

Mag. Wolfram Hitz

Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk & Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting

SPARTE INFORMATION UND CONSULTING, WK STEIERMARK
WIFI GRAZ
7.4.2016

Inhalt

- Arbeitsrechtliche Änderungen 2016
- Kollektivvertragliche Änderungen 2016
- Geltungsbereich
- Grundsätze zum Arbeitszeitrecht, Flexibilisierungsmöglichkeiten im KV
- Besonderheiten bei Einstufungen
- Sonderzahlungen (Berechnung, Fälligkeit, Rückverrechnung)
- Reiseaufwandsentschädigung
- Grundsätze zur Beendigung von Dienstverhältnissen
- Verfallsklauseln

Arbeitsrechtliche Änderungen 2016

- bei ab 1.1.2016 neu abgeschlossenen All-in-Vereinbarungen
 - muss der Grundlohn jedenfalls im Dienstvertrag oder Dienstzettel ausgewiesen werden
 - fehlt diese Angabe: *„zwingender Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn (Ist-Grundlohn), der am Arbeitsort vergleichbaren DN von vergleichbaren DG gebührt“* (§ 2g AVRAG)
 - Gesetzesmaterialien: Abschlusszeitpunkt relevant!
- ab 1.1.2016 neu vereinbarte Konkurrenzklauseln
 - Entgeltgrenze für die Zulässigkeit von € 2.754,-- auf € 3.240,-- angehoben (20-fache der täglichen HBG)
§ 36 AngG bzw. § 2c AVRAG

Arbeitsrechtliche Änderungen 2016

- ab 1.1.2016 neu vereinbarte Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarungen
 - Rückforderungsfrist von 5 auf 4 Jahre ab Abschluss der Ausbildung reduziert; Aliquotierung zwingend nach Monaten, sonst nichtig! (§ 2 d AVRAG)
- ab 1.1.2016 neu vereinbarte Konventionalstrafen
 - Maximale Höhe von 6 Netto-Monatsentgelten (ohne Sonderzahlungen zu rechnen!) § 37 AngG bzw. § 2c AVRAG

Arbeitsrechtliche Änderungen 2016

- ab 1.1.2016 „gesetzliche“ Elternteilzeit mit „Bandbreite“
 - Wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mind. 20% reduziert werden und darf 12 Stunden nicht überschreiten
§ 15h MSchG
- ab 1.1.2016 12h bei Dienstreisen möglich
 - Bei aktiver Reisezeit (Lenker des Fahrzeuges) darf Höchstgrenze der Arbeitszeit (sonst 10 Stunden) überschritten werden (2 Überstunden)
§ 20b AZG
 - Lehrling über 16 Jahren darf bis zu 10 Stunden arbeiten
§ 11 KJBG

Kollektivvertragliche Änderungen 2016

- Erhöhung der Mindestgrundgehälter ab 1.1.2016
- Erhöhung der Sondervergütung für Nachtarbeit (§ 6 RKV) um 1,3% (NEU: EUR 1,82)
- Änderungen im Geltungsbereich (siehe unten)
- § 9b Altersteilzeit gestrichen
- Arbeitsgruppe 2016 zu den Themen: Pflichtpraktikanten, Weiterentwicklung RKV und redaktionelle Klarstellungen

Kollektivvertragliche Änderungen 2016

- Mindestgrundgehälter ab 1.1.2016

I	II*	III	IV	V	VI	M I	M II	M III	Lehrlinge
+1,4%	+1,4%	*	+1,3%	+1,3%	+1,3%	+1,3%	+1,3%	+1,3%	+1,4%

* im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr 1,4 %
nach 2 Verwendungsgruppenjahren 1,4 %
nach 4 Verwendungsgruppenjahren 1,4 %
nach 6 Verwendungsgruppenjahren 1,4 %
nach 8 Verwendungsgruppenjahren 1,3 %
nach 10 Verwendungsgruppenjahren 1,3 %
nach 12 Verwendungsgruppenjahren 1,3 %
nach 15 Verwendungsgruppenjahren 1,3 %

