhalb eines Kalenderjahres im gleichen Betrieb beschäftigt waren, erhalten pro Arbeitstag 1/300 des in lit. a) ausgewiesenen Urlaubszuschusses. War der Tagarbeiter jedoch innerhalb eines Kalenderjahres 200 volle Arbeitstage im gleichen Betrieb beschäftigt, erhält er den vollen Zuschuss gemäß lit. a); auf diese Zuwendung sind allenfalls bereits bezahlte aliquote Teile anzurechnen. Ansprüche auf die Bezahlung dieses Urlaubszuschusses bzw. seiner aliquoten Teile müssen binnen einem Monat nach Erreichung der anspruchsbegründenden Tagesmindestanzahl für die bis dahin geleisteten Arbeitstage bzw. binnen einem Monat nach den in der Folge geleisteten weiteren Arbeitstagen, jedenfalls aber spätestens bis 31. Dezember des Kalenderjahres beim Dienstgeber geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Zwischen Dienstgeber bzw. dessen Bevollmächtigte und dem Tagarbeiter können jedoch auch andere Zahlungstermine vereinbart werden.

f) Der Anspruch auf Zuschuss entfällt, wenn der Dienstnehmer das Dienstverhältnis vorzeitig ohne wichtigen Grund löst oder nach § 82 GewO, ausgenommen lit. b) bzw. § 122 ArbVG entlassen wird. Dieser Anspruch bleibt jedoch gewährt, wenn der Dienstnehmer nach Maßgabe des § 82 lit. b) GewO deswegen entlassen wird, weil er mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist.

g) Wenn ein Dienstnehmer nach Erhalt des für das laufende Dienstjahr gebührenden Urlaubszuschusses sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er den im laufenden Dienstjahr anteilmäßig zu viel bezogenen Urlaubszuschuss bei Beendigung des Dienstverhältnisses zurückzahlen. Dies gilt nicht, wenn die Auflösung wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit (§ 82 lit. a) GewO) erfolgt.

4. Anerkennungszahlung für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld):

a) Als Anerkennung für langjährige Dienste hat der Dienstnehmer nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf Jubiläumsgeld.

b) Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit in der Dauer von **25 Jahren** sowie nach **30 Jahren** werden **2** kollektivvertragliche Monatslöhne, nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit in der Dauer von **35 Jahren** werden **2,5** kollektivvertragliche Monatslöhne und nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit in der Dauer von **40 Jahren** werden **3,5** kollektivvertragliche Monatslöhne als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Der Berechnung dieser Beträge werden die am Tage der Vollendung des 25., 35. bzw. 40. Dienstjahres geltenden kollektivvertraglichen Monatslöhne zugrunde gelegt. Der sich jeweils ergebende Betrag ist dem Dienstnehmer bei Vollendung seiner 25-, 35- bzw. 40jährigen Dienstzeit auszubezahlen.

c) Wird der Dienstnehmer vor Erreichung seiner 25-, 35- bzw. 40jährigen Dienstzeit vom Dienstgeber gekündigt, hat er nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf die Auszahlung eines aliquoten Teiles des Jubiläumsgeldes. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, geht dieser Anspruch auf jene gesetzlichen Erben über, zu deren Erhaltung der Erblasser verpflichtet war.

Der aliquote Teil beträgt:

ca) Bei einem Dienstverhältnis in der ununterbrochenen Dauer von **15 Dienstjahren**, für jedes weitere vollendete Dienstjahr bzw. wenn die Kündigung in das **25. Dienstjahr** fällt, für dieses angefangene Dienstjahr **ein Zehntel** des Betrages von **2** kollektivvertraglichen Monatslöhnen.

cb) Bei einem Dienstverhältnis in der ununterbrochenen Dauer von **25 Dienstjahren**, für jedes weitere vollendete Dienstjahr bzw. wenn die Kündigung in das **35. Dienstjahr** fällt, für dieses angefangene Dienstjahr **ein Zehntel** des Betrages von **2,5** kollektivvertraglichen Monatslöhnen.

