

Kollektivvertrag für Angestellte im Handel, gültig ab 1.1.2020

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben

1. Jänner 2020

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1) Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

1. Räumlich

2. Fachlich

3. Persönlich

B. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

C. Anstellung

D. Gleichbehandlung

E. Allgemeine Pflichten der Angestellten

F. Urlaub

G. Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung

H. Jubiläumsgelder

I. Anrechnung des Karenzurlaubes und Hospizkarenz bei Dienstzeitabhängigen Ansprüchen

J. Kündigung

K. Abfertigung

Abschnitt 2) Arbeitszeit

A. Allgemeine Bestimmungen für den Groß- und Einzelhandel

1. Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit
2. Verteilung der Normalarbeitszeit
3. Gleitende Arbeitszeit
4. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit (max. 4-Viertage Woche)
5. Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen
6. Reisezeiten
7. Durchrechenbare Arbeitszeit
8. Ruhezeiten
9. Zeitguthaben
10. Altersteilzeit

B. Arbeitszeit im Großhandel

1. Allgemeine Bestimmungen
2. Verkaufsstellen des Großhandels

C. Arbeitszeit im Einzelhandel

1. Allgemeine Bestimmungen für den Einzelhandel
2. Verkaufsstellen, die an mehr als einem Samstag im Monat nach 13.00 Uhr offen gehalten werden
3. 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
4. Zustelltätigkeiten am Samstagnachmittag

D. Wochenfreizeit für Jugendliche

E. Mehrarbeit

F. Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten

1. Allgemeines
2. Besondere Verkaufsveranstaltungen

G. Überstunden

1. Allgemeines
2. Überstundenvergütung
3. Pauschalabfindung
4. Abgeltung in Freizeit

H. Inventurarbeiten

I. Ruhetage

1. Allgemeine Bestimmungen
2. Sonderbestimmungen für Arbeitsleistungen am 8. Dezember

Abschnitt 3) Entgelt

A. Gehaltssystem NEU

1. Allgemeine Bestimmungen

2. Vordienstzeitenanrechnung

3. Das Beschäftigungsgruppenschema

4. Die Gehaltstabelle

5. Entwicklungseinstufung für Trainees

6. Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe

7. Formvorschriften bei All-In Verträgen

8. Zusatzprotokolle der Kollektivvertragsparteien

B. Gehaltsordnung ALT

1. Allgemeiner Teil

2. Anrechnungsbestimmungen für Einreihung und Vorrückung

3. Weihnachtsremuneration

4. Urlaubsbeihilfe

5. Beschäftigungsgruppenschema

6. Gehaltsgebiete und Gehaltstafeln

C. Übergangsbestimmungen

1. Allgemeine Bestimmungen

2. Dienstzettel NEU

3. Einstufung in das neue Beschäftigungsgruppenschema

4. Vorrückungstichtag

5. Sonderbestimmungen

6. Verfalls- und Verjährungsbestimmungen

7. Benachteiligungsverbot

D. Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen mit Provision

E. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

Abschnitt 4) Rahmen- und Entgeltbestimmungen zur Aus- und Weiterbildung

A. Duale und integrative Berufsausbildung

B. Vergütung für PflichtpraktikantInnen

C. Bestimmungen zur Förderung Berufsbegleitender Bildung

D. Bildungskarenz

Abschnitt 5) Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung

A. Begriff der Dienstreise

B. Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung

1. Reisekosten

2. Reiseaufwandsentschädigung

3. Teilnahme an Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen und ähnlichem

[4. Dienstreisen außerhalb von Österreich](#)

[5. Messegeld](#)

[6. Betriebliche Zusatzregelungen](#)

[Abschnitt 6\) Branchenspezifische Sonderbestimmungen](#)

[A. Pharmazeutischer Großhandel](#)

[B. Versandhandel](#)

[C. Videotheken](#)

[Abschnitt 7\) Abschließende Bestimmungen](#)

[A. Verfalls- und Verjährungsbestimmungen](#)

[1. Allgemeine Bestimmung](#)

[2. Arbeitszeitaufzeichnungen](#)

[3. Zeitguthaben, Zeitausgleich](#)

[4. Gehaltsansprüche](#)

[5. Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigungen](#)

[B. Begleitgruppe und Schlichtungsstelle](#)

[C. Schlussbestimmungen](#)

[Verwendete Abkürzungen](#)

[PDF-Version Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben mit Stichwortverzeichnis](#)

Anhänge

Zur besseren Anwendung und Auslegung des Kollektivvertrages:

[Anhang 1\) Muster: Dienstzettel Gehaltssystem NEU \(pdf\)](#)

[Anhang 2\) Muster: Dienstzettel Gehaltssystem NEU – All-In \(pdf\)](#)

[Anhang 3\) Muster: Umstiegsdienstzettel Gehaltssystem NEU \(pdf\)](#)

[Anhang 4\) Muster: Umstiegsdienstzettel Gehaltssystem NEU – All-In \(pdf\)](#)

[Anhang 5\) Muster: Betriebsvereinbarung zur Festlegung des Übertrittstichtages \(pdf\)](#)

[Anhang 6\) Muster: Mitteilung an die Arbeitnehmerin über den Übertrittstichtag \(pdf\)](#)

[Anhang 7\) Muster: Dienstzettel Gehaltsordnung ALT \(pdf\)](#)

[Anhang 8\) Muster: Vertrag für Pflichtpraktikantinnen \(pdf\)](#)

[Anhang 9\) Übersicht Referenzfunktionen \(Tabelle\) \(pdf\)](#)

[Anhang 10\) Detailbeschreibungen der Referenzfunktionen \(pdf\)](#)

[Anhang 11\) Ausbildungsverordnung zum/zur Einzelhandelskaufmann/-frau \(pdf\)](#)

[Anhang 12\) Relevante Lehrabschlussprüfungsersätze \(pdf\)](#)

[Anhang 13\) Erlass des BMWFJ nach §34a BAG \(Berufsausbildungsgesetz\) \(Berufsausbildungsgesetz\)\(pdf\)](#)

[Anhang 14\) Erlass BMB zur Durchführung von Pflichtpraktika an kaufmännischen Lehranstalten \(pdf\)](#)

[Anhang 15\) Historische Entwicklung der Karenzzeitenanrechnung \(pdf\)](#)

Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben

abgeschlossen am 21. November 2019 zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Handel, 1030 Wien, Alfred Dallinger-Platz 1.

Die Begriffe "Arbeitgeberin", "Angestellte", "Arbeitnehmerin", "Lehrling" sowie "Pflichtpraktikantin" sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Abschnitt 1) Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

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:

- 2.1. die dem Kollektivvertrag für die Angestellten des pharmazeutischen Großhandels unterliegenden Betriebe.
- 2.2. OMV-Aktiengesellschaft
- 2.3. VOEST-ALPINE Rohstoffhandel GmbH, Wien (VAR) und Verkaufsstelle österreichischer Kaltwalzwerke GmbH Wien (VÖK).
- 2.4. Österreichische Salinen AG
- 2.5. Betriebe, deren Zugehörigkeit zum Gremium des Handels mit Mode- und Freizeitartikeln ausschließlich durch die Vermietung von Fahrrädern und Sportartikeln oder Sportgeräten (Fitnessgeräte) begründet wird.
- 2.6. Lottokollekturen

3. Persönlich

Für alle Angestellte, Lehrlinge, Pflichtpraktikantinnen und Trainees. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Arbeitnehmerinnen (auch Aushilfskräfte), auf welche das AngG (Angestelltengesetz) Anwendung findet.

Dieser Kollektivvertrag gilt für Trainees ab dem Zeitpunkt, mit dem der Betrieb in die Gehaltsordnung NEU übertritt. Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Trainees in Betrieben, die noch der Gehaltsordnung ALT unterliegen.

B. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.2020 in Kraft.
2. Dieser Vertrag kann mit Ausnahme des Abschnittes 3) Entgelt unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres gelöst werden.

Die Bestimmungen des Abschnittes 3) Entgelt können ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist gelöst werden.

Die Kündigung ist mittels eingeschriebenen Briefes auszusprechen.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

C. Anstellung

- 1.1. Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat jede Neuaufnahme einer Angestellten vor deren Einstellung in den Betrieb, in begründeten Ausnahmefällen spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung, mitzuteilen.
- 1.2. Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wurde, gilt für alle Angestellten der erste Monat als Probemonat im Sinne des § 19 Abs (2) AngG (Angestelltengesetz). Nach Ablauf des Probemonates unterliegt das Arbeitsverhältnis den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen und den Bestimmungen des Punktes J. dieses Abschnittes.
- 1.3. Der Angestellten ist bei Abschluss des Arbeitsvertrages bzw. unverzüglich bei Arbeitsantritt eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen (ein Muster eines solchen Dienstzettels befindet sich im Anhang). Diese Verpflichtung entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle notwendigen Angaben enthält. § 2 AVRAG ist anzuwenden.

1.4. Die Angestellte ist spätestens bei Abschluss des Arbeitsvertrages nach Vordienstzeiten, die im Sinne dieses Kollektivvertrages von Bedeutung sein können, zu befragen. Die Angestellte hat diese spätestens bei Beginn des Arbeitsverhältnisses glaubhaft zu machen bzw. nachzuweisen. Nicht oder verspätet glaubhaft gemachte bzw. nachgewiesene Vordienstzeiten sind für die Einstufung erst ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung zu berücksichtigen.

1.5. Die Sozialpartner empfehlen Filialbetrieben, beim Einsatz eines Angestellten in Filialen soweit als möglich auf die Nähe zum Wohnsitz des Angestellten Rücksicht zu nehmen.

D. Gleichbehandlung

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand auf Grund seines Geschlechtes 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 GlBG (Gleichbehandlungsgesetz)).

E. Allgemeine Pflichten der Angestellten

1. Die Angestellte ist verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge der Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.

2. Die Angestellte ist nicht berechtigt, eine Provision oder sonstige Entlohnung von Kundinnen oder sonstigen Geschäftspartnerinnen ohne Bewilligung der Arbeitgeberin anzunehmen.

3. Sie ist ferner weder berechtigt ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben noch ohne Bewilligung der Arbeitgeberin für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte im Geschäftszweig der Arbeitgeberin zu machen oder zu vermitteln.

4. Sie ist, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet.

5. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen ist ein wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 AngG (Angestelltingesetz).

F. Urlaub

1. Für den Urlaub gilt gemäß § 17 AngG (Angestelltingesetz) das BGG (Bundesgesetzblatt) Nr. 390/76, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

2. Vordienstzeiten, die im selben Betrieb zugebracht wurden, werden bei Wiedereintritt in den Betrieb bei der Urlaubsberechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 180 Tage gedauert hat und die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin erfolgt ist, sofort angerechnet.

3. Kriegsbeschädigten und Personen, deren Erwerbsminderung auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit beruht, mit einer mindestens 50%igen Minderung der Erwerbsfähigkeit, gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von drei Tagen.

G. Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung

1. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht gemäß § 8 (3) AngG (Angestelltingesetz) Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes z. B. in folgenden Fällen:

1.1. bei eigener Eheschließung (3 Arbeitstage),

- 1.2. bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister (1 Arbeitstag),
 - 1.3. bei Tod der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin, wenn sie mit der Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte (2 Arbeitstage),
 - 1.4. bei Teilnahme an der Beerdigung der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin (1 Arbeitstag),
 - 1.5. bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder (1 Arbeitstag),
 - 1.6. bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern (1 Arbeitstag),
 - 1.7. bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin (1 Arbeitstag),
 - 1.8. bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres,
 - 1.9. für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.
2. Für Lehrlinge gelten für die Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung die Bestimmungen der §§ 17 und 17a BAG (Berufsausbildungsgesetz) mit der Maßgabe, dass diese auch für den Tag der Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt. Die beispielsweise Aufzählung unter Punkt 1 gilt auch für Lehrlinge.

H. Jubiläumsgelder

1. Für langjährige Dienste werden der Arbeitnehmerin nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

- 20 Jahren mindestens 1 Brutto-Monatsgehalt,
- 25 Jahren mindestens 1,5 Brutto-Monatsgehälter,
- 35 Jahren mindestens 2,5 Brutto-Monatsgehälter,
- 40 Jahren mindestens 3,5 Brutto-Monatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

2. Das Dienstjubiläum gebührt grundsätzlich in Geld. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin und sofern dies betrieblich möglich ist, kann in beiderseitigem Einvernehmen alternativ zum Geldanspruch, die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Zeitguthaben vereinbart werden.

2.1. Dabei gilt, dass für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen ein Monatsgehalt 22 Arbeitstagen entspricht. Arbeiten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen auf Grund einer Vereinbarung regelmäßig weniger als fünf Tage in einer Kalenderwoche, so sind die Freizeittage entsprechend (regelmäßige Arbeitstage * 4,33 Kalenderwochen) anzupassen. Der Anspruch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum. Das Ergebnis wird kaufmännisch gerundet.).

2.2. Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin zu vereinbaren. Die Umwandlung von Geldansprüchen kann auch nur teilweise in Zeitguthaben erfolgen (z. B. nach 25 Jahren ein Monatsgehalt in Zeit und ein halbes Monatsgehalt in Geld).

2.3. Der Verbrauch der Zeitguthaben kann ab dem Fälligkeitszeitpunkt in einem oder mehreren Teilen vereinbart werden. Ebenso ist die Vereinbarung eines vorgezogenen Verbrauchs zulässig.

2.4. Nicht verbrauchte Zeitguthaben sind am Ende des Dienstverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses aktuellen Monatsgehaltes auszuzahlen.

2.5. Während des Verbrauchs des Zeitguthabens richtet sich die Entgeltfortzahlung nach dem vertraglich vereinbarten Bruttomonatsgehalt. Variable Entgeltbestandteile bleiben dabei ohne Berücksichtigung. Ein Krankenstand unterbricht die Konsumation des Zeitguthabens.

3. Die Arbeitnehmerin wird im Zusammenhang mit ihrem Jubiläum unter Fortzahlung ihres Entgeltes wie folgt vom Dienst freigestellt.

- 10 Jahre ein Arbeitstag
- 15 Jahre ein Arbeitstag
- 20 Jahre zwei Arbeitstage
- 25 Jahre zwei Arbeitstage
- 35 Jahre zwei Arbeitstage
- 40 Jahre zwei Arbeitstage

3.1. Der Anspruch für das 10-jährige und das 15-jährige Jubiläum gilt für Dienstjubiläen, die ab dem 1.1.2020 entstehen.

3.2. Bestehen betriebliche Regelungen über die Gewährung eines 10-jährigen oder 15-jährigen Dienstjubiläums, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

I. Anrechnung des Karenzurlaubes und Hospizkarenz bei Dienstzeitabhängigen Ansprüchen

1. Karenzurlaube nach dem MSchG (Mutterschutzgesetz) und VKG (Väterkarenzgesetz), die ab dem 01.01.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum 2. Geburtstag jedes Kindes angerechnet.

2. Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14 a und b AVRAG (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz), die ab dem 1.1.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

3. Der erste Karenzurlaub nach dem MSchG (Mutterschutzgesetz) und VKG (Väterkarenzgesetz) sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14 a und b AVRAG (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz), die vor dem 1.1.2019 angetreten wurden, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von jeweils 10 Monaten angerechnet.

J. Kündigung

1. Die Lösung eines Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin kann, soweit dieser Kollektivvertrag nicht günstigere Regelungen enthält, nur nach den Bestimmungen des AngG (Angestelltengesetz) erfolgen. Hat das Arbeitsverhältnis der tatsächlichen kaufmännischen Tätigkeit im gleichen Betrieb länger als 5 Jahre gedauert, so ist die Kündigung durch die Arbeitgeberin nur nach den Bestimmungen des § 20 Abs (2) AngG (Angestelltengesetz) zum Ende eines Kalenderviertels möglich, soweit § 20 Abs (1) AngG (Angestelltengesetz) anzuwenden ist.

2. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch die Angestellte gelten die Kündigungsbestimmungen des § 20 Abs (4) AngG (Angestelltengesetz).

K. Abfertigung

A. Hinsichtlich der Abfertigung gilt, so weit in diesem Vertrag nicht günstigere Regelungen erfolgen, die Bestimmungen des AngG (Angestelltengesetz).

B. Eine Angestellte mit einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren im selben Betrieb, die innerhalb der Schutzfrist nach dem MschG (Mutterschutzgesetz) bzw. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MschG (Mutterschutzgesetz) spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklärt, das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr fortzusetzen, hat Anspruch auf die Hälfte der ihr nach § 23 AngG (Angestelltengesetz) zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch auf 3 Monatsentgelte. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15 Abs (1a) MSchG (Mutterschutzgesetz), bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht. Die gleiche Regelung gilt auch für einen männlichen Angestellten, sofern er einen Karenzurlaub nach dem VKG (Väterkarenzgesetz) in Anspruch nimmt und seinen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklärt. Erfolgt die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das AngG (Angestelltengesetz).

C. Im Falle des Todes einer Angestellten, die länger als 1 Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit der Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

D. Anspruchsberechtigt sind nur die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen.

E. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach dieser Bestimmung ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem AngG (Angestelltengesetz) so gilt nur der günstigere Anspruch.

F. Die Punkte 1 bis 3 dieser Regelung sind auf Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 beginnen, nicht anzuwenden. Das gilt auch für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 bestanden haben und für die ein Übertritt (Teil- oder Vollübertritt) vereinbart wurde, sofern in der Übertrittsvereinbarung nichts anderes festgelegt ist.

G. Die Vereinbarung, die für das am 31.12.2002 bestehende Dienstverhältnis den Übertritt nach § 47 BMSG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) bewirkt, kann von der Angestellten widerrufen werden, sofern die Arbeitgeberin binnen 3 Wochen ab dem Abschluss der Übertrittsvereinbarung schriftlich Kenntnis vom Widerruf der Angestellten erhält. Der Übertrittsvertrag muss die dreiwöchige Rücktrittsfrist enthalten. Bei Übertrittsverträgen, die die dreiwöchige Rücktrittsfrist nicht enthalten, verlängert sich diese auf 6 Monate ab Vertragsunterfertigung.

Abschnitt 2) Arbeitszeit

A. Allgemeine Bestimmungen für den Groß- und Einzelhandel

1. Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 38,5 Stunden.

2. Verteilung der Normalarbeitszeit

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. Diese Regelung kann durch Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung erfolgen.

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 Falle 9 Stunden nicht überschreiten.

2.3. Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist deren Lage unbeschadet § 19c Abs (3) AZG (Arbeitszeitgesetz) für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.

2.4. Die Sozialpartner empfehlen, Angestellte mit längerer An- und Heimreise in größeren zusammenhängenden Zeiträumen mit möglichst kurzer Arbeitsunterbrechung zu beschäftigen.

3. Gleitende Arbeitszeit

In einer Gleitzeitvereinbarung gemäß § 4 b AZG (Arbeitszeitgesetz) (Betriebsvereinbarung bzw. schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist) kann die tägliche Normalarbeitszeit von Erwachsenen bis auf 10 Stunden verlängert werden.

4. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit (max. 4-Viertage Woche)

4.1. Auf Antrag der Arbeitnehmerin ist die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger Tage zu verteilen.

4.2. Die Arbeitgeberin kann diesen Antrag binnen zwei Wochen ablehnen, wenn

4.2.1. die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder

4.2.2. die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.

4.3. Wird der Antrag gemäß 4.2. abgelehnt ist in Betrieben mit Betriebsrat dieser zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.

4.4. Wird die wöchentliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten regelmäßig auf vier Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

Wird die wöchentliche Normalarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten regelmäßig auf vier oder weniger Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die Angestellte an jedem Tag, an dem sie zum Einsatz kommt, mindestens 4 Stunden zusammenhängend beschäftigt wird.

4.5. Im laufenden Dienstverhältnis ist die andere Verteilung der Normalarbeitszeit nach Antragsstellung mit dem nächst möglichen Zeitpunkt bei der Arbeitszeitplanung zu berücksichtigen. Die Bestimmung gemäß diesem Abschnitt 2.1. ist zu berücksichtigen.

5. Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um der Arbeitnehmerin eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Bei Jugendlichen kann dieser Einarbeitungszeitraum gemäß KJBG (Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz) höchstens 7 Wochen – durch Betriebsvereinbarung 13 Wochen – betragen.

6. Reisezeiten

Passive Reisezeiten, das sind Zeiten, in denen die Angestellte ein Verkehrsmittel benützt, ohne es selbst zu lenken, werden mit dem Normalstundensatz vergütet, es sei denn, die Angestellte verrichtet in dieser Zeit Arbeitsleistungen im Rahmen des ihr erteilten Auftrages.

7. Durchrechenbare Arbeitszeit

- 7.1. 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.
- 7.2. Der Durchrechnungszeitraum kann in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, sonst durch Einzelvertrag auf maximal ein Jahr ausgedehnt werden.
- 7.3. 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.
- 7.4. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.
- 7.5. Der zur Erreichung dieser durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin mindestens in halben Tagen zu gewähren.
- 7.6. Ist es nicht möglich, die erforderliche durchschnittliche Arbeitszeit zu erreichen, kann ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld im Höchstausmaß der halben vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

8. Ruhezeiten

Die Ruhezeit nach § 12 AZG (Arbeitszeitgesetz) darf in Einzelfällen auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden. Das im Vergleich zum gesetzlichen Anspruch entfallende Ruhezeitausmaß ist im Zusammenhang mit einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit innerhalb der nächsten 10 Kalendertage auszugleichen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser anzuhören.

9. Zeitguthaben

Für Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses gebührt der Normalstundenlohn, wenn das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin, Kündigung durch die Arbeitnehmerin oder Austritt der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund endet.

10. Altersteilzeit

- 10.1. Will die Arbeitnehmerin die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit zur Erreichung ihres Pensionsantrittstichtages in Anspruch nehmen, und auch das Dienstverhältnis bei Erreichung ihres Pensionsstichtages beenden, hat sie die Arbeitgeberin schriftlich darüber zu informieren. Diese Information hat die gewünschte Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit und die Dauer der geförderten Altersteilzeit zu enthalten.
- 10.2. Weiters müssen auf die Arbeitnehmerin folgende Voraussetzungen zutreffen:
- 10.2.1. Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin
- 10.2.2. Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten
- 10.2.3. Die rechtlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein
- 10.2.4. Nachweis über den persönlichen Pensionsantrittstichtag und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle durch die Arbeitgeberin.
- 10.3. Die Arbeitgeberin hat bei Erfüllung der Voraussetzungen innerhalb von 4 Wochen eine Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitnehmerin zu treffen. Darauf basierend wird der Antrag auf geförderte Altersteilzeit bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht.
- 10.4. Die Arbeitgeberin kann die Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit
- 10.4.1. auf einen späteren Zeitpunkt verschieben oder
- 10.4.2. Gespräche über ein geändertes Ausmaß der Reduzierung der Normalarbeitszeit führen oder
- 10.4.3. auf die geblockte Variante ändern oder
- 10.4.4. ablehnen,
- wenn die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.
- 10.5. Soll der Antrag gemäß 10.4. geändert, verschoben oder abgelehnt werden ist in Betrieben mit Betriebsrat dieser zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.
- 10.6. Bei Änderung der gesetzlichen Bestimmungen zur kontinuierlichen Altersteilzeit tritt diese Regelung außer Kraft. Ausgenommen davon sind die bereits beschlossenen Änderungen bei Inkrafttreten dieser Regelung zum 1.1.2019. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die

Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages auf.

B. Arbeitszeit im Großhandel

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Mit Ausnahme der Beschäftigung nach 2.1. endet für die Arbeitnehmerin, die im Großhandel beschäftigt ist, die Normalarbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr.

1.2. Soweit keine Regelung durch Betriebsvereinbarung gemäß A. 2.1. dieses Abschnittes besteht, ist der Arbeitnehmerin in den Monaten Jänner bis November neben dem arbeitsfreien Samstagnachmittag wöchentlich ein freier Halbtage zu gewähren. Diese Freizeit ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin einmal innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen am Samstag (freier Samstag) zu gewähren. Abweichend kann auch vereinbart werden, dass in einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zumindest 8 ganze Werktage arbeitsfrei bleiben.

1.3. Die Gewährung freier Halbtage gilt nicht für jene Betriebe und in jenen Wochen, in denen mehrere halbe Werktage oder ein ganzer Werktag geschlossen gehalten werden. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

1.4. Am 24. und 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit um 13.00 Uhr. Wenn diese Tage auf einen Samstag fallen, um 12.00 Uhr. Danach sind nur unbedingt notwendige Abschlussarbeiten zulässig. Diese gelten als Überstunden.

2. Verkaufsstellen des Großhandels

2.1. In Verkaufsstellen des Großhandels (Merkmale: unmittelbarer Kundenkontakt, Verrichtung der Dienstleistung vor Ort) ist zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für Tätigkeiten, die mit diesen in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, eine Beschäftigung am Samstag bis 18.00 Uhr zulässig (§12a ARG). Mit unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten dürfen Arbeitnehmerinnen höchstens eine weitere Stunde beschäftigt werden.

2.2. Wird die Arbeitnehmerin gemäß 2.1. am Samstag nach 13.00 Uhr beschäftigt, so hat der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben. Es gelten die Ausnahmen nach C. 2.1., 2.2. und 3. sowie die Durchrechnungsbestimmungen nach 2.3. und 2.4. dieses Abschnittes sinngemäß.

2.3. Bezüglich der Vergütung der Arbeitsleistung gemäß 2.1. an Samstagen ab 13.00 Uhr gilt für dabei geleistete Normalarbeits- und Mehrarbeitsstunden Punkt F. 1. dieses Abschnittes sinngemäß, für dabei geleistete Überstunden gilt ein Zuschlag von 70 %.

2.4. Für Arbeitsleistungen nach 2.1., die zwischen 20.00 und 5.00 Uhr von Montag 0.00 Uhr bis Samstag 5.00 Uhr stattfinden, gebührt bei Normal- oder Mehrarbeit eine Zeitgutschrift von 50 %. Mit Betriebsvereinbarung oder schriftlicher Einzelvereinbarung kann die Vergütung in Geld vereinbart werden.