Geltungsbereich (§ 2 RKV) – Auszug für Sparte IC

- Fachlich:
 - Fachverbände der Sparte Information und Consulting:
 - Entsorgungs- und Ressourcenmanagement (*vormals Abfallwirtschaft*), Finanzdienstleister, Ingenieurbüros, Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen (*nur für die Betreiber von Call-Shops*), Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (*ausgenommen IT-Dienstleister*)
 - (die meisten) Bundesinnungen der Sparte Handwerk und Gewerbe
- Persönlich:
 - Angestellte
 - kaufmännische Lehrlinge
 - Ausschluss von:
 - Ferialpraktikanten und Volontäre
 - Vorstände, Direktoren, GmbH-Geschäftsführer, wenn nicht AK-pflichtig

Fachlicher Geltungsbereich (§ 2 RKV)

- Integration sämtlicher Buchhaltungsbetriebe von KWT-KV bzw. Übergangs-KV in RKV
- neuer Anhang 4 zum RKV
- Grundsatz: Einstufung in die ziffernmäßig gleiche Verwendungsgruppe des RKV
- Verwendungsgruppenjahre: ausgehend vom IST-Gehalt zum Stichtag Einstufung in nächsthöheres Mindestgrundgehalt laut RKV und Beibehaltung dieser Verwendungsgruppenjahre

RKV-Anwendung allgemein

- Grundsatz: KV-Anwendung richtet sich nach Gewerbeberechtigung bzw. Zuordnung innerhalb der WK-Organisation
- Zwei oder mehrere Gewerbeberechtigungen bzw. Zuordnungen:
 - Trennung in organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen möglich?
 - wenn nicht: maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung
 - Auffangregelung: jener KV, der (österreichweit!) die größere Anzahl an Arbeitnehmern erfasst

Grundsätze zum Arbeitszeitrecht (§ 4 RKV bzw. AZG)

- Normalarbeitszeit (NAZ): 40 Stunden
 - Ausnahmen in einzelnen Branchen des Gewerbes (zB 38,5h im Überlassungsgewerbe)
- Verteilung der NAZ auf 5 oder 6 Tage möglich
 - Arbeitsleistung an Tag 6 ist nicht automatisch Überstundenleistung
- Arbeitsleistung am Samstag grundsätzlich bis 13 Uhr möglich
 - Diverse Ausnahmen nach Arbeitsruhegesetz (ARG) bzw. Arbeitsruhegesetz-Verordnung (ARG-VO)
 - zB NEU: FV Ingenieurbüros in XVI. Zif 9, bestimmte Tätigkeiten während des Wochenendes erlaubt
 - Entlohnung dieser Arbeiten: siehe unten

Arbeitszeit: Gestaltungsvarianten (§4 ff RKV, AZG)

- Flexible Arbeitszeit/Bandbreite (§ 4a RKV)
- 4-Tage-Woche (§ 4c RKV)
- Schichtarbeit (§ 7 RKV)
- Gleitzeit (§ 4b AZG)
- ...

Flexible Arbeitszeit / Bandbreite / Durchrechnung

- Vereinbarung mittels Betriebsvereinbarung / Einzelvereinbarung, wenn kein BR
- Normalarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden
- Bandbreite: in einzelnen Wochen zwischen 35-45 Stunden
 - Unter 35 Stunden: Zeitausgleich in ganzen Tagen nötig
- Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen
 - Einteilung der Arbeitszeit eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes für gesamte Dauer!
- Beendigung während Durchrechnung:
 - Zeitguthaben als Überstundenentlohnung! Außer Beendigung durch verschuldete Entlassung, Selbstkündigung des AN oder unberechtigten vorzeitigen Austritt.

4-Tage-Woche

- Vereinbarung mittels Betriebsvereinbarung / Einzelvereinbarung, wenn kein BR
- Regelmäßige Verteilung der NAZ auf 4 (nicht zwingend zusammenhängende) Tage
- Bis zu 10 h NAZ/Tag
- Höchstgrenze der Arbeitszeit in diesen Fällen 12 h/Tag (inkl. Üst)
- Arbeitsfreier Tag darf nicht auf Feiertag fallen – in diesen Wochen andere Verteilung notwendig

