

**KOLLEKTIVVERTRAG
FÜR HANDELSARBEITERINNEN/
HANDELSARBEITER**

Sonja Marchhart

1. Jänner 2022

Dieser Band ist in der Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich erhältlich:
T: 05 90 900 DW 5050
F: 05 90 900 DW 236
W: <http://webshop.wko.at>
E: m-service@wko.at

Alle Rechte vorbehalten

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Quellenangabe und vorheriger Rücksprache.
Jede Verwertung außerhalb des Urhebergesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Es ist ohne schriftliche Genehmigung nicht gestattet, Abbildungen dieses Buches zu scannen, in PCs bzw. auf CDs zu speichern oder in PCs/Computern zu verändern oder einzeln oder zusammen mit anderen Bildvorlagen zu manipulieren.

Haftungsausschluss:

Trotz sorgfältiger Prüfung der Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen. Die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, des Herausgebers oder der Autoren ist ausgeschlossen.

Geschlechtsneutralität:

Um eine bessere Lesbarkeit zu erreichen, wurde auf geschlechtsneutrale Formulierungen verzichtet.

Es versteht sich jedoch von selbst, dass sich alle personenbezogenen Bezeichnungen auf beide Geschlechter beziehen.

IMPRESSUM:

Medieninhaber, Verleger: Service-GmbH der WKÖ

Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Sonja Marchhart, Bundessparte Handel

Druck:

Universitätsdruckerei Klampfer GmbH,

8181 St. Ruprecht/Raab

ISBN: 978-3-903270-65-7

Jänner 2022

Nützliche Webseiten

Arbeitsrecht, Muster, Kollektivverträge:

www.wko.at/arbeitsrecht

www.wko.at/muster

www.wko.at/kv

Arbeitszeit: www.wko.at/arbeitszeit

Abfertigung Neu / Mitarbeitervorsorge: www.wko.at/abfertigungneu

Arbeitsrecht und Arbeitsschutz: www.bma.gv.at

Gesetze, Verordnungen: www.ris.bka.gv.at/bundesrecht

Lehrstellenförderung: www.lehre-foerdern.at

Brutto-Netto-Rechner (Lohnsteuer, Lohnnebenkosten):

https://rechner.cpulohn.at/bmf.gv.at/familienbonusplus/#bruttoNetto_familienbonus

Lohnnebenkosten: <https://www.bmf.gv.at/services/berechnungsprogramme.html>

Sozialversicherung: www.sozialversicherung.at

Arbeitsmarktservice: www.ams.at

Allgemeines zu Arbeit, Familie, Behinderung, Sozialleistungen, etc.

www.help.gv.at

Sparte Handel der Wirtschaftskammer Österreich: www.derhandel.at

WICHTIGE NEUERUNGEN ZUM 1.1.2022

1. Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne aller Lohntafeln steigen um 2,55 %. Die sich daraus ergebenden Beträge werden auf volle Euro aufgerundet.

Abweichend davon werden die Löhne in der Lohntafel A in folgenden Positionen auf nachstehende Beträge angehoben:

Lohngruppe 1)

- a) 1.700,-
- b) 1.707,-
- c) 1.724,-
- d) 1.743,-

Lohngruppe 2)

- a) 1.734,-
- b) 1.740,-

Die Lohngruppe 2b) wird mit 31.12.2022 ersatzlos gestrichen.

2. VI Mehrarbeit
Ersatzloses Streichen der Punkte 3 und 8, die nachfolgenden Punkte rücken um eine Zahl auf.
3. Neu Punkt 7:
In einer Betriebsvereinbarung können Rahmenbedingungen über die Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit für Teilzeitarbeiter:innen, die regelmäßig Mehrarbeit und/oder Überstunden über einen in der Betriebsvereinbarung definierten Beobachtungszeitraum leisten, festgelegt werden.
4. VII Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der Erweiterten Öffnungszeiten
Neue Formulierung lit 11:
Die Punkte 1. - 9. gelten nicht für Arbeitnehmer:innen, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich an Samstagen vereinbart ist. Wird mit diesen Arbeitnehmer:innen eine Vereinbarung über eine Abweichung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit, die neben dem Samstag auch Arbeitsleistung an anderen Tagen zulässt, abgeschlossen, gelten die Zuschlagsregelungen gemäß dieses Absatzes nur für den festgelegten Zeitraum, auf jeden Fall bis zum jeweiligen Monatsletzten. Weiters wird festgelegt, dass Zeiten, welche von Montag bis Freitag geleistet werden, als Mehrarbeitsstunden zu bewerten sind. Diese Möglichkeit besteht in einem Kalenderjahr für maximal 6 Monate.
5. XVI Verfall von Ansprüchen
Ergänzung des ersten Punktes:
Lohnansprüche auf Grund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verfallen mangels schriftlicher Geltendmachung mit Ablauf von einem Jahr.

6. XVIII Übergangsbestimmungen

Diese werden ersatzlos gestrichen. Die nachfolgenden beiden Punkte werden vorgereicht.