2.5. Kommt die Arbeitnehmerin zwischen 20.00 und 5.00 Uhr gemäß 2.1. mehr als 6 Stunden zum Einsatz, beträgt die Ruhezeit nach § 12 AZG (Arbeitszeitgesetz) unmittelbar nach dem Einsatz 13 Stunden. Wahlweise kann vereinbart werden, dass die Arbeitnehmerin zusätzlich zur Wochenendruhe nach § 3 AZG (Arbeitszeitgesetz) Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden in der Woche hat.

2.6. Arbeitnehmerinnen, die mindestens 24 Nächte im Kalenderjahr im Sinne von 2.5. zum Einsatz kommen, haben Anspruch auf eine Untersuchung nach § 12b AZG (Arbeitszeitgesetz).

2.7. Durch Betriebsvereinbarung können weitergehende Regelungen bezüglich Beschäftigung und Vergütung gemäß Unterabschnitt 2 getroffen werden.

C. Arbeitszeit im Einzelhandel

1. Allgemeine Bestimmungen für den Einzelhandel

1.1. In den Monaten Jänner bis November sind der Arbeitnehmerin wöchentlich zwei freie Halbtage zu gewähren.

1.2. Diese Freizeit ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin einmal innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen am Samstag (freier Samstag) zu gewähren. Abweichend kann auch vereinbart werden, dass in einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zumindest 8 ganze Werktage arbeitsfrei bleiben.

1.3. Die Gewährung freier Tage bzw. Halbtage gilt nicht für

1.3.1. jene Betriebe und in jenen Wochen, wo mehrere halbe Werktage oder ein ganzer Werktag geschlossen sind.

1.3.2. Betriebe des Lebensmitteleinzelhandels bis zu 4 Arbeitnehmerinnen.

1.3.3. Betriebe des Drogenkleinhandels bis zu 4 Arbeitnehmerinnen.

1.3.4. Gemischtwarenbetriebe bis zu 4 Arbeitnehmerinnen, deren wertmäßiger Umsatz aus dem Verkauf von Lebensmitteln 75 % des Gesamtumsatzes beträgt.

Bei Filialbetrieben ist die Gesamtzahl der Angestellten und Lehrlinge des Unternehmens zu Grunde zu legen.

1.4. Am 24. Dezember und 31. Dezember endet die Arbeitszeit mit dem durch das Öffnungszeitengesetz oder einer Verordnung der Landeshauptfrau festgesetzten Ende der Öffnungszeit.

1.4.1. Die Beschäftigung und damit die Normalarbeitszeit endet allerdings am 24. Dezember um 13:00 Uhr. Ausnahmen gemäß § 6 Abs. 1 zweiter Satz Öffnungszeitengesetz (betreffend Verkaufsstellen für Süßwaren und Naturblumen sowie Christbäume), gemäß Verordnungen der Landeshauptleute zum Öffnungszeitengesetz oder gemäß der Arbeitsruhegesetzverordnung bleiben davon unberührt.

1.4.2. Die Normalarbeitszeit endet am 31. Dezember um 17:00 Uhr wenn durch die Landeshauptfrau keine oder spätere Ladenschlusszeiten festgesetzt sind.

1.4.3. Danach sind nur unbedingt notwendige Abschlussarbeiten zulässig, diese gelten als Überstunden.

1.5. An den vier verkaufsoffenen Samstagen vor dem 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit von Angestellten und Lehrlingen, die an den übrigen Samstagen öfter als einmal im Monat nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, um spätestens 13.00 Uhr.

2. Verkaufsstellen, die an mehr als einem Samstag im Monat nach 13.00 Uhr offen gehalten werden

2.1. Beschäftigung am Samstag – arbeitsfreier Samstag

Angestellte und Lehrlinge 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:

Wenn die Arbeitnehmerin nach 13.00 Uhr beschäftigt wurde mit

2.1.1. Verkaufstätigkeiten, die nach den §§ 17 und 18 ARG (Arbeitsruhegesetz) oder einer Verordnung gemäß § 12 ARG (Arbeitsruhegesetz) zulässig sind,

2.1.2. Verkaufstätigkeiten an den vier Weihnachtssamstagen,

2.1.3. dem Fertigbedienen von Kunden gemäß § 8 des ÖZG (Öffnungszeitengesetz) 1991 (in der Fassung 2003),

2.1.4. Abschlussarbeiten gemäß § 3 Abs. 2 ARG (Arbeitsruhegesetz).

2.2. Ausnahmen zum arbeitsfreien Samstag

In folgenden weiteren Fällen dürfen Angestellte und Lehrlinge, die an einem Samstag nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, am folgenden Samstag beschäftigt werden:

2.2.1. Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstage vereinbart ist.

2.2.2. Angestellte und Lehrlinge in Verkaufsstellen, mit Ausnahme der vier Weihnachtssamstage - lediglich an einem Samstag im Monat nach 13.00 Uhr offen gehalten werden, gemäß C. 3. dieses Abschnittes.

2.2.3. Verkaufstätigkeiten, die auf Grund einer Verordnung gemäß § 12 und/oder § 13 ARG (Arbeitsruhegesetz) während der Wochenendruhe zum Stichtag 31. Dezember 1996 zugelassen sind.

2.2.4. Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche im Rahmen einer Beschäftigung nach § 15 h oder §15i MSchG (Mutterschutzgesetz) bzw. §8 oder §8a VKG (Väterkarenzgesetz) vereinbart ist.

2.3. Allgemeine Durchrechnungsbestimmung

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 auf Grund dieser Bestimmung zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht (Fortlaufhemmung).

2.4. Durchrechnungsbestimmung für Einzelhandelsunternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl

2.4.1. 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 die Arbeitnehmerin innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn sie an ebenso vielen Samstagen arbeitsfrei bleibt oder,

b) dass die Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin innerhalb eines Zeitraums von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden kann. Abweichend davon kann die Arbeitnehmerin an 6 Samstagen beschäftigt werden, wenn ein Montag arbeitsfrei bleibt bzw. an 7 Samstagen beschäftigt werden, wenn zwei Montage arbeitsfrei bleiben.

2.4.2. In jener Woche, in der der Samstag arbeitsfrei ist, ist gemäß C. dieses Abschnittes die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag zu verteilen. In jener Woche, in der gemäß einer Vereinbarung auf Grund der Bestimmung in 2.4.1 lit. b der Montag arbeitsfrei ist, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Dienstag bis Samstag zu verteilen.

2.4.3. Jene Wochen, in denen eine Samstagnachmittagsbeschäftigung auf Grund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht (Fortlaufhemmung).

2.5. Andere Verteilung des arbeitsfreien Samstages

2.5.1. Grundsätzlich sind die Bestimmungen des Punktes C., 2., 2.1. (Beschäftigung am Samstag – arbeitsfreier Samstag) dieses Abschnittes 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.

2.5.2. 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) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche im Rahmen einer Beschäftigung nach § 15h oder § 15i MSchG (Mutterschutzgesetz) bzw. § 8 oder § 8a VKG (Väterkarenzgesetz) vereinbart ist,

d) Angestellte während des Probemonats (Abschnitt 1) C.)

2.5.3. Dauer des Durchrechnungszeitraumes

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

2.5.4. Anzahl der Blockfreizeiten

Arbeitnehmerinnen 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 die Arbeitnehmerin aufgrund des Beginns, des Endes oder der Dauer ihres 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 Dienstnehmerinnenkündigung, 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.

2.5.5. Einteilung und Verbrauch der Blockfreizeit

Planung und notwendige Änderungen sind einvernehmlich unter Bedachtnahme der betrieblichen Erfordernisse und persönlicher wichtiger Gründe der Arbeitnehmerin vorzunehmen.

Ist die Lage der Blockfreizeit vereinbart, gebührt für die in diesen Zeitraum fallenden Zeiten gemäß § 8 AngG (Angestelltengesetz) und § 16 UrlG (Urlaubsgesetz) kein Ersatz.

Steht zum Zeitpunkt der Vereinbarung von Blockfreizeit für diesen Zeitraum Urlaub bereits aufgrund einer früheren Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin 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.

2.5.6. Besondere Bestimmungen zu Blockfreizeiten

Wenn aus betrieblichen Erfordernissen oder aus persönlichen wichtigen Gründen der Arbeitnehmerin 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.

Wenn die Arbeitnehmerin jegliche Vereinbarung zur Konsumierung von Blockfreizeit verweigert, kann die Arbeitgeberin von sich aus mangels Vereinbarung Blockfreizeiten für die Arbeitnehmerin einteilen.

Wurden Blockfreizeiten gemäß 2.5.4. dieser Bestimmung nicht innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen konsumiert, erhält die Arbeitnehmerin als Ersatz für je eine Blockfreizeit einen Urlaubstag (= Werktag).

Die Blockfreizeit darf bei aufrechtem Dienstverhältnis nicht in Geld abgelöst werden. Ein Verzicht auf Konsumierung oder den Urlaubstag als Ersatz für nicht konsumierte Blockfreizeit im Durchrechnungszeitraum durch die Arbeitnehmerin ist nicht möglich.

Blockfreizeit stellt keinen Zeitausgleich im Sinne des Punktes F., 1.4. dieses Abschnittes dar und führt nicht zur Anwendung der 30 % Zeitgutschrift.

2.5.7. Beendigung des Dienstverhältnisses

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

3. 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

3.1. Die Beschäftigung einer Angestellten an Samstagen nach 13.00 Uhr ist zulässig, auch wenn der folgende Samstag nicht arbeitsfrei bleibt.

3.2. Die Gewährung der freien ganzen bzw. halben Tage gemäß C., 1. dieses Abschnittes gilt weiters nicht für Vollzeitbeschäftigte in Verkaufsstellen, deren Gesamtoffenhaltezeit innerhalb einer Kalenderwoche 44 Stunden nicht überschreitet.

4. Zustelltätigkeiten am Samstagnachmittag

Entsprechend § 12a ARG (Arbeitsruhegesetz) wird die Beschäftigung für die Zustellung von Produkten, die im stationären oder im Online Handel vom Letztverbraucher bestellt oder gekauft wurden, am Samstagnachmittag, sofern dies ein Werktag ist, bis 18.00 Uhr zugelassen. Für die Zeit von 13.00 Uhr bis 18.00 Uhr gebührt ein Zuschlag für die Normalarbeitszeit von 50 %.

D. Wochenfreizeit für Jugendliche

1. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist der Sonntag ausnahmslos arbeitsfrei zu halten.

1.1. Zusätzlich hat in dieser Woche ein ganzer Kalendertag, der mit dem Sonntag nicht zusammenhängen muss, arbeitsfrei zu bleiben. Wenn es organisatorisch möglich und im Interesse der Jugendlichen ist, hat dieser freie Tag auf einen Samstag oder Montag zu fallen. Jedenfalls muss der Zeitraum von Samstag 18.00 Uhr bis Montag 7.00 Uhr arbeitsfrei bleiben.

1.2. Abweichend kann im Falle eines Jugendlichen, der in einer Verkaufsstelle im Sinne des ÖZG 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. Mit Betriebsvereinbarung kann diese Abweichung auch für Jugendliche in anderen Verkaufsstellen vereinbart werden.

2. Für Jugendliche in Verkaufsstellen gemäß ÖZG, die in einer Kalenderwoche einen ganzen oder halben Werktag geschlossen werden, kann die Arbeitgeberin den Ruhetag, der nicht auf den Sonntag fällt, auf den Sperrtag festsetzen.

Die freien Halbtage gemäß B. und C. dieses Abschnittes sind auf diese ganzen oder halben freien Tage anzurechnen, wobei sicherzustellen ist, dass zumindest jeder sechste Samstag arbeitsfrei bleibt.

E. Mehrarbeit

1. Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1,5 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38,5 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 den Punkten A. 2., 4. und 7., B. sowie C., 1. dieses Abschnittes mit der Maßgabe, dass jeweils 1,5 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 in Verbindung von Feiertagen gemäß § 4 Abs (3) AZG (Arbeitszeitgesetz) – eine Wochenarbeitszeit von 44 Stunden nicht überschritten werden. Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit gelten die Bestimmungen über die Anordnung von Überstunden sinngemäß.
2. Arbeitszeiten, für die gemäß Punkt G. dieses Abschnittes ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1., sondern als Überstunden.
3. Die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die Arbeitszeit gemäß der Punkte B. 1.4. und C. 1.4. dieses Abschnittes dürfen durch Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1 nicht überschritten werden.
5. Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen. Ab dem Übertritt in das Gehaltssystem NEU ist zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit das Bruttomonatsgehalt durch die in diesem Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit sowie durch 4,33 zu teilen.
6. An Stelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 vereinbart werden.
7. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten bis zum Inkrafttreten einer weiteren Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit.

F. Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten

1. Allgemeines

- 1.1. Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Punktes steht für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß ÖZG zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für Tätigkeiten, die mit diesen in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die von der Arbeitgeberin im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden, dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem 1. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.
- 1.2. Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden (im Ausmaß von 1,5 Stunden pro Woche gemäß Punkt E. dieses Abschnittes), die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 21.00 Uhr zuzüglich der mit der erweiterten Öffnungszeit bis 21.00 Uhr zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten, und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift gewährt, die grundsätzlich in Freizeit zu verbrauchen ist.
- 1.3. Die Möglichkeit der Abgeltung nach den folgenden Absätzen 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.
- 1.4. 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 18.30 Uhr bis 20.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 30 % = 18 Minuten je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde.
- 1.5. 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.
- 1.6. Können vereinbarte Zeitgutschriften gemäß 1.4. und 1.5. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verbraucht werden, sind diese in der Höhe der jeweiligen Zeitgutschriften zu bezahlen. Zur Berechnung ist das Bruttomonatsgehalt durch die in diesem Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit sowie durch 4,33 zu teilen.

1.7. Bei jeder anderen Form des Ausgleiches durch Zeitgutschrift beträgt dieselbe

1.7.1. von Montag - Freitag zw. 18.30 Uhr und 20.00 Uhr 70 % = 42 Minuten

1.7.2. von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 % = 60 Minuten

1.7.3. am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 % = 30 Minuten

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.

1.8. Wird die Abgeltung der Zeitgutschriften gemäß 1.7. durch Bezahlung vereinbart, erfolgt diese in der Höhe der jeweiligen Zuschläge bzw. Zeitgutschriften. Zur Berechnung der Vergütung ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen. Ab dem Übertritt in das Gehaltssystem NEU ist zur Berechnung das Bruttomonatsgehalt durch die in diesem Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit sowie durch 4,33 zu teilen.

1.9. Verursacht die Arbeitgeberin, dass entgegen einer Vereinbarung der Ausgleich der Zeitgutschriften gemäß 1.4. und 1.5. nicht erfolgt, gebührt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bezahlung gemäß 1.7. und 1.8.

1.10. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen gemäß 1. ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

1.11. Diese Bestimmungen gelten nicht für Angestellte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich an Samstagen vereinbart ist.

2. Besondere Verkaufsveranstaltungen

2.1. Folgende Bestimmungen gelten für Arbeitsleistungen im Sinne 1., die außerhalb der allgemeinen Öffnungszeiten gemäß ÖZG 2003 idF 2007 stattfinden und aufgrund einer Verordnung gemäß § 4a Abs (1) Z 3 und 4 ÖZG zugelassen sind.

2.2. Arbeitgeberinnen, die ihre Verkaufsstelle im Rahmen einer solchen Verkaufsveranstaltung nach 21.00 Uhr offen halten und Arbeitsleistungen im Sinne von 1. in Anspruch nehmen wollen, haben dies der Arbeitnehmerin bis spätestens zwei Wochen vor der Veranstaltung mitzuteilen. Die Arbeitnehmerin, der eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung die Arbeitsleistung abzulehnen. Keine Arbeitnehmerin darf wegen der Ablehnung der Arbeitsleistung benachteiligt werden.

2.3. Für solche Arbeitsleistungen nach 21.00 Uhr gebührt die Zeitgutschrift von 100 % bis zum Ende der Verkaufsveranstaltung zuzüglich der damit zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten. Die Vergütung in Geld kann vereinbart werden.

2.4. Ansprüche gemäß 1. bzw. 2.3. gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich für Arbeitsleistungen im Rahmen der besonderen Verkaufsveranstaltung aufgenommen werden.

2.5. Nach einem Einsatz nach 21.00 Uhr ist der Arbeitnehmerin eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Wenn betrieblich nicht anders organisierbar, ist insbesondere in Kleinstbetrieben eine Verkürzung auf bis zu 8 Stunden nach A. 8. dieses Abschnittes zulässig.

2.6. Arbeitnehmerinnen mit längerer Heimreise und ohne individuelle Heimfahrtmöglichkeit (KFZ, öffentliche Verkehrsmittel) sind tunlichst nicht gemäß 2.1. zu beschäftigen, oder es sind von der Arbeitgeberin Fahrgemeinschaften für diese zu organisieren. Der Ersatz der Mehrkosten durch die Arbeitgeberin kann vereinbart werden.

2.7. Mit Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin die Kosten für Kinderbetreuung, die durch die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin gemäß 2.1. entstehen, dieser ersetzt.

G. Überstunden

1. Allgemeines

1.1. Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Grund der Bestimmungen gemäß A. dieses Abschnittes jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit gemäß E. dieses Abschnittes überschritten wird.

1.2. Als Überstunden gelten Arbeiten an Feiertagen, soweit die für den betreffenden Wochentag festgelegte Normalarbeitszeit überschritten wird. Als Überstunden gelten weiters Arbeiten an Sonntagen.

1.3. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß A. dieses Abschnittes liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen jeweils vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit gemäß E. dieses Abschnittes überschritten wird.

1.4. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen oder

wöchentlichen Arbeitszeit überschritten wird.

1.5. Die rechtzeitige Anordnung von Überstunden durch die Arbeitgeberin erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen.

1.6. Sofern vertraglich nicht ausgeschlossen, sind Arbeitnehmerinnen im Falle rechtzeitiger Anordnung im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin nicht entgegenstehen.

1.7. Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind zur Leistung von Überstunden grundsätzlich nicht heranzuziehen. Sollte in Ausnahmefällen eine Überstundenleistung notwendig sein, so sind die Überstunden nach den für Arbeitnehmerinnen in der Beschäftigungsgruppe 2, 1. Berufsjahr bzw. Beschäftigungsgruppe C Stufe 1, geltenden Sätzen zu entlohnen. Bei Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist für die Berechnung der Grundstundenvergütung und des Zuschlages das niedrigste im Betrieb vereinbarte Angestellteengehalt (mind. Beschäftigungsgruppe 2, 1. Berufsjahr bzw. Beschäftigungsgruppe C Stufe 1) heranzuziehen.

2. Überstundenvergütung

2.1. Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundstundenvergütung und einem Zuschlag.

2.2. Die Grundstundenvergütung beträgt 1/158 des Bruttomonatsgehaltes.

2.3. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %.

2.4. Überstunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

2.5. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (Bestimmung F.), 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.

2.6. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (Bestimmung F.), die in der Zeit von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

2.7. Überstunden, die an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

2.8. Überstunden, die an Samstagen nach 13.00 Uhr im Rahmen von Inventurarbeiten bis 18.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 70 % zu vergüten. Von 18.00 Uhr bis 20.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100%.

2.9. Überstunden sind spätestens am Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode zu bezahlen.

3. Pauschalabfindung

Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen kann ein Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer die Arbeitnehmerin nicht ungünstiger stellen als die Überstundenvergütung.

4. 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.

H. Inventurarbeiten

1. Bezüglich der Vergütung von Inventurarbeiten (Z 2) an Samstagen nach 13.00 Uhr gelten die Bestimmungen gemäß F. 1. (Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten), für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 70 %. Ab 18.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %. Die Zuschläge bzw. Zeitgutschriften gelten nicht für ausschließlich zu Inventurarbeiten aufgenommene Arbeitnehmerinnen.

2. Inventurarbeiten sind Arbeiten zur Erstellung und Überprüfung von

2.1. Inventuren zum Ende eines Kalender- bzw. Wirtschaftsjahres,

2.2. Übergabe bzw. Übernahmeinventuren einmal im Kalender- bzw. Wirtschaftsjahres,

2.3. Inventuren auf Grund behördlicher Anordnung,

2.4. Inventuren in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse) an Samstagen bis 20.00 Uhr.

3. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen während der Arbeitszeiten gemäß 1. und 2. ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin - wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen - dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

I. Ruhetage

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind: 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 Angehörige der israelitischen Glaubensgemeinschaft gilt der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag. Eine Freistellung unter Entgeltfortzahlung hat allerdings nur dann zu erfolgen, wenn es die betreffende Arbeitnehmerin spätestens eine Woche vorher begehrt und der Freistellung nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

1.3. Für Feiertagsarbeit und deren Vergütung gelten die Bestimmungen des ARG.

2. Sonderbestimmungen für Arbeitsleistungen am 8. Dezember

2.1. Gemäß § 13a ARG und § 18a KJBG können Angestellte und Lehrlinge am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt werden:

2.1.1. Tätigkeiten zur Beratung und Betreuung der Kunden,

2.2.2. Tätigkeiten im Warenverkauf,

2.2.3. Tätigkeiten, die mit diesen im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie

2.2.4. sonstige Tätigkeiten, die von der Arbeitgeberin im Zusammenhang mit den vorstehenden Tätigkeiten verlangt werden.

2.2. Vor- und Abschlussarbeiten sind über den in 2.1. genannten Zeitraum hinaus im unbedingt erforderlichen Ausmaß zulässig.

2.3. Arbeitgeberinnen, die ihre Verkaufsstelle am 8. Dezember offen halten und Arbeitsleistungen gemäß 2.1. in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens 10. November der Arbeitnehmerin mitzuteilen. Die Arbeitnehmerin, der eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Keine Arbeitnehmerin 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 ARG und dieses Kollektivvertrages.

2.5. Für die Arbeitsleistung des Lehrlings am 8. Dezember gilt als Berechnungsgrundlage des Entgeltes gemäß § 9 Abs (5) ARG der Satz der Beschäftigungsgruppe 2, 1. Berufsjahr bzw. Beschäftigungsgruppe C Stufe 1.

2.6. Die Arbeitnehmerin 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 der Arbeitnehmerin zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. Eine Arbeitnehmerin, die bis zu 4 Stunden arbeitet, erhält 4 Stunden Freizeit, eine Arbeitnehmerin, die mehr als 4 Stunden arbeitet, erhält 8 Stunden Freizeit.

Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechter Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

2.7. Die Punkte 2.3. und 2.6. gelten nicht für Beschäftigungen, die auf Grund von arbeitsrechtlichen Vorschriften, die bereits vor dem 6.11.1995 bestanden haben, zulässig sind.

2.8. Im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung am 8. Dezember können im Rahmen der Punkte 2.1. bis 2.6. Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

2.9. Der 8. Dezember ist, auch wenn er auf einen Samstag fällt, kein verkaufsoffener Samstag gemäß C. 1.5. dieses Abschnittes (Inkrafttreten 1.1.2008). Diesfalls gelten für den 8. Dezember diese Bestimmungen und nicht C. 1.5. (Inkrafttreten 1. 12. 2007).

Abschnitt 3) Entgelt

A. Gehaltssystem NEU

1. Allgemeine Bestimmungen

- 1.1. Arbeitnehmerinnen ist ein monatliches Mindestgehalt unter Berücksichtigung der folgenden Bestimmungen zu bezahlen.
- 1.2. Allfällige Reformbeträge sind für die Berechnung aller gehaltsabhängigen Ansprüche in die Bemessungsgrundlage mit ein zu beziehen (z. B. Sonderzahlungen, Zuschläge, Jubiläumsgeld, Abfertigung, etc....).
- 1.3. Sie sind unter Anwendung der folgenden Vordienstzeitenregelung in die ihrer Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe (A-H) einzustufen. Dabei sind die Beschreibungen der Beschäftigungsgruppe ausschlaggebend. Die Referenzfunktionen dienen als zusätzliche Orientierung.

2. Vordienstzeitenanrechnung

- 2.1. Vordienstzeiten aus den Punkten 2.1.1. bis 2.1.7. sind im Ausmaß von höchstens 7 Jahren bei der Einstufung in die Gehaltstabelle zu berücksichtigen.
 - 2.1.1. Vordienstzeiten, die im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses, als selbstständige Tätigkeit, als freie Dienstnehmerin oder im öffentlichen Dienst erbracht wurden, sind nach entsprechendem Nachweis anzurechnen.
 - 2.1.2. Vordienstzeiten, die im Rahmen eines Arbeiterverhältnisses erbracht wurden, sind nach entsprechendem Nachweis zur Hälfte anzurechnen.
 - 2.1.3. Weiters werden Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes als Vordienstzeiten gewertet.
 - 2.1.4. Eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung in den Lehrberufen Einzelhandelskauffrau, Drogistin, Foto- und Multimediakauffrau, Buch- und Medienwirtschaftshändlerin, Buch- und Musikalienhändlerin, Waffen- und Munitionshändlerin sowie Bürokauffrau (kaufm. administrative Lehrberufe: alle Lehrberufe, die die LAP des Lehrberufes Bürokauffrau ersetzen, sowie Ersätze gemäß Erlass nach §34a BAG – siehe Anhang 12) wird als ein Vordienstzeitenjahr gerechnet. Dies gilt auch bei Doppellehren. Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung noch während der Lehrzeit des betreffenden Lehrberufes abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Jahres mit Beginn der Weiterverwendungszeit entsprechend dieses Kollektivvertrages. Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung während der Weiterverwendungszeit oder später abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Jahres mit dem der Lehrabschlussprüfung folgenden Monatsersten.
 - 2.1.5. Die erfolgreich abgeschlossene Handelsakademie wird mit zwei Jahren gerechnet.
 - 2.1.6. Elternkarenzurlaube bzw. Kinderbetreuungszeiten werden im Ausmaß von höchstens 24 Monaten als Vordienstzeiten gerechnet.
 - 2.1.7. Im Ausland zurückgelegte Vordienstzeiten, sind sinngemäß dieser Bestimmung bei der Berechnung der Vordienstzeiten zu berücksichtigen, wenn diese nachgewiesen oder glaubhaft gemacht werden.
- 2.2. Weiters wird Arbeitnehmerinnen, die in der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb den Warenpreis und die Rechnungssumme rechnergestützt erfassen und /oder bare und unbare Zahlungsvorgänge abwickeln und/oder die Rechnung ausfolgen, ein weiteres Jahr als Vordienstzeit angerechnet. Führt die Arbeitnehmerin die angeführten Tätigkeiten nicht von Beginn des Dienstverhältnisses an aus, sondern erst ab einem späteren Zeitpunkt innerhalb der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses, so hat die Anrechnung mit diesem Zeitpunkt zu erfolgen. Der Vorrückungstichtagsmonat der Arbeitnehmerin bleibt unverändert. Ergibt sich ein höheres Gehalt, gebührt dieses mit dem Zeitpunkt der Änderung der Tätigkeit.