Gleitzeit

- Vereinbarung mittels Betriebsvereinbarung / Einzelvereinbarung, wenn kein BR
- Regelung ausschließlich nach § 4b AZG
- Normalarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden
- Tägliche NAZ bis zu 10h, wöchentliche NAZ bis zu 50h

- Vier notwendige Punkte in Vereinbarung
 - Dauer der Gleitzeitperiode
 - Gleitzeitrahmen
 - Höchstmaß der Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und -schuld
 - Dauer und Lage der fiktiven NAZ
 - Optional: Kernzeit

Überstunden (§ 5 RKV)

- Ausdrücklich angeordnet (Achtung: schlüssig/stillschweigend!)
- Bei Überschreitung der täglichen/wöchentlichen NAZ
 - Abhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell
- Zuschlagspflicht
 - 50%
 - 100%
 - zwischen 20 und 6 Uhr (ausgenommen, Arbeiter-KV sieht anderes Zeitfenster vor)
 - an Sonn- und Feiertagen (siehe unten)
- Zeitausgleich für Überstunden/Zuschläge statt Auszahlung:
 - Vereinbarung notwendig

Überstunden (§ 5 RKV)

- Berechnung der Überstundenentlohnung:
 - Überstundengrundlohn: 1/150 des Gehalts
- Durch „besseren“ Überstundenteiler sind Überstunden bei Sonderzahlungen nicht mehr zusätzlich zu berücksichtigen
- In Berechnung des Urlaubsentgelts einzubeziehen, wenn diese regelmäßig geleistet wurden
 - „Regelmäßigkeit“: in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt Überstunden geleistet
- Achtung bei Überstundenpauschale und All in-Vereinbarung (Deckungsprüfung)

Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 5 RKV)

- Grundsätzlich Arbeit am Wochenende (ab Samstag 13 Uhr) bzw. Feiertag verboten
- Frage der Zulässigkeit prüfen (ARG bzw. ARG-VO) – nur zulässig, wenn Ausnahme vorliegt
- wenn iRd NAZ: keine separaten Zuschläge! zB kann Arbeit am Sonntag zuschlagsfreie NAZ sein
- wenn Überstunde: 100% Zuschlag

Mehrarbeit bei Teilzeit (§§ 4b bzw. 19a RKV)

- Grundsatz für Berechnung des KV-Mindestgrundgehalt:
Gehalt dividiert durch 173 x Wochenstunden x 4,33
- Mehrarbeit (= über vereinbarte NAZ hinaus): 25% Zuschlag
- Kein Zuschlag, wenn...
 - innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 gewährt wird oder
 - bei gleitender Arbeitszeit die Übertragungsmöglichkeiten zwischen zwei Gleitzeitperioden nicht überschritten werden
- Wenn absehbar, dass regelmäßig „mehr Arbeit“ vorliegt:
 - Sinnvoll, das vereinbarte Arbeitszeitausmaß vorab zu ändern (erhöhen) => schriftliche Vereinbarung notwendig
 - dann keine Zuschläge

Nachtarbeit (§ 6 RKV)

- Definition im RKV:
 - NAZ findet zur Gänze oder zum Teil **regelmäßig** („immer wieder“) zwischen 22 und 6 Uhr statt
- Zuschlag? *„[...] Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, sie beträgt jedoch mindestens € 1,82 pro Stunde [...]“*
- Wenn keine Arbeiter im Betrieb vorhanden?

Arbeitszeit am 24. bzw. 31.12. (§ 4 RKV)

- 24.12.: bis 12 Uhr
- 31.12: bis 12 Uhr (außer Arbeiter-KV würde andere Regelung vorsehen)
- Arbeitnehmer ist bis zum Ende der geplanten Arbeitszeit an diesem Tag zu entlohnen
- Bei Arbeitsleistung nach 12 Uhr
 - Arbeitsleistung zusätzlich zu entlohnen
 - da KV nur ein „Arbeitszeit“-Ende vorsieht, kann Arbeitsleistung danach NAZ sein (keine Üst)

Anrechnung von Zeiten für Urlaubsausmaß (§ 8a RKV)

