

Kollektivvertrag Bäder, Sauna- und Solarienbetriebe Wien, Arbeiter/innen / Angestellte, gültig ab 1.1.2004

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für **Wien**

Für alle Sauna- und Bäderbetriebe, die ab 1.1.2010 der Fachgruppe der Gesundheitsbetriebe angehören und für alle Solarienbetriebe, die ab 1.1.2010 der Fachgruppe der Freizeitbetriebe angehören.

Kollektivvertrag

Inhaltsverzeichnis

- [§ 1 - Vertragspartner](#)
- [§ 2 - Geltungsbereich](#)
- [§ 3 - Geltungsbeginn und Geltungsdauer](#)
- [§ 4 - Arbeitszeit](#)
- [§ 5 - Kurzarbeit](#)
- [§ 6 - Überstunden](#)
- [§ 7 - Nachtarbeit](#)
- [§ 8 - Sonn- und Feiertagsarbeit](#)
- [§ 9 - Urlaub](#)
- [§ 10 - Sonderzahlungen \(Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss\)](#)
- [§ 11 - Freizeit bei Arbeitsverhinderung](#)
- [§ 12 - Entgelt für Arbeitsverhinderung](#)
- [§ 13 - Betriebszugehörigkeit](#)
- [§ 14 - Kündigung](#)
- [§ 15 - Betriebsräte](#)
- [§ 16 - Allgemeine Lohnbestimmungen](#)
- [§ 17 - Abfertigung](#)
- [§ 18 - Verfallsklausel](#)
- [§ 19 - Schlichtung von Streitigkeiten](#)

§ 1 - Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Wien Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe Bäder einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst andererseits.

§ 2 - Geltungsbereich

a) **Räumlich:** Für das Gebiet des Bundeslandes Wien.

b) **Fachlich:** Für alle Sauna-, Solarien-, und Bäderbetriebe, die der Fachgruppe der Bäder angehören, mit Ausnahme der Saisonbetriebe.

c) **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 3 - Geltungsbeginn und Geltungsdauer

- 1) Der Vertrag tritt mit Wirkung vom 1. Jänner 1998 in Kraft.
- 2) Die Rahmenbestimmungen des Kollektivvertrages können von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- 3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestlöhne und der Zulagen können jederzeit mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- 4) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder seiner Bestandteile zu führen.

§ 4 - Arbeitszeit

- 1) Die Regelung der Arbeitszeit erfolgt nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. Nr. 461/69) in der jeweiligen Fassung. Solarienbetriebe gelten nach dem Erkenntnis des Unabhängigen Verwaltungssenates für Wien UVS-07/06/00323/94 vom 15.6.1994 im Sinne des Arbeitsruhegesetzes und der Arbeitsruhegesetzverordnung BGBl. Nr. 149/84, Art. XIII/Zif. 7 als Freizeitbetrieb.
- 2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die Einteilung der Arbeitszeit in den einzelnen Betrieben ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzunehmen und in einem Dienstplan/Schichtplan festzuhalten bzw. gegebenenfalls mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung niederzulegen. Die Einteilung der Normalarbeitszeit ist derart vorzunehmen, dass die Arbeitszeit im Regelfall nicht vor 6.00 Uhr beginnt und nicht nach 23.00 Uhr endet.
- 3) Für Ruhepausen und Ruhezeiten gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Die Pausenzeiten werden nicht in die Arbeitszeit gerechnet, eine Heranziehung oder Bereithaltung zur Arbeitsleistung während dieser Zeit ist daher nicht gestattet.
- 4) Für einen Zeitraum von höchstens 13 Wochen kann eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit dem Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vereinbart werden. Die Kollektivvertragspartner sind von einer solchen Betriebsvereinbarung unverzüglich zu verständigen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen bis auf 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit darf innerhalb des Durchrechnungszeitraumes 9 Stunden nicht überschreiten.
- 5) Durch Betriebs- bzw. Individualvereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage (bei 3 zusammenhängenden Tagen Freizeit) aufgeteilt werden. In diesem Fall kann die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden betragen.
- 6) Am 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit um 12.00 Uhr und am 31. Dezember endet sie um 14.00 Uhr unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallende Arbeitszeit. Wird aus Betriebserfordernissen danach weitergearbeitet, so gebührt für jede an diesem Tag geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 Prozent.