3. Das Beschäftigungsgruppenschema

3.1. Beschäftigungsgruppe A

Diese Beschäftigungsgruppe umfasst

3.1.1. Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses Hilfstätigkeiten auf Grund klar definierter Vorgaben und genauer Arbeitsanweisungen unter sachgemäßer Anwendung ihrer Arbeitsmittel verrichten. Sie haben nur geringen Entscheidungsspielraum im Rahmen der auszuführenden Tätigkeit.

Für die Tätigkeit sind keine besonderen Fach- oder Sachkenntnisse, keine Ausbildung bzw. Berufserfahrung erforderlich. Eine sehr kurze Einarbeitung im Ausmaß von höchstens einem Tag (max. 8 Stunden) ist notwendig.

3.1.2. Beispielsweise sind das folgende Funktionen:

Arbeitswelt	Funktion
-------------	----------

Logistik	Lagerhilfsarbeiterinnen, Helferinnen im Angestelltenverhältnis
Technischer Dienst	Reinigungskräfte, Parkplatzwächterinnen

Anmerkung: Diese Tätigkeiten sind aufgrund der Definition der Angestelltentätigkeit laut AngG dem Arbeiterinnenbegriff zuzuordnen. Diese Beschäftigungsgruppe dient jenen Betrieben als Hilfestellung bei der Einstufung, die Arbeiterinnen freiwillig im Kollektivvertrag für Handelsangestellte einstufen.

3.2. Beschäftigungsgruppe B

Diese Beschäftigungsgruppe umfasst

3.2.1. Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses Tätigkeiten auf Grund klar definierter Vorgaben und genauer Arbeitsanweisungen unter sachgemäßer Anwendung ihrer Arbeitsmittel verrichten. Sie haben nur eingeschränkten Entscheidungsspielraum. Im fallweisen Kontakt mit Kundinnen, Kolleginnen oder Lieferantinnen erteilen sie einfache Auskünfte im Rahmen der auszuführenden Tätigkeit. Nach mindestens vierjähriger facheinschlägiger Berufserfahrung in der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb dieser Gruppe werden Arbeitnehmerinnen in die Beschäftigungsgruppe C umgereiht.

Für die Tätigkeit sind keine besonderen Fach- oder Sachkenntnisse, keine bzw. keine abgeschlossene Ausbildung bzw. geringe Berufserfahrung erforderlich. Eine kurze Einarbeitung im Ausmaß von höchstens drei Tagen (max. 24 Stunden) ist notwendig.

3.2.2. Beispielsweise sind das folgende Funktionen bzw. Referenzfunktionen:

Arbeitswelt	Funktion bzw. Referenzfunktion
Verkauf & Vertrieb	Funktion Regalbetreuerinnen im Angestelltenverhältnis, Angestellte im Verkauf, ohne abgeschlossene Berufsausbildung in einem kaufmännischen Beruf, sofern sie nicht höher einzustufen sind.
Logistik	Warenübernahme (im Anlieferbereich)

Anmerkung: Diese Tätigkeiten sind aufgrund der Definition der Angestelltentätigkeit laut AngG dem Arbeiterinnenbegriff zuzuordnen. Diese Beschäftigungsgruppe dient jenen Betrieben als Hilfestellung bei der Einstufung, die Arbeiterinnen freiwillig im Kollektivvertrag für Handelsangestellte einstufen.

3.3. Beschäftigungsgruppe C

Diese Beschäftigungsgruppe umfasst

3.3.1. Arbeitnehmerinnen, die standardisierte Aufgabenstellungen nach allgemein umschriebenen Vorgaben und Arbeitsanweisungen eigenständig bearbeiten. Sie sind für ein ordnungsgemäßes Arbeitsergebnis verantwortlich und haben einen dem Verantwortungsbereich entsprechenden Entscheidungsspielraum. Die Tätigkeit erfordert grundlegende Kommunikationskompetenzen, Kundenorientierung und Teamfähigkeit, weil im regelmäßigen Kontakt mit Kundinnen und/oder Lieferantinnen oder in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen Informationen ausgetauscht und einfache Beratungen durchgeführt werden.

Die Tätigkeiten erfordern Fach- und Sachkenntnisse, die für die Bearbeitung standardmäßiger kaufmännischer und/oder administrativer Aufgaben erforderlich sind.

Ferner Arbeitnehmerinnen, die eine Lehre als Einzelhandelskauffrau oder eine kaufmännisch administrative Lehre (alle Lehrberufe, die die LAP des Lehrberufs Bürokauffrau ersetzen) oder eine fachlich gleichwertige Schulausbildung (gemäß Erlass nach § 34 BAG) absolviert haben. Sowie Arbeitnehmerinnen mit einem gleichwertigen Qualifikationserwerb oder nach einer mindestens vierjährigen facheinschlägigen Berufserfahrung.

Arbeitnehmerinnen, der Arbeitswelt Verkauf/Vertrieb, die eine oder mehrere der nachstehenden Standardtätigkeiten in den folgenden vier Tätigkeitsfeldern ausüben:

Bedienung
<ul style="list-style-type: none"> • Ermitteln des Kundenwunsches, damit verbundene einfache Auskünfte, die mit einer abgeschlossenen facheinschlägigen Ausbildung wie z. B. Lehrabschlussprüfung im Einzelhandel, leistbar sind • Ausfolgung der gewünschten Ware • Reklamations- und/oder Umtauschvorgänge, die einen standardisierten Prozess auslösen und nach genauen Vorgaben der Arbeitgeberin bearbeitet werden • Das Herstellen von Produkten durch das Zusammenstellen von Waren nach einer vorgegebenen Anleitung

Überwachung
Einfache Prüfungen, Kontrollen im Zuge des Verkaufsprozesses (z. B. in der Diebstahlprävention = Taschenkontrollen) oder im Rahmen der Anlieferung (= Lieferantinnendiebstahl), Plausibilitätsüberprüfungen (Datumskontrolle Frischware, Abwiegen der losen Ware, etc.).
Kassiervorgang
Rechnergestütztes Erfassen des Warenpreises und der Rechnungssumme, Abwicklung der baren und unbaren Zahlungsvorgänge und Ausfolgen der Rechnung.
Abwicklung
<ul style="list-style-type: none"> • Erfassen der Ware, fachgerechtes einpacken oder verpacken der Ware • Plausibilitätsprüfungen von Bestellungen auf Basis von Systemvorschlägen mit Durchführung von geringfügigen Anpassungen • Erläuterung von betriebsspezifischen Rahmenbedingungen, Regeln und Abläufen • Entgegennahme und Abwicklung von Bestellungen, die im Wege des Fernabsatzes vorgenommen werden (<i>Bestellungen, bei denen ein oder mehrere Fernkommunikationsmittel verwendet wird/werden wie z. B. Bestellung per Post, Katalog, Internet, Telefon oder Fax</i>) sowie damit verbundene Auskünfte und Beratungstätigkeit • Dekoration nach genauen Vorgaben, meist direkt in der Filiale. Umsetzung und/oder Kontrolle von vorgegebenen Standards

3.3.2. Arbeitnehmerinnen, die zeitweise mit Führungsaufgaben der Beschäftigungsgruppe E beauftragt sind. Sie erhalten ein Vertretungsgeld von € 1,60 je Stunde oder € 12,80 pro Tag oder € 64,-- pro Woche (nächste Erhöhung siehe 4.5.1 dieses Abschnittes).

Das Vertretungsgeld je Stunde gebührt für jede angefangene Stunde. Angefangene Stunden eines Tages können zusammengerechnet werden.

3.3.3. Beispielsweise sind das folgende Referenzfunktionen:

Arbeitswelt	Referenzfunktion
Verkauf & Vertrieb	Verkauf
Marketing & Kommunikation	Customer Care Agent
Kaufm. & administrative Dienstleistungen	Assistenz (Sekretariat), Rechnungskontrolle, Debitorenbuchhaltung

3.4. Beschäftigungsgruppe D

Diese Beschäftigungsgruppe umfasst

3.4.1. Arbeitnehmerinnen, die in einem klar und eindeutig definierten Tätigkeitsbereich, eigenständig und eigenverantwortlich wiederkehrende (teilstandardisierte) Aufgabenstellungen bearbeiten. Sie sind für ein ordnungsgemäßes Arbeitsergebnis verantwortlich und treffen im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches eigenständig Entscheidungen. Die Tätigkeiten setzen regelmäßig Kompetenzen voraus, die für die Bearbeitung weitgehend standardmäßiger, aber umfangreicher kaufmännischer, administrativer oder technischer Aufgaben erforderlich sind. Die Tätigkeit erfordert grundlegende Kommunikationskompetenzen, Kundenorientierung und Teamfähigkeit, weil im regelmäßigen Kontakt mit Kundinnen, Lieferantinnen oder in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen Informationen ausgetauscht und spezifische Beratungen durchgeführt werden.

Sowie Arbeitnehmerinnen, die eine gewerbliche Lehre oder eine Lehre in der Buch- und Medienwirtschaft, als Drogistin oder Foto- und Multimediakauffrau oder eine fachlich gleichwertige Schulausbildung bzw. einen gleichwertigen Qualifikationserwerb absolviert haben, sofern diese Ausbildung für die Tätigkeit von Bedeutung ist. Weiters erfasst diese Beschäftigungsgruppe Arbeitnehmerinnen, die eine zertifizierte Weiterbildung absolviert haben, sofern diese den Kriterien des Zusatzprotokolls 8.1. entspricht und für die Tätigkeit von Bedeutung ist.

Arbeitnehmerinnen, die die Ausbilderinnenprüfung absolviert haben und regelmäßig mit der fachlichen Ausbildung von Lehrlingen betraut sind.

Ferner Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig standardisierte kaufmännische und/oder administrative Aufgaben entsprechend der Beschäftigungsgruppe C in einer Fremdsprache erledigen, sofern die Fremdsprache für die Ausübung der Tätigkeit von der Dienstgeberin verlangt wird. Als Fremdsprache gelten alle Sprachen außer der Staatssprache Deutsch laut Bundesverfassung.

Arbeitnehmerinnen, der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb, die zusätzlich zu einer oder mehreren Standardtätigkeiten entsprechend den vier Tätigkeitsfeldern in der Beschäftigungsgruppe C mindestens eine der folgenden qualifizierten Zusatztätigkeiten ausüben:

- a) Kundenberatung unter Anwendung vertiefter Warenkenntnisse (siehe Zusatzprotokoll 8.1.),
- b) Kundenberatung unter Anwendung von Kenntnissen, welche in einer unternehmensspezifischen oder allgemein anerkannten Weiterbildung erworben wurden (siehe Zusatzprotokoll 8.1.),
- c) Anleitung, Aufsicht und Kontrolle von SB Arbeitsabläufen oder -prozessen, die vom Kunden eigenständig durchgeführt werden, insbesondere dann, wenn mehrere Kunden/Prozesse gleichzeitig zu überwachen sind,
- d) Abwicklung von Reklamations- und/oder Umtauschvorgängen für deren Bearbeitung eine eigene Befugnis notwendig ist,
- e) Durchführung von Bestellungen, auch auf Basis von Systemvorschlägen, unter Berücksichtigung von mehreren Faktoren, wie z. B. Verderb, Schwund, Saison, regionale Veranstaltungen, ..., die Einfluss auf die Bestellmenge haben,
- f) Demonstration und Anleitung bei einzelnen Tätigkeiten (praktische Anleitung = Arbeitnehmerin zeigt einer anderen einen Arbeitsablauf und führt mit ihr die notwendigen praktischen Übungen durch),
- g) das Herstellen oder Zusammenstellen von Produkten nach eigenen Maßstäben. Die Arbeitnehmerin arbeitet weitgehend individuell und/oder erarbeitet lösungsorientierte Produkte nach den individuellen Bedürfnissen eines Kunden. Sie trägt mit ihren Kenntnissen zum Gelingen der Produktherstellung bei,
- h) die Arbeitnehmerin dekoriert nach groben Vorgaben, ist meist filialübergreifend tätig und/oder kontrolliert die Umsetzung von Vorgaben (Dekorateurinnen und Visual Merchandiser).

3.4.2. Arbeitnehmerinnen, die dauerhaft mit der Vertretung von Führungsaufgaben der Beschäftigungsgruppe E beauftragt sind.

3.4.3. Sowie Arbeitnehmerinnen, die zeitweise mit Führungsaufgaben der Beschäftigungsgruppe F beauftragt sind. Diese erhalten ein Vertretungsgeld von € 2,10 je Stunde oder € 16,80 pro Tag oder € 84,-- pro Woche (nächste Erhöhung siehe 4.5.1 dieses Abschnittes).

Das Vertretungsgeld je Stunde gebührt für jede angefangene Stunde. Angefangene Stunden eines Tages können zusammengerechnet werden.

3.4.4. Beispielsweise sind das folgende Referenzfunktionen:

Arbeitswelt	Referenzfunktion
Einkauf	Einkaufsassistenz
Verkauf & Vertrieb	Verkauf
Marketing & Kommunikation	Supervisor Customer Care Center, Data Analyst, Onlinemarketing Management, Onlineshop Management, SEO Management,
Kaufm. & administrative Dienstleistungen	Assistenz (Sekretariat), Buchhaltung, Personalverrechnung
Technischer Dienst	Haustechnik
IT	Support-Helpdesk

3.5. Beschäftigungsgruppe E

Diese Beschäftigungsgruppe umfasst

3.5.1. Arbeitnehmerinnen, die in ihrem definierten Aufgabengebiet im Rahmen von grob umrissenen Vorgaben eigenständig auch an nicht-standardisierten Aufgabenstellungen arbeiten. Sie sind für ein ordnungsgemäßes Arbeitsergebnis verantwortlich und treffen im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches eigenständig Entscheidungen. Sie erledigen umfassende Fach- bzw. Beratungsaufgaben, die eine fortgeschrittene Beratungs- und Lösungskompetenz erfordern, d. h. ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, Kundenorientierung und Teamfähigkeit aber auch grundlegende Verhandlungsfähigkeit etwa für Verhandlungen im Verkaufsgespräch.

Außerdem erfordern diese Tätigkeiten Sach- und Fachkompetenzen für die Bearbeitung umfangreicher, nur teilweise standardisierter kaufmännischer, administrativer oder technischer Aufgaben.

Ferner Arbeitnehmerinnen, die eine berufsbildende höhere Schule absolviert haben, sofern diese Ausbildung für die Ausübung der Tätigkeit von der Dienstgeberin verlangt wird.

Sowie Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig kaufmännische und/oder administrative Aufgaben schriftlich und mündlich entsprechend der Beschäftigungsgruppe D in einer Fremdsprache erledigen, sofern die Fremdsprache für die Ausübung der Tätigkeit von der Dienstgeberin verlangt wird. Als Fremdsprache gelten alle Sprachen außer der Staatssprache Deutsch laut Bundesverfassung.

Arbeitnehmerinnen der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb, die zusätzlich zu einer oder mehreren Standardtätigkeiten entsprechend den vier Tätigkeitsfeldern in der Beschäftigungsgruppe C mindestens eine der folgenden besonders qualifizierten Zusatztätigkeiten ausüben:

- a) Fachlich vertiefte, lösungsorientierte Beratung. Kundenberatungsbeziehungen sind eher langfristig, das Produkt bzw. die Lösung braucht Kenntnis über komplexere Rahmenbedingungen
- b) Verwaltung des Tresors, des Standgeldes und/oder Abrechnung barer und unbarer Zahlungsmittel sowie Einsatzplanung des Kassenpersonals .
- c) Reklamationen, die weitreichende Herausforderungen hervorrufen. Arbeitnehmerinnen, erarbeiten hier kraft ihrer Befugnisse Kulanzlösungen und dürfen diese mit dem Kunden verhandeln.
- d) Einschulung auf einen Arbeitsbereich inkl. theoretischen Hintergrundwissens und den systemischen Zusammenhängen (Anmerkung: gemeint sind Zusammenhänge innerhalb eines größeren Betriebes...)
- e) Kundenspezifische Lösungen/Angebote werden auf Basis individueller Anforderungen geplant und erstellt.
- f) Es werden Verhandlungen zur eigenständigen Gestaltung von Kaufverträgen geführt. Die Preisgestaltung erfolgt nach allgemeinen Vorgaben. Kostenvoranschläge werden eigenständig erstellt.

3.5.2. Arbeitnehmerinnen, die Mitarbeiterinnen der Beschäftigungsgruppen A bis D ihrer Organisationseinheit fachlich anleiten und/oder in eingeschränktem Ausmaß diszipliniäre Führungsaufgaben wahrnehmen. Sie tragen fachliche und/oder eingeschränkte diszipliniäre Führungsverantwortung, treffen aber keine Personalentscheidungen. Insbesondere sind sie für die fachliche Ausbildung von Lehrlingen verantwortlich.

Arbeitnehmerinnen, die dauerhaft mit der Vertretung von Führungsaufgaben der Beschäftigungsgruppe F beauftragt sind.

3.5.3. Beispielsweise sind das folgende Referenzfunktionen:

Arbeitswelt	Referenzfunktion
Einkauf	Junior Category Management
Verkauf & Vertrieb	Verkauf, Abteilungsleitung, Marktleitung/Filialleitung
Marketing & Kommunikation	Social-Media Betreuung, Medienfachfrau, Business Intelligence, Teamleitung
Kaufm. & administrative Dienstleistungen	Assistenz/Referent Fachbereich, Personalverrechnung, Buchhaltung, Sicherheitsfachkraft
Logistik	Betriebslogistik
Technischer Dienst	Betriebsanlagentechnik, Kundendiensttechnik, Haustechnik
IT	EDV-Technik

3.6. Beschäftigungsgruppe F

Diese Beschäftigungsgruppe umfasst

3.6.1. Arbeitnehmerinnen, die in ihrem Aufgabengebiet weitgehend eigenständig umfassende, nichtstandardisierte Fachfragen bzw. Beratungsaufgaben übernehmen und/oder in größerem Umfang planende, konzeptionelle, organisierende und anleitende Tätigkeiten ausüben. Die Arbeitnehmerinnen treffen umfangreiche operative Entscheidungen, die andere betriebliche Bereiche beeinflussen, und bereiten strategische Entscheidungen vor. Sie tragen die Verantwortung für die Arbeitsergebnisse in ihrem Aufgabengebiet und ihrer Organisationseinheit.

Neben den überdurchschnittlichen Fach- und Sachkenntnissen zur Bearbeitung komplexer Aufgabenstellungen sind fortgeschrittene soziale Kompetenzen, insbesondere Kundenorientierung und Teamfähigkeit, Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeit sowie Motivations- und Konfliktfähigkeit, beispielsweise für die Verhandlungen mit Kundinnen und Lieferantinnen, aber auch für die Zusammenarbeit im Unternehmen erforderlich.

3.6.2. Arbeitnehmerinnen, die Mitarbeiterinnen der Beschäftigungsgruppen A bis E ihrer Organisationseinheit fachlich anleiten und diszipliniäre Führungsaufgaben wahrnehmen. Sie tragen fachliche und diszipliniäre Führungsverantwortung und wirken bei Personalentscheidungen mit. Sie tragen Verantwortung für die Einhaltung von Budgetvorgaben und setzen eigenverantwortlich Maßnahmen.

3.6.3. Beispielsweise sind das folgende Referenzfunktionen:

Arbeitswelt	Referenzfunktion
Einkauf	Disponent (Beschaffung), Category Management / Einkauf
Verkauf & Vertrieb	Fachbetreuung, Marktleitung/Filialleitung, Verkaufsaußendienst/Key Account, Vertriebsberatung
Marketing & Kommunikation	Marketingfachfrau, Kundenbeziehungsmanagement, Produktentwicklung, Social-Media Betreuung
Kaufm. & administrative Dienstleistungen	Abteilungsleitung, Controlling, Personalentwicklung, Personalverrechnung, Bilanzbuchhaltung, Revision, Team-/Gruppenleitung
Logistik	Supply Chain Management/ Warenflussleitung
Technischer Dienst	Betriebsanlagentechnik
IT	Programmierung - Datenbank- und Softwareentwicklung, Systemadministration – Netzwerktechnik – Datenbankadministration

3.7. Beschäftigungsgruppe G

Diese Beschäftigungsgruppe umfasst

3.7.1. Arbeitnehmerinnen, die für eine größere Fachabteilung, eine Stabstelle oder für ein räumlich abgegrenztes Gebiet die vollkommen eigenständige Bearbeitung komplexer Fachfragen und schwieriger Tätigkeiten übernehmen und/oder umfangreiche strategische Entscheidungen, die den Betriebsablauf maßgeblich beeinflussen, weitgehend selbstständig treffen und verantworten. Sie sind im Rahmen ihres Aufgabengebietes sowohl für die Arbeitsergebnisse der Organisationseinheit als auch für die Ziel/Planerreicherung verantwortlich.

Neben herausragenden Fach- und Sachkenntnissen zur Bearbeitung komplexer Aufgabenstellungen sind ausgeprägte sozialen Kompetenzen, insbesondere Kundenorientierung und Teamfähigkeit, Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeit sowie hohe Motivations- und Konfliktfähigkeit, beispielsweise für die Verhandlungen mit Kundinnen, Lieferantinnen und Geschäftspartnerinnen erforderlich.

3.7.2. Arbeitnehmerinnen, die für einen Unternehmensteil, eine größere Fachabteilung, eine Stabstelle oder für ein räumlich abgegrenztes Gebiet Führungsverantwortung und entsprechende Befugnisse haben. Sie leiten regelmäßig und dauerhaft die Mitarbeiterinnen und Führungskräfte ihrer Organisationseinheit fachlich an und nehmen disziplinarische Führungsaufgaben wahr. Sie planen, organisieren, koordinieren und kontrollieren die Aufgabenerfüllung zwischen den eigenen Abteilungen und Abteilungen anderer Fachbereiche. Sowie Führungskräfte, die eigenständig Personalentscheidungen treffen und/oder ihnen unterstellte Arbeitnehmerinnen der Beschäftigungsgruppen A bis F führen.

3.7.3. Beispielsweise sind das folgende Referenzfunktionen:

Arbeitswelt	Referenzfunktion
Einkauf	Category Management / Einkauf
Verkauf & Vertrieb	Gebietsleitung, Niederlassungsleitung / Hausleitung, Key Account (Vertriebsleitung)
Marketing & Kommunikation	Marketingfachfrau, Öffentlichkeitsarbeit, Produktentwicklung
Kaufm. & administrative Dienstleistungen	Abteilungsleitung, Bereichsleitung, Controlling, Personalentwicklung, Revision
Logistik	Supply Chain Management / Warenflussleitung
Technischer Dienst	Bautechnik/Planung, Immobilienmanagement, Qualitätsmanagement
IT	Programmierung - Datenbank- und Softwareentwicklung, Projektmanagement

3.8. Beschäftigungsgruppe H

Die Beschäftigungsgruppe H umfasst

3.8.1. Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihren Wirkungsbereichen entscheidend beeinflussenden Stellungen.

3.8.2. Beispielsweise sind das folgende Referenzfunktionen:

Arbeitswelt	Referenzfunktion
Kaufm. & administrative Dienstleistungen	Geschäftsführung, Vorstand

4. Die Gehaltstabelle

4.1. Allgemeine Bestimmungen

Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des AngG. Jeder Arbeitnehmerin ist eine Gehaltsabrechnung in schriftlicher oder elektronischer Form auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

4.2. Die Gehaltstabelle

Die in der Gehaltstafel angeführten Bruttomonatsgehälter und Bruttolehrlingsentschädigungen sind Mindestsätze.

Stufe [Jahr]	A	B	C	D	E	F	G	H
Stufe 1 (1. bis 3. Jahr)	1.606,00	1.661,00	1.714,00	1.821,00	1.981,00	2.250,00	2.784,00	3.427,00
Stufe 2 (4. bis 6. Jahr)	1.649,00	1.714,00	1.810,00	1.956,00	2.159,00	2.517,00	3.079,00	3.747,00
Stufe 3 (7. bis 9. Jahr)	1.692,00	1.768,00	1.908,00	2.088,00	2.335,00	2.784,00	3.374,00	4.069,00
Stufe 4 (10. bis 12. Jahr)			2.004,00	2.222,00	2.512,00	3.052,00	3.668,00	4.391,00
Stufe 5 (ab 13. Jahr)			2.100,00	2.356,00	2.688,00	3.320,00	3.963,00	4.711,00

4.3. Vorrückung

4.3.1. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in die nächste Gehaltsstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Angestelltenjahres fällt. Die Erhöhung kann auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden.

4.3.2. Karenzurlaube gemäß MSchG bzw. VKG (Väterkarenzgesetz), die ab dem 1.12.2017 oder danach beginnen, werden bis zum 2. Geburtstag jedes Kindes für Vorrückungen angerechnet.

4.3.3. Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes, die ab dem 1.12.2017 oder danach beginnen, werden für Vorrückungen im vollen Ausmaß angerechnet.

4.4. Umreihung

4.4.1. Bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe gebührt das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt jener Stufe, welche das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt jener Stufe, die durch die nächste Vorrückung bei Verbleiben in der bisherigen Beschäftigungsgruppe erreicht worden wäre, übersteigt. Gibt es keine nächst höhere Stufe durch Verbleiben in der bisherigen Beschäftigungsgruppe, gebührt das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Stufe in der höheren Beschäftigungsgruppe, welches das bisherige kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der Stufe der bisherigen Beschäftigungsgruppe übersteigt. Die Erhöhung kann auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden.

4.4.2. Für Arbeitnehmerinnen mit "Reformbetrag 1" gebührt bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe das dem bisher erreichten kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt zuzüglich des "Reformbetrages 1" nächst Höhere der neuen Beschäftigungsgruppe. Damit reduziert sich der „Reformbetrag 1“ um die Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt der bisherigen Beschäftigungsgruppe und dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt der höheren Beschäftigungsgruppe. Ein allfällig verbleibender "Reformbetrag 1" ist weiterhin auszuweisen und wird alljährlich wie die kollektivvertraglichen Mindestgehälter erhöht. Bei einer weiteren Umreihung kann sich der "Reformbetrag 1" solange reduzieren, bis er aufgebraucht ist.