- Urlaubsausmaß grundsätzlich 30 Werktage / 5 Wochen
 - Höherer Anspruch (35 Werktage/6 Wochen) nach 25 Jahren
 - Anrechnungsregelungen nach Urlaubsgesetz (UrlG):
 - Schul-/Studienzeiten, max. 5 Jahre Vordienstzeiten
- KV-Regelung günstiger als UrlG:
 - Nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit werden bei bestandener Reifeprüfung/Matura 3 Jahre Schulzeiten angerechnet (sonst uU nur 2 Jahre)
- Beispiel nach 2 Jahren Betriebszugehörigkeit:
9 Jahre Vordienstzeiten, AHS-Matura, 5 Jahre
=> max. 5 Jahre Vordienstzeiten, darüber hinaus max. 2 weitere Jahre Schulzeiten plus 1 weiteres Schuljahr laut RKV

✓ Lösung: in Summe 8 Jahre anzurechnen (statt 7 laut UrlG)

Anrechnung von Zeiten der Karenz nach MSchG bzw. VKG (§ 8b RKV)

- Erste Karenz im Dienstverhältnis wird mit bis zu 22 Monaten angerechnet für
 - Bemessung der Kündigungsfrist
 - Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
 - Urlaubsausmaß
 - Abfertigung alt
 - andere Regelung bei Verwendungsgruppenjahren (siehe unten)
- KV-Regelung günstiger als MSchG/VKG
 - nach Gesetz nur Anrechnung von maximal 10 Monaten der ersten Karenz im Dienstverhältnis

Besonderheiten bei Einstufungen (§ 17 RKV)

- Einstufung nach *Art der vorwiegend ausgeübten Tätigkeit*
 - Qualifikation oder ähnliches grundsätzlich NICHT relevant
- Berufserfahrung und höhere Qualifikation werden in den Biennalsprüngen abgegolten
 - Einstufung bis „nach 15 Verwendungsgruppenjahren“
 - eigene Regelung für Angestellte, die am 1.1.2004 mindestens die Stufe „nach 12 Verwendungsgruppenjahren“ erreicht hatten (Aufschläge laut KV)

Besonderheiten bei Einstufungen (§ 17 RKV)

- Verwendungsgruppen beinhalten allgemeine Umschreibungen und beispielhafte Aufzählungen
 - beispielhafte Aufzählungen grundsätzlich NICHT zwingend für Einstufung
 - Achtung bei Einstufungsstreitigkeiten – Beispiele relevant für Auslegung!
- Zwingende Angabe der Einstufung in Dienstzettel/Dienstvertrag!

Einstufung – Anrechnung von Vordienstzeiten (VDZ; § 17 RKV)

Relevant sind...

- nur Angestelltenzeiten (Ausnahme: Wechsel von Vorarbeiter zum Meister)
- nur Zeiten einer gleichwertigen oder höheren Tätigkeit
- Ausländische Vordienstzeiten
- maximal 12 Jahre
- Anrechnung nach Jahren, Monaten, Tagen
- erste Karenz im aufrechten Dienstverhältnis wird mit max. 10 Monaten angerechnet (Karenzbeginn ab 1.1.2012)

Einstufung – Nachweis von VDZ (§ 17 RKV)

- Verpflichtung des Angestellten, VDZ bekanntzugeben und innerhalb von 2 Monaten nachzuweisen
 - Zeugnisse, sonstige Arbeitspapiere
 - sonst uU Verfall der höheren Einstufung, abhängig vom Einzelfall
- Achtung: Arbeitgeber hat nach OGH-Judikatur Verpflichtung zur Nachfrage nach VDZ, sonst kein Verfall (siehe oben)!
- Nachfrage bzw. Nichtvorlage sollte schriftlich festgehalten werden

Einstufung – Vorrückung (§ 17 RKV)

- Automatische Vorrückung innerhalb des Gehaltsschemas nach Ablauf von 2 bzw. 3 Verwendungsgruppenjahren
 - Gehaltserhöhung am Ersten des Monats, in dem der Angestellte die erhöhte Zahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht
- Bei Vorrückung in höhere Verwendungsgruppe
 - Das neue Mindestgrundgehalt darf jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung gebührt hätte („Rösselsprung“)
- Beispiel:
VwGr III n. 15 Jahren - € 2.675,12; Umstufung in VwGr IV
nächsthöheres Mindestgrundgehalt: € 2.815,87 (VwGr IV n. 8 J.)
- Lösung: Einstufung in VwGr IV im 1. und 2. J. und Überzahlung auf Mindestgrundgehalt € 2.815,87, laufende Prüfung bzgl. Verbleib in alter VwGr