7. Anhang 1:

B. Zulagen

3. Die Kältezulage wird auf Euro 0,78 je Stunde und Euro 130,- pro Monat angehoben.

7. Die Nachtzulage wird auf Euro 1,50 pro Stunde angehoben.

F. Lohntafeln

lit b) wird gestrichen und lit c) wird zu b)

G. Neu:

G Vordienstzeiten

Einführung einer Vordienstzeitenregelung für alle Arbeiter:innen, welche dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen. Die Sozialpartner vereinbaren unter „Anhang 1 F Lohntafel“ nachstehende Regelung:

Vordienstzeiten, die im Rahmen eines Arbeiter:innen-, Angestelltenverhältnisses, als selbstständige Tätigkeit, als freie Dienstnehmerin oder im öffentlichen Dienst erbracht wurden, sind nach entsprechendem Nachweis für die Einstufung in die Lohntafel anzurechnen.

Die Einführung erfolgt über die nächsten drei Jahre in gestufter Form, sodass bei Neueintritten ab 1. Jänner 2022 drei Jahre, ab 1. Jänner 2023 fünf Jahre und ab 1. Jänner 2024 sieben Jahre angerechnet werden.

Zeiten von Präsenz - und Zivildienstes sind im Sinne dieser Vordienstzeitenregelung zu berücksichtigen, mehr als sieben Jahre sind jedoch ab 2024 nicht anrechenbar.

H Neu:

H Aufrechterhaltung der Überzahlungen

Erster Absatz wird zu lit. a, nachstehende Formulierung ist neu lit. b und regelt:

b) Bestimmungen zur am 31.12.2021 auslaufenden Lohntafel B) Warenhäuser:

Die zum 31.12.2021 abgebildeten kollektivvertraglichen Mindestlöhne werden um 2,55 Prozent erhöht und auf volle Euro aufgerundet. In weiterer Folge wird in jedem Folgejahr dieser errechnete Mindestlohn entsprechend der (prozentuellen) Lohnerhöhung der Lohntafel A) Lohngruppe 5 d) angehoben, bestehende Überzahlungen sind aufrecht zu erhalten.

Lohntafel C) Wein- und Spirituosengroßhandel

Die Lohntafel wird auf Grund des Wegfalles der Tafel B) zur „neuen B) Tafel“. Im Sinne einer weiteren Vereinfachung der Lohnordnung gilt diese Lohngruppe nur noch für Arbeiter:innen, die vor dem 1.1.2022 eingetreten sind.

KV Handelsarbeiter ab 1.1.2022 Erhöhungsbeträge

In der Tafel A steigen die kollektivvertraglichen Monatslöhne um folgende Eurobeträge:

Betriebszugehörigkeit					
Lohngruppe	bis 1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 10 Jahre	bis 17 Jahre	über 17 Jahre
1)	58		57	58	59
2)	58	51	44	45	46
3)	46		46	48	48
4)	47		47	49	50
5)	48		48	50	51

In der Tafel B (ehemals C) steigen die kollektivvertraglichen Monatslöhne um folgende Eurobeträge:

Betriebs- zugehörigkeit	I	II	III	IV
1.-2. Jahr	52	48	44	58
3.-5. Jahr	53	49	44	57
6.-10. Jahr	53	49	45	58
11.-15. Jahr	54	50	46	59
16.-20. Jahr	55	51	46	60
21.-25. Jahr	56	52	47	61
ab 26. Jahr	57	53	48	62