4.4.3. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen fünf Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des monatlichen Entgeltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Beschäftigungsgruppe das Entgelt dieser Gruppe. Für Arbeitnehmerinnen, die zeitweise mit Führungsaufgaben einer Beschäftigungsgruppe höher beauftragt sind, gebührt das in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe geregelte Vertretungsgeld.

4.4.4. Bei Umreihung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe gebührt das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt jener Stufe, welches nächst niedrig dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt liegt. Die Differenz zwischen dem alten und neuen kollektivvertraglichem Mindestgrundgehalt ist in Form einer Überzahlung auszuweisen. Der Vorrückungstichtag bleibt unverändert. Die in der höheren Stufe verbrachte Dienstzeit wird auf die

niedrigere Stufe übertragen.

Die Bestimmungen des ArbVG hinsichtlich verschlechternde Versetzung sowie des MschG (Rückkehrrecht) werden durch diese Regelung nicht berührt.

4.5. Sonstige Bestimmungen

4.5.1. Das Vertretungsgeld gemäß den Beschäftigungsgruppen D und E wird alle zwei Jahre um den Gesamtprozentsatz der Kollektivvertragserhöhungen des aktuellen Jahres und des Vorjahres valorisiert. Die nächste Erhöhung erfolgt mit 1.1.2021.

4.5.2. In Betriebsvereinbarungen können Regelungen über die Gewährung von Mankogeldern vereinbart werden.

5. Entwicklungseinstufung für Trainees

5.1. Trainees sind Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen eines betriebsinternen Förder- und Schulungsprogramms als vielfältig einsetzbare Nachwuchskraft (Führungskraft und/oder Spezialistin) aufgebaut werden.

5.2. Typische Bestandteile eines Traineeprogramms sind neben Praxiseinsätzen in verschiedenen Abteilungen/Filialen des Unternehmens Einführungs- und Netzwerkveranstaltungen sowie allgemeine Seminare zu Fach- und Führungsthemen.

5.3. Trainees können für die Dauer des Programms, maximal aber für 18 Monate, eine Beschäftigungsgruppe niedriger als die Beschäftigungsgruppe der Zielposition eingestuft werden. Die Bestimmungen des Punktes A. 4.4. dieses Abschnitts sind sinngemäß anzuwenden.

5.4. Ein Einsatz- und Ausbildungsplan ist dem Trainee zu Beginn des Programms auszuhändigen.

6. Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe

6.1. Weihnachtsremuneration

6.1.1. Mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen mit Provision erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge spätestens am 1. Dezember eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 Prozent des Novembergehaltes bzw. der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung.

6.1.2. Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen und Lehrlingen gebührt der aliquote Teil; bei austretenden Arbeitnehmerinnen und Lehrlingen berechnet nach dem letzten Monatsgehalt bzw. nach der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung.

6.1.3. Bei Arbeitnehmerinnen, die während des Jahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Arbeitnehmerinnengehaltes (November-, bei Beendigung des Lehrverhältnisses mit Ende November des Dezembergehaltes) zusammen.

6.1.4. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

6.1.5. Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration wird durch Zeiten, in denen kein oder ein gekürzter Anspruch auf Entgelt im Krankheits- oder Unglücksfall besteht, nicht gekürzt. Diese Bestimmung findet keine Anwendung, wenn die Dienstverhinderung Folge eines Freizeitunfalls ist. Die Arbeitgeberin kann zur Gewährung dieses Anspruchs eine ärztliche Bescheinigung über die Ursache der Dienstverhinderung verlangen.

6.1.6. In jenen Betrieben, in denen bisher regelmäßig eine höhere Weihnachtsremuneration bezahlt wurde, bleibt diese Regelung aufrecht und darf durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht gekürzt werden.

6.2. Urlaubsbeihilfe

6.2.1. Mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen mit Provision erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichenurlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 30. Juni, eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 Prozent des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 30. Juni zustehenden Bruttomonatsgehaltes bzw. der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Arbeits- oder Lehrverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.

6.2.2. Den während eines Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmerinnen und Lehrlingen gebührt für dasselbe lediglich der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist diese aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach der Höhe des Dezembergehaltes bzw. der Dezemberlehrlingsentschädigung, auszubezahlen.

6.2.3. Den während des Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmerinnen und Lehrlingen gebührt für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, und zwar berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt bzw. nach der letzten Lehrlingsentschädigung.

6.2.4. Bei Arbeitnehmerinnen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Urlaubsbeihilfe aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil des Bruttomonatsgehaltes zusammen.

6.2.5. Wenn eine Arbeitnehmerin oder Lehrling nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe ihr Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf ihre ihr aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen. Diese Anrechnung gilt in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses unabhängig von der Beendigungsform.

6.2.6. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Urlaubsbeihilfe nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

6.2.7. Der Anspruch auf Urlaubsbeihilfe wird durch Zeiten, in denen kein oder ein gekürzter Anspruch auf Entgelt im Krankheits- oder Unglücksfall besteht, nicht gekürzt. Diese Bestimmung findet keine Anwendung, wenn die Dienstverhinderung Folge eines Freizeitunfalls ist. Die Arbeitgeberin kann zur Gewährung dieses Anspruchs eine ärztliche Bescheinigung über die Ursache der Dienstverhinderung verlangen.

6.2.8. Auf die Urlaubsbeihilfe sind die bereits bisher aus Anlass desurlaubes oder der Erholung gewährten besonderen Zuwendungen einzurechnen.

7. Formvorschriften bei All-In Verträgen

7.1. Die Vereinbarung (Dienstzettel oder Dienstvertrag) hat zu enthalten:

7.1.1. die betragsmäßige Höhe des Grundgehaltes für die Normalarbeitszeit (siehe Zusatzprotokoll 8.2.),

7.1.2. die betragsmäßige Höhe der Pauschale und welche Entgeltbestandteile, insbesondere ob Überstunden an Sonn- und Feiertagen, damit abgegolten sind,

7.1.3. ob allfällige Provisionen zur Abgeltung anderer und welcher Entgeltbestandteile herangezogen werden. Die Sonderbestimmungen in Punkt D dieses Abschnittes sind zu berücksichtigen,

7.1.4. andere Entgeltbestandteile wie z. B. zweckgebundene Zulagen

7.1.5. die Angabe des Gesamtentgeltes, davon ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen mit Provisionen.

7.2. Für Arbeitnehmerinnen, die in den Beschäftigungsgruppen A bis E sowie in der Beschäftigungsgruppe F in der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb sowie Technischer Dienst eingestuft und vom AZG (Arbeitszeitgesetz) nicht ausgenommen sind, darf für die pauschalierte Abgeltung von Mehr- und Überstunden nur das rechnerische Höchstausmaß pro Kalenderjahr herangezogen werden.

7.3. Die Deckungsrechnung (siehe Zusatzprotokoll 8.2.)

7.3.1. Zur Deckungsprüfung ist das für die tatsächlich erbrachte Leistung (inkl. Ausfallsentgelt) gebührende Entgelt des letzten Kalenderjahres für jene Entgeltbestandteile, die durch die Pauschale erfasst sind, zu ermitteln und der im Kalenderjahr tatsächlich bezahlten Pauschale gegenüber zu stellen. Ergibt sich eine Unterdeckung, so ist der Differenzbetrag im Folgemonat der Deckungsrechnung mit der Gehaltsabrechnung auszubezahlen.

7.3.2. Der Arbeitnehmerin ist einmal jährlich, im ersten Quartal nach Ende des Kalenderjahres oder Ende des Wirtschaftsjahres eine Deckungsrechnung vorzulegen.

7.3.3. Abweichend zu 7.3.2 kann

a) in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung die Pflicht zur Vorlage der Deckungsrechnung auf Arbeitnehmerinnen eingeschränkt werden, deren Pauschale weniger als ein Drittel des Gesamtentgeltes ausmacht.

b) in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung die Pflicht zur Vorlage der Deckungsrechnung auf eine Vorlage auf Verlangen der Arbeitnehmerin abgeändert werden, deren Pauschale mehr als ein Drittel des Gesamtentgeltes ausmacht.

7.3.4. Zur Deckungsprüfung für Arbeitnehmerinnen mit Provision, deren Fixum unter dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegt, ist das für die tatsächlich erbrachte Leistung gebührende Entgelt (inkl. Ausfallsentgelt) für den entsprechenden Abrechnungszeitraum, gemäß der Sonderbestimmung Punkt D dieses Abschnittes, für jene Entgeltbestandteile zu ermitteln welche durch die Provision erfasst sind und der im entsprechenden Abrechnungszeitraum tatsächlich bezahlten Provision gegenüber zu stellen. Ergibt sich eine Unterdeckung, so ist abweichend zu 7.3.2. der Differenzbetrag im Folgemonat der Deckungsrechnung mit der Gehaltsabrechnung auszubezahlen, spätestens aber zum Ende des folgenden Quartals.

7.3.5. Die Deckungsrechnung hat die Bestandteile der Vereinbarung in der jeweiligen Höhe getrennt zu enthalten, insbesondere Überstunden an Sonn- und Feiertagen. Weiters sind die auf Grund des allgemeinen Ausfallsprinzips (z. B. im Krankheits- oder Urlaubsfall und an Feiertagen) anzurechnenden fiktiven Entgelte zu berücksichtigen.

7.3.6. Der Betriebsrat ist über die betriebliche Handhabung der Deckungsrechnung zu informieren. Gemäß § 89 Z (1) ArbVG hat der Betriebsrat das Recht in die Deckungsrechnung Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und zu kontrollieren.

8. Zusatzprotokolle der Kollektivvertragsparteien

8.1. Abgrenzung Beschäftigungsgruppe C / D: Kundenberatung und Warenkenntnisse in der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb

8.2. Berechnungsbeispiele zur pauschalen Abgeltung von Entgeltbestandteilen (All-In Verträge)

8.1. Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel über die Abgrenzung zwischen den Beschäftigungsgruppen C und D zur Kundinnenberatung und den Warenkenntnissen in der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb im stationären Handel

Beschäftigungsgruppe C:

Arbeitnehmerinnen der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb, die eine oder mehrere der definierten Standardtätigkeiten entsprechend den vier Tätigkeitsfeldern in der Beschäftigungsgruppe C ausüben, sind auch in dieser einzureihen. Dies gilt insbesondere für die Ermittlung des Kundenwunsches, damit verbundene einfache Auskünfte, die mit einer abgeschlossenen facheinschlägigen Ausbildung wie z. B. Lehrabschlussprüfung in einem Schwerpunkt des Lehrberufes Einzelhandelskauffrau leistbar sind.

Beschäftigungsgruppe D:

Arbeitnehmerinnen der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb, die zusätzlich zu den Standardtätigkeiten entsprechend den vier Tätigkeitsfeldern in der Beschäftigungsgruppe C mindestens eine der genannten qualifizierten Zusatztätigkeiten ausüben, sind in die Beschäftigungsgruppe D einzureihen. Dies gilt insbesondere für

1. Kundenberatung unter Anwendung vertiefter Warenkenntnisse
2. Kundenberatung unter Anwendung von Kenntnissen, welche in einer unternehmensspezifischen oder allgemein anerkannten Weiterbildung erworben wurden

ad 1) Arbeitnehmerinnen können vertiefte Warenkenntnisse nur dann anwenden, wenn

- das Sortiment über das typische Basissortiment einer Branche hinausgeht und damit eine überdurchschnittliche Produkttiefe oder -breite aufweist,
- der Verkauf des Produkts eine intensive Beratung bedarf.

ad 2) Arbeitnehmerinnen können Kenntnisse anwenden, welche sie in einer unternehmensspezifischen oder allgemein anerkannten Weiterbildung nachweislich (Zertifizierung) erworben haben. Die Weiterbildung muss abgeschlossen, am Arbeitsmarkt anerkannt sein und aus Theorie- und Praxisteilen bestehen. Das erworbene Wissen kann unabhängig vom Unternehmen angewandt werden. Die Zertifizierung muss eine Beschreibung der Ausbildungsinhalte enthalten.

Die Weiterbildung hat folgende Inhalte zu umfassen:

- einschlägiges Sortiments- und Produktwissen, das über allgemeine Produktkenntnisse hinausgeht und herstellerübergreifend ist,
- Anwendung bzw. Verwendung der Produkte,
- Soziale Kompetenz wie z. B. Rhetorik, Ausdrucksweise, Konfliktmanagement, Reklamationsverhalten,
- Methoden zum aktiven Verkauf, insbesondere Bedarfsermittlung, individuelle Beratung und Kaufabschluss,
- Theoretische Kenntnisse und praktische Fähigkeiten,

Nicht als Weiterbildung gilt eine

- Basiseinschulung in einem Unternehmen (z. B. Einführung ins Sortiment, Vermittlung von unternehmensspezifischen Prozessen, Erklärung des Warenwirtschaftsystems, allgemeine Richtlinien, Kundenumgang und Verkaufsmethoden etc ...). Die beschriebene Basiseinschulung erfüllt die Definition der Beschäftigungsgruppe C (Bedienung),
- Information zu Produktneuheiten.

8.2. Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel mit Berechnungsbeispielen zur pauschalen Abgeltung von Entgeltbestandteilen (All-In Verträge)

Da die pauschale Abgeltung von Entgeltbestandteilen breit genutzt wird, soll mit diesen Rahmenbedingungen eine transparente Gestaltung gefördert werden und zu mehr Rechtssicherheit für die Vertragsparteien beitragen.

Diese Formvorschriften gelten ab dem Zeitpunkt des Übertritts des Unternehmens ins neue Gehaltssystem. Mittels Umstiegsdienstzettel sind bestehende All-In Vereinbarungen an diese Formvorschriften anzupassen.

Das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit ist entweder das kollektivvertragliche Mindestgehalt oder ein vereinbartes bzw. im Betrieb übliches über dem Kollektivvertrag liegendes Gehalt. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen zur Rechtssicherheit für die Vertragsparteien die Vereinbarung eines angemessenen Grundgehaltes für die Normalarbeitszeit. Die Bestimmungen des § 2g AVRAG sind zu berücksichtigen.

Beispiel 1:

Mustertext All-In Vereinbarung Dienstvertrag:

"Aufgrund Ihrer Tätigkeit werden Sie in die Beschäftigungsgruppe F, Stufe 4, 10. Jahr des Kollektivvertrages für Angestellte im Handel eingestuft, woraus sich ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.986,-- brutto ergibt. Vereinbart ist jedoch ein All-In Gehalt in Höhe von € 4.810,-- brutto, wobei das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit gemäß § 2 Abs (2) Z 9 iVm § 2g AVRAG € 3.500,-- brutto, beträgt. Der über dem Grundgehalt liegende Betrag gilt im Durchschnitt alle wie immer gearteten entgeltpflichtigen Mehr- und Überstunden an Werktagen (im rechnerischen Höchstausmaß pro Kalenderjahr), Überstunden an Sonn- und Feiertagen, sowie alle Zuschläge für Arbeitsleistungen im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten gemäß Abschnitt 2) F des Kollektivvertrages ab."

KV-Gehalt	3.052,00
Überzahlung (nicht zweckgebunden)	448,00
Grundgehalt für die Normalarbeitszeit	3.500,00
Pauschale (Mehr- & Überstunden, ÖZ-Zuschläge)	1.310,00
Gesamtentgelt	4.810,00

Die Deckungsrechnung:

		Jahresabrechnung
KV-Gehalt (x 14)	3.052,00	42.728,00
ÜZ (x 14)	448,00	6.272,00
Grundgehalt	3.500,00	49.000,00
Pauschale	1.310,00	18.340,00
Gesamtentgelt	4.810,00	67.340,00
Deckungsrechnung inkl. fiktiven Ausfallsentgelts:		
<ul style="list-style-type: none"> • ÜST: Es wurden 240 Std an Werktagen im Kalenderjahr geleistet. $3.500,-- / 158 * 1,5 * 240 \text{ Std} = 7.974,68$ 		7.974,68
<ul style="list-style-type: none"> • ÜST: Es wurden 15 Stunden an Sonntagen im Kalenderjahr geleistet. $3.500,-- / 158 * 2 * 15 \text{ Std} = 664,56$ 		664,56
<ul style="list-style-type: none"> • 1,5 MA je Woche an 30 Wochen = 45 Std p.a. $3.500,-- / 38,5 / 4,33 * 45 \text{ Std} = 944,78$ 		944,78
<ul style="list-style-type: none"> • ÖZ-Zuschläge abends 140 Std p.a. $3.500,-- / 38,5 / 4,33 * 0,7 * 140 \text{ Std} = 2.057,53$ 		2.057,53
<ul style="list-style-type: none"> • ÖZ-Zuschläge SA, 2 SA im Monat (10 Monate) $3.500,-- / 38,5 / 4,33 * 0,5 * 100 \text{ Std} = 1.049,76$ 		1.049,76
<ul style="list-style-type: none"> • ÜST Weihnachtssamstage $3.500,-- / 158 * 2 * 40 \text{ Std} = 1.772,15$ 		1.772,15

<ul style="list-style-type: none"> fiktive Ausfallsentgelte (Urlaubsentgelt, Krankentgelt, Feiertagsentgelt) Annahme der Kollektivvertragsparteien: 50 Überstunden = 1.661,39 3 x 1,5 Stunden MA = 94,48 18 Std ÖZ – Zuschläge Abend = 264,54 2 x 5 Stunden Samstag ÖZ Zuschläge = 104,98 	2.125,39
Entgelt All-In Überdeckung	16.588,85 1.751,15
Pauschale	18.340,00

Beispiel 2:

Mustertext All-In Vereinbarung Dienstvertrag:

„Aufgrund Ihrer Tätigkeit werden Sie in die Beschäftigungsgruppe D, Stufe 3, 8. Jahr des Kollektivvertrages für Angestellte im Handel eingestuft, woraus sich ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.043,-- brutto ergibt. Vereinbart ist jedoch ein All-In Gehalt in Höhe von € 2.250,-- brutto, wobei das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit gemäß § 2 Abs (2) Z 9 iVm § 2g AVRAG € 2.043,-- brutto, beträgt. Der über dem Grundgehalt liegende Betrag gilt im Durchschnitt alle wie immer gearteten entgeltpflichtigen Mehr- und Überstunden an Werktagen (im rechnerischen Höchstausmaß pro Kalenderjahr) ab.“

KV-Gehalt	2.088,00
Überzahlung (nicht zweckgebunden)	-----
Grundgehalt für die Normalarbeitszeit	2.088,00
Pauschale (Mehr- & Überstunden)	162,00
Gesamtentgelt	2.250,00

Die Deckungsrechnung:

		Jahresabrechnung
KV-Gehalt (x 14)	2.088,00	29.232,00
ÜZ	-----	-----
Grundgehalt	2.088,00	29.232,00
Pauschale	162,00	2.268,00
Gesamtentgelt	2.250,00	31.500,00
Deckungsrechnung inkl. fiktiven Ausfallsentgelts:		
<ul style="list-style-type: none"> ÜST: Es wurden 200 Std an Werktagen im Kalenderjahr geleistet. $2.088,-- / 158 * 1,5 * 200 \text{ Std} = 3.964,56$ 		3.964,56
<ul style="list-style-type: none"> 1,5 MA je Woche an 30 Wochen = 45 Std p.a. $2.088,-- / 38,5 / 4,33 * 45 \text{ Std} = 563,63$ 		563,63
<ul style="list-style-type: none"> fiktive Ausfallsentgelte (Urlaubsentgelt, Krankentgelt, Feiertagsentgelt) Annahme der Kollektivvertragsparteien: 24 Überstunden = 475,75 3 x 1,5 Stunden MA = 56,36 		532,11
Entgelt All-In		5.060,30
Unterdeckung (Nachzahlung im Folgemonat)		- 2.792,30
Pauschale		2.268,00

B. Gehaltsordnung ALT

1. Allgemeiner Teil

- 1.1. Arbeitnehmerinnen ist für die in diesem Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit ein monatliches Mindestgehalt nach den in den Gehaltstafeln nach Beschäftigungsgruppen, Berufsjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen.
- 1.2. Zur Berechnung einer Normalstunde ist das Bruttomonatsgehalt durch die in diesem Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit sowie durch 4,33 zu teilen. Für die Berechnung der Mehrarbeit siehe Abschnitt 2) E 4.
- 1.3. Rahmen- und Entgeltbestimmungen für Lehrlinge und Pflichtpraktikantinnen für Aus- und Weiterbildung finden sich im Abschnitt 4) dieses Kollektivvertrages. Ausgenommen davon sind Trainees da sie nicht vom Geltungsbereich dieses Teiles des Kollektivvertrages erfasst sind.
- 1.4. Die in den Gehaltstafeln angeführten Bruttomonatsgehälter und Bruttomonatslehrlingsentschädigungen sind Mindestsätze.
- 1.5. Für die Einstufung der Angestellten in die Gehaltsgebiete ist der Ort ihrer Tätigkeit maßgebend.
- 1.6. Bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung im Sinne der §§ 1 Abs (1) und 2 Abs (1) AngG ist der aliquote Teil der in den Gehaltstafeln dieses Kollektivvertrages festgesetzten Mindestgehaltssätze zu bezahlen. Das Gleiche gilt für die Bemessung der Urlaubsbeihilfe und der Weihnachtsremuneration. Derartige Teilzeitbeschäftigungen fallen unter die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.
- 1.7. Für die Einreihung einer Angestellten in eine Beschäftigungsgruppe laut dem unter 5. festgelegten Beschäftigungsgruppenschema ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend. Übt eine Angestellte mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt ihre Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
- 1.8. Für Filialleiterinnen können über die Regelung der Gehälter und Arbeitsbedingungen betriebsweise zwischen Arbeitgeberinnen und gesetzlicher Betriebsvertretung unter Mitwirkung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Handel, Vereinbarungen getroffen werden. In Betrieben, in denen solche Sondervereinbarungen abgeschlossen werden, müssen die Filialleiterinnen mindestens die Gehaltssätze der Beschäftigungsgruppe 3 erreichen.
- 1.9. In Betriebsvereinbarungen können über die Gewährung von Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen sowie von Mankogeldern Regelungen vereinbart werden, soweit günstigere kollektivvertragliche Regelungen nicht bestehen.
- 1.10. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Beschäftigungsgruppe, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen fünf Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Beschäftigungsgruppe das Entgelt dieser Gruppe.
- 1.11. Stellvertreterinnen von Filialleiterinnen erhalten auf die Dauer der Stellvertretung, wenn eine Übernahms- oder Übergabsinventur vorgenommen wird, vom ersten Tag der Vertretung an das niedrigste Gehalt jener Beschäftigungsgruppe, welcher die beurlaubte oder erkrankte Filialleiterin angehört, mindestens jedoch um 5 Prozent mehr, als ihr Verkäuferinnengehalt beträgt.
- 1.12. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des AngG. Jeder Arbeitnehmerin ist eine Gehaltsabrechnung in schriftlicher oder elektronischer Form auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.
- 1.13. Die Einstufung für Ferialangestellte, die höchstens 3 Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind, im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr, wird mit 31.12.2018 ersatzlos gestrichen.

2. Anrechnungsbestimmungen für Einreihung und Vorrückung

- 2.1. Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafeln gelten nur die Jahre der praktischen Angestelltentätigkeit sowie die Jahre der Tätigkeit als selbstständige Kauffrau (= gewerbliche Tätigkeit). Die Lehrzeit oder die die Lehrzeit gemäß 5. II, j, ersetzenden drei Angestelltendienstjahre fallen nicht darunter.
- 2.2. Die Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes werden nur dann als Berufsjahre gewertet, wenn zur Zeit der Einberufung ein Angestellten- bzw. Lehrverhältnis bestanden hat. Bei Angestellten, die vor Einziehung zum Präsenz- oder Zivildienst in keinem Arbeitsverhältnis standen, aber eine Handelsschule oder eine entsprechend höhere kaufmännische Schule vollendet hatten, ist der Präsenz- oder Zivildienst mindestens zur Hälfte nach einjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses anzurechnen.
- 2.3. Die Anrechnung von Karenzzeiten gemäß MSchG bzw. VKG (Väterkarenzgesetz)
 - 2.3.1. im laufenden Dienstverhältnis (Vorrückungen) richtet sich für Geburten ab dem 1.8.2019 nach § 15 f MSchG in Verbindung mit § 7 c VKG (Väterkarenzgesetz).

2.3.2. die aus Anlass von Geburten ab dem 01.08.2019 in Anspruch genommen werden, werden für die Einreihung in die Gehaltstabelle im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Berufsjahre gewertet.

2.3.3. die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Berufsjahre (Vorrückungen und Einreihung) gewertet. Dies gilt für Karenzurlaube die zwischen dem 1.1.2012 und dem 31.7.2019 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung von Berufsjahren (gemäß I. Abschnitt 1) und Gehaltsordnung) die für die Angestellte günstigere Variante zur Anwendung gebracht.

Im Folgenden zeigen Beispiele, wie die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zur Berechnung des Gehaltes im Falle von Karenz gemäß § 15 MSchG und § 7c VKG (Väterkarenzgesetz) umzusetzen sind.

Beispiel I. Geburt des ersten Kindes:

- 1.9.1997 Beginn des Lehrverhältnisses
- 1.9.2000 Beginn des Angestelltendienstverhältnisses
- 7.9.2000 Lehrabschlussprüfung erfolgreich abgelegt

- Voraussichtliche und tatsächliche Geburt des ersten Kindes: 30.9.2012
- Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots: 5.8.2012
- Ende des absoluten Beschäftigungsverbots: 25.11.2012
- Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes: 30.9.2014
- Arbeitsbeginn nach der Karenz: 1.10.2014

Aufgrund der Lehrabschlussprüfung und der 12 Jahre Praxiszeit als Angestellte bis zum 4.8.2012 ist sie in BG 2, 13. Bj einzustufen.

Der Zeitraum des absoluten Beschäftigungsverbots ist für die Vorrückung anzurechnen (5.8. – 25.11.2012). Zehn Monate der Karenz fürs erste Kind (26.11.2012 – 25.9.2013) sind bei der Anrechnung für Berufsjahre ebenso zu berücksichtigen. Insgesamt ist daher der Zeitraum vom 5.8.2012 bis zum 25.9.2013 für Berufsjahre anzurechnen. Die Angestellte erreicht am 1.9.2013 das 15. Berufsjahr. Weil sie sich zu diesem Zeitpunkt in Karenz befindet, erfolgt keine Gehaltsauszahlung.

