

Auszug aus Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs per 1.1.2017

II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.2017 in Kraft. Der Abschnitt VI, C, 2., Z 2.5 gilt bis zum 31.12.2018. Wird die Geltungsdauer dieses Abschnittes über den 31.12.2018 hinaus nicht verlängert, muss dies dem Vertragspartner schriftlich mittels eingeschriebenen Briefes bis spätestens 31.8.2018 mitgeteilt werden.

VI. Arbeitszeit, C. Arbeitszeit im Einzelhandel, 2. Verkaufsstellen, die an mehr als einem Samstag im Monat nach 13:00 Uhr offen gehalten werden, Z 2.5. Andere Verteilung des arbeitsfreien Samstages

1. Grundsätzlich ist die Regelung im Abschnitt VI, C, 2. Z 2.1. ff (Beschäftigung am Samstag – arbeitsfreier Samstag) in den Verkaufsstellen anzuwenden. In Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, sonst durch schriftliche Einzelvereinbarung kann stattdessen eine andere Verteilung des arbeitsfreien Samstages nach folgenden Bestimmungen eingeführt werden.

2. Ausnahmen von der Anwendung

Für folgende Fälle kann die andere Verteilung nicht vereinbart werden:

- a) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstag vereinbart ist
- b) Lehrlinge
- c) Ferialarbeitnehmer (wie in Gehaltstafel A, Beschäftigungsgruppe 1a)
- d) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche im Rahmen einer Beschäftigung nach § 15h oder § 15i MSchG bzw § 8 oder § 8a VKG vereinbart ist
- e) Angestellte während des Probemonats (Abschnitt III., 2.)

3. Dauer des Durchrechnungszeitraumes

Der Durchrechnungszeitraum beträgt 52 Wochen. Durch Betriebsvereinbarung können Arbeitnehmergruppen von der Lage des festgelegten Durchrechnungszeitraums ausgenommen werden.

4. Anzahl der Blockfreizeiten

Arbeitnehmer können an Samstagen nach 13:00 Uhr beschäftigt werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen insgesamt zehn Mal eine zusammenhängende Wochenfreizeit (Blockfreizeit) von drei Kalendertagen erhalten, welche den Samstag und den Sonntag einschließt (Freitag, Samstag, Sonntag oder Samstag, Sonntag, Montag). Fällt einer der Werktage der Blockfreizeit auf einen Feiertag, dann ist der vorangegangene oder der folgende Werktag in die Blockfreizeit einzubeziehen.

Jeweils während der ersten als auch während der zweiten Hälfte des Durchrechnungszeitraumes ist in fünf von sechs Kalendermonaten je eine Blockfreizeit zu konsumieren. Sowohl in der ersten Hälfte des 52-wöchigen Durchrechnungszeitraums als auch in der zweiten Hälfte des 52-wöchigen Durchrechnungszeitraums kann ein Monat ohne Blockfreizeit vereinbart werden (beispielsweise die vier Samstage vor dem 24. Dezember).

Ist der Arbeitnehmer aufgrund des Beginns, des Endes oder der Dauer seines Dienstverhältnisses nur für einen Teil des festgelegten Durchrechnungszeitraumes in Beschäftigung, ist die Anzahl der Blockfreizeiten im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit zu aliquotieren. Sich ergebende Bruchteile von Blockfreizeiten sind kaufmännisch auf ganze Zahlen zu runden. Wenn das Dienstverhältnis durch Dienstnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt endet, bleiben Bruchteile von Blockfreizeiten unberücksichtigt.

Ergibt sich im Zusammenhang mit der Gewährung von Blockfreizeit (Freitag, Samstag und Sonntag) bei Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten eine 4-Tage-Woche, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

5. Einteilung und Verbrauch der Blockfreizeit

Planung und notwendige Änderungen sind einvernehmlich unter Bedachtnahme der betrieblichen Erfordernisse und persönlicher wichtiger Gründe der Arbeitnehmer vorzunehmen. Ist die Lage der Blockfreizeit vereinbart, gebührt für die in diesen Zeitraum fallenden Zeiten gemäß § 8 AngG und § 16 UrlG kein Ersatz.

Steht zum Zeitpunkt der Vereinbarung von Blockfreizeit für diesen Zeitraum Urlaub bereits aufgrund einer früheren Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber fest, kann für diese Tage keine Blockfreizeit vereinbart werden.

Im Falle der erstmaligen Anwendung der anderen Verteilung des arbeitsfreien Samstages, insbesondere der Einführung dieses Arbeitszeitmodells oder bei Eintritt während der ersten sechs Monate des Durchrechnungszeitraums, muss die erste Blockfreizeit spätestens zwei Wochen vor deren Antritt vereinbart werden.