§ 5 - Kurzarbeit

- 1) Im Falle geringerer Beschäftigung kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer, die wöchentliche Arbeitszeit bis auf mindestens 20 Stunden pro Woche herabgesetzt werden. Diese Kurzarbeit soll jedoch für alle Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig zur Anwendung kommen. Vor Abschluss dieser Vereinbarung sind die Kollektivvertragspartner zu verständigen. In diesem Falle wird der Lohn nur für die Kurzarbeit bezahlt.
- 2) Bei Bemessung des Urlaubsentgeltes, der Weihnachtsremuneration, des Urlaubszuschusses, bei der Berechnung der Überstunden und der Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses (Abfertigung) ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

§ 6 - Überstunden

- 1) Als Überstunden gelten jene Arbeitsstunden, die über die Wochenarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 dieses Kollektivvertrages bzw. 9 Stunden am Tag hinausgehen, bei vereinbarter 4-Tage-Arbeitswoche und 3 Tage zusammenhängender Freizeit, (§ 4 Abs. 5) jene Arbeitsstunden, die über 10 Stunden pro Tag hinausgehen.
- 2) Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 4 des Kollektivvertrages gelten als Überstunden

- a) jene Arbeitsstunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 des Kollektivvertrages hinausgehen, sofern sie nicht im Durchrechnungszeitraum in Freizeit ausgeglichen wurden,
- b) jene Arbeitsstunden, die über 9 Stunden pro Tag geleistet werden.
- 3) Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 % auf den Normalstundenlohn oder können diese auch im Verhältnis von 1 zu 1,5 in Freizeit ausgeglichen werden. Für Überstunden an gesetzlichen Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 % bzw. eine Abgeltung in Freizeit im Verhältnis 1 zu 2.
- 4) Die Verrechnung der zu entlohnenden Überstunden erfolgt halbstundenweise und zwar derart, dass Bruchteile einer halben Stunde auf eine volle halbe Stunde aufgerundet werden müssen.
- 5) Geleistete Überstunden sind seitens des Arbeitgebers oder des Bevollmächtigten bei der darauffolgenden Lohnauszahlung auszubezahlen.
- 6) Bei Dienstnehmern mit Monatsentlohnung beträgt die Berechnung von Überstunden 1/171 des Monatsbezuges.

§ 7 - Nachtarbeit

- 1) Als Nachtstunden gelten jene Arbeitsstunden, welche in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr früh fallen.

Arbeitsstunden zwischen

- 20.00 Uhr und 22.00 Uhr sind mit einem Zuschlag von 30 %
- 22.00 Uhr und 24.00 Uhr sind mit einem Zuschlag von 50 %
- 00.00 Uhr und 06.00 Uhr sind mit einem Zuschlag von 100 %

auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn zu entlohn.

- 2) Werden mit Arbeitnehmern monatliche Istlöhne und weitere Zulagen vereinbart, die höher sind als die kollektivvertraglichen Mindestlöhne samt obigen Zuschlägen, sind damit die Nachtzuschläge abgegolten.
- 3) Werden die Arbeiten zum normalen Betriebsschluss beendet und muss der Arbeitnehmer zur Leistung von Nachtstunden neuerlich auf der Arbeitsstelle erscheinen, so ist eine Nachtstunde als Wegzeit in die Arbeitszeit einzurechnen.
- 4) Arbeitnehmern, die ihre Arbeit zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr früh beginnen, ist eine Nachtstunde als Wegzeit zu vergüten.
- 5) Bei der Leistung von Nachtstunden ist nach 5 Stunden eine bezahlte Arbeitspause von einer Stunde zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.
- 6) Die Bestimmungen über Nachtzulagen haben für Nachtwächter keine Gültigkeit, da sie während der Nacht ihre normale Arbeitszeit verrichten.

§ 8 - Sonn- und Feiertagsarbeit

- 1) Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83 in der jeweils geltenden Fassung) sowie der Arbeitsruhegesetzverordnung (Ausnahmekatalog), Artikel XIII, Ziffer 6) BGBl. Nr. 149/1984 in der jeweils geltenden Fassung) zu beachten. Gemäß §§ 17 und 18 KJBG dürfen Jugendliche während der Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsruhe nicht beschäftigt werden.
- 2) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 3) Sonntagsarbeit des technischen Personals, der Maschinisten, des Personals des Kesselhauses ist mit einem 100%igen Zuschlag zum normalen Lohn zu vergüten.
- 4) Sonntagsarbeit für das übrige Personal und für die Portiere und Nachtwächter im Rahmen der Normalarbeitszeit ist mit dem Normalstundenlohn, wenn sie über die normale Wochenarbeitszeit hinausgeht mit einem 100%igen Zuschlag auf den Stundenlohn zu bezahlen.
- 5) Wird an regelmäßig eingeteilten Sonntagsersatzruhetagen gearbeitet, so ist diese Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.
- 6) Für die an gesetzlichen Feiertagen ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.
- 7) Bei Feiertagsarbeit gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne Zuschlag. Für Überstunden an Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.
- 8) Beträgt die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen nicht mehr als drei Stunden, so sind die dem Arbeitnehmer entstehenden Fahrtkosten vom Arbeitgeber zu bezahlen.