INHALTSVERZEICHNIS

I.	GELTUNGSBEREICH	- 8 -
II.	GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	- 8 -
III.	GLEICHBEHANDLUNG	- 9 -
IV.	ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER	- 9 -
V.	ARBEITSZEIT	- 9 -
1.	Allgemeine Bestimmungen	- 9 -
2.	Einzelhandel	- 11 -
3.	Fahrpersonal	- 12 -
4.	Altersteilzeit	- 17 -
5.	Jugendliche	- 18 -
VI.	MEHRARBEIT	- 18 -
VII.	NORMALARBEITSZEIT UND MEHRARBEIT WÄHREND DER ERWEITERTEN ÖFFNUNGZEITEN ...	- 19 -
VIII.	ÜBERSTUNDEN	- 20 -
1.	Überstunden	- 20 -
2.	Überstundenentlohnung	- 21 -
IX.	INVENTURARBEITEN	- 21 -
X.	RUHETAGE	- 22 -
1.	Allgemeine Bestimmungen	- 22 -
2.	Sonderbestimmungen für Arbeitsleistungen am 8. Dezember	- 22 -
XI.	URLAUB	- 23 -
XIa.	ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES NACH DEM MSCHG UND VKG SOWIE HOSPIZKARENZEN NACH § 14A UND B AVRAG UND PFLEGEKARENZ NACH § 14C AVRAG	- 23 -
XIb.	BILDUNGSKARENZ	- 23 -
XIc.	BESTIMMUNGEN ZUR FÖRDERUNG BERUFSBEGLEITENDER BILDUNG	- 24 -
XII.	FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG	- 24 -
XIII.	JUBILÄUMSGELDER	- 25 -
XIV.	KÜNDIGUNG	- 26 -
XV.	ABFERTIGUNG	- 26 -
XVI.	VERFALL VON ANSPRÜCHEN	- 27 -
XVII.	LOHNORDNUNG	- 27 -
XVIII.	SCHLICHTUNG VON STREITFÄLLEN	- 27 -
XIx.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	- 27 -
ANHANG 1		- 30 -
LOHNORDNUNG		- 30 -
A.	Allgemeiner Teil	- 30 -
B.	Zulagen	- 30 -
C.	Reisekostenentschädigung	- 32 -
D.	Weihnachtsremuneration	- 33 -
E.	Urlaubsbeihilfe	- 34 -
F.	Lohntafeln	- 34 -
G.	Vordienstzeiten	- 34 -
H.	Aufrechterhaltung der Überzahlungen	- 35 -
LOHNTAFELN FÜR HANDELSARBEITER 2022		- 36 -
A)	Allgemeiner Groß- und Einzelhandel	- 36 -
B)	Betriebe des Bundesgremiums Agrarhandel, die den Wein- und Spirituosengroßhandel ausüben	- 37 -
ANHANG 2		- 38 -
zur Lohnordnung Allgemeiner Teil		- 38 -
ANHANG 3		- 39 -
ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN BESTIMMUNGEN DER VO (EG) 561/2006		- 39 -
ANHANG 4		- 42 -
Erläuterungen des Abschnittes V. 3. Fahrpersonal Punkt 3.1.3.		- 42 -
KOMMENTAR ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR HANDELSARBEITER		- 43 -

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR HANDELSARBEITER

abgeschlossen am 13. November 2021 zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und der Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

I. 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:

- a) AGIP Austria Aktiengesellschaft, Favoritenstraße 7, 1040 Wien,
BP Austria Aktiengesellschaft, Schwarzenbergplatz 13, 1040 Wien
ESSO Austria Aktiengesellschaft, Argentinierstr. 23, 1040 Wien,
MOBIL OIL Austria Aktiengesellschaft, Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien,
SHELL Austria Aktiengesellschaft, Rennweg 12, 1030 Wien,
TOTAL Austria Ges.m.b.H., Rotenturmstraße 5-9, 1010 Wien,
- b) VOEST-ALPINE Rohstoffhandels-Ges.m.b.H. Wien (VAR),
- c) OMV-Aktiengesellschaft,
- d) Betriebe, deren Zugehörigkeit zum Gremium des Handels mit Mode- und Freizeitartikeln ausschließlich durch die Vermietung von Fahrrädern und Sportartikeln oder Sportgeräten (Fitnessgeräte) begründet wird.

3. Persönlich

Für alle nicht der Angestelltenversicherungspflicht unterliegenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Handel, mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für die "Betreuerinnen/Betreuer" der Firma Donauland unterliegenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.2022 in Kraft.

Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen, Abschnitte I. bis XVI., XVIII. bis XX.
 2. Teil: Lohnordnung, Abschnitt XVII.
2. Der erste Teil des Vertrages "Allgemeine Bestimmungen" kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres gelöst werden.
 3. Der zweite Teil des Vertrages "Lohnordnung" kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist jederzeit gelöst werden. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

4. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

III. GLEICHBEHANDLUNG

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand aufgrund seines Geschlechtes oder von Merkmalen nach § 17 Gleichbehandlungsgesetz 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 Gleichbehandlungsgesetz).

IV. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

1. Die Arbeitnehmerinnen/Der Arbeitnehmer sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge der Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.
2. Den Arbeitnehmerinnen/Dem Arbeitnehmer ist nicht gestattet, eine Entlohnung oder Provision von Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten zu verlangen.
3. Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Absatzes bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 82 GewO.

V. ARBEITSZEIT

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 38 1/2 Stunden.

1.2. Verteilung der Normalarbeitszeit

- 1.2.1. 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. Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist deren Lage unbeschadet § 19c Abs. 3 AZG für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. Diese Regelung kann durch Betriebsvereinbarung (im Sinne des § 97 ArbVG) erfolgen.
- 1.2.2. 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 Fall 9 Stunden nicht überschreiten.

1.2.3. Die Sozialpartner empfehlen, bei der Verteilung der täglichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten auf das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und der erforderlichen Fahrzeit zum und vom Arbeitsplatz Bedacht zu nehmen.

1.2.4. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die im Großhandel beschäftigt sind, endet die Normalarbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr.

1.3. Gleitende Arbeitszeit

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

1.4. Viertagewoche

Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage oder weniger verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Bei Teilzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer an jedem Tag, an dem er zum Einsatz kommt, mindestens 8 Stunden beschäftigt wird.