cc) Bei einem Dienstverhältnis in der ununterbrochenen Dauer von **35 Dienstjahren**, für jedes weitere vollendete Dienstjahr bzw. wenn die Kündigung in das **40. Dienstjahr** fällt, für dieses angefangene Dienstjahr **ein Fünftel** des Betrages von **3,5** kollektivvertraglichen Monatslöhnen.


cd) Als Berechnungsgrundlage gelten die zur Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses geltenden kollektivvertraglichen Monatslöhne.

d) Endet das Dienstverhältnis durch den Eintritt des Dienstnehmers in seinen Pensionsbezug, so gilt die Regelung gem. lit. c) über die aliquote Auszahlung auch bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstnehmer.

e) Sofern eine gesetzliche Regelung der Ansprüche der Dienstnehmer für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld) oder bei Lösung des Dienstverhältnisses erfolgt, treten die in lit. a)-d) enthaltenen Bestimmungen mit Wirksamkeitsbeginn der gesetzlichen Regelung außer Kraft.

5. Anerkennung für langjährige Dienste:

Der Dienstnehmer wird an seinem Ehrentag ohne Schmälerung seines Entgeltes vom Dienst befreit, sollte dieser auf einen sonstigen freien Tag fallen, ist dem Dienstnehmer ein anderer mit ihm zu vereinbarenden Arbeitstag freizugeben.



Art. XIIIa - Abfertigung

Nachfolgende Bestimmungen, ausgenommen die Ziffern 2 und 5 erster Satz, gelten nicht für Dienstnehmer, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben und soweit ein Übertritt gemäß § 47 BMVG vereinbart wird (wurde).

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten, soweit dieser Kollektivvertrag keine günstigere Regelung enthält, die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes 1979, BGBI. Nr. 107, in der jeweils geltenden Fassung.
2. Wenn ein Dienstnehmer, der länger als ein Monat im Betrieb tätig war, in Ausübung des Dienstes tödlich verunglückt und kein Anspruch auf gesetzliche Abfertigung besteht, gebühren den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, einen kollektivvertraglichen Monatslohn. Sind gesetzliche Erben nicht vorhanden, sind jene physischen Personen anspruchsberechtigt, die die Begräbniskosten bezahlen.
3. Artikel 1 § 2 Abs. 1 des Arbeiterabfertigungsgesetzes gilt hinsichtlich des § 23a Abs. 1. Zif. 1 und 2 Angestelltengesetz mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Abfertigung schon dann besteht, wenn das Dienstverhältnis mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat.
4. Die Abfertigung wird mit der Auflösung des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.
5. Im Falle des Todes eines Dienstnehmers, der länger als ein Monat im Betrieb tätig war, ist der Lohn für das Sterbemonat weiter zu zahlen. In diesem Fall gebührt den gesetzlichen Erben die volle Abfertigung.



Art. XIV - Betriebsräte

Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes vom 14. 12. 1973, BGBI. Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung sowie die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen.



Art. XV - Bestimmungen über die Entlohnung

1. Die Lohn- und Zulagenordnung ist ein Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Die Lohnordnung kann bezüglich der Lohn- und Zulagensätze im Sinne des Artikels III separat gekündigt werden.

2. Die ausgewiesenen Kollektivvertragslöhne und -zulagen sind kollektivvertragliche Mindestlöhne und gliedern sich in der Lohnordnung in: Monatslöhne und Tagelöhne. Mit Anwendung der flexiblen Arbeitszeit gemäß Artikel VI, 4. c spätestens jedoch mit 1.7.1997 sind nur mehr Monatslöhne auszubezahlen. Die Lohnordnung enthält ferner: Entfernungs-, Erschwernis-, Gefahren- und Sonderzulagen. Leistungen und Zahlungen sind nach der Dienstverwendung gegeben.

3. Überstunden müssen spätestens im auf die Leistung darauffolgenden Monat ausbezahlt werden.

4. Dem Dienstnehmer ist mit dem Lohn eine Aufstellung über Bruttoverdienst, Normal- und Überstunden, Grundlohn, Überstundenzuschläge, Zulagen und die einzelnen Abzüge auszuhändigen.