Wenn die Angestellte nach dem Ende ihrer Karenz ihre Tätigkeit am 1.10.2014 wieder aufnimmt, ist sie in BG 2, 15. Bj einzustufen (14 Jahre und 25 Kalendertage).

Erhöhung des Gehalts:

Euro

1.628,00 1.8.2012 Gehalt vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots lt. KV (BG 2, 12. Bj)

1.677,00 1.1.2013 Gehaltserhöhung lt. KV während der Karenz

1.800,00 1.9.2013 Vorrückung in das 15. Berufsjahr

1.846,00 1.1.2014 Gehaltserhöhung lt. KV während der Karenz

1.846,00 1.10.2014 Gehalt für Tätigkeit nach Ende der Karenz

Bei der Geburt eines zweiten Kindes ist nur der Zeitraum des absoluten Beschäftigungsverbots bei den Berufsjahren anzurechnen.

Beispiel II Geburt des ersten Kindes:

- Eintrittsdatum: 1.6.2010
- Vordienstzeiten: 6 Berufsjahre

In diesem Betrieb wird die Berechnung des neuen IST-Gehalts infolge der KV-Erhöhung nicht so durchgeführt wie dies der Kollektivvertrag vorsieht. Das tatsächliche IST-Gehalt des Angestellten wird stattdessen um jenen Prozentsatz erhöht, der für die Erhöhung der KV-Mindestgehälter vorgesehen ist.

- Voraussichtliche Geburt: 27.12.2011
- Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots: 1.11.2011
- Tatsächliche Geburt: 31.12.2011
- Ende des absoluten Beschäftigungsverbots: 25.2.2012
- Karenz bis zum 30.6.2013 (das Kind ist zu diesem Zeitpunkt 18 Monate alt)
- Arbeitsbeginn nach der Karenz: 1.7.2013

Vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots ist die Angestellte in BG 3, 7. Bj eingestuft. Sie verdient 1.661,00 Euro, darin ist die Überzahlung von 200,00 Euro enthalten.

Der Zeitraum des absoluten Beschäftigungsverbots vom 1.11.2011 bis zum 25.2.2012 ist für die Berufsjahre anzurechnen. Zehn Monate der Karenz fürs erste Kind (26.2.2012 – 25.12.2012) sind bei der Anrechnung für Berufsjahre ebenso zu berücksichtigen. Insgesamt ist daher der Zeitraum vom 1.11.2011 bis zum 25.12.2012 für Berufsjahre anzurechnen. Die Angestellte erreicht daher am 1.6.2012 das 9. Berufsjahr. Die Überzahlung bleibt in diesem Betrieb bei der Vorrückung bestehen. Weil sie sich zu diesem Zeitpunkt in Karenz befindet, erfolgt keine Gehaltsauszahlung.

Wenn die Angestellte nach dem Ende ihrer Karenz ihre Tätigkeit am 1.7.2013 wieder aufnimmt, ist sie in BG 3, 9. Bj einzustufen (8 Jahre, 6 Monate und 25 Kalendertage).

Für das Jahr 2012 war eine KV-Erhöhung der Mindestgehälter von 3,5 % und für das Jahr 2013 von 2,98 % gerundet auf den vollen Euro vorgesehen.

Erhöhung des Gehalts:

Euro

1.661,00 1.10.2011 Gehalt vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots

1.719,14 1.1.2012 IST Erhöhung 3,5 % während der Karenz

1.834,14 1.6.2012 Vorrückung ins 9. Berufsjahr (Gehalt lt. KV 1.626 Euro + 208,14 Überzahlung);

1.889,00 1.1.2013 IST Erhöhung 2,98 % Rundung auf den vollen Euro während der Karenz

1.889,00 1.7.2013 Gehalt für Tätigkeit nach Ende der Karenz

Bei der Geburt eines zweiten Kindes ist nur der Zeitraum des absoluten Beschäftigungsverbots bei den Berufsjahren anzurechnen.

Weitere Ansprüche aufgrund von Anrechnungen nach der jeweils geltenden Fassung des MSchG und des VKG (Väterkarenzgesetz) sowie dieses Kollektivvertrages sind zu berücksichtigen.

2.4. Eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung in den Lehrberufen Einzelhandelskauffrau, Großhandelskauffrau, Bürokauffrau, Drogistin, Fotokauffrau, Buch-, Kunst- und Musikalienhändlerin, Waffen- und Munitionshändlerin, EDV-Kauffrau, Gartencenterkauffrau ersetzt ein Berufsjahr.

2.5. Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung noch während der Lehrzeit des betreffenden Lehrberufes abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit Beginn der Weiterverwendungszeit gemäß Abschnitt 4), Z 6. Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung während der Weiterverwendungszeit gemäß Abschnitt 4), Z 6 oder später abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit dem der Lehrabschlussprüfung folgenden Monatsersten.

2.6. Die erfolgreich abgeschlossene Handelsakademie und die erfolgreich abgelegte Abschlussprüfung als Handelsassistentin ersetzen jeweils zwei Berufsjahre.

2.7. Die im Ausland zurückgelegten Vordienstzeiten, sofern sie auf Grund des Handelsangestelltenkollektivvertrages anerkannt werden, sind bei Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigen, wenn diese nachgewiesen oder glaubhaft gemacht werden.

2.8. Die im öffentlichen Dienst zurückgelegten Vordienstzeiten werden als Berufsjahre angerechnet, sofern die Tätigkeit im Handelsbetrieb inhaltlich der Tätigkeit im öffentlichen Dienst ähnlich ist oder ihr gleichkommt und die im öffentlichen Arbeitsverhältnis erworbenen Kenntnisse Verwendung finden.

2.9. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsaltersstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.

2.10. Zur Erfüllung der in diesem Kollektivvertrag neu festgesetzten Mindestsätze ist zum Vergleich nur das bisher bezahlte Bruttomonatsgehalt heranzuziehen.

3. Weihnachtsremuneration

3.1. Mit Ausnahme der Angestellten mit Provision erhalten alle Angestellten und Lehrlinge spätestens am 1. Dezember eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 Prozent des Novembergehaltes bzw. der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung.

3.2. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt der aliquote Teil; bei austretenden Angestellten und Lehrlingen berechnet nach dem letzten Monatsgehalt bzw. nach der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung.

3.3. Bei Angestellten, die während des Jahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes (November-, bei Beendigung des Lehrverhältnisses mit Ende November des Dezembergehaltes) zusammen.

3.4. Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

3.5. Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration wird durch Zeiten, in denen kein oder ein gekürzter Anspruch auf Entgelt im Krankheits- oder Unglücksfall besteht, nicht gekürzt. Diese Bestimmung findet keine Anwendung, wenn die Dienstverhinderung Folge eines Freizeitunfalls ist. Die Arbeitgeberin kann zur Gewährung dieses Anspruchs eine ärztliche Bescheinigung über die Ursache der Dienstverhinderung verlangen.

3.6. In jenen Betrieben, in denen bisher regelmäßig eine höhere Weihnachtsremuneration bezahlt wurde, bleibt diese Regelung aufrecht und darf durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht gekürzt werden.

4. Urlaubsbeihilfe

4.1. Mit Ausnahme der Angestellten mit Provision erhalten alle Angestellten und Lehrlinge im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichenurlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 30. Juni eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 Prozent des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 30. Juni zustehenden Bruttomonatsgehaltes bzw. der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Arbeits- oder Lehrverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.

4.2. Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt für dasselbe lediglich der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist diese aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach der Höhe des Dezembergehaltes bzw. der Dezemberlehrlingsentschädigung, auszubezahlen.

4.3. Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, und zwar berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt bzw. nach der letzten Lehrlingsentschädigung.

4.4. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Urlaubsbeihilfe aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil des Bruttomonatsgehaltes zusammen.

4.5. Wenn eine Angestellte oder ein Lehrling nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe ihr Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf ihre ihr aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen. Diese Anrechnung gilt in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses unabhängig von der Beendigungsform.

4.6. Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Urlaubsbeihilfe nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

4.7. Der Anspruch auf Urlaubsbeihilfe wird durch Zeiten, in denen kein oder ein gekürzter Anspruch auf Entgelt im Krankheits- oder Unglücksfall besteht, nicht gekürzt. Diese Bestimmung findet keine Anwendung, wenn die Dienstverhinderung Folge eines Freizeitunfalls ist. Die Arbeitgeberin kann zur Gewährung dieses Anspruchs eine ärztliche Bescheinigung über die Ursache der Dienstverhinderung verlangen.

4.8. Auf die Urlaubsbeihilfe sind die bereits bisher aus Anlass des Urlaubes oder Erholung gewährten besonderen Zuwendungen einzurechnen.

5. Beschäftigungsgruppenschema

I. Angestellte ohne abgeschlossene Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf sind einzustufen in

Beschäftigungsgruppe 1

Nach Ablauf von drei Angestelltendienstjahren in der Beschäftigungsgruppe 1 erfolgt die Einstufung in das 1. Berufsjahr der ihrer Tätigkeit entsprechenden Beschäftigungsgruppe (2-6).

II. Angestellte mit abgeschlossener Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf

sind in die ihrer Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe (2-6) einzustufen. Für ab dem 1.1.2006 begründete Dienstverhältnisse gilt:

Der Angestellte wird weiters in die seiner Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe (2-6) eingestuft, wenn er über eine abgeschlossene Berufsausbildung im gewerblich/industriellen Bereich verfügt und eine dieser Ausbildung entsprechende, fachlich ausgerichtete Tätigkeit im Handelsbetrieb tatsächlich ausübt.

Als kaufmännische Lehrberufe gelten:

a) Vor Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes Kaufmännischer Lehrling (Kaufmannsgehilfe),

b) Nach Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes mit 1.1.1970

- Einzelhandelskaufmann / Einzelhandel (mit Schwerpunkten)
- Großhandelskaufmann
- Drogist
- Fotokaufmann
- Buchhändler
- Musikalienhändler
- Kunsthändler
- Buch-, Kunst- und Musikalienhändler
- Waffen- und Munitionshändler

- Bürokaufmann
- Industriekaufmann
- EDV-Kaufmann
- Gartencenterkaufmann

c) Sportartikelmonteur

d) Spediteur

Die abgeschlossene Lehrzeit in einem der genannten kaufmännischen Lehrberufe wird ersetzt:

- a) durch den erfolgreichen Besuch einer Handelsakademie im Sinne des § 74 SCHOG oder einer Sonderform derselben im Sinne des § 75 SCHOG;
- b) durch den erfolgreichen Besuch einer berufsbildenden höheren Schule im Sinne der §§ 72 und 76 SCHOG oder einer Sonderform derselben im Sinne der §§ 73 und 77 SCHOG, soweit die erworbenen Kenntnisse in der Tätigkeit im Handelsbetrieb Verwendung finden;
- c) durch den erfolgreichen Besuch einer allgemeinbildenden höheren Schule im Sinne des § 36 SCHOG oder einer Sonderform derselben im Sinne des § 37 SCHOG;
- d) durch den erfolgreichen Besuch einer Mittelschule vor Auswirkung des SCHOG;
- e) durch den erfolgreichen Besuch einer Handelsschule im Sinne des § 60 SCHOG oder einer dreijährigen Sonderform derselben im Sinne des § 61 SCHOG;
- f) durch den erfolgreichen Besuch einer zweiklassigen Handelsschule vor Auswirkung des SCHOG und ein Angestelltendienstjahr;
- g) durch den erfolgreichen Besuch einer mindestens dreijährigen berufsbildenden mittleren Schule im Sinne der §§ 58 und 59 SCHOG, soweit die erworbenen Kenntnisse in der Tätigkeit im Handelsbetrieb Verwendung finden;
- h) durch eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung in einem der genannten Lehrberufe, wenn eine ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs. 5 BAG erfolgt ist;
- i) bei Stenotypisten durch die erfolgreich abgelegte Handelskammerprüfung über 150 Silben in der Minute;
- j) durch eine dreijährige praktische Angestelltentätigkeit. Als erfolgreicher Besuch einer Schule gemäß lit. a) bis g) gilt ein solcher im Sinne des § 2 der Verordnung BGBl.Nr. 214/89.

Beschäftigungsgruppe 2

Angestellte, die einfache Tätigkeiten ausführen, zum Beispiel

a) Im Ein- und Verkauf:

- Verkäufer, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
- Angestellte mit einfacher Tätigkeit im Einkauf, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind.

b) Lager und Logistik:

- Angestellte, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind.

c) Im Büro und Rechnungswesen:

- Angestellte mit einfacher Tätigkeit in der Buchhaltung
- Kalkulation
- Lohn- und Gehaltsverrechnung
- Kassiere, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
- Fakturierung
- Schreibkräfte, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
- Rezeption, Empfang

d) in der Datenverarbeitung:

- Datenerfasser
- Hilfsoperator
- Hilfskräfte in der Datenverarbeitung
- Technische Hilfskräfte
- Techniker in Ausbildung
- Bedienungspersonal an Hilfsmaschinen

e) Im technischen Dienst:

- Telefonisten, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
- Techniker in Ausbildung
- Fuhrparkbetreuer
- Angestellte in der Dekoration, soweit sie nicht höher einzustufen sind
- Angestellte im technischen Kunden- oder Betriebsdienst, soweit sie nicht höher einzustufen sind

Beschäftigungsgruppe 3

Angestellte, die auf Anweisung schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen, zum Beispiel

a) im Ein- und Verkauf:

- Erste Verkäufer
- Verkäufer mit besonderen Fähigkeiten, z. B.
 - a) Verkäufer, die regelmäßig Verkaufsgespräche in einer Fremdsprache führen, wobei in gemischtsprachigen Gebieten die heimischen Sprachen nicht als Fremdsprache gelten
 - b) Verkäufer, bei deren Aufnahme Fremdsprachenkenntnisse gefordert werden
 - c) Fahrverkäufer, die neben der Zustelltätigkeit regelmäßig Verkaufsgespräche führen und inkassieren bzw. an Stelle des Inkassos entsprechende Verkaufsabrechnungen durchführen.
- Verkäufer, die in einem Geschäft überwiegend allein tätig sind (auch dann, wenn sie einen Lehrling ausbilden)
 - Ein- und Verkaufsangestellte im Großhandel mit Drogeriewaren
 - EDV-Fachverkäufer
 - Filialleiter, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
 - Leiter von Abteilungen, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
 - Verkäufer, die entsprechend ihrer Aufgabe den Filialleiter in erheblichem Ausmaß vertreten
 - Kassiere mit Kassenaufsichtsverantwortung, sowie sie nicht höher einzustufen sind
 - Kassiere an Sammelkassen
- Außendienstmitarbeiter im Ein- und Verkauf, soweit sie nicht in die Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind
- Verkäufer, die aufgrund des Lehrvertrags für die Lehrlingsausbildung verantwortlich sind und die Ausbilderprüfung absolviert haben
- Angestellte im Einkauf, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbständig Angebote einholen und/oder bearbeiten, Waren bestellen oder nach vorangegangenen Dispositionen abrufen, einschließlich der Überwachung von Fristen, Terminen und Konditionen

b) Lager und Logistik

- Lagererster, wenn mehrere Arbeitnehmer im Lager beschäftigt sind
- Kommissionäre
- Selbständige Expedienten
- Angestellte mit entsprechendem Verantwortungsbereich in der Logistik

c) Im Büro und Rechnungswesen:

- Angestellte in der Buchhaltung, die mit der Führung von Konten betraut sind
- Kalkulanten
- Statistiker
- Angestellte, die eine Registratur oder ein Archiv selbstständig führen
- Sachbearbeiter
- Fakturisten
- Ladenkassiere in Selbstbedienungsläden
- Kassiere, die auch mit buchhalterischen Arbeiten beschäftigt sind
- Rechnungsprüfer
- Lohn- und/oder Gehaltsverrechner
- Zolldeklaranten / Frachttarifeure
- Reklamationsbearbeiter
- Angestellte, die den Schriftverkehr bzw. Korrespondenz überwiegend nach allgemeinen Angaben durchführen
- Angestellte, die überwiegend fremdsprachigen Schriftverkehr nach Vorlage durchführen

d) in der Datenverarbeitung:

- Datenerfasser mit Sachbearbeiterfunktion
- Arbeitsvorbereiter
- Operator
- Anwendungsbetreuer (Helpdesk/Support)
- EDV-Techniker
- Assistenten der Berufe der höheren Beschäftigungsgruppen im Bereich der Datenverarbeitung Programmierer, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
- Internetbetreuer (Webmaster)
- Netzwerkbetreuer (-administrator)

e) Im technischen Dienst:

- Telefonisten, die regelmäßig Auskünfte in mind. 1 Fremdsprache geben
- Telefonisten in Callcentern, die qualifizierte Auskünfte bzw. Beratung geben

- Telefonisten mit besonders intensiver Beanspruchung
- Dekorateur
- Grafiker
- Angestellte, die mit der Instandhaltung und Instandsetzung von Betriebsanlagen betraut sind (Haustechniker).
- Techniker im Kundendienst
- Angestellte, die Maschinen oder technische Geräte vorführen und Bedienungspersonal von Kunden unterweisen
- Fuhrparkbetreuer, die für Betriebs- und Verkehrssicherheit, Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit verantwortlich sind

Beschäftigungsgruppe 4

Angestellte mit selbständiger Tätigkeit, zum Beispiel:

a) Im Ein- und Verkauf:

- Erster Verkäufer mit selbständiger Einkaufsbefugnis
- Einkäufer
- Erste Sortimenter (Erste Verkäufer) im Buchhandel, die als solche aufgenommen oder ernannt worden sind oder denen ständig mehr als 5 gelernte Buchhändler unterstehen
- Verkäufer von EDV-Systemen
- Filialleiter, die selbstständig über Waren, Lagerhaltung und sonstige Betriebsmittel Verfügungen treffen, die Warenpräsentation und/oder verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen, zur selbstständigen Preisgestaltung oder zur Preisgestaltung im Rahmen allgemeiner Richtlinien berechtigt sind und für die Abrechnung vereinnahmter Geldbeträge Sorge tragen.
- Leiter von Großfilialen bzw. von mehreren Filialen, soweit sie nicht in die Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen sind
- Leiter großer Abteilungen, sofern sie nicht höher einzustufen sind
- Außendienstmitarbeiter im Ein- und Verkauf, die schwierige Produktberatungen durchführen und zum Abschluss von Geschäften sowie zur Disposition über Preis und Konditionen berechtigt sind.

b) in Lager und Logistik:

- Lager-/Logistikleiter, die für Wareneingang, Lagerhaltung und Warenausgang verantwortlich sind.
- Expeditoren im Musikalienhandel

c) Im Büro und Rechnungswesen:

- Selbstständige Buchhalter;
- Selbstständige Kalkulanten;
- Selbstständige Statistiker
- Hauptkassiere
- Controller
- Kassiere, die neben der Kassiertätigkeit die Abrechnung ausländischer Zahlungsmittel, geldwerter Zahlungsmittel, Kreditkartenabrechnungen und den Verkehr mit Geld- und Kreditinstituten durchführen;
- Exportfakturisten
- Fremdsprachige Korrespondenten
- Dolmetscher
- Personalreferenten
- Assistenten des Betriebsinhabers oder der mit der Führung des Betriebes verantwortlich beauftragten Angestellten
- Zolldeklaranten, die der Behörde gegenüber verantwortlich sind

d) In der Datenverarbeitung:

- Leiter Operating
- Systemberater
- EDV-Organisator
- Datensicherheitsspezialist
- Datenbankadministrator/ -entwickler
- Internetentwickler
- Netzwerktechniker
- SAP-Berater
- Selbständiger Programmierer (Softwareentwickler)
- Systembetreuer (Systemanalytiker, -administrator, -entwickler)
- EDV-Techniker, die Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit selbstständig durchführen
- EDV-Trainer
- Webdesigner
- EDV-Projektleiter
- Technikerausbilder, die ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut sind
- Gruppenleiter im technischen Kundendienst, denen bis zu 20 Kundendiensttechniker unterstellt sind

e) Im technischen Dienst:

- Dekorateur, die nach eigenen Entwürfen arbeiten
- Grafiker, die nach eigenen Entwürfen arbeiten
- Sicherheitsfachkräfte

- Angestellte im betrieblichen Dienst oder im Kundendienst, die aufgrund entsprechender Ausbildung oder mehrjähriger praktischer Erfahrung selbständige Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit zur technischen Überprüfung, Reparatur und Instandsetzung durchführen.
- Röstmeister in Kaffeeröstereien
- Leiter der KFZ-Werkstätte in KFZ-Unternehmen
- Leiter des technischen Kundendienstes
- Einrichtungsplaner, die im Rahmen der Verkaufsberatung die Einrichtung und Ausstattung von Räumen mit Möbeln und Waren der Raumausstattung technisch und kostenmäßig selbstständig planen und gestalten
- Korrektoren in Verlagen
- Hersteller in Verlagen

Beschäftigungsgruppe 5

Angestellte mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeiten, die schwierige Arbeiten selbständig und verantwortlich ausführen oder Angestellte, die Tätigkeiten, wofür Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind, selbständig und verantwortlich ausführen, zum Beispiel:

a) Im Ein- und Verkauf:

- Selbstständige Einkäufer
- Selbstständige Leiter von im Firmenbuch eingetragenen Zweigniederlassungen im Pharmagroßhandel
- Leiter von Verkaufsabteilungen in EDV-Vertriebsfirmen oder in Großbetrieben
- Leiter von mehreren Großfilialen

b) in Lager und Logistik:

- Leiter von Lager- und Logistikbereichen mit Dispositions- und Führungsverantwortung für mindestens 20 Arbeitnehmer.
- Leiter der Logistik in Großbetrieben
- Expeditleiter im Pharmagroßhandel mit Dispositionstätigkeit

c) Im Büro und Rechnungswesen:

- Bilanzbuchhalter
- Leiter der Buchhaltung
- Hauptkassiere in Großbetrieben
- Leiter des Kassenwesens
- Betriebsleiter in Großbetrieben
- Leiter des Personalwesens
- Leiter der Marketingabteilung.
- Angestellte, die Assistententätigkeit mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeit selbstständig und verantwortlich ausführen

d) In der Datenverarbeitung:

- Leiter der Systemberatung / -betreuung
- Leiter von Programmiergruppen
- Leiter einer EDV-Abteilung
- Leiter im technischen Kundendienst im EDV-Bereich, denen mehr als 20 Kundendiensttechniker unterstellt sind

e) Im technischen Dienst:

- Leiter der Dekoration
- Leiter einer KFZ-Großwerkstätte in KFZ-Unternehmen
- Leiter eines organisatorisch selbstständigen technischen Kundendienstes
- Leiter eines organisatorisch selbstständigen Fuhrparks, die für Einsatz, Wartung, Instandhaltung der verwendeten Kraftfahrzeuge sowie für alle technisch und verkehrsrechtlich erforderlichen Kontrollen verantwortlich sind
- Leiter von wissenschaftlichen Abteilungen
- Lektoren im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag
- Erste Hersteller im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

Beschäftigungsgruppe 6

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und mehrjähriger praktischer Erfahrung, die eine leitende, das Unternehmen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich entscheidend beeinflussende Stellung einnehmen, zum Beispiel:

- Firmenbuch eingetragene bevollmächtigte Angestellte mit entsprechendem Verantwortungsbereich (z. B. Prokuristen) Selbstständige
- Leiter von EDV-Abteilungen, die für Problemanalyse, Programmierung, Datenerfassung und Datenverarbeitung verantwortlich sind
- Verkaufsdirektoren mit Prokura in EDV-Vertriebsfirmen
- Leiter des technischen Kundendienstes mit Prokura und mehr als 20 unterstellten Kundendiensttechnikern in EDV-Vertriebsfirmen
- Cheflektoren im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

6. Gehaltsgebiete und Gehaltstafeln

6.1. Gehaltsgebiete

6.1.1. Gehaltsgebiete A

Alle Orte der Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien.

6.1.2. Gehaltsgebiet B

Alle Orte des Bundeslandes Salzburg und des Bundeslandes Vorarlberg.

6.2. Übersicht Gehaltstafeln

6.2.1. Allgemeiner Groß- und Kleinhandel (A)

6.2.2. Fotohandel (B)

6.2.3. Drogenhandel (C)

a) Drogengroßhandel,

b) Drogenkleinhandel.

6.2.4. Handel mit Büchern, Kunstblättern, Musikalien, Zeitungen und Zeitschriften; Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag (D)

6.2.5. Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren, Röhren, Fittings und sanitärem Installationsbedarf laut Firmenliste (E)

6.2.6. Warenhäuser (F)

6.2.7. Kohलगroßhandel Wien, Papiergroßhandel Wien laut Firmenliste, Textil-, Bekleidungs- und Schuhhandel Wien (G)

6.2.8. Tabaktrafiken (H)

6.3. Gehaltstafeln

Gehaltstafel A

Allgemeiner Groß- u. Kleinhandel

Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.

Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A	Gebiet B
Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1589	1589
Beschäftigungsgruppe 2		
1.Berufsjahr (=Bj.)	1675	1675
3.Bj	1675	1675
5.Bj	1675	1693
7.Bj	1675	1714
9.Bj	1761	1815
10.Bj	1850	1909
12.Bj	1941	2002
15.Bj	2080	2145
18.Bj	2112	2178
Beschäftigungsgruppe 3		
1.Bj	1675	1675
3.Bj	1675	1680
5.Bj	1723	1774
7.Bj	1805	1862
9.Bj	1939	1999

10.Bj	2124	2190
12.Bj	2233	2305
15.Bj	2383	2458
18.Bj	2423	2501
Beschäftigungsgruppe 4		
1.Bj	1726	1777
3.Bj	1799	1856
5.Bj	1876	1937
7.Bj	2080	2143
9.Bj	2331	2405
10.Bj	2566	2648
12.Bj	2716	2805
15.Bj	2923	3018
18.Bj	2981	3077
Beschäftigungsgruppe 5		
5.Bj	2576	2662
7.Bj	2790	2882
9.Bj	3016	3116
10.Bj	3199	3303
12.Bj	3354	3462
15.Bj	3587	3702
18.Bj	3657	3779
Beschäftigungsgruppe 6		
5.Bj	2897	2991
10.Bj	3412	3523
15.Bj	3932	4061
18.Bj	4007	4137
Lehrlingsentschädigungen		
1. Lehrjahr	700	700
2. Lehrjahr	900	900
3. Lehrjahr	1150	1150
4. Lehrjahr	1200	1200
Arbeitskleidung Eisen- und Eisenwarenhandel, Metall- und Metallwarenhandel Lagerangestellte und Verkäufer erhalten jährlich einen Arbeitsmantel, der Eigentum der Firma bleibt. Die Reinigung und Instandsetzung obliegt dem Arbeitnehmer.		