1.5. Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

1.6. Zustelltätigkeiten am Samstagnachmittag

Entsprechend § 12a ARG wird die Beschäftigung für Zustellung von Produkten, die im stationären oder im Online Handel vom Letztverbraucher bestellt oder gekauft wurden, am Samstagnachmittag, sofern dieser ein Werktag ist, bis 18:00 Uhr zugelassen. Für die Zeit von 13:00 bis 18:00 Uhr gebührt ein Zuschlag für die Normalarbeitszeit von 50%.

1.7. Durchrechenbare Arbeitszeit

1.7.1. 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.

1.7.2. Durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvertrag - kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden.

1.7.3. 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.

1.7.4. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

1.7.5. Der zur Erreichung dieser durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in halben Tagen zu gewähren.

- 1.7.6. (gilt für flexible Arbeitszeiten) Abweichend von § 19e Abs. 2 Arbeitszeitgesetz kann durch schriftliche Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung vereinbart werden, dass für Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses der Normalstundenlohn gebührt, wenn das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, Kündigung durch der Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer oder Austritt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund endet.
- 1.8. Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember
- 1.8.1. Im Großhandel endet die Arbeitszeit an diesen beiden Tagen um 13 Uhr, fallen diese Tage auf einen Samstag, um 12 Uhr.
- 1.8.2. Im Einzelhandel endet die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember mit der durch das Öffnungszeitengesetz oder eine Verordnung der Landeshauptfrau/des Landeshauptmannes festgesetzten Ende der Öffnungszeit.
- a) Die Beschäftigung und damit die Normalarbeitszeit endet allerdings am 24. Dezember um 13:00 Uhr. Die zum 01. Jänner 2019 bestehenden Ausnahmen gemäß Arbeitsruheverordnung bleiben alle weiterhin aufrecht.
 - b) Die Normalarbeitszeit endet am 31. Dezember um 17:00 Uhr wenn durch die Landeshauptfrau/ den Landeshauptmann keine oder spätere Ladenschlusszeiten festgesetzt sind. Für Normalarbeitszeit am 31. Dezember zwischen 13:00 und 15:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent, nach 15:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

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

- 1.8.3. Für Arbeiterinnen/Arbeiter in Betrieben des Bundesgremiums Agrarhandel, die den Wein- und Spirituosenhandel ausüben, sind der 24. und der 31. Dezember unter Vergütung der normalen Arbeitszeit arbeitsfrei. Arbeitsleistungen am 24. bzw. 31. Dezember sind als Überstunden zu vergüten.

1.9. Unterabschnitt 1.7 gilt nicht für Personen der Unterabschnitte 3 und 4

2. Einzelhandel

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

- 2.1.1. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 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/der Arbeitnehmer nach 13.00 Uhr beschäftigt wurde mit

- a) Verkaufstätigkeiten, die nach den §§ 17 und 18 ARG oder einer Verordnung gemäß § 12 ARG zulässig sind,
 - b) Verkaufstätigkeiten an den letzten vier Samstagen vor dem 24. Dezember,
 - c) dem Fertigbedienen von Kundinnen/Kunden gemäß § 10 des Öffnungszeitengesetzes 2003,
 - d) Abschlussarbeiten gemäß § 3 Abs. 2 ARG.
- 2.1.2. In folgenden weiteren Fällen dürfen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die an einem Samstag nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, am folgenden Samstag beschäftigt werden:
- a) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstage vereinbart ist,
 - b) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Verkaufsstellen, die - mit Ausnahme der vier Samstage vor dem 24. Dezember - lediglich an einem Samstag im Monat nach 13.00 Uhr offen gehalten werden, gem. Punkt 2.2.,

- c) Verkaufstätigkeiten, die aufgrund einer Verordnung gem. § 12 und/oder § 13 ARG während der Wochenendruhe zum Stichtag 31. Dezember 1996 zugelassen sind.

Allgemeine Durchrechnungsbestimmung

- 2.1.3. 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 aufgrund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht. (Fortlaufhemmung).

Durchrechnungsbestimmung für Einzelhandelsunternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl

- 2.1.4. 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/der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn er an ebenso vielen Samstagen arbeitsfrei bleibt oder,
- b) dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer 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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden kann. Abweichend davon kann der Arbeitnehmer an 6 Samstagen beschäftigt werden, wenn ein Montag arbeitsfrei bleibt, bzw. an 7 Samstagen beschäftigt werden, wenn zwei Montage arbeitsfrei bleiben.

- 2.1.5. In jener Woche, in der der Samstag arbeitsfrei ist, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag zu verteilen. In jener Woche, in der gem. einer Vereinbarung nach Punkt 2.1.4. der Montag arbeitsfrei ist, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Dienstag bis Samstag zu verteilen.

- 2.1.6. Jene Wochen, in denen eine Samstagnachmittagsbeschäftigung aufgrund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht. (Fortlaufhemmung).