§ 9 - Urlaub

1) Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.

2) Ersatzruhetage dürfen nicht als Urlaubstage gezählt werden.

§ 10 - Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss)

1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration und einen Urlaubszuschuss.

2) Die Höhe dieser Sonderzahlungen beträgt je einen vollen Monatsbezug; für deren Berechnung ist der Durchschnitt der laufenden Bezüge inklusive aller Zulagen der letzten 6 vor dem Zahlungszeitpunkt liegenden Monate heranzuziehen.

3) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszubezahlen. Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuführen. Wird der Urlaub im Kalenderjahr in mehreren Teilen konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er bei Antritt des ersten Urlaubsteils fällig.

4) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlungen entsprechend der vom Eintritt bis zum Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch keinen Urlaub konsumiert haben, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses mit der ebenfalls aliquotierten Weihnachtsremuneration spätestens mit der letzten Lohnzahlung im Dezember auszuführen.

5) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer noch keine Sonderzahlung erhalten hat und gemäß § 82 GewO entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

6) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, so vermindert sich das Ausmaß der Sonderzahlungen in diesem Kalenderjahr um jenen aliquoten Anteil, der dem Anteil des Präsenzdienstes, der Schutzfrist oder des Karenzurlaubes im Kalenderjahr entspricht (je Woche 1/52). Andere Zeiten ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

§ 11 - Freizeit bei Arbeitsverhinderung

A) der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes:

1) bei Todesfällen der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienangehörigen **3 Arbeitstage**

2) bei eigener Eheschließung **2 Arbeitstage**

3) zur Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder und Geschwister **1 Arbeitstag**

4) bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin **1 Arbeitstag**

5) bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist **1 Arbeitstag**

6) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt **2 Arbeitstage**

7) bei Hochzeit des Kindes, der Eltern **1 Arbeitstag**

B) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigten Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung.

1) Bei Besuch des Arztes (ambulatorischer oder Zahnbehandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.

2) Falls ein Anspruch auf Entschädigung für Verdienstentgang nicht gegeben ist, bei Vorladung zu Gerichten, Ämtern oder Behörden gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern der Arbeitnehmer nicht als Angeklagter oder Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess oder als Beteiligter in einem Verwaltungsverfahren geladen ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Geltendmachung und Bescheinigung notwendige Lohnbestätigung bei Vorlage der Ladung auszustellen.

§ 12 - Entgelt für Arbeitsverhinderung

Es gelten die Bestimmungen des EFZG (BGBl. Nr. 399/74)

1) Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall (lt. ASVG), so gebührt nach Ausschöpfung des Anspruches lt. § 2 Ziff 5 EFZG für die Dauer bis

zu maximal 12 Wochen (inklusive des Anspruches lt. § 2/5 EFZG) ein Zuschuss zum Krankentgelt in der Höhe des Differenzbetrages zwischen Krankentgelt und Nettolohn, jedoch höchstens 45 % des Nettolohnes.

2) Bei Kündigung seitens des Arbeitgebers behält der Arbeitnehmer während der Krankheitszeit den erworbenen Anspruch auf den Zuschuss im festgesetzten Ausmaß.

§ 13 - Betriebszugehörigkeit

1) Jedem Arbeitnehmer ist bei Eintritt vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung, insbesondere über Einstufung, Entlohnung und Arbeitszeit etc. auszufolgen. Diese Aufzeichnung hat dem Dienstzettel nach § 2 Abs. 2 des AVRAG, BGBl. Nr. 459/1933 zu entsprechen.

2) Der erste Monat eines neuen Dienstverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde.

3) Bei Ermittlung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, werden Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber zusammengerechnet, wenn diese nicht länger als 90 Tage unterbrochen worden sind.

Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Dienstverhältnis durch Entlassung, Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet oder eine Abfertigung bezahlt wurde. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet.

4) Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren erhält der Arbeitnehmer eine Treueprämie in der Höhe von einem Monatslohn ohne Überstunden und ohne Zulagen. Als Anerkennung für 25-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer eine Jubiläumsprämie in der Höhe von zwei Monatslöhnen ohne Überstunden und ohne Zulagen.