6. Besondere Bestimmungen zu Blockfreizeiten

Wenn aus betrieblichen Erfordernissen oder aus persönlichen wichtigen Gründen dem Arbeitnehmer der Verbrauch einer Blockfreizeit im Monat nicht möglich ist, kann in den drei darauffolgenden Kalendermonaten eine zweite Blockfreizeit zum Ausgleich vereinbart werden, sofern dabei nicht der Durchrechnungszeitraum überschritten wird.

Wurden Blockfreizeiten gemäß Z 2.5, Sub Z 4 nicht innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen konsumiert, erhält der Arbeitnehmer als Ersatz für je eine Blockfreizeit einen Urlaubstag (= Werktag).

Wenn der Arbeitnehmer jegliche Vereinbarung zur Konsumierung von Blockfreizeit verweigert, kann der Arbeitgeber von sich aus mangels Vereinbarung Blockfreizeiten für den Arbeitnehmer einteilen. Kein Anspruch auf die Ersatzleistung besteht, wenn dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme von Blockfreizeit möglich war und dieser die Inanspruchnahme ohne wichtigen Grund unterlassen hat.

Die Blockfreizeit darf bei aufrechter Dienstverhältnis nicht in Geld abgelöst werden.

Blockfreizeit stellt keinen Zeitausgleich im Sinne des Abschnittes VIII, A, Z 4. dar und führt nicht zur Anwendung der 30-%-Zeitgutschrift.

7. Beendigung des Dienstverhältnisses

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist noch nicht vereinbarte Blockfreizeit tunlichst während der Kündigungsfrist auszugleichen. Ist ein Ausgleich nicht möglich, hat der Arbeitnehmer pro vereinbarte Blockfreizeit Anspruch auf je einen zusätzlichen Urlaubstag bzw nach Ablauf des Dienstverhältnisses auf entsprechende Urlaubersatzleistung, ausgenommen bei einem ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt.

Anhang Gehaltsordnung

A. Allgemeiner Teil

- a) Angestellten ist ein monatliches Mindestgehalt nach den in den Gehaltstafeln nach Beschäftigungsgruppen, Berufsjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen.

Angestellte, die neben dem Fixum auch Provision beziehen, müssen monatlich mindestens 75 Prozent ihres kollektivvertraglichen Mindestgehalts als Fixum bekommen. Insgesamt müssen diese Angestellte am Monatsende zumindest 100 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehalts erhalten.

Lehrlingen ist eine monatliche Lehrlingsentschädigung nach den in den Gehaltstafeln nach Lehrjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen. Der Satz des 4. Lehrjahres gilt für Doppellehrverhältnisse.
Usw.

- e) wird zu d)
f) wird zu e)

D. Sonderzahlungen für Angestellte mit Provision

- a) Angestellte, die neben der Provision ein Fixum beziehen, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des kollektivvertraglichen Novembermindestgehalts und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 30. Juni gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgehalts. Als Fälligkeitstermine gelten die unter B. und C. festgelegten Termine.
- b) Angestellte, die mindestens in Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind und mit denen nur Provisionen vereinbart sind, erhalten am 30. Juni und spätestens am 31. Dezember Sonderzahlungen in dem Ausmaß, als sie mit ihrem im abgelaufenen Halbjahr ins Verdienen gebrachte Provisionseinkommen einschließlich Urlaubsentgelt und allfälligem Krankentgelt, aber ausschließlich Überstundenentgelt, das 7-fache des Durchschnittssatzes nach Beschäftigungsgruppe 4 nicht erreicht haben.
- c) Für die während des Kalenderjahres eintretenden und austretenden Angestellten sind die Aliquotierungsbestimmungen unter B. und C. ergänzend und sinngemäß heranzuziehen.
- d) Soweit günstigere Regelungen bestehen, werden dieselben durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

G. Aufrechterhaltung der Überzahlung

1. Die am 31. Dezember 2016 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2017 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten.
2. Für Angestellte mit Provision gemäß A. lit.a) gilt Punkt 1 nur hinsichtlich jener Fälle, in denen ein Fixum vereinbart wurde.
Liegt der Betrag dieses Fixums höher als das jeweils zustehende kollektivvertragliche Mindestgehalt, ist die euromäßige Differenz zwischen Fixum und kollektivvertraglichem Mindestgehalt aufrechtzuerhalten.
Liegt der Betrag dieses Fixums niedriger als das jeweils zustehende kollektivvertragliche Mindestgehalt, ist das Fixum so zu erhöhen, dass der prozentmäßige Anteil des Fixums am kollektivvertraglichen Mindestgehalt unverändert aufrecht bleibt.