2.2. 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

In 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, ist die Beschäftigung einer Arbeitnehmerin/ eines Arbeitnehmers an Samstagen nach 13.00 Uhr zulässig, auch wenn der folgende Samstag nicht arbeitsfrei bleibt.

3. Fahrpersonal

Soweit nicht im Kollektivvertrag abweichende Regelungen festgelegt sind, richten sich die Lenkzeiten, Lenkpausen, Einsatzzeiten, Tagesruhezeiten und die wöchentliche Ruhezeit nach der Verordnung (EG) 561/2006 (siehe Anhang 3), den Rechtsvorschriften der Arbeit des Fahrpersonals des internationalen Straßenverkehrs (AETR) in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz.

Begriffsbestimmung: wenn sich eine Bestimmung auf die Verordnung (EG) 561/2006 bezieht, dann sind damit LKW gemeint, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich des Anhängers oder Sattelanhängers 3,5 t übersteigt. Diese Fahrzeuge werden in der

Folge „VO-Fahrzeuge“ genannt. Die wichtigsten Bestimmungen der Verordnung (EG) 561/2006 sind im Anhang 3 zu diesem Kollektivvertrag zusammengefasst.

3.1. Arbeitszeit (für VO-Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs.1 Z2a AZG und sonstige Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs. 1 Z3 AZG)

3.1.1. Die Arbeitszeit für Lenkerinnen/Lenker umfasst die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft ohne die Ruhepausen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

3.1.2. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit des Fahrpersonals beträgt 38 1/2 Stunden. Soweit in den folgenden Punkten nicht abweichende Regelungen festgelegt sind, gelten die Regelungen aus Abschnitt V. Arbeitszeit / 1. Allgemeine Bestimmungen / 1.1. bis 1.5. und 1.7.

3.1.3. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten (siehe Anhang 4).

3.2. Lenkzeit (für VO-Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs.1 Z2a AZG und sonstige Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs. 1 Z3 AZG)

3.2.1. Tägliche Lenkzeit:
Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten (Tagesruhezeiten oder einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit) darf 9 Stunden, und zweimal wöchentlich 10 Stunden nicht überschreiten.

3.2.2. Wöchentliche Lenkzeit:
Die gesamte Lenkzeit darf innerhalb einer Woche 56 Stunden und innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

3.3. Lenkpausen

3.3.1. **VO-Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs.1 Z2a AZG**
Nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von 4 1/2 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten einzulegen. Die Lenkpause kann durch zwei Lenkpausen ersetzt werden, wobei die 1. Pause mindestens 15 Minuten und die 2. Pause mindestens 30 Minuten betragen muss. Die Lenkpausenteile sind so abzuhalten, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 1/2 Stunden noch nicht überschritten ist.

3.3.2. Zeiten, die die Lenkerin/der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden.

3.3.3. Lenkpausen dürfen auf die tägliche Ruhezeit nicht angerechnet werden.

3.3.4. **Sonstige Fahrzeuge im Sinne des §13 Abs. 1 Z3 AZG**
Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen. Zeiten, die die Lenkerin/der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden. Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

3.4. Tägliche Ruhezeit

3.4.1. **VO-Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs.1 Z2a AZG**
Regelmäßige tägliche Ruhezeit:
Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nach dem Ende der vorangegangenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ist der Lenkerin/dem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

3.4.2. Reduzierte tägliche Ruhezeit:

Die tägliche Ruhezeit kann 3-mal pro Woche auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Wird die tägliche Ruhezeit verkürzt, ist der Lenkerin/dem Lenker bis zum Ende der folgenden Woche eine zusätzliche Ruhezeit im Ausmaß der Verkürzung zu gewähren.

Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens neunstündigen Ruhezeit zu gewähren und zwar über Verlangen der Lenkerin/des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort der Lenkerin/des Lenkers.

3.4.3. Die tägliche Ruhezeit kann in zwei Teilen genommen werden, wobei der erste Teil mindestens 3 Stunden und der zweite Teil mindestens 9 Stunden umfassen muss.

3.4.4. 2-Fahrerbesetzung:

Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 Lenkern ist innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden jeder Lenkerin/jedem Lenker nach dem Ende einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit eine neue ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 9 Stunden zu gewähren.

3.4.5. Sonstige Fahrzeuge im Sinne des §13 Abs. 1 Z3 AZG:

Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden ist der Lenkerin/dem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

3.4.6. Reduzierte tägliche Ruhezeit:

Die tägliche Ruhezeit kann 3-mal pro Woche auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Wird die tägliche Ruhezeit verkürzt, ist der Lenkerin/dem Lenker innerhalb der nächsten zehn Kalendertage eine zusätzliche Ruhezeit im Ausmaß der Verkürzung zu gewähren.