Bestehen in den Betrieben bereits Regelungen bezüglich Betriebszugehörigkeitsprämien (Treueprämien) so können diese angerechnet werden.

§ 14 - Kündigung

1) Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Teilen mit einer einwöchigen Kündigungsfrist, nach zweijähriger Beschäftigungsdauer mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist, nach fünf- bis zehnjähriger Beschäftigungsdauer mit einer dreiwöchigen Kündigungsfrist und ab dem vollendeten 10. Dienstjahr mit einer vierwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

2) Bei einer durch die wirtschaftlichen Verhältnisse erforderlichen vorübergehenden begründeten Stilllegung des gesamten Betriebes beträgt die Kündigungsfrist höchstens 14 Tage.

3) Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer über sein Verlangen während der Kündigungszeit wöchentlich ein Arbeitstag ohne Schmälerung des Entgeltes zur Postensuche freizugeben. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt diese Dienstfreistellung einen halben Arbeitstag pro Woche.

§ 15 - Betriebsräte

Für die Mitwirkung des Betriebsrates an allen Fragen, welche das Arbeitsverhältnis berühren, und bei Inspektionen durch das Arbeitsinspektorat gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes BGBl. Nr. 22/1994 bzw. des Arbeitsinspektionsgesetzes BGBl. Nr. 27/1993 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 16 - Allgemeine Lohnbestimmungen

1) Die Entlohnung erfolgt nach einem von der Fachgruppe mit der zuständigen Gewerkschaft jeweils vereinbarten Lohnabkommen.

2) Die Arbeitnehmer dürfen nicht unter den Mindestlohnsätzen des für sie zutreffenden Lohnabkommens entlohnt werden.

3) Der Lohnabrechnungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats. Die Lohnabrechnung und Auszahlung hat derart zu erfolgen, dass der Arbeitnehmer spätestens am 7. Tag des Folgemonats darüber verfügen kann bzw. dem Arbeitnehmer auf einem Gehaltskonto zur Verfügung steht. In einer Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG kann zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung als Lohnauszahlungstag spätestens der 15. des Folgemonats vereinbart werden.

Neueingetretenen Mitarbeitern ist auf Verlangen am Letzten des Eintrittsmonats eine angemessene á conto Zahlung zu gewähren.

Bei bargeldloser Lohnauszahlung ist bezüglich der Durchführung das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmer bzw. gegebenenfalls mit dem Betriebsrat herzustellen.

4) Bei jeder Lohnauszahlung, ausgenommen einer á conto Zahlung, ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahlung der

zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

5) Bei Neuaufnahme erfolgt die Einreihung nach der Qualifikation (Verwendung) nach den im Lohn tariff festgelegten Gruppen.

6) In Betrieben, in welchen der Betriebsinhaber von den Arbeitnehmern eine Arbeitskleidung verlangt, ist diese auf Kosten des Betriebsinhabers anzuschaffen und von diesem zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeitskleidung verbleibt im Eigentum des Betriebes. Die Reinigung und Instandhaltung erfolgt zu Lasten des Betriebes. Bei Ausscheiden aus dem Betrieb ist die Arbeitskleidung zurückzugeben.

7) Jene Arbeitnehmer, die zu periodisch anfallenden Reinigungs- und Wartungsarbeiten, die nur unter erschwerenden Umständen geleistet werden können, herangezogen werden, haben Anspruch auf eine Schmutzzulage, sofern dieselbe vorher zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Die Höhe dieses Anspruches bleibt gleichfalls der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer vorbehalten.

8) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages den Dienstort verlässt. Mittels Betriebsvereinbarung können Ansprüche des Arbeitnehmers auf Ersatz der Reisekosten anlässlich von Dienstreisen geregelt werden.

§ 17 - Abfertigung

Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBl. 107/1979 (Arbeiterabfertigungsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 18 - Verfallsklausel

1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind, soweit sie nicht durch Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist bereits verfallen sind, bei sonstigem Verfall spätestens drei Monate nach Erhalt der Endabrechnung geltend zu machen.

2) Während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses können Ansprüche auf Überstundenentlohnung und Nachtzuschläge nur rückwirkend auf sechs Monate geltend gemacht werden.

3) Die in den Absätzen 1 und 2 angeführte Regelung gilt nicht für Jugendliche.

§ 19 - Schlichtung von Streitigkeiten

1) Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, werden einer paritätischen Schlichtungskommission zugeführt, kommt eine Einigung nicht zustande, bleibt der Rechtsweg offen.

2) Die Tätigkeit dieser Kommission erstreckt sich auf das Bundesland Wien. Ihre Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles erfolgen.