5. Bedienerinnen, die weniger als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, können auch nach Stunden entlohnt werden. Der Grundstundenlohn beträgt 1/173 des Monatslohnes. Werden Bedienerinnen zweimal täglich zur Arbeitsleistung verpflichtet und beträgt die Arbeitspause jeweils mehr als 3 Stunden, so haben sie Anspruch auf eine Wegstunde pro Tag. Der Berechnung des Urlaubsgeldes, des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration sowie des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung wird der Durchschnitt der letzten 13 Wochen zugrunde gelegt.

6. Tagarbeiter werden sowohl bezüglich ihres Taglohnes als auch der Zulagen täglich entlohnt.

7. Bei längerer dienstlich bedingter Abwesenheit vom Betrieb (Überlandfahrten, Reisen) werden Löhne und Zulagen sowie alle Barauslagen für das Unternehmen an dem der Rückkehr folgenden Zahltag beglichen. Bei voraussichtlich längerer Abwesenheit vom Betrieb ist dem Dienstnehmer ein angemessener Vorschuss zu gewähren.



Art. XVI - Sonderbestimmungen für Dienstnehmer mit Verwendung im Möbeltransport

In Ergänzung aller vorhergehenden Artikel gelten folgende Bestimmungen:

1. Bei Abschluss des Dienstvertrages wird der Dienstnehmer seitens des Dienstgebers bezüglich seines Dienstverhältnisses eingeteilt, entweder

a) im Monatslohn stehend oder

b) im Taglohn beschäftigt.

2. Packmeister, Chauffeure, Professionisten aller Art, Portiere, Tag- und Nachtwächter und Bürodienner werden im Monatslohn beschäftigt.

Möbeltransportarbeiter können auch zu Arbeiten im Speditionsgewerbe herangezogen werden. Im übrigen gelten die Bestimmungen nach Artikel V Abs. 3.

3. Bei Dienstnehmern nach Abs. 1 lit. b) endet das Dienstverhältnis am Ende des Arbeitstages bei mindestens 6 Stunden und 40 Minuten dauernder Arbeitszeit.

Dienstnehmer nach Abs. 1 lit. b) können für den nächsten Tag zur Arbeitsleistung bestellt werden. Ihr Nichterscheinen ohne Begründung nach Artikel X gilt als Vertragsbruch. Bei Vorladungen zu Behörden, Ämtern und dgl. im Interesse des Dienstgebers, gebührt ein voller Taglohn.

4. Dienstnehmer im Möbeltransport können im geschlossenen Stadtgebiet auch zu innerbetrieblich vereinbarten Akkordsätzen entlohnt werden, sofern diese für diese für den Dienstnehmer günstiger sind als der Zeitlohn.

5. Alle Arbeiten mit mehr als normalen Zeitaufwand, bedingt durch das Gelände, die Anmarschwege, der Lage von Haus und Wohnungen, Umladungen auf Kleinwagen und dgl. Aufziehen von Gütern über Balkone oder Rampen, werden nur nach Zeitlohn vergütet. Das gleiche gilt für Umtragen von Wohnungs-, Geschäfts- oder Büroeinrichtungen und Arbeiten im Lagerhaus.

6. Eine Möbeltransportarbeiterpartie besteht normal aus 4 Mann inklusive Packmeister, jedoch exklusive Kraftfahrer bis zur Höhe und einschließlich des zweiten Stockwerkes (höchstens 4 Etagen). Bei Transporten von oder zu höheren Stockwerken (mehr als 4 Etagen) besteht die Arbeitspartie aus 5 Mann inklusive Packmeister, jedoch exklusive Kraftfahrer. Hochparterre, Mezzanin, Höfe und Gärten gelten als Stockwerke. Bei Transporten bis zu 4 Wagenmetern sowie bei Klavier- und Schwertransporten, desgleichen bei Überlandfahrten, wird die Arbeitspartie den Arbeitsverhältnissen entsprechend (Stockwerke, Hindernisse, Wegstrecken und dgl.) im Einvernehmen mit dem Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten und dem Betriebsrat bzw. dem Packmeister zusammengestellt.