3.5. Wöchentliche Ruhezeit

3.5.1. VO-Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs.1 Z2a AZG

Die Lenkerin/Der Lenker hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 Stunden. Diese wöchentliche Ruhezeit kann auf 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Jede Verkürzung ist durch eine zusammenhängende Ruhezeit auszugleichen, die vor Ende der auf die betreffende Woche folgenden dritten Woche zu nehmen ist. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens neunstündigen Ruhezeit zu gewähren und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort der Lenkerin/des Lenkers.

3.5.2. Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauffolgende Woche reicht, kann auch der zweiten Woche zugerechnet werden.

3.5.3. Sonstige Fahrzeuge im Sinne des § 13 Abs. 1 Z3 AZG

Die wöchentliche Ruhezeit nach den §§ 2 und 3 ARG gilt. Die Lenkerin/Der Lenker hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, in die der Sonntag fällt.

3.6. Einsatzzeit

3.6.1 Die Einsatzzeit von Lenkerinnen/Lenkern umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen.

3.6.2 Die gesamte Einsatzzeit mit Ausnahme der Ruhepausen gem. § 13 c AZG wird als Arbeitszeit bezahlt.

3.6.3 Die Einsatzzeit darf, sofern nicht im Folgenden anders bestimmt ist, grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten.

- 3.6.4 Gemäß § 16 Abs. 3 AZG darf die Einsatzzeit über 12 Stunden hinaus so weit verlängert werden, dass die innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden, bei 2-Fahrerbesetzung innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden, vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird.
- 3.6.5. Bei Teilung der Tagesruhezeit im Sinne des § 16 Abs. 1 AZG darf die Einsatzzeit durch Ruhezeit unterbrochen werden. Bei der Teilung der Tagesruhezeit beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf des mindestens neunstündigen (9-stündigen) Teiles der Ruhezeit Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt.
- 3.6.6. **Sonstige Fahrzeuge im Sinne des § 13 Abs. 1 Z3 AZG**
Die Einsatzzeit beträgt maximal 12 Stunden.

3.7. Halteplatz

Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann die Lenkerin/der Lenker, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, von den Regelungen über Lenkzeit, Lenkpause, täglicher Ruhezeit und wöchentlicher Ruhezeit abweichen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Personen, des Fahrzeuges oder seiner Ladung zu gewährleisten.

Die Lenkerin/Der Lenker hat Art und Grund der Abweichung spätestens bei Erreichen des Halteplatzes handschriftlich zu vermerken:

- auf dem Schaublatt (bei Fahrzeugen mit analogem Kontrollgerät), oder
- auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät (bei Fahrzeugen mit digitalem Kontrollgerät).

3.8. Digitales Kontrollgerät

- a) Die Lenkerin/Der Lenker verpflichtet sich, die Vorschriften der EU-Verordnung 165/2014 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr sowie der EU-Verordnung 561/2006 einzuhalten.
- b) Die Lenkerin/Der Lenker hat dafür zu sorgen, dass er Inhaber einer Fahrerkarte ist, wenn das von ihm gelenkte Fahrzeug der EU-Verordnung 561/2006 unterliegt.
- c) Bei Beschädigung, Fehlfunktion, Verlust oder Diebstahl der Fahrerkarte hat die Lenkerin/der Lenker vor Fahrtbeginn die Angaben zu dem von ihm verwendeten Fahrzeug auszudrucken und am Ausdruck mit seiner Unterschrift Folgendes zu vermerken:
 - Name der Lenkerin/des Lenkers,
 - Nummer der Fahrerkarte oder Führerscheinnummer,
 - Angaben bestimmter Zeitgruppen (alle anderen Tätigkeiten als Lenktätigkeiten sowie jede Arbeit für denselben oder einen anderen Arbeitgeber, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten).

Die Lenkerin/Der Lenker muss am Ende der Fahrt die vom Kontrollgerät aufgezeichneten Zeiten ausdrucken, die seit Fahrtbeginn nicht erfassten anderen Arbeiten, Bereitschaftszeiten oder Ruhepausen vermerken und auf diesem von ihm unterschriebenen Dokument Folgendes eintragen:

- Name der Lenkerin/des Lenkers und Führerscheinnummer oder,
- Name der Lenkerin/des Lenkers und Nummer der Fahrerkarte.

Die Lenkerin/Der Lenker hat den Verlust der Fahrerkarte bei der zuständigen Behörde seines Wohnsitzstaates zu melden und innerhalb von 7 Kalendertagen einen Antrag auf Ersatz der Fahrerkarte zu stellen. Die Fortsetzung einer bereits begonnenen Fahrt ist ohne Fahrerkarte höchstens für eine Dauer von 15 Kalendertagen zulässig. Der Zeitraum von 15 Kalendertagen darf nur dann verlängert werden, wenn die Lenkerin/der Lenker nachweisen kann, dass ihm eine Vorlage oder Benutzung der Fahrerkarte auch für den längeren Zeitraum unmöglich war.

