

Information zum Abschluss des Kollektivvertrags für Handelsarbeiter per 1.1.2014

Abschluss zum 1.1.2014

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne in der A-Tafel und in der C-Tafel werden um 2,58% erhöht. Die sich bei der A-Tafel ergebenden Euro-Erhöhungen werden auf die entsprechenden Positionen der B-Tafel übertragen.

Die so entstandenen neuen Mindestlöhne werden kaufmännisch auf ganze Euro gerundet.

Die am 31.12.2013 bestehenden Überzahlungen werden in euromäßiger Höhe aufrechterhalten.

In den Tafeln A und B steigen sowohl die kollektivvertraglichen Monatslöhne als auch höhere Ist-Monatslöhne um folgende Eurobeträge (AK = Arbeitskategorie; in AK 9 gibt es nur Stundenlöhne; in der Tafel C Weingroßhandel ergeben sich andere Beträge):

Betriebs-Zugehörigkeit	Bis 1 Jahr	Bis 3 Jahre	Bis 10 Jahre	Bis 17 Jahre	Über 17 Jahre
AK1 (Ferialarbeitnehmer) 29 Euro					
AK 2	37	37	38	38	39
AK 3	39		39	40	41
AK 4	39		39	41	41
AK 5	40		40	42	43
AK 6	41		41	43	43
AK 7	35		36	36	37
AK 8	40		40	41	42
AK 10	38		38	40	41
AK 11			30	31	32

Beispiel: Arbeiter in der Lohntafel A, Arbeitskategorie 6, 2. Berufsjahr

Tatsächlicher Lohn zum 31. 12. 2013.....	1.700 Euro
Zuzüglich der Erhöhung der Kollektivvertragsposition, wo der Arbeiter eingestuft ist (siehe Tabelle oben)	41 Euro
Neuer tatsächlicher Lohn ab 1. 1. 2014	1.741 Euro

Rahmenrecht

Im Rahmenrecht des Kollektivvertrages für Handelsarbeiter werden bestehende Abschnitte erweitert. Neuerungen sind fett gedruckt.

1. Abschnitt XIa. - Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, § 7c VKG) und Hospizkarenz (§ 14a und b AVRAG)

a) 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.

b) 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.

Erläuterung:

Neu eingeführt wird mit Stichtag 1. Jänner 2014 die Anrechnung von zehn Monaten zu den Jahren der Betriebszugehörigkeit bei Karenz aus Anlass der Geburt des ersten Kindes. Die Regelung gilt für jene Karenzen, die mit 1.1.2014 oder danach beginnen. Für den Fall, dass sowohl zeitgleich Karenz als auch (geringfügige) Beschäftigung vereinbart wurden, zählt für die Anrechnung als Berufsjahre dieser Zeitraum nur einmal.

2. Abschnitt XII. - Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung

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

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

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

- a) für Zeiten einer nachweislich notwendigen ärztlichen, zahnärztlichen oder zahntechnischen Behandlung,
- b) für Zeiten der Befolgung von Vorladungen zu Behörden, Ämtern und Gerichten. Diesfalls entfällt die Fortzahlung des Entgeltes dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer eine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle oder von dritter Seite erhält bzw. 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.

Erläuterung:

Bei den persönlichen Dienstverhinderungsgründen werden eingetragene Partner gegenüber Ehepartnern gleichgestellt.