Auf Artikel XV, Bestimmungen über die Entlohnung, wird hingewiesen. Dienstnehmer nach Abs. 1 lit. B) sind bei Arbeitsschluss voll zu entlohnen. Für den Fall einer Weiterverwendung am nächsten Tag gebührt ihnen jedoch mindestens 50 % des jeweils erarbeiteten Bruttotagesverdienstes.

Einem Akkordlöhner hat der Dienstgeber bei Arbeitsausfall, dessen Ursache nicht auf Seiten des Dienstnehmers liegt, eine Vergütung in der Höhe von 25 % des Ausfallsverdienstes zu leisten.



Art. XVII - Sonderbestimmungen für Lagereibetriebe. Ausgenommen Speditions- und Möbellager

In Ergänzung aller vorhergehenden Artikel gelten folgende Bestimmungen:

1. Die Dienstnehmer werden eingeteilt in solche im

- a) Monatslohn,
- b) Taglohn.

Bei Dienstnehmern im Taglohn beginnt das Dienstverhältnis mit dem Beginn des Arbeitstages und endet bei mindestens 6 Stunden und 40 Minuten dauernder Beschäftigung mit Arbeitsschluss. Die Entlohnung erfolgt nach der Lohnordnung. Nach 3 Monaten Dienstverwendung, das heißt, dass der Tagarbeiter während drei auf einanderfolgenden Monaten seinen hauptsächlichen Verdienst (50 Arbeitstage) beim Unternehmen hatte, gilt er als Dienstnehmer im Monatslohn. Die Unternehmungen sind verpflichtet, einen einmal eingestellten Tagarbeiter am Arbeitsschluss mitzuteilen, ob am nächsten Tag das Dienstverhältnis fortgesetzt wird. Tagarbeiter dürfen nicht als Magazinsarbeiter, Kraftfahrer, Professionisten, Portiere, Tag- und Nachtwächter oder Bürodienner verwendet werden.

2. Wird auf Anordnung des Unternehmers oder dessen Bevollmächtigten in Schichten gearbeitet, gelten für die Festsetzung der Arbeitszeit und hinsichtlich der Pausen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Bei Schichtarbeit gebührt eine Schichtzulage nach der Lohnordnung.

3. Bei Verwendung im Raume des Hafengeländes Albern und der Freudenau gebührt eine Entfernungszulage, in Kühlhäusern eine Erschwerniszulage, die in der Lohnordnung ausgewiesen sind.

ANHANG 1

Die Ist-Löhne der Arbeiter sind am 1. April 2003 um jenen Eurobetrag zu erhöhen, um den der jeweilige kollektivvertragliche Lohnsatz am 1. April 2003 angehoben wird (für Teilzeitbeschäftigte aliquot).

GEWERBEORDNUNG

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 82. Vor Ablauf der ausdrücklich oder stillschweigend bedungenen Dauer des Arbeitsverhältnisses kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung in folgenden Fällen sofort entlassen werden, wenn er:

a) bei Abschluss des Arbeitsvertrages den Gewerbeinhaber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Ausweiskarten oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, den Hilfsarbeiter gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat;

b) zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird;

c) der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde;

d) sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen lässt;

e) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betreibt;

f) die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt oder die übrigen Hilfsarbeiter oder die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel, oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten versucht;

g) sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den Gewerbeinhaber oder dessen Hausgenossen, oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht, oder ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

h) mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist, oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird;

i) durch länger als vierzehn Tage gefänglich angehalten wird.



ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ

Entlassungsschutz

§ 122. (1) Das Gericht darf unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 120 einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsmitglied

1. absichtlich den Betriebsinhaber über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;

2. sich einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Auftrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;

3. im Dienste untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;

4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;

5. sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrenverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen lässt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

(2) Das Gericht darf der Entlassung nicht zustimmen, wenn nach den besonderen Umständen des Falles dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes zumutbar ist.

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z. 2 und 5 kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist sie rechtsunwirksam.