- d) Bei Betriebsstörung oder Fehlfunktion des Kontrollgerätes muss die Lenkerin/der Lenker auf einem separaten Beiblatt zur Fahrerkarte die nicht mehr einwandfrei aufgezeichneten oder ausgedruckten Angaben der Zeitgruppen händisch vermerken. Dieser Vermerk ist von der Lenkerin/vom Lenker zu unterschreiben und hat folgende weitere Angaben zu enthalten:
 - Name der Lenkerin/des Lenkers und Führerscheinnummer oder,
 - Name der Lenkerin/des Lenkers und Nummer der Fahrerkarte.
- e) War eine Bedienung des digitalen Kontrollgerätes durch die Lenkerin/den Lenker nicht möglich (z.B. Aufenthalt außerhalb des Fahrzeuges), sind bei Wieder-Inbetriebnahme alle Lenkzeiten, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten mit der manuellen Eingabevorrichtung des Kontrollgerätes auf der Fahrerkarte einzutragen.
- f) Beim Lenken eines Fahrzeuges mit digitalem Kontrollgerät muss die Lenkerin/der Lenker folgende Dokumente mitführen und bei einer Kontrolle vorweisen:

Für den Zeitraum des laufenden Tages und der vorausgehenden 28 Kalendertage,

- alle in der EU-VO 165/2014 und der EU-VO 561/2006 vorgeschriebenen Ausdrücke aus dem Kontrollgerät und alle handschriftlichen Aufzeichnungen (z.B. bei Störung des Gerätes, Fahrerin/Fahrer hält sich nicht im Fahrzeug auf, Aufsuchen eines Halteplatzes),
- alle Schaublätter aus dem analogen Kontrollgerät (im Mischbetrieb bei Fahrten sowohl mit analogem als auch digitalem Kontrollgerät),
- die Fahrerkarte.

Die Lenkerin/Der Lenker hat gegebenenfalls eine Bestätigung über jene Tage, an denen er nicht gelenkt hat, mitzuführen (EU-Formblatt). Alle anderen Schaublätter hat die Lenkerin/der Lenker unverzüglich dem Arbeitgeber auszufolgen.

3.9. Analoges Kontrollgerät

- a) Die Lenkerin/Der Lenker verpflichtet sich die Vorschriften der EU-Verordnung 165/2014 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr sowie der EU-Verordnung 561/2006 einzuhalten.
- b) Die Lenkerin/Der Lenker sorgt dafür, dass die vom Unternehmer ausgehändigten Schaublätter in angemessener Weise geschützt werden. Die Lenkerin/Der Lenker darf keine angeschmutzten oder beschädigten Schaublätter verwenden. Wird ein Schaublatt beschädigt, welches Aufzeichnungen enthält, hat die Lenkerin/der Lenker das beschädigte Schaublatt dem ersatzweise verwendeten Reserveblatt beizufügen.
- c) Die Fahrerin/Der Fahrer hat auf dem Schaublatt folgende Angaben einzutragen:
 1. Bei Beginn der Benutzung des Blattes ihren/seinen Namen und Vornamen,
 2. Bei Beginn und am Ende der Nutzung des Blattes den Zeitpunkt und den Ort,
 3. Das Kennzeichen des Fahrzeuges,
 4. Den Stand des Kilometerzählers.
- d) Falls im Zuge einer Kontrolle ein Schaublatt an das Kontrollorgan ausgehändigt wird, verlangt die Lenkerin/der Lenker eine Bestätigung gemäß § 102 Abs.1 a KFG.
- e) Die Lenkerin/Der Lenker betätigt die Schaltvorrichtung des Kontrollgerätes so, dass Lenkzeiten, sonstige Arbeitszeiten, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten getrennt und unterscheidbar aufgezeichnet werden.
- f) Während einer Betriebsstörung oder bei mangelhaftem Funktionieren des Kontrollgerätes hat die Lenkerin/der Lenker auf dem Schaublatt oder auf einem besonderen, dem Schaublatt beizufügenden Blatt die Angaben über die Zeitgruppen zu vermerken, sofern sie vom Gerät nicht mehr einwandfrei verzeichnet werden.

- g) Bei 2-Fahrerbesetzung nehmen die Lenkerinnen/die Lenker auf den Schaublättern erforderliche Änderungen so vor, dass Wegstrecke, Geschwindigkeit und Lenkzeit auf dem Schaublatt der Lenkerin/des Lenkers, der tatsächlich lenkt, aufgezeichnet werden.
- h) Beim Lenken eines Fahrzeuges mit analogem Kontrollgerät muss die Lenkerin/der Lenker folgende Dokumente mitführen und bei einer Kontrolle vorweisen:
- alle Schaublätter,
 - alle handschriftlichen Aufzeichnungen (z.B. bei Störung des Gerätes, Fahrerin/Fahrer hält sich nicht im Fahrzeug auf, Aufsuchen eines Halteplatzes),
 - alle in der EU-VO 3821/85 und der EU-VO 561/2006 vorgeschriebenen Ausdrücke aus dem digitalen Kontrollgerät (im Mischbetrieb bei Fahrten sowohl mit analogem als auch digitalem Kontrollgerät) für den Zeitraum des laufenden Tages und der vorausgehenden 28 Kalendertage,
 - die Fahrerkarte.