Sonderzahlungen (§ 11 RKV)

- Verpflichtung zur Leistung von Urlaubszuschuss (UZ) und Weihnachtsremuneration (WR); „13./14. Gehalt“
- Höhe der Sonderzahlung richtet sich nach dem Monatsgehalt
 - WR: Novembergehalt
 - UZ: Gehalt im Monat der Auszahlung
 - Gehalt = KEINE Überstunden, Zulagen, Zuschläge
- Bei Provisionsbeziehern:
 - wenn Fixum vereinbart => Fixum = Berechnungsgrundlage
 - wenn nur Provision vereinbart => nur Anspruch auf SZ, wenn Jahresbezug geringer als Vierzehnfache des KV-Mindestgrundgehalt

Sonderzahlungen – Fälligkeit (§ 11 RKV)

- Fälligkeit der SZ
 - WR: spätestens am 1.12.
 - UZ:
 - bei Urlaubsantritt
 - wenn mehrere Urlaubsteile: Fälligkeit bei längerem Urlaubsteil bzw. bei gleich langen Urlaubsteilen beim ersten Urlaubsantritt
 - Spätestens mit Dezemberabrechnung
- Alternative Termine bei Betriebe der Auskunfteien über Kreditverhältnisse (FV Finanzdienstleister)
 - 1. Juni und 1. November

Sonderzahlungen – Aliquotierung/Rückverrechnung (§ 11 RKV)

- Anspruch auf aliquoten Anteil bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres (tageweise Berechnung)
 - Aliquotierung der Sonderzahlungen
- Allfällig bereits zuviel ausbezahlte SZ können bei der Endabrechnung in Abzug gebracht werden
- Kein SZ-Anspruch bei entgeltfreien Zeiten (zB langer Krankenstand ohne Entgeltfortzahlung)

Sonderregelungen – Lehrlinge (§§ 11, 19 RKV)

- Bei unterjährigem Wechsel von Lehr- ins Angestelltenverhältnis
 - Aliquotierung der Sonderzahlungen
- wenn Berufsschuljahr negativ abgeschlossen
 - im darauffolgenden Jahr nur Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres
 - Lehrlingsentschädigung des aktuellen Lehrjahres, ab der auf den erfolgreichen Prüfungsabschluss folgenden Verrechnungsperiode (siehe Judikatur: OGH 9 ObA 41/04a; KV-Text anders)

Reiseaufwandsentschädigung (§ 10 RKV)

- Dienstreise: Verlassen des Dienstorts
- Dienstort: Gemeindegebiet sowie Umkreis von 12km (ab Betriebsstätte als Mittelpunkt gerechnet)
- Beginn bzw. Ende der Dienstreise:
 - Verlassen der bzw. Rückkehr zur Betriebsstätte
 - alternativ: Verlassen der bzw. Rückkehr zur Wohnung (Anordnung durch Arbeitgeber)
- erst wenn Dienstreisedefinition erfüllt ist: zu klären, ob Entschädigungsanspruch in Form von Taggeld und/oder Kilometergeld

Reiseaufwandsentschädigung (§ 10 RKV)

- Taggeld abhängig von Dauer der Dienstreise
 - Abwesenheit von mehr als 5 Stunden: € 6,21
 - Fachverband Ingenieurbüros: bei Abwesenheit von mehr als 3 Stunden pro angefangene Stunde 1/12 des Taggeldes von € 26,40
 - Abwesenheit von mehr als 11 Stunden: € 15,48
 - Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und Nächtigung außer Haus erforderlich: € 26,40
- Kürzung bei längeren Dienstreisen
 - Mehr als 28tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort: 25% Kürzung
- Nächtigungsgeld
 - € 11,-- oder
 - nachgewiesene höhere Kosten oder
 - Quartier bereitgestellt

Reiseaufwandsentschädigung (§ 10 RKV)