Gehaltstafel B

Fotohandel

Die nachstehenden Mindestgehaltssätze gelten für jene Angestellte, die

a) die Lehrabschlussprüfung als Fotokaufmann mit Erfolg abgelegt haben,

b) die eine kaufmännische Lehrabschlussprüfung bzw. die Kaufmannsgehilfenprüfung mit Erfolg abgelegt und den "Lehrgang Foto - Film - AV" erfolgreich absolviert haben.

Für alle übrigen Angestellten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel A.

Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A*)	Gebiet B*)
Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1589	1589
Beschäftigungsgruppe 2		
1. Berufsjahr (=Bj)	1675	1696
3.Bj	1675	1711
5.Bj	1688	1738
7.Bj	1712	1762
9.Bj	1811	1870
10.Bj	1907	1968
12.Bj	2000	2064
15.Bj	2143	2212
18.Bj	2176	2247
Beschäftigungsgruppe 3		
1.Bj	1675	1700
3.Bj	1677	1726
5.Bj	1772	1825
7.Bj	1860	1918
9.Bj	1994	2059
10.Bj	2188	2259
12.Bj	2302	2379
15.Bj	2455	2536
18.Bj	2497	2581
Beschäftigungsgruppe 4		
1.Bj	1774	1828
3.Bj	1853	1911
5.Bj	1934	1995
7.Bj	2142	2211
9.Bj	2402	2483
10.Bj	2644	2731
12.Bj	2801	2893
15.Bj	3013	3115

18.Bj	3073	3175
Beschäftigungsgruppe 5		
5.Bj	2658	2746
7.Bj	2877	2973
9.Bj	3109	3214
10.Bj	3301	3407
12.Bj	3460	3572
15.Bj	3697	3820
18.Bj	3772	3897
Beschäftigungsgruppe 6		
5.Bj	2987	3086
10.Bj	3518	3637
15.Bj	4056	4189
18.Bj	4132	4269
Lehrlingsentschädigung		
1. Lehrjahr	700	700
2. Lehrjahr	900	900
3. Lehrjahr	1150	1150
4. Lehrjahr	1200	1200
*) Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.		

Gehaltstafel C 1

Drogengroßhandel; Drogisten

Als Drogist gilt nur der Angestellte, der die Drogistenprüfung mit Erfolg abgelegt hat. Tätigkeiten, die Drogistenkenntnisse voraussetzen, dürfen nur durch gelernte Drogisten verrichtet werden.

Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A*)	Gebiet B*)
Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1589	1589
Beschäftigungsgruppe 2 - a) Drogisten		
1.Berufsjahr (=Bj)	1693	1742
3.Bj	1708	1759
5.Bj	1733	1786
7.Bj	1759	1811
9.Bj	1864	1924
10.Bj	1962	2025
12.Bj	2058	2125
15.Bj	2208	2278

18.Bj	2241	2314
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 3 - a) Drogisten		
1.Bj	1696	1746
3.Bj	1722	1772
5.Bj	1821	1882
7.Bj	1880	1940
9.Bj	2019	2083
10.Bj	2215	2288
12.Bj	2331	2405
15.Bj	2484	2566
18.Bj	2529	2612
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 4 - a) Drogisten		
1.Bj	1822	1884
3.Bj	1897	1959
5.Bj	1972	2037
7.Bj	2169	2238
9.Bj	2426	2505
10.Bj	2663	2751
12.Bj	2816	2910
15.Bj	3050	3151
18.Bj	3108	3214
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 5		
5.Bj	2601	2686
7.Bj	2816	2909
9.Bj	3045	3145
10.Bj	3250	3356
12.Bj	3407	3516
15.Bj	3642	3762
18.Bj	3715	3837
Beschäftigungsgruppe 6		
5.Bj	2913	3008
10.Bj	3461	3575

15.Bj	4003	4132
18.Bj	4074	4209
Lehrlingsentschädigung		
1. Lehrjahr	700	700
2. Lehrjahr	900	900
3. Lehrjahr	1150	1150
4. Lehrjahr	1200	1200
Arbeitskleidung Lagerangestellte erhalten jährlich einen Arbeitsmantel, der Eigentum der Firma bleibt. Die Reinigung und Instandsetzung obliegt dem Arbeitnehmer		
*) Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.		

Gehaltstafel C2

Drogenkleinhandel; Drogisten

Als Drogist gilt nur der Angestellte, der die Drogistenprüfung mit Erfolg abgelegt hat. Tätigkeiten, die Drogistenkenntnisse voraussetzen, dürfen nur durch gelernte Drogisten verrichtet werden. Im Kleinhandel können z. B. als Verkaufspersonal für jene Waren, die nicht der Drogistenkonzession unterliegen (wie Kosmetika u. dgl.), auch Nichtdrogisten beschäftigt werden.

Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A*)	Gebiet B*)
Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1589	1589
Beschäftigungsgruppe 2 - a) Drogisten		
1. Berufsjahr (=Bj)	1693	1742
3.Bj	1708	1759
5.Bj	1733	1786
7.Bj	1749	1802
9.Bj	1853	1912
10.Bj	1951	2014
12.Bj	2034	2101
15.Bj	2181	2253
18.Bj	2216	2289
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 3 - a) Drogisten		
1.Bj	1696	1746
3.Bj	1722	1772
5.Bj	1802	1860
7.Bj	1892	1951
9.Bj	2029	2096
10.Bj	2203	2273
12.Bj	2315	2392

15.Bj	2469	2550
18.Bj	2514	2595
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 4 - a) Drogisten		
1.Bj	1803	1861
3.Bj	1885	1947
5.Bj	1966	2029
7.Bj	2181	2252
9.Bj	2446	2528
10.Bj	2662	2751
12.Bj	2816	2910
15.Bj	3032	3133
18.Bj	3091	3193
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 5		
5.Bj	2576	2662
7.Bj	2790	2882
9.Bj	3016	3116
10.Bj	3199	3304
12.Bj	3354	3462
15.Bj	3587	3702
18.Bj	3657	3779
Beschäftigungsgruppe 6		
5.Bj	2897	2991
10.Bj	3412	3523
15.Bj	3932	4061
18.Bj	4007	4137
Lehrlingsentschädigung		
1. Lehrjahr	700	700
2. Lehrjahr	900	900
3. Lehrjahr	1150	1150
4. Lehrjahr	1200	1200
*) <i>Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.</i>		

Gehaltstafel D

Handel mit Büchern, Kunstblättern, Musikalien, Zeitungen und Zeitschriften; Buch-, Kunst- oder Musikalienverla

Diese Gehaltstafel gilt für sogenannte Mischbetriebe nur unter der Voraussetzung, dass ihr Umsatz aus dem Verkauf des Buch-, Kunst- und

Musikalienhandels sowie des Zeitungs- und Zeitschriftenvertriebes über 51 % beträgt.

Als Buchhändler im Sinne dieser Gehaltstafel gilt jener Angestellte, der die Lehrabschlussprüfung als Buchhändler, Musikalienhändler, Kunsthändler oder Buch-, Kunst- und Musikalienhändler mit Erfolg abgelegt hat. Weiters gilt als Buchhändler jener Angestellte, der im Sortiment oder in der Auslieferung mindestens 5 Jahre hindurch buch-, kunst- oder musikalienhändlerische Tätigkeiten verrichtet hat. Er ist, sofern er keine Tätigkeit im Sinne der Beschäftigungsgruppen 4, 5 oder 6 ausübt, in die Beschäftigungsgruppe 3 einzustufen.

Im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag gelten die Mindestsätze der Buchhändler für jene Angestellte, die mindestens 3 Jahre hindurch Tätigkeiten als Korrektoren, Hersteller (auch in Anzeigenabteilungen), erste Hersteller (auch in Anzeigenabteilungen), Lektoren und Cheflektoren ausgeübt haben. Für Angestellte im Zeitungs- und Zeitschriftengroßhandel können für Normalarbeitsstunden zwischen 22 und 6 Uhr Betriebsvereinbarungen über Nachtzulagen abgeschlossen werden.

Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A*)		Gebiet B*)	
Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestellten- dienstjahr	1632		1642	
Beschäftigungsgruppe 2				
1. Berufsjahr (=Bj)	1675		1685	
3.Bj	1675		1701	
5.Bj	1679		1729	
7.Bj	1700		1750	
9.Bj	1798		1856	
10.Bj	1894		1953	
12.Bj	1983		2048	
15.Bj	2128		2195	
18.Bj	2160		2229	
Beschäftigungsgruppe 3	Buchhändler	Übrige Angestellte	Buchhändler	Übrige Angestellte
1.Bj	1704	1675	1755	1688
3.Bj	1730	1675	1781	1712
5.Bj	1829	1759	1890	1811
7.Bj	1923	1843	1984	1902
9.Bj	2064	1979	2130	2042
10.Bj	2266	2171	2341	2241
12.Bj	2384	2285	2465	2357
15.Bj	2542	2436	2626	2516
18.Bj	2587	2480	2674	2560
Beschäftigungsgruppe 4	Buchhändler	Übrige Angestellte	Buchhändler	Übrige Angestellte
1.Bj	1831	1761	1892	1814
3.Bj	1915	1836	1979	1897
5.Bj	1999	1919	2065	1979
7.Bj	2218	2128	2292	2194

9.Bj	2488	2385	2572	2461
10.Bj	2739	2625	2831	2711
12.Bj	2899	2777	2997	2869
15.Bj	3123	2990	3227	3090
18.Bj	3182	3048	3288	3148

Beschäftigungsgruppe 5	Buchhändler	Übrige Angestellte	Buchhändler	Übrige Angestellte
5.Bj	2753	2637	2845	2723
7.Bj	2980	2855	3079	2948
9.Bj	3221	3087	3328	3188
10.Bj	3418	3273	3530	3379
12.Bj	3582	3431	3701	3544
15.Bj	3830	3671	3959	3790
18.Bj	3908	3742	4039	3866
Beschäftigungsgruppe 6	Buchhändler	Übrige Angestellte	Buchhändler	Übrige Angestellte
5.Bj	3093	2963	3199	3060
10.Bj	3645	3492	3770	3606
15.Bj	4200	4024	4341	4156
18.Bj	4279	4098	4424	4234
Lehrlingsentschädigung				
1. Lehrjahr	700	700	700	700
2. Lehrjahr	900	900	900	900
3. Lehrjahr	1150	1150	1150	1150
4. Lehrjahr	1200	1200	1200	1200
*) Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.				

Gehaltstafel E

Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren, Röhren, Fittings und sanitärem Installationsbedarf laut Firmenliste

Zusatzprotokoll I zum Kollektivvertrag für die Handelsangestellten. Stand 1. Jänner 1988.

Die Gehaltstafel e) gilt laut besonderer Liste für jene Firmen, die mindestens 50 % ihres Umsatzes im Großhandel mit Eisen, Metallen, Eisen- und Metallwaren, Werkzeugen, Waffen, Haus- und Küchengeräten, Glas-, Porzellan- und Keramikwaren tätigen. Als Großhandel werden Lieferungen an den nachgeordneten Handel verstanden. Mischbetriebe (Unternehmen mit Groß- und Einzelhandelstätigkeit), auch mit Filialen, zählen bei Zutreffen obiger Kriterien zum Großhandel.

Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A*)	Gebiet B*)
Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1589	1589
Beschäftigungsgruppe 2		

1. Berufsjahr (=Bj)	1693	1742
3.Bj	1708	1759
5.Bj	1733	1786
7.Bj	1759	1811
9.Bj	1864	1924
10.Bj	1962	2025
12.Bj	2058	2125
15.Bj	2208	2278
18.Bj	2241	2314
Beschäftigungsgruppe 3		
1.Bj	1696	1746
3.Bj	1722	1772
5.Bj	1821	1882
7.Bj	1912	1973
9.Bj	2054	2122
10.Bj	2254	2330
12.Bj	2373	2448
15.Bj	2529	2613
18.Bj	2573	2659
Beschäftigungsgruppe 4		
1.Bj	1822	1884
3.Bj	1906	1967
5.Bj	1989	2054
7.Bj	2207	2278
9.Bj	2476	2558
10.Bj	2725	2816
12.Bj	2885	2981
15.Bj	3105	3211
18.Bj	3165	3271
Beschäftigungsgruppe 5		
5.Bj	2736	2829
7.Bj	2964	3064
9.Bj	3204	3312
10.Bj	3400	3513
12.Bj	3563	3682
15.Bj	3811	3940

18.Bj	3886	4017
Beschäftigungsgruppe 6		
5.Bj	3077	3181
10.Bj	3627	3747
15.Bj	4178	4318
18.Bj	4258	4400
Lehrlingsentschädigung		
1. Lehrjahr	700	700
2. Lehrjahr	900	900
3. Lehrjahr	1150	1150
4. Lehrjahr	1200	1200
Arbeitskleidung Lagerangestellte und Verkäufer erhalten jährlich einen Arbeitsmantel, der Eigentum der Firma bleibt. Die Reinigung und Instandsetzung obliegt dem Arbeitnehmer.		
*) <i>Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.</i>		

Kärnten:

- Filli & Co, Klagenfurt, Bahnhofstraße 6
- Mannesmann Handels Ges.m.b.H., Villach, Reitschulgasse 2

Niederösterreich:

- ALLCLICK Austria GmbH, Pfaffstätten, Wiener Straße 100
- Groh & Sohn, Stockerau, Sparkassenplatz 8
- VS Sanitär HANDELS AG, Perchtoldsdorf, Brunnerfeldstraße 53
- Wallner & Neubert Gesellschaft m.b.H., Mödling, Im Felberbrunn 2

Oberösterreich:

- Kontinentale Eisenhandelsgesellschaft, Linz
- Mannesmann Handels Ges.m.b.H., Linz/Wels
- August Weyland, Schärding
- Alfred Wagner, Ried im Innkreis
- Tobias Altzinger, Perg
- Fritz Holter KG, Wels
- Gottfried Pengg & Co KG, Linz
- Montanhandel, Eisen-, Stahl- und Metallhandelsges. m.b.H., Linz, Inhaber Karl Rosenauer
- Österr. Armaturen AG, Wels
- Schachermayer Großhandelsges.m.b.H., Linz
- Ing. Robert Ruttner, Steyr, Bahnhofstraße 14
- Ferromontan GmbH, Linz, Hölmüllerstraße 2
- Eisenhof Attnang, Egon Rucker, Attnang-Puchheim, Bahnhofstraße 17
- Höller-Eisen, Inhaber Max Löberbauer, Gmunden, Kammerhofgasse 6
- Karl R. Willinger, Wels

Salzburg:

- Stinnes Ges.m.b.H., Salzburg, Rainerstraße 17
- Carl Steiner & Co, Salzburg, Judengasse 5-7
- Höller-Eisen, Inhaber Max Löberbauer, Salzburg, Kaiserschützenstr. 6
- Steiermark:
- Christof Odörger, Graz, Griesgasse 14
- Franz Grosschädl, Graz, Südbahnstraße 11
- Rudolf Ferch, Graz, Schmiedgasse 2
- Zultner & Co, Graz, Kastelfeldgasse 39
- Mannesmann Handels Ges.m.b.H., Graz, Elisabethnergasse 22
- Schweißtechnik, Handelsges.m.b.H., Gesellschafter Jos. Nussmüller, Graz, Stockergasse 8

- Kontinentale Eisenhandelsgesellschaft, Kern & Co, Graz, Rösselmühlgasse 7
- Franz Eberhardt, Graz, Waagner-Biro-Straße 45 „Stahlhütte“, Inhaber Herbert Zirl, Graz, Alte Post-straße 391
- Karl Waltner & Co, Graz, Finkengasse 4–10

Tirol:

- Ernst Kieslinger OHG, Absam/SolbadHall
- Neckam & Co OHG, St. Johann, Fieberbrunner Straße 20
- Vorarlberg:
- Josef Pircher, Bregenz, Rathausstraße 2
- Gebrüder Ulmer, Dornbirn, Dr.-Waibel-Straße 7
- Paul v. Furtenbach, Feldkirch, Marktplatz 9–11
- Jos. Schmidts Erben, Bludenz, Werdenbergerstraße 13
- Herwig Rhomberg, Götzis, Hauptstraße 33
- Eisenhandelsgesellschaft Paul v. Furtenbach, Josef Pircher, Josef Schmidts Erben, Gebrüder Ulmer, Dornbirn, Wallenmahd 54

Wien:

- Franz Bachl, 3, Apostelgasse 37
- Karl Bakalla, 3, Löwengasse 39
- Anton Berghofer AG, 15, Sechshauserstraße 31
- H. Bergmann KG, 4, Wiedner Hauptstraße 46
- Ferd. Eug. Biba, 14, Hägelingasse 14
- Fritz Bogner & Co KG, 10, Hardtmuthgasse 131–135
- Gebrüder Boschan KG, 23, Seybelgasse 26
- „OKA“ Großhandel für Bau- und Industriebedarf Karl Breyer & Söhne, 7, Kirchengasse 41
- Commestero Außenhandelsges.m.b.H., 1, Kohl- markt 16
- Bruno Czermak, 1, Hohenstaufengasse 7/1/6
- Czernosik & Co KG, 4, Wiedner Hauptstraße 45
- Danubia Industrie-Ausrüstung-Handelsges.m.b.H., 2, Rueppgasse 11
- Dietzel GmbH, 5, Bräuhausegasse 63
- Franz Distals Söhne, 3, Landstraßer Hauptstraße 100
- Draht- und Drahtwarenhandels GmbH, 9, Berggasse 21
- C. Duisberg KG, 6, Capistrangasse 10
- Hans Eberhard, 2, Große Spertlgasse 31
- Ernst Eckschmidt, 13, Hummelgasse 20
- „Elwas“ Adolf Schätzschock Technische Produkte GmbH, 10, Rotenhofgasse 59
- Karl Eschlböck, 3, Hansalgasse 4/4
- Eurotrade-Langfelder u. Putzker GesmbH, 18, Schumanngasse 48
- Hans Faulhaber, Eisen- und Eisenwarengroßhandel, 7, Hermannsgasse 22
- Josef Feda, 1, Schubertring 9–11
- Karl Feistritzer, 17, Ottakringer Straße 59
- Ferromontan Export- u. Beteiligungen GmbH, 3, Jacquingasse 29
- Ferrum Eisengroßhandelsges.m.b.H., 1, Bartensteingasse 14
- OHG Theodor Fink, 1, Johannesgasse 18
- Fleischmann GesmbH, 20, Klosterneuburger Straße 70
- Anton Friedrichkeit, 20, Hellwagstraße 10
- Gustav Genschow & Co GmbH, 3, Neulinggasse 14
- Alfred Götz, 9, Berggasse 22
- A. Grohmann, Inhaber Ing. Alfred Grohmann, 5, Franzensgasse 23/1
- Ferdinand Gruber, 14, Windschutzstraße 1
- Carl Gstettner, Alleininhaber Manfred Slama, 8, Laudongasse 34
- F. Hartmann & Co KG, 13, Lainzer Straße 26
- „Hasegg“ Handelsgesellschaft Hasenauer & Co KG, 1, Wipplingerstraße 3
- VS Sanitär Handels-AG, Filiale 7, Neubaugasse 25–27
- Oskar Hausenbichl & Co, 2, Dammstraße 37
- August Herz, 1, Opernringhof
- „Holzgebände-Zentrale“ Wien Wirtschaftsgenossenschaft des Fassbinder- und Weinküferhandwerks Österreichs reg.Gen.m.b.H., 15, Storchengasse 21
- Fritz Homola & Co, 15, Fröbelgasse 49
- Rhon Eduard „Titan“ Handel mit Industriebedarf, 9, Währinger Straße 9
- Huber & Drott OHG, 1, Johannesgasse 18
- Hütte Krems GmbH, 1, Rathausplatz 4
- „Intropa“ Industrie- u. Handelsaktienges.m.b.H., 13, Mantlberggasse 30
- Franz Kacena, 16, Deinhartsteingasse 30/32
- Jos. H. Kaindl, 7, Kaiserstraße 113–115
- A. Kaja Handelsgesellschaft m.b.H., 7, Stiftgasse 29
- J. Kammler & Co, 9, Stadtbahnviadukt 79–80
- Kellner & Kunz AG, Gumpendorfer Straße 118
- Thyssen – Kontinentale Eisenhandels-GesmbH, 1, Neutorgasse 17

- Karl Kochard, 6, Stumpergasse 60
- Kohlberger & Prager GmbH, 4, Schikanedergasse 1
- A. Th. Komoly, 14, Poschgasse 3
- Johann Koppensteiner GmbH, 2, Bahnhof Wien-Nord, Hof 6
- Krasa & Co, 7, Mariahilfer Straße 8
- Josef Kucharik, 7, Kaiserstraße 14
- Dr. Alfred Lang GmbH, 3, Ditscheingasse 4
- Brüder Lanik KG, 4, Graf-Starhemberg-Gasse 32
- Latzel & Kutscha, 18, Gentzgasse 166
- Josef Laurer, 5, Schönbrunner Straße 116
- Johann Mandl, 10, Rotenhofgasse 80-84/1/3/11
- Mannesmann Handels Ges.m.b.H., 3, Schwarzenbergplatz 7
- Franz Marxt, 18, Währinger Gürtel 15-17
- Ing. H. Mayer Ges.m.b.H., 19, Döblinger Hauptstraße 56
- KR Dr. Egon Mehser, 17, Lacknergasse 15
- Metall- und Erz AG, 1, Hegelgasse 19
- Metall & Farben Ges.m.b.H., 1, Kärntner Straße 7
- Metall- u. Gußwaren Handelsges.m.b.H., 7, Döblergasse 2
- Montana AG für Bergbau, Industrie und Handel, 1, Schwarzenbergplatz 16/3
- Alexander Moser KG, 3, Obere Viaduktgasse 2
- Rosa Moser, 12, Edelsinnstraße 5a
- Simon Moskowicz, Großhandel mit Waren aller Art, 1, Singerstraße 2/2/6
- Alexander Müller, Inh. Kurt Ehrenberger, 10, Davidgasse 21
- Schraubenmüller, Alexander Müller, 9, Hörlgasse 4
- „Neptun“ Eisenhandelsges.m.b.H., 11, Zinnergasse 6
- „Oepros“ Produktiv- u. Rohstoffgen. der Spenglermeister Österreichs reg.Gen.m.b.H., 5, Grüngasse 27
- Friedrich Omasta und Sohn, 8, Blindengasse 37-39
- O. u. K. Orenstein & Koppel GmbH, 23, Grawatsch- gasse 7-9
- Ing. Osers Nachf. Ing. Messinger, Zacher & Vlcek KG, 1, Hegelgasse 6
- Österr. Armaturen Ges.m.b.H., 11, Schemmerlstraße 66-68
- Österr. Bleiwaren Verkaufsges.m.b.H., 5, Rechte Wienzeile 77
- Österr. Sprengmittelvertriebsges.m.b.H., 1, Tuchlauben 7a
- Louis Patz & Co KG, 14, Breitenseer Straße 80
- Friedrich Perzt, 2, Wolfgang-Schmälzl-Gasse 26
- Gustav Petri & Co, 1, Tuchlauben 21
- J. G. Petzolt & Sohn, 7, Burggasse 52-54
- Miroslav Podhorny, 1, Rotenturmstraße 24/3/28
- J. Posamentir OHG, 16, Koppstraße 7
- Josef Putze, 6, Königseggasse 11
- Franz Rafetseder, 7, Neustiftgasse 89-91
- Reiberger & Co Ges.m.b.H., 7, Kandlgasse 37
- Capri Brausekabinen Heinz Riesenhuber OHG, 1, Friedrich-Schmidt-Platz 4
- Max Rode, 18, Jörgerstraße 4
- Viktor Ronca KG, 3, Kegelgasse 6
- Ignaz Röslers Nachf., 23, Triester Straße 223
- Josef Rötzer, 2, Novaragasse 26
- Russ & Conditt, 1, Himmelfortgasse 26
- Franz Sarnitz GmbH, 19, Osterleitengasse 10
- Seibt & Weiss KG, Inh. Franz Klemens Weiss, 4, Belvederegasse 10
- Buntmetallgroßhandlung Slama & Sohn KG, 14, Dehnegasse 13
- Stahlrohrbau GmbH, 1, Naglergasse 2
- Metallwaren-Handelsges. Brüder Stein KG, 3, Untere Viaduktgasse 55
- Dipl.-Ing. Karl Stohl, 1, Walfischgasse 6
- Brüder Szalay KG, 4, Karolinengasse 5
- Metall-Handelsges. E. Schicht & Co, 9, Roosevelt- platz 6
- Schiekmetall, Paul Schiek & Co KG, 14, Goldschlagstraße 178-184
- Alfred Schimel, 19, Gustav-Tschermak-Gasse 30
- Rudolf Schmidt Armaturen und Gusswerk OHG, 2, Hammer-Purgstall-Gasse 8
- Schmidtstahlwerke AG, 10, Favoritenstraße 213
- Armaturen- und Röhrenhandelsges. Schmitz & Co Ges.m.b.H., 1, Walfischgasse 12-14
- Johanna Schödelbauer, 20, Jägerstraße 73-77
- Karl Schönbauer, 14, Goldschlagstraße 127
- Ing. Carl Turnwald KG, 6, Theobaldgasse 15
- „Vedra“ Verkauf von Draht und Drahtstiften GmbH, 4, Gußhausstraße 14
- Dkfm. Dr. Christan Venuleth, 1, Kärntner Straße 16
- Vogel & Noot AG, 1, Landskrongasse 5
- „Vör“ Verkaufsgesellschaft Österr. Rohrerhersteller Pachzelt, 1, Naglergasse 2
- M. Waldmann & Bruder KG, 10, Südtiroler Platz 10
- Eisenwerk Sulzau-Werfen R. & E. Weinberger GmbH, 4, Schwindgasse 20
- Welat Armaturen-Großhandel Walter Timmelmayr, 12, Rechte Wienzeile 235

- Friedrich Wiebe, 2, Große Stadtgutgasse 20
- Franz Wilde, 2, Hollandstraße 14
- Franz Winkler, Inh. Paul Banyak, 10, Dampfgasse 10
- Zimmer Handelsges.m.b.H., 23, Carlberggasse 66
- Wilhelm Zultner & Co Ges.m.b.H., 7, Mondscheingasse 6

Gehaltstafel F

Warenhäuser

Diese Gehaltstafel gilt für alle Angestellten und Lehrlinge, die vor dem 1.1.1996 in eines der nachstehenden Warenhäuser eingetreten sind:

- A. GERNGROSS, Kaufhaus AG, Wien 7, mit den Betriebsstätten Warenhaus STEFFL, Wien 1; Kaufhaus HERZMANSKY, Wien 7; Warenhaus STAFA, Wien 7; Kaufhaus GERNGROSS, Franz-Josefs-Bahnhof, Wien 9; Kaufhaus GERNGROSS, Wien 21; Kaufhaus PASSAGE, Linz; Kaufhaus TYROL, Innsbruck; Kaufhaus NIMO, Feldkirchen.
- A. GERNGROSS Grundstücks-AG, Wien 7.
- LITEGA Warenhandelsges. m. b. H., Wien.
- HUMA-Verbrauchermarkt Ges. m. b. H., SCS Vösendorf.
- ABM Ges. m. b. H. (Zentrale und Niederlassungen).
- P & Q-Handelsges. m. b. H., Salzburg, mit den Kaufhäusern Wien 3, Wien 12, Wien 21 und Salzburg.
- Großversandhaus QUELLE AG, Linz (Zentrale und Niederlassungen).
- KASTNER & ÖHLER Warenhaus AG, Graz (Zentrale und Niederlassungen).
- OTTO Versand Ges. m. b. H., Graz.
- CITY FORUM Handelsges. m. b. H., Wien (Zentrale und Niederlassungen).

Beschäftigungsgruppe 2	
18. Berufsjahr (=Bj)	2292
Beschäftigungsgruppe 3	
18. Bj	2632
Beschäftigungsgruppe 4	
18. Bj	3238
Beschäftigungsgruppe 5	
18. Bj	3975
Beschäftigungsgruppe 6	
18. Bj	4354

Gehaltstafel G

Kohlengrosshandel Wien; Papiergroßhandel Wien laut Firmenliste; Textil-, Bekleidungs- und Schuhhandel Wien

Diese Gehaltstafel gilt für jene Betriebe, die als Waggonbezieher auftreten und mehr als 3 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte, nicht aber Lehrlinge) beschäftigen.

Papiergroßhandel Wien laut Firmenliste

Textil-, Bekleidungs- und Schuhhandel Wien

Diese Gehaltstafel gilt für alle Betriebe, die den Landesgremien Wien für den Einzelhandel mit Bekleidung und Textilien, Textilgroßhandel, Großhandel mit Schuhen, Einzelhandel mit Schuhen bzw. den diesen Gremien entsprechenden Berufszweigen der Fachgruppe des Einzelhandels mit Mode- und Freizeitprodukten der Wirtschaftskammer Wien oder der Fachgruppe des Großhandels mit Mode- und Freizeitprodukten der Wirtschaftskammer Wien angehören.

Beschäftigungsgruppe 1	
Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1589
Beschäftigungsgruppe 2	
1. Berufsjahr (=Bj)	1675
3. Bj	1675
5. Bj	1688

7.Bj	1712
9.Bj	1811
10.Bj	1907
12.Bj	2000
15.Bj	2143
18.Bj	2176
Beschäftigungsgruppe 3	
1.Bj	1675
3.Bj	1677
5.Bj	1772
7.Bj	1860
9.Bj	1994
10.Bj	2188
12.Bj	2302
15.Bj	2455
18.Bj	2497
Beschäftigungsgruppe 4	
1.Bj	1774
3.Bj	1853
5.Bj	1934
7.Bj	2142
9.Bj	2402
10.Bj	2644
12.Bj	2801
15.Bj	3013
18.Bj	3073
Beschäftigungsgruppe 5	
5.Bj	2658
7.Bj	2877
9.Bj	3109
10.Bj	3301
12.Bj	3460
15.Bj	3697
18.Bj	3772
Beschäftigungsgruppe 6	

5.Bj	2987
10.Bj	3518
15.Bj	4056
18.Bj	4132
Lehrlingsentschädigung	
1. Lehrjahr	700
2. Lehrjahr	900
3. Lehrjahr	1150
4. Lehrjahr	1200

Zusatzprotokoll II zum Kollektivvertrag für die Handelsangestellten. Stand 1. Jänner 1989.

Die Gehaltstafel g) "Papiergroßhandel Wien" des Handelsangestelltenkollektivvertrages gilt für die nachstehend angeführten Firmen:

- „Agens-Werk, Geyer & Reisser, Papierverarbeitung, Buchdruck, Papiergroßhandel, Kassablockerzeugung" Komm.Ges., 1050 Wien, Arbeitergasse 1-7
- Johann Beer Kom. Ges., 1210 Wien, Hofherr- Schrantz- Gasse 3
- Wilhelmine Bieber OHG, 1150 Wien, Diefenbachgasse 54a
- EUROPAPIER Handelsgesellschaft m.b.H. & Co. KG, 1210 Wien, Autokaderstraße 88
- Alfred Feller, 1010 Wien, Bartensteingasse 11
- Hermann Frank, 1150 Wien, Beingasse 31
- Josef Grazer Gesellschaft m.b.H., 1020 Wien, Engerthstraße 161-163
- Hamburger, Inh. Dkfm. Dr. W. Reinhaller, 1010 Wien, Walfischgasse 8
- Maschinenpappen-Betriebs-Gesellschaft m.b.H., 1010 Wien, Elisabethstraße 1
- Carl Joh. Merckens, Inh. Ing. Otto Merckens, 1070 Wien, Neubaugasse 4
- Patria Papierges.m.b.H., 1090 Wien, Berggasse 7
- Pazelt & Vielguth, 1010 Wien, Stubenring 20
- Wiener Spielkartenfabrik Ferd. Piatnik & Söhne, Kom. Ges., 1140 Wien, Hütteldorfer Straße 229-231
- Josef Stiassny, Inh. Edith Hofer, 1010 Wien, Hegelgasse 19
- Julius Töpfer OHG, 1040 Wien, Prinz-Eugen- Straße 80
- Weber & Koci, 1100 Wien, Raaber-Bahn-Gasse 24
- Welser Papierfabrik Ges.m.b.H., 1010 Wien, Singerstraße 8
- Wiener Papier- Großhandlung Ges.m.b.H., 1010 Wien, Parkring 2

HTabaktrafiken

Für Trafikangestellte, die vor dem 1.1.1998 in eine Tabaktrafik eingetreten sind, gelten die Bestimmungen des jeweiligen Zusatzkollektivvertrages.

C. Übergangsbestimmungen

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Betriebe können ab dem 1.12.2017 zu jedem ersten eines Monats, spätestens aber am 1.12.2021 die Arbeitnehmerinnen in die Gehaltsordnung NEU überführen. Der Umstiegsstichtag ist per Betriebsvereinbarung innerhalb dieses Zeitraumes zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Einigung erfolgt der Übertritt spätestens am 1.12.2021. In Betrieben ohne Betriebsrat sind die Arbeitnehmerinnen spätestens 3 Monate vor dem geplanten Stichtag schriftlich über den Übertrittsstichtag zu informieren.

1.2. Die Kollektivvertragsparteien ersuchen um Übermittlung des Übertrittsstichtags von Betrieben mit dauerhaft mehr als 10 Arbeitnehmerinnen mindestens 3 Monate im Vorhinein mittels formloser Mail (Name und Adresse des Betriebes, Anzahl der Arbeitnehmerinnen, Zeitpunkt des Übertritts) an bsh@wko.at oder handel@gpa-djp.at.

1.3. Alle Arbeitnehmerinnen eines Betriebes, welcher nach dem 1.12.2017 gegründet wurde sind unter Anwendung der Vordienstzeitenanrechnung in das Gehaltssystem NEU einzustufen. Dies gilt auch für Betriebe, die den Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel erstmals anwenden (z. B. KV-Wechsel, zusätzliche Gewerbeberechtigung, ...). Ausgenommen davon sind Betriebe,

a) deren Administration vom Franchisegeber oder einer zentralen Verwaltungsstelle innerhalb des eigenen Konzernverbunds durchgeführt wird

b) die durch Fusionierung oder Verschmelzung von Betriebsteilen innerhalb einer Konzernorganisation entstehen.

Für sie gilt der Punkt 1.1. und 1.2..

1.4. Für Arbeitnehmerinnen in Saisonbetrieben, die erneut eingestellt werden, sind die Übergangsbestimmungen einmalig sinngemäß anzuwenden, sofern der Betrieb vor deren Wiedereinstellung in das Gehaltssystem "NEU" übergetreten ist.

1.5. Alle Arbeitnehmerinnen sind unter Mitwirkung des Betriebsrates in das Gehaltssystem NEU einzustufen. Insbesondere hat eine Abstimmung über die Information der Arbeitnehmerinnen, zur betrieblichen Handhabung der Übergangsbestimmungen und zum Gehaltssystem NEU zu erfolgen.

1.6. In jenen Betrieben in denen auf Grund der Gehaltsordnung ALT zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gehaltssystems NEU Anspruch auf einen Arbeitsmantel besteht und dieser Arbeitsmantel auch zur Verfügung gestellt wurde, bleibt dieser Anspruch für den gesamten Betrieb aufrecht. Sonstige Regelungen zur Arbeitskleidung werden von diesem Kollektivvertrag nicht berührt.

2. Dienstzettel NEU

Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe NEU, das Beschäftigungsgruppenjahr und die Höhe des Mindestgehaltes und gegebenenfalls die Reformbeträge 1 und 2 sind den Arbeitnehmerinnen mittels Dienstzettel NEU mitzuteilen (siehe Muster im Anhang oder www.derhandel.at oder www.gpa-djp.at/handel). Dieser ist bis spätestens vier Wochen vor dem Übertrittsstichtag den Arbeitnehmerinnen zu übermitteln. Der Dienstzettel neu für bestehende All-in-Vereinbarungen hat den Formvorschriften gemäß A. Punkt 7. dieses Abschnittes zu entsprechen.

3. Einstufung in das neue Beschäftigungsgruppenschema

3.1. Einstufung in die Beschäftigungsgruppe

3.1.1. Arbeitnehmerinnen der Beschäftigungsgruppen 1 bis 6 sind in das Beschäftigungsgruppenschema NEU in die ihrer Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe A bis H bis spätestens zum 1.12.2021 zuzuordnen.

3.1.2. Auf Grund der Zusammenführung aller Gehaltstabellen und -gebiete kann als grobe Orientierung folgende Tabelle herangezogen werden:

Beschäftigungsgruppe Gehaltsordnung ALT	1	2	3	4	5	6
Beschäftigungsgruppe Gehaltssystem NEU	A, B, C	C, D, E	C, D, E, F	E, F	F, G	H

3.2. Einstufung in die neue Gehaltstabelle

3.2.1. Die Einstufung erfolgt in das nächst höhere kollektivvertragliche Mindestgehalt der entsprechenden Beschäftigungsgruppe. Steht kein höherer Betrag in der entsprechenden Beschäftigungsgruppe zur Verfügung, hat die Einstufung in die höchste Stufe der entsprechenden Beschäftigungsgruppe zu erfolgen. Diese Erhöhungen des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes können auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden.

3.2.2. Sollte das kollektivvertragliche Mindestgehalt ALT höher sein als das kollektivvertragliche Mindestgehalt der 5. Stufe (ab 13 Jahre) der neuen Gehaltstabelle, so ist trotzdem in diese Gehaltsstufe einzustufen. Die Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt NEU der 5. Stufe und des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes ALT wird als "Reformbetrag 1" ausgewiesen. Bestehende Überzahlungen bleiben in diesem Fall aufrecht. Günstigere Lösungen für die Arbeitnehmerinnen sind möglich.

3.2.3. Der "Reformbetrag 1" darf nicht zur Abgeltung von Mehr- und Überstunden, Prämien, Provisionen, Zulagen, Zuschläge und Reiseaufwandsentschädigungen herangezogen werden. Der "Reformbetrag 1" wird alljährlich wie die Kollektivvertragsgehälter erhöht.

3.3. Altersteilzeit im Übergangszeitraum

Zum Umstiegsstichtag bestehende Vereinbarungen zur Altersteilzeit müssen entsprechend den Übergangsbestimmungen angepasst werden. Für Arbeitnehmerinnen, die sich zum Umstiegszeitpunkt bereits in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden, wird jene Tätigkeit für die Einstufung in das Beschäftigungsgruppenschema NEU zu Grunde gelegt, die vor Beginn der Altersteilzeit vereinbart war.

4. Vorrückungstichtag

4.1. Bei dieser Einstufung NEU ist der laufende Vorrückungstichtag weiter anzuwenden. Fällt die Einstufung NEU mit einer Vorrückung zusammen, so ist zuerst die Vorrückung vorzunehmen, und danach die Einstufung NEU.

4.2. Die erste Vorrückung nach dem Übertrittsstichtag erfolgt im dritten Jahr mit jenem Monatsersten, der dem Vorrückungstichtagsmonat vor dem Übertritt in die Gehaltsordnung NEU entspricht.

5. Sonderbestimmungen

5.1. Für Betriebe, die zwischen 1.12.2017 und 1.11.2019 in das Gehaltssystem NEU übertreten, gelten folgende Bestimmungen:

5.1.1. Gleitender Übergang

Ist die Differenz zwischen kollektivvertraglichem Mindestgehalt NEU und Grundgehalt ALT (kollektivvertragliches Mindestgehalt zuzüglich Überzahlung) zum Zeitpunkt des Übertritts höher als 65,- Euro, kann die Anpassung an das kollektivvertragliche Mindestgehalt NEU in maximal drei Etappen erfolgen.

Dazu ist das Grundgehalt ALT zum Übertrittsstichtag um 65,- Euro anzuheben und danach am 1.1. der folgenden zwei Jahre zusätzlich zur jährlichen Kollektivvertragserhöhung um 65,- Euro aber maximal in der Höhe der Differenz zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt NEU. Die 65,- Euro stehen bei Teilzeitbeschäftigung in vollem Ausmaß zu. Günstigere Lösungen für die Arbeitnehmerinnen sind möglich.

Differenzbeträge unter 65,- Euro sind mit dem Übertrittsstichtag auszugleichen. Differenzbeträge, die bei der dritten Etappe noch bestehen, sind in vollem Ausmaß auszugleichen. Die Vorrückungen (gemäß Vorrückungsstichtag) sind unabhängig davon durchzuführen.

Sämtliche Ansprüche im laufenden Dienstverhältnis werden auf Basis des zum Zeitpunkt des Anspruches bezogenen Bruttomonatsgehälts abgerechnet. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt die Abrechnung von sämtlichen Ansprüchen wie z. B. Mehr- und Überstunden, Urlaubersatzleistung, ... ebenfalls auf Basis des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bezogenen Bruttomonatsgehältes.

5.1.2. Pauschale Abgeltung von Vorrückungen der Gehaltsordnung Alt im Übergang

Arbeitnehmerinnen der Beschäftigungsgruppe 3, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (1.12.2017) des neuen Beschäftigungsgruppenschemas im Betrieb beschäftigt waren und im Zuge des Übertritts in das Beschäftigungsgruppenschema NEU in die Gehaltsstufe 5 (ab 13 Jahre) eingereiht werden, erhalten monatlich einen zusätzlichen Reformbetrag. Dieser "Reformbetrag 2" richtet sich nach der Einstufung im Beschäftigungsgruppenschema ALT zum Zeitpunkt des Übertritts und nach nachstehender Tabelle. Fällt die Einstufung NEU mit einer Vorrückung zusammen, so ist zuerst die Vorrückung vorzunehmen, und danach die Einstufung NEU.

Der "Reformbetrag 2" kann auf eine bestehende Überzahlung angerechnet werden und wird alljährlich wie die Kollektivvertragsgehälter erhöht. Der "Reformbetrag 2" kann auch auf Erhöhungen durch eine Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe angerechnet werden und steht bei Teilzeitbeschäftigung im aliquoten Ausmaß zu.

Berufsjahr in der BG 3 zum Zeitpunkt des Übertritts ins neue Entgeltssystem	Reformbetrag 2
vom 9. bis 11. Berufsjahr	64,- Euro
vom 12. bis 14. Berufsjahr	42,- Euro
vom 15. bis 17. Berufsjahr	22,- Euro

6. Verfalls- und Verjährungsbestimmungen

Rechtsansprüche der Arbeitnehmerinnen, welche sich aufgrund der Einstufung NEU zum Übertrittsstichtag ergeben, verfallen mangels Geltendmachung mit Ablauf von drei Jahren. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des §1486 ABGB aufrecht.

7. Benachteiligungsverbot

7.1. Keine Arbeitnehmerin darf aufgrund der Einstufung NEU und unterschiedlicher Auffassung darüber, wie einzustufen ist, benachteiligt werden.

7.2. Im Zuge der Überführung der bestehenden Gehaltsansprüche in das Beschäftigungsgruppenschema NEU dürfen diese durch Einzelvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

D. Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen mit Provision

In der folgenden Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen mit Provision sind die Beschäftigungsgruppenbezeichnungen des Gehaltssystems NEU und Gehaltsordnung ALT angeführt. Abhängig davon, ob das Unternehmen sich noch in der Gehaltsordnung ALT befindet oder bereits in das Gehaltssystem NEU übergetreten ist, gilt die jeweilige Bezeichnung.

1. Arbeitnehmerinnen der Beschäftigungsgruppe 2 bzw. Beschäftigungsgruppe C, die neben dem Fixum auch Provision beziehen, haben monatlich Anspruch auf mindestens 75 Prozent ihres kollektivvertraglichen Mindestgehälts als Fixum. Zusätzlich haben sie Anspruch auf ein Provisionskonto in einer Höhe, die der Differenz zwischen dem Fixum und dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht.

Die im jeweiligen Monat erworbenen Provisionsansprüche sind abzurechnen und mit der Gehaltsabrechnung des folgenden Monats unter Anrechnung

auf das Provisionskonto des Monats, in dem die Provisionsansprüche erworben wurden, auszubehalten.

Erreichen die Provisionsansprüche nicht die Höhe des Provisionskontos, können die Akontozahlungen weder zurückgefordert noch auf Provisionsansprüche anderer Monate angerechnet werden.

Übersteigen die Provisionsansprüche die Höhe des Provisionskontos, jenes Monats, in dem die Provisionsansprüche erworben wurden, dürfen sie nicht auf Provisionskonten anderer Monate angerechnet werden.

2. Arbeitnehmerinnen der Beschäftigungsgruppe 3 bzw. Beschäftigungsgruppe D, die neben dem Fixum auch Provision beziehen, haben monatlich Anspruch auf mindestens 75 Prozent ihres kollektivvertraglichen Mindestgehalts als Fixum. Zusätzlich haben sie Anspruch auf ein Provisionskonto in einer Höhe, die der Differenz zwischen dem Fixum und dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht.

3. Mit Arbeitnehmerinnen, die zumindest in die Beschäftigungsgruppe 4 bzw. Beschäftigungsgruppe E oder höher eingestuft sind, kann entweder das für die Beschäftigungsgruppe 3 bzw. Beschäftigungsgruppe D beschriebene Modell oder ein Gehaltsmodell, welches ein geringeres oder kein Fixum, aber Provisionen beinhaltet, vereinbart werden. Arbeitnehmerinnen in einem dieser Modelle haben am Monatsende Anspruch auf eine Zahlung von zumindest 100 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehalts. Bei dieser Zahlung kann es sich je nach Vereinbarung um ein Fixum, um Provisionen, um ein Provisionskonto oder um eine Kombination aus diesen Bestandteilen handeln.

4. Für Arbeitnehmerinnen der Beschäftigungsgruppe 3 bzw. Beschäftigungsgruppe D oder höher, mit welchen Provisionszahlungen in welcher Form oder Höhe auch immer, vereinbart sind, sind die im jeweiligen Monat erworbenen Provisionsansprüche abzurechnen und mit der Gehaltsabrechnung des folgenden Monats unter Anrechnung auf die Provisionskonten des jeweiligen Kalenderhalbjahres auszubehalten.

Erreichen die Provisionsansprüche des jeweiligen Kalenderhalbjahres nicht die Höhe der für das jeweilige Kalenderhalbjahr gewährten Provisionskonten, können die Akontozahlungen weder zurückgefordert noch auf Provisionsansprüche anderer Kalenderhalbjahre angerechnet werden.

5. Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe

5.1. Arbeitnehmerinnen, die in Beschäftigungsgruppe 2 oder 3 bzw. Beschäftigungsgruppe C oder D eingestuft sind und mit denen Provisionen vereinbart wurden, erhalten Sonderzahlungen in der Höhe des Fixums, mindestens jedoch in der Höhe des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.

5.2. Arbeitnehmerinnen, die mindestens in Beschäftigungsgruppe 4 bzw. Beschäftigungsgruppe E 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 Kalenderhalbjahr ins Verdienen gebrachte Provisionseinkommen einschließlich Urlaubsentgelt und allfälligem Krankenentgelt, aber ausschließlich Überstundenentgelt, das 7-fache des kollektivvertraglich vorgesehenen Mindestgehaltes ihrer Beschäftigungsgruppe nicht erreicht haben.

5.3. Arbeitnehmerinnen, die mindestens in Beschäftigungsgruppe 4 bzw. Beschäftigungsgruppe E einzustufen sind und die neben der Provision ein Fixum beziehen, welches unter dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegt, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. spätestens aber am 30. Juni zustehenden Fixums, welche nicht mit Provisionen gegengerechnet werden dürfen. Die jeweilige, zunächst in der Höhe des Fixums gewährte Sonderzahlung erhöht sich in dem Ausmaß, als sie mit ihrem im abgelaufenen Kalenderhalbjahr ins Verdienen gebrachten Einkommen, bestehend aus Provisionen und aus dem monatlichen Fixum einschließlich Urlaubsentgelt und allfälligem Krankenentgelt, sowie der in Höhe des Fixums bestehenden Sonderzahlung, aber ausschließlich Überstundenentgelt, das 7-fache des kollektivvertraglich vorgesehenen Mindestgehaltes ihrer Beschäftigungsgruppe nicht erreicht haben.

5.4. Arbeitnehmerinnen, die mindestens in Beschäftigungsgruppe 4 bzw. Beschäftigungsgruppe E einzustufen sind und die neben der Provision ein Fixum beziehen, welches zumindest dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. spätestens aber am 30. Juni zustehenden Fixums.

6. Für alle während des Kalenderjahres eintretenden und austretenden Arbeitnehmerinnen mit Provisionen sind die Aliquotierungsbestimmungen gemäß Urlaubsbeihilfe bzw. Weihnachtsremuneration ergänzend und sinngemäß heranzuziehen.

7. Bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen gilt das Ausfallsprinzip für die Berechnung der Provision.

8. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind alle offenen Provisionsansprüche auszubehalten.

9. Haben Arbeitnehmerinnen, unabhängig von der für sie vorzunehmenden Einstufung, laut Dienstvertrag Anspruch auf ein Ist-Gehalt, das der fiktiven (unter Anrechnung der Vordienstzeiten) Einstufung der Beschäftigungsgruppe 3 bzw. Beschäftigungsgruppe D oder höher entspricht, können die für die jeweilige Beschäftigungsgruppe vorgesehenen Möglichkeiten, Fixum und Provision abzurechnen und auszubehalten, genutzt werden. Für die Abrechnung aller Ansprüche, die sich auf das Entgelt beziehen, gilt die fiktive Einstufung in die jeweils höhere Beschäftigungsgruppe als Basis.

10. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, den Arbeitnehmerinnen monatlich über die von ihr geführten Aufzeichnungen, die zur Berechnung der ihr zustehenden Provisionen geführt werden, unaufgefordert Einsicht zu gewähren bzw. unaufgefordert eine entsprechende schriftliche Aufzeichnung auszuhändigen.

E. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

1. Die am 31. Dezember 2019 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2020 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten.
2. Für Arbeitnehmerinnen mit Provision gemäß D. dieses Abschnittes gilt Punkt 1 nur hinsichtlich jener Fälle, in denen ein Fixum vereinbart wurde.
 - 2.1. Liegt der Betrag dieses Fixums höher als das jeweils zustehende kollektivvertragliche Mindestgehalt, ist die euromäßige Differenz zwischen Fixum und kollektivvertraglichem Mindestgehalt aufrechtzuerhalten.
 - 2.2. 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.
3. Der sich aus einem Umstieg ergebende "Reformbetrag 1" und "Reformbetrag 2" wird alljährlich wie die kollektivvertraglichen Mindestgehälter erhöht.

Abschnitt 4) Rahmen- und Entgeltbestimmungen zur Aus- und Weiterbildung

A. Duale und integrative Berufsausbildung

1. Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des BAG.
2. Lehrlingen ist eine monatliche Lehrlingsentschädigung nach den angeführten Sätzen zu bezahlen. Der Betrag des 4. Lehrjahres gilt für Doppellehrverhältnisse.
3. Lehrlinge, die eine verlängerte Lehrzeit gemäß § 8b Abs 1 BAG absolvieren, ist die jeweilige (dem vereinbarten Lehrjahr entsprechende) monatliche Lehrlingsentschädigung zu bezahlen.
4. Lehrlinge, die eine Teilqualifikation gemäß § 8b Abs 2 BAG absolvieren, ist eine monatliche Lehrlingsentschädigung nach den angeführten Sätzen zu bezahlen.

Duale Berufsausbildung Reguläre Lehre und verlängerte Lehre gemäß § 8b Abs 1 BAG		Teilqualifizierung gemäß § 8b Abs 2 BAG	
Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung ab 1.1.2020	Ausbildungsjahr	Lehrlingsentschädigung
1. Lehrjahr	700,--	im 1. Jahr	90 % der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung
2. Lehrjahr	900,--	im 2. Jahr	115 % der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung
3. Lehrjahr	1.150,--	im 3. Jahr	die für das zweite Lehrjahr gebührende Lehrlingsentschädigung
4. Lehrjahr	1.200,--		

Die angeführten Bruttomonatslehrlingsentschädigungen sind Mindestsätze.