- Fahrtkostenvergütung
- Verpflichtung zur Übernahme der Fahrtspesen (zB Zug) durch Arbeitgeber
- Kilometergeld: wenn Verwendung des Privat-Kfz vom Arbeitgeber ausdrücklich erlaubt bzw. genehmigt
 - bis 15.000 km (pro Jahr): € 0,42
 - ab 15.001 – 20.000 km: € 0,40
 - darüber: € 0,38

Reiseaufwandsentschädigung - Sonderfälle (§ 10 RKV)

- Dienstreise ins Ausland
 - ab Grenzübertritt bzw. Abflug/Ankunft am Inlandsflughafen
 - bis zu 5 Stunden: unberücksichtigt
 - mehr als 5 Stunden: 1/3 des Taggeldes
 - mehr als 8 Stunden: 2/3 des Taggeldes
 - mehr als 12 Stunden: volles Taggeld
- Taggeld: Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten (Reisegebührenvorschrift, pro Staat unterschiedlich hoch)
- uU Reisezeiten im Ausland wie Inlandsdienstreisen zu behandeln
 - zB Dienstreise bis zu 24h, aber <5h im Ausland
 - zB Dienstreise bis zu 2 Kalendertage, aber nur ein volles Auslands-Taggeld
 - Inlandszeiten zusammenzurechnen

Reiseaufwandsentschädigung - Sonderfälle (§ 10 RKV)

- Lenkzeiten (aktive Reisezeiten) außerhalb Normalarbeitszeit
 - Unabhängig von tatsächlicher Entlohnung: Vergütung mit KV-Monatsgehalt (Deckelung mit VG III nach 15 VwGj; € 15,46); berücksichtigt werden nur volle Viertelstunden
- Passive Reisezeiten außerhalb Normalarbeitszeit
 - Keine Regelung im RKV
 - Strittig, wie zu bezahlen (uU Überstunden; aber als Argument: selbst aktive Reisezeiten sind günstiger geregelt)
 - Vereinbarung über Vergütung dieser Stunden sinnvoll!

Grundsätze zur Beendigung von Dienstverhältnissen

- RKV schafft keine separaten Regelungen bzgl. Probezeit oder Kündigungsfristen bzw. -termine
- allfällige Probezeit separat zu vereinbaren (§ 19 AngG: max 1 Monat) – sonst bloß Kündigung möglich!
- Kündigungsfreiheit – keine Gründe notwendig (Achtung: besonders geschützte AN-Gruppen)
- Kündigungsfristen und -termine nach § 20 AngG
 - Achtung: ohne separate Vereinbarung kann Arbeitgeber bloß zum Ende des Quartals (31.3., 30.6., 30.9., 31.12.) kündigen bzw. Arbeitnehmer zum Ende des Monats
 - mit Vereinbarung: bis zu 24 Kündigungstermine (jeder 15. und Letzte eines Monats) möglich

Verfall vs. Verjährung

- Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis: spätestens 3 Jahre nach Fälligkeit bei Gericht Klage einzubringen
 - Frist versäumt: Verjährung, Anspruch nicht durchsetzbar
- Kollektivvertrag oder Dienstvertrag kann Verfallsklausel vorsehen: Mindestausmaß: 3 Monate
- Anspruch innerhalb der Verfallsfrist geltend zu machen. Frist versäumt: verfallen, Anspruch nicht durchsetzbar
- Sehr wichtig in Praxis, immer zu prüfen!

Verfall bzw. Verfallsklauseln

- RKV schafft Regelungen bzgl. Verfall iZm
 - Überstunden (§ 5 RKV) bzw.
 - Reiseaufwandsentschädigung (§ 10 RKV)
- Geltendmachung binnen 4 Monaten
 - nach dem Tag der Überstundenleistung bzw.
 - nach Beendigung der Dienstreise notwendig.
- Sonstige Ansprüche unterliegen den allgemeinen Verjährungsbestimmungen (3 Jahre)
 - Verfallsklausel sollte im Dienstvertrag vereinbart werden (nicht kürzer als 3 Monate)

Danke!

Mag. Wolfram Hitz

Graf-Schimek Hitz OG

1090 Wien

wolfram@hitz.at