5. Erhält die Arbeitgeberin für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c BAG und absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie. Die einmalige Prämie beträgt bei gutem Erfolg € 100,-- und bei ausgezeichnetem Erfolg € 150,--. Bestehende betriebliche Prämienzahlungen können angerechnet werden. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes-Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruches.
6. Hinsichtlich der Weiterverwendung eines ausgelernten Lehrlings gilt § 18 BAG. Die Behaltefrist beträgt 5 Monate. Wurde die Lehrzeit bis zur Hälfte zurückgelegt, beträgt die Behaltefrist 2,5 Monate. Endet die Behaltefrist nicht mit dem Letzten eines Kalendermonats, ist sie auf diesen zu erstrecken. Für die Zeit der Weiterverwendung kann Teilzeitbeschäftigung nicht vereinbart werden. Wird gemäß § 18 Abs (3) BAG die Verpflichtung zur Weiterverwendung erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung erteilt, so schließt sich keine weitere kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit an.

7. Will die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin nicht über die Zeit der Weiterverwendung hinaus fortsetzen, hat sie es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit gemäß 6. zu kündigen.

8. Für die Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung bei Arbeitsverhinderung sind die Bestimmungen des Punktes G. im Abschnitt 1) anzuwenden.

9. Lehrlingen, die auf Grund nicht genügender Leistung (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen gebührt im darauffolgenden Lehrjahr nur die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt ab der auf den erfolgreichen Schulstufenabschluss folgenden Verrechnungsperiode wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.

B. Vergütung für PflichtpraktikantInnen

1. Pflichtpraktikantinnen sind Schülerinnen, die auf Grund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren.

2. Ihre monatliche Vergütung beträgt bei dem ersten Praktikum bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens die Lehrlingsentschädigung des 1. Lehrjahres. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

3. Ihre monatliche Vergütung beträgt bei dem zweiten Praktikum bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

4. Pflichtpraktikantinnen sind weiteres Studentinnen, die auf Grund studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität absolvieren. Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens die Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

5. Der Pflichtpraktikantin ist spätestens bei Antritt des Pflichtpraktikums eine Vereinbarung über Beginn, Ende und Inhalt des Praktikums auszuhändigen. (Weitere Informationen siehe Erlass zur Durchführung von Pflichtpraktika an kaufmännischen Lehranstalten vom Bundesministerium für Bildung.)

C. Bestimmungen zur Förderung Berufsbegleitender Bildung

1. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß ABSCHNITT 2), 2. ist als ein berücksichtigungswürdiges Interesse der Arbeitnehmerin die Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildung zu werten, auch wenn diese von der Arbeitnehmerin selbst finanziert wird, sofern die Arbeitnehmerin dieses Interesse mindestens 2 Monate vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich unter Nennung des Kurstitels, der Kursdauer sowie der Kurszeiten bekannt gibt und die zeitliche Lage der Bildungsmaßnahme am Beginn oder Ende der üblichen Arbeitszeit liegt. Die Ermöglichung der Teilnahme umfasst auch jene Zeit, die die Arbeitnehmerin braucht, um von der Arbeit zur Bildungsmaßnahme bzw. von der Bildungsmaßnahme zur Arbeit zu kommen.

2. Bei rechtzeitiger Bekanntgabe kann die Arbeitgeberin aus folgenden Gründen die Berücksichtigung der Bildungsmaßnahme bei der Arbeitszeiteinteilung binnen zwei Wochen ablehnen:

2.1. wenn die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder

2.2. die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann

3. Die Zustimmung der Arbeitgeberin bezieht sich auf die gesamte Dauer der Bildungsmaßnahme, d. h. es ist die Teilnahmemöglichkeit für die gesamte Dauer der Bildungsmaßnahme zu gewährleisten. In besonderen und nicht vorhersehbaren Ausnahmefällen kann von der Ermöglichung der Teilnahme abgesehen werden, wenn eine Mindestteilnahme bei der Bildungsmaßnahme bzw. der Erfolg der Bildungsmaßnahme nicht gefährdet wird.

4. Das Zeitausmaß der Bildungsmaßnahme darf der Erbringung der wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht entgegenstehen.

5. Die Arbeitnehmerin hat am Ende der Bildungsmaßnahme bzw. am Ende des Semesters eine Teilnahmebestätigung vorzulegen.

6. Eine Ablehnung einer Arbeitsleistung durch die Arbeitnehmerin aufgrund der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme darf nicht zu einer Benachteiligung der Arbeitnehmerin führen.

7. Die gesamte Regelung kann ab einer Mindestbetriebszugehörigkeit von 6 Monaten ab Beginn einer Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen werden.

D. Bildungskarenz

1. Die Arbeitgeberin hat einem Antrag auf Bildungskarenz der Arbeitnehmerin zuzustimmen, wenn

1.1. Anspruch auf Weiterbildungsgeld besteht.

- 1.2. die Antragsstellung mindestens 6 Monaten vor gewünschtem Antritt erfolgt.
 - 1.3. eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr vor Bekanntgabe gegeben ist.
 - 1.4. die Aus- oder Weiterbildung bzw. der Bildungsabschluss für die Arbeitgeberin von Bedeutung ist.
 - 1.5. die erforderlichen Unterlagen zur Antragsstellung vorliegen.
2. Die Arbeitgeberin kann diesen Antrag ablehnen, wenn
- 2.1. die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder
 - 2.2. die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.
3. Eine Dienstgeberkündigung darf nicht wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Bildungskarenz erfolgen. Dies entspricht dem allgemeinen Motivkündigungsschutz.

Abschnitt 5) Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung

A. Begriff der Dienstreise

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn die Angestellte zur Ausführung eines ihr erteilten Auftrages den Dienstort gemäß 2. verlässt. Eine Dienstreise liegt auch vor, wenn die Angestellte zur Ausführung eines ihr erteilten Auftrages die Betriebsstätte der Arbeitgeberin verlässt, dabei jedoch am Dienstort (gemäß 2.) bleibt. In diesem Falle erhält sie nur dann ein Taggeld, wenn eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht.
2. Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.
3. 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.

B. Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung

Bei Dienstreisen ist der Angestellten der durch die Dienstreise verursachte Aufwand zu entschädigen. Die Angestellte hat die jeweils kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

1. Reisekosten

- 1.1. Bei Dienstreisen mit der Eisenbahn werden die Fahrtkosten der 2. Klasse ersetzt.
- 1.2. Bei Benützung der 1. Klasse, von Luxuszügen und des Schlafwagens werden die jeweiligen Kosten nur dann ersetzt, wenn die Benützung auf Grund einer ausdrücklichen Bewilligung der Arbeitgeberin erfolgte. Liegt eine derartige Bewilligung nicht vor, werden die Fahrtkosten der 2. Klasse ersetzt.
- 1.3. Bei Dienstreisen mit dem Autobus werden die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten ersetzt.
- 1.4. Für die Benützung von Flugzeugen oder Schiffen ist eine ausdrückliche Bewilligung der Arbeitgeberin erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung werden die tatsächlich aufgelaufenen Kosten ersetzt.
- 1.5. Für die Verwendung des Privat-Pkw der Angestellten bei einer Dienstreise ist eine ausdrückliche Bewilligung der Arbeitgeberin erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung wird zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Pkw entstehenden Aufwandes ein Kilometergeld gewährt. Über das Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Reisekostenentschädigung.
- 1.6. Das Kilometergeld im Sinne des Punkt 1.5. beträgt bei

Personen- und Kombinationskraftwagen seit dem 01.01.2009

- 1.6.1. bis 10.000 gefahrene km pro Kalenderjahr € 0,42
- 1.6.2. von 10.001 bis 20.000 km € 0,34
- 1.6.3. darüber € 0,25

je Fahrtkilometer.

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der obigen Kilometergrenzen im jeweils laufenden Kalenderjahr.

1.7. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Innerbetrieblich können auch andere Jahreszeiträume für die Berechnung des Kilometergeldes vereinbart werden.

1.8. Das Kilometergeld ist entsprechend zu verringern, wenn ein Teil des Aufwandes (z. B. Treibstoff, Versicherungen, Reparatur) durch die Arbeitgeberin getragen wird. Bei Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilerschlüssel Bedacht zu nehmen.

1.9. Aus der Bewilligung gemäß Punkt 1.5. kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privat-Pkw abgeleitet werden. Die Gewährung von Kilometergeld bedingt daher keinerlei Haftung der Arbeitgeberin für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch die Angestellte entstehen.

1.10. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden der Angestellten, zur Abrechnung vorzulegen ist. Die Abrechnung hat entweder nach jeder Dienstreise, monatlich oder in bestimmten Zeitabständen zu erfolgen.

1.11. Die Reisezeit ist in Punkt A. Abschnitt 2) dieses Kollektivvertrages geregelt.

2. Reiseaufwandsentschädigung

2.1. Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält die Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.

2.2. Die Reiseaufwandsentschädigung im Sinne des Einkommenssteuergesetzes in der geltenden Fassung beträgt:

Taggeld	Nächtigungsgeld	Tag- und Nächtigungsgeld
Euro 26,40	Euro 15,00	Euro 41,40

Wenn in einem Monat Dienstreisen an mehr als 12 Kalendertagen anfallen, so reduziert sich für jede Dienstreise ab dem 13. Kalendertag das Taggeld auf Euro 14,40 bzw. auf ein Zwölftel von Euro 14,40 je angefangene Stunde. Bei der Ermittlung der 12 Kalendertage bleiben Dienstreisen, die insgesamt nicht mehr als 3 Stunden dauern, außer Ansatz.

2.3. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen der Angestellten einschließlich der Trinkgelder. Ein von der Arbeitgeberin bezahltes Essen (außer dem Frühstück) führt zur Kürzung des Taggeldes um jeweils Euro 13,20.

2.4. Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so kann für jede angefangene Stunde 1/12 des vollen Taggeldes berechnet werden.

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft einschließlich der Kosten des Frühstücks.

Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, Quartier beigestellt wird, die tatsächlichen Beherbergungskosten vergütet werden oder die Benützung des Schlafwagens bewilligt und die entsprechenden Kosten ersetzt werden.

Tatsächliche Beherbergungskosten werden gegen Vorlage des Beleges nach den Grundsätzen dieser Bestimmungen (B.) vergütet.

2.5. Ist gelegentlich bei einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung gemäß Punkt 2.2. um 25 %, wobei das Taggeld mindestens 14,40 Euro beträgt. 2

2.6. Am 30.6.2001 bestehende günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen über die Höhe des Reisekostenersatzes (Taggeld und Kilometergeld) werden durch die mit 1.7.2001 in Kraft getretene Neuregelung nicht berührt.

3. Teilnahme an Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen und ähnlichem

Eine Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung der Angestellten zu Veranstaltungen (z. B. Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen), sofern die mit der Teilnahme verbundenen Kosten im erforderlichen Ausmaß von der Arbeitgeberin getragen werden.

4. Dienstreisen außerhalb von Österreich

Dienstreisen außerhalb von Österreich bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung der Arbeitgeberin. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren. Diese Regelung kann auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Es wird empfohlen, sich bei einer derartigen Vereinbarung an den Sätzen für Auslandsreisen des Einkommenssteuergesetzes zu orientieren.

5. Messegeld

5.1. Angestellte, die zu einer mehr als dreistündigen Dienstleistung auf Messen oder Ausstellungen am Dienort herangezogen werden, erhalten eine Aufwandsentschädigung (Messegeld) pro Kalendertag in Höhe von 20,36 Euro.

5.2. Für Angestellte, die ausdrücklich zur Dienstleistung auf der jeweiligen Messe oder Ausstellung aufgenommen wurden (z. B. Messeassistenten) bzw. dann, wenn von der Arbeitgeberin die Kosten für angemessene Verpflegung getragen werden, besteht kein Anspruch auf Messegeld.

5.3. Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen des Punktes B.

6. Betriebliche Zusatzregelungen

In Betriebsvereinbarungen können über die Gewährung von Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen Regelungen vereinbart werden, soweit günstigere kollektivvertragliche Regelungen nicht bestehen.

Abschnitt 6) Branchenspezifische Sonderbestimmungen

A. Pharmazeutischer Großhandel

1. Folgende Regelungen gelten für alle Arbeitnehmerinnen jener Betriebe die der Berufsgruppe des pharmazeutischen Großhandels im Bundesgremium des Handels mit Arzneimitteln, Drogerie- und Parfümeriewaren sowie Chemikalien und Farben laut aktualisierter Auflistung (wird im Kollektivvertrag angeführt) angehören.

2. Abweichend zu Abschnitt 2) B.1.1. wird entsprechend § 12a ARG die Beschäftigung in der Auslieferung am Samstag bis 15:00 Uhr und darüber hinaus für die Zustellung am Samstag bis 18.00 Uhr zugelassen. Ab 13.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %.

3. Der Anspruch auf das Dienstjubiläum anlässlich einer Dienstzeit von 30 Jahren in der Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern besteht für alle Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor dem Umstiegsstichtag begründet wurde.

4. Abweichend zu Abschnitt 4) A.6. beträgt die Behaltefrist für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis vor dem Umstiegsstichtag begründet wurde, 6 Monate.

B. Versandhandel

1. Folgende Regelungen gelten für alle Arbeitnehmerinnen der Mitgliedsunternehmen des Bundesgremiums des Versand-, Internet- und allgemeinen Handels hinsichtlich jener Betriebe, die mehr als 50 % des Umsatzes mit Waren tätigen, die mittels Katalog oder über Medien jedenfalls nicht in einem offenen Ladengeschäft, gegenüber Verbrauchern angeboten und im Versandweg an diese zugestellt werden.

2. Für Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit der Beratung und Betreuung von Kunden sowie der Annahme von Bestellungen im Wege der Telekommunikation (z. B. telefonisch, über Internet), soweit diese Tätigkeiten nicht in einer offenen Verkaufsstelle geleistet werden, und für Tätigkeiten, die mit diesen in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären gebühren

von 20 – 22 Uhr € 3,73 pro Stunde

von 22 – 6 Uhr € 4,93 pro Stunde

3. Diese Beträge erhöhen sich jeweils um denselben Prozentsatz wie das kollektivvertragliche Mindestgehalt der Beschäftigungsgruppe C Stufe 1.

4. Auf Grund § 12a ARG wird die Beschäftigung von Angestellten im Zusammenhang mit Tätigkeiten gemäß 2. an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen zugelassen.

5. Wird eine Arbeitnehmerin während der Wochenendruhe beschäftigt ist in der folgenden oder in derselben Kalenderwoche, die Normalarbeitszeit so zu verteilen, dass zwei zusammenhängende Tage Arbeitsfrei bleiben.

6. Eine Trennung der beiden arbeitsfreien Tage kann vereinbart werden, wenn einer der freien Tage der Sonntag ist und in der folgenden Kalenderwoche der Samstag und der Sonntag arbeitsfrei bleiben.

7. Bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung durch die Arbeitsleistung nach 20:00 Uhr hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz, soweit, dies betrieblich möglich ist. Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen an Abenden ist auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren Bedacht zu nehmen.

C Videotheken

1. Folgende Regelungen gelten für alle Arbeitnehmerinnen der Mitgliedsunternehmen des Bundesgremiums des Elektro- und Einrichtungsfachhandels, deren Unternehmensgegenstand die Vermietung (Verleih) von Bild- und Tonträgern ist.

2. Gemäß § 12a des Arbeitsruhegesetzes, wird die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen im Zusammenhang mit der Vermietung von Bild- und Tonträgern in Videotheken an Samstagen bis 22.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen von 10.00 Uhr– 19.30 Uhr zugelassen.

3. Bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung durch die Arbeitsleistung im Zusammenhang mit der Vermietung von Bild- und Tonträgern nach 20.00 Uhr hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz, sofern dies betrieblich möglich ist. Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen am Abend ist auf die unbedingt notwendigen Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren Bedacht zu nehmen.

4. Wegen der speziellen Arbeitszeitregelung werden die in Abschnitt 3) A 4. festgelegten kollektivvertraglichen Mindestgehälter um jeweils zumindest 7 % erhöht.

Berufsjahr	BG 2	BG 3	BG 4	BG 5	BG 6
Im 1. Berufsjahr	1792	1792	1847		
Im 3. Berufsjahr	1792	1792	1925		
Im 5. Berufsjahr	1792	1844	2007	2756	3100
Im 7. Berufsjahr	1792	1931	2226	2985	
Im 9. Berufsjahr	1884	2075	2494	3227	
Im 10. Berufsjahr	1980	2273	2746	3423	3651
Im 12. Berufsjahr	2077	2389	2906	3589	
Im 15. Berufsjahr	2226	2550	3128	3838	4207
Im 18. Berufsjahr	2260	2593	3190	3913	4287

5. Wird eine Arbeitnehmerin an einem Samstag nach 13.00 Uhr mit der Vermietung von Bild- und Tonträgern beschäftigt, hat der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben. In folgenden Fällen ist die Beschäftigung am folgenden Samstag nach 13.00 zulässig:

5.1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin, wenn vereinbart wird, dass innerhalb der entsprechenden Arbeitswoche zumindest zwei zusammenhängende Tage arbeitsfrei bleiben.

5.2. Arbeitnehmerinnen, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Arbeitsleistungen an Samstagen, an Sonn- und Feiertagen oder an Samstagen und Sonntagen vereinbart ist.

6. Keine Anwendung finden sämtliche aufgrund der Lage der Normalarbeitszeit bzw. für Mehrarbeitsleistungen gebührenden besonderen Zuschlags bzw. Freizeitregelungen dieses Kollektivvertrages für Arbeitsleistungen an Werktagen sowie für Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen (Abschnitt 2). Diese sind durch das erhöhte Mindestgehalt der Gehaltstafeln im Sinne des Pkt. 4. pauschal abgegolten.

7. Für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen am 8. Dezember kommen die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gemäß Abschnitt 2) I zur Anwendung

Abschnitt 7) Abschließende Bestimmungen

A. Verfalls- und Verjährungsbestimmungen

1. Allgemeine Bestimmung

Soweit in diesem Kollektivvertrag nicht anders geregelt, sind Ansprüche der Arbeitgeberin sowie der Arbeitnehmerin bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich dem Grunde nach geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

2. Arbeitszeitaufzeichnungen

2.1. Die Arbeitgeberin hat (außer in den Fällen gemäß § 26 Abs (2) bis (5) AZG (Arbeitszeitgesetz), zB Gleitzeit, Reisende) laufend Aufzeichnungen über die von ihren Arbeitnehmerinnen geleisteten Arbeitszeiten zu führen, die der Arbeitnehmerin bis spätestens am Ende der folgenden Gehaltsperiode zur Bestätigung vorzulegen sind. Der Zeitraum der Vorlage kann über Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat über den Arbeitsvertrag (Dienstzettel) verlängert werden. 2.2. Verweigert die Arbeitnehmerin die Unterschrift mit begründetem Hinweis auf eine höhere Arbeitszeitleistung, so hat

sie Ansprüche aufgrund einer höheren Arbeitszeitleistung innerhalb von 6 Monaten ab Vorlage der Arbeitszeitaufzeichnung schriftlich geltend zu machen. Für die so geltend gemachten Ansprüche gelten die Verjährungsfristen des ABGB. 2.3. Etwaige seitens der Arbeitnehmerin nach dem Verfahren gemäß der Punkte 2.1. und 2.2. nicht geltend gemachte Arbeitszeiten verfallen nach Ablauf von 2 Monaten. 2.4. Werden von der Arbeitgeberin entgegen diesen Bestimmungen die laufenden Aufzeichnungen nicht geführt oder vorgelegt, so verfallen Ansprüche, sofern sie nicht dem Grunde nach schriftlich geltend gemacht wurden, nach Ablauf von 6 Monaten nach Fälligkeit sofern gemäß Punkt 2.5. nichts anderes bestimmt ist. 2.5. Werden die Aufzeichnungen nicht geführt, in wesentlichen Teilen nicht geführt oder werden sie nicht vorgelegt, so beträgt diese Frist 12 Monate, sofern wegen des Umfangs des Betriebes diese Aufzeichnungen von der Arbeitgeberin üblicherweise nicht überwiegend persönlich geführt werden und die Arbeitnehmerinnen nicht in diese Aufzeichnungen Einsicht nehmen können.

3. Zeitguthaben, Zeitausgleich

Bei Abgeltung von Arbeitszeit, Mehrarbeit, Überstunden und Zuschlägen in Form von Zeitausgleich hat die Arbeitgeberin ein Zeitkonto zu führen. Das Zeitkonto muss mindestens einmal im Quartal der Arbeitnehmerin zur Bestätigung der Richtigkeit vorgelegt werden. Bestätigt die Arbeitnehmerin die Richtigkeit des Zeitkontos, sind weitere Ansprüche auf Zeitguthaben ausgeschlossen. Wird die Richtigkeit nicht bestätigt, gelten die Bestimmungen gemäß Punkt 1.. Von der Arbeitgeberin anerkannte Zeitgutschriften verfallen nicht.

4. Gehaltsansprüche

Gehaltsansprüche auf Grund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verfallen mangels Geltendmachung mit Ablauf von einem Jahr. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) aufrecht.

5. Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigungen

Ansprüche aus Reisekosten oder Reiseaufwandsentschädigungen müssen spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bzw. der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage des Fahrtenbuches bei sonstigem Verfall bei der Arbeitgeberin durch Rechnungslegung bzw. Vorlage des Fahrtenbuches geltend gemacht werden

B. Begleitgruppe und Schlichtungsstelle

1. Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in der Auslegung dieses Kollektivvertrages wird eine Schlichtungsstelle errichtet. Diese Schlichtungsstelle kann seitens der Arbeitgeberinnen von den zuständigen Kammerorganisationen, seitens der Angestellten von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, angerufen werden.

Diese Schlichtungsstelle hat bei Fragen zur Auslegung dieses Kollektivvertrages innerhalb von 3 Monaten zusammenzutreten. Die Schlichtungsstelle besteht aus 3 Vertreterinnen der Arbeitgeberinnen und 3 Vertreterinnen der Angestellten. Betrifft der Spruch der Schlichtungsstelle eine besondere Branchengruppe, so ist dies bei der Zusammensetzung der Schlichtungsstelle sowohl von der Arbeitgeberinnen- als auch von der Angestelltenseite durch die Beziehung je einer Vertreterin der betreffenden Branche entsprechend zu berücksichtigen.

Die Vorsitzende wird abwechselnd je Sitzung aus den Reihen der Arbeitgeberinnen und Angestellten gewählt und hat nur eine Stimme. Die Schlichtungsstelle ist nur bei Anwesenheit aller Beisitzer beschlussfähig; es entscheidet die Stimmenmehrheit. Kann keine Einigung erzielt werden, dann unterwerfen sich beide Vertragspartner dem Schiedsspruch des Bundeseinigungsamtes.

2. Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung am 8. Dezember sollen von einer in jedem Bundesland zu errichtenden, paritätisch besetzten Schlichtungsstelle geklärt werden. Diese Schlichtungsstelle besteht aus zwei Vertreterinnen der Arbeitgeberinnen und zwei Vertreterinnen der Angestellten.

3. Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren für die Dauer des Übergangs in das neue Beschäftigungsgruppenschema eine gemeinsame Beobachtung und Evaluierung durch eine Begleitgruppe, die in regelmäßigen Abständen tagt. Diese Begleitgruppe besteht aus je 2 – 4 Personen, die einerseits von der Bundessparte Handel und andererseits von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier genannt werden. Aufgabe dieser Begleitgruppe ist es, Anfragen zur Einstufung NEU zu bearbeiten, bei Differenzen auf betrieblicher Ebene, insbesondere zum Umstiegsstichtag, zu vermitteln, die praktische Handhabbarkeit und die Auswirkungen auf Betriebsabläufe und Arbeitnehmerinnen zu dokumentieren und daraus notwendige Änderungsmaßnahmen abzuleiten und zu vereinbaren.

4. Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren eine gemeinsame Evaluierung der Regelung zur Viertagewoche, Altersteilzeit und Bildungskarenz im Jahr 2020. Dabei wird die praktische Handhabbarkeit und die Auswirkung auf Betriebsabläufe überprüft. Zur Optimierung der Regelungen werden darauf basierend notwendige Änderungsmaßnahmen entwickelt.

C. Schlussbestimmungen

1. Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen (individuelle Regelungen oder betriebliche Übungen) werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.
2. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher gültigen Kollektivvertrags vom 17. Dezember 2018 ihre Gültigkeit.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Präsident:

Dr. Harald Mahrer

Die Generalsekretär:

Abg. z. NR Karlheinz Kopf

SPARTE HANDEL der WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Obmann:

KommR Peter Buchmüller

Die Spartengeschäftsführerin:

Mag. Iris Thalbauer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT der PRIVATANGESTELLTEN

Druck, Journalismus, Papier

Die gf. Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Der Geschäftsbereichsleiter:

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT der PRIVATANGESTELLTEN

Druck, Journalismus, Papier

Wirtschaftsbereich Handel

Der Vorsitzende:

Martin Müllauer

Die Wirtschaftsbereichssekretärin:

Anita Palkovich

Verwendete Abkürzungen

ABGB – Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch

ALVG – Arbeitslosenversicherungsgesetz

AMFG – Arbeitsmarktförderungsgesetz

AngG – Angestelltengesetz

APSG – Arbeitsplatzsicherungsgesetz

ArbIG – Arbeitsinspektionsgesetz

ArbVG – Arbeitsverfassungsgesetz

ARG – Arbeitsruhegesetz

ASchG – ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

ASVG – Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

AVRAG – Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz

AZG – Arbeitszeitgesetz

BEinstG – Behinderteneinstellungsgesetz

BAG – Berufsausbildungsgesetz

BMSVG – Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz

BUAG – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

EFZG – Entgeltfortzahlungsgesetz

ESTG – Einkommensteuergesetz

GewO – Gewerbeordnung

GLBG – Gleichbehandlungsgesetz

IESG – Insolvenzentgeltsicherungsgesetz

KBGG – Kinderbetreuungsgeldgesetz

KJBG – Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz

KV – Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben bzw Kollektivvertrag allgemein

MSchG – Mutterschutzgesetz

ÖZG – Öffnungszeitengesetz

UrlG – Urlaubsgesetz

VKG – Väterkarenzgesetz