Gegebenenfalls hat die Lenkerin/der Lenker eine Bestätigung über jene Tage, an denen er nicht gelenkt hat, mitzuführen (z. B EU-Formblatt). Alle anderen Schaublätter sind unverzüglich der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber auszuhändigen.

3.10. Weiterbildung gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz

- 3.10.1. Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber hat die Kurskosten, die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß §19b Güterbeförderungsgesetz (GütbefG) entstehen, zu tragen.
- 3.10.2. Der Arbeitnehmerin/Dem Arbeitnehmer gebührt gemäß Abs. 1 für den Zeitraum des Kursbesuches bzw. des Besuches der jeweiligen Ausbildungseinheit eine Abgeltung in Höhe des arbeitsvertraglich vereinbarten Grundlohns (Normalstundenlohn) ohne Zulagen und Zuschläge, sowie Aufwandsersätze (Tages- und Nächtigungsgelder). Für Zeiten der An- und Abreise zu Kursen/Ausbildungseinheiten gemäß § 19 GütbefG gebührt keine Abgeltung. Die Zeit des Kursbesuches bzw. des Besuches der jeweiligen Ausbildungseinheit ist keine Arbeitszeit.
- 3.10.3. Die in 3.10.1. geregelten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen stellen Ausbildungskosten im Sinne von § 2d AVRAG dar. Zwischen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kann über diese Ausbildungskosten unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG eine Rückerstattung innerhalb von 4 Jahren ab Erwerb der Kenntnisse und Fähigkeiten der Weiterbildung vereinbart werden.

4. Altersteilzeit

- 4.1. Will die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages in Anspruch nehmen, und auch das Dienstverhältnis bei Erreichung ihres Pensionsstichtages beenden, hat sie die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber schriftlich darüber zu informieren. Diese Information hat die gewünschte Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit und die Dauer der geförderten Altersteilzeit zu enthalten.

Weiters müssen auf die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer folgende Voraussetzungen zutreffen:

- a) Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber
- b) Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten
- c) Die rechtlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein
- d) Nachweis über den persönlichen Pensionsantrittsstichtag und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber.

- 4.2. Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber hat bei Erfüllung der Voraussetzungen innerhalb von 4 Wochen eine Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zu treffen. Darauf basierend wird der Antrag auf geförderte Altersteilzeit bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht.
Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit
- a) auf einen späteren Zeitpunkt verschieben oder
 - b) Gespräche über ein geändertes Ausmaß der Reduzierung der Normalarbeitszeit führen oder
 - c) auf die geblockte Variante ändern oder
 - d) ablehnen,
- wenn
- a) die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder
 - b) die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.
- 4.3. Soll der Antrag gemäß 1. geändert, verschoben oder abgelehnt werden, ist in Betrieben mit Betriebsrat dieser zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.
- 4.4. 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. Jänner 2019. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages auf.

5. Jugendliche

- 5.1. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist der Sonntag ausnahmslos arbeitsfrei zu halten. Zusätzlich hat in dieser Woche ein ganzer Kalendertag, der mit dem Sonntag nicht zusammenhängen muss, arbeitsfrei zu bleiben. Jedenfalls muss der Zeitraum von Samstag 18.00 Uhr bis Montag 7.00 Uhr arbeitsfrei bleiben.
- 5.2. Abweichend kann im Falle eines Jugendlichen, der in einer Verkaufsstelle im Sinne des Öffnungszeitengesetzes 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.
- 5.3. Für Jugendliche in Verkaufsstellen gem. Öffnungszeitengesetz, die in einer Kalenderwoche einen ganzen oder halben Werktag geschlossen werden, kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den Ruhetag, der nicht auf den Sonntag fällt, auf den Sperrtag festsetzen.
- 5.4. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs gelten die Bestimmungen des KJBG sowie die Punkte 1.1. bis 1.7.

VI. MEHRARBEIT

1. Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1 1/2 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38 1/2 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 Abschnitt V Punkte 1.2, 1.4., 1.6. und 5.1. mit der Maßgabe, dass jeweils 1 1/2 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 von Feiertagen gem. § 4 Abs. 3 AZG - eine Wochenarbeitszeit von 44 Stunden nicht überschritten werden. Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit gelten die Bestimmungen über die Anordnung von Überstunden sinngemäß.

2. Arbeitsleistungen des Fahrpersonals im Ausmaß von 3 Stunden innerhalb von zwei Arbeitswochen sind Mehrarbeit, die zuschlagsfrei zu behandeln ist und auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet wird.
3. Arbeitszeiten, für die gem. Abschnitt VIII. ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1, sondern als Überstunden.
4. Die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die Arbeitszeiten gem. Abschnitt V. Punkte 1.7.2., 1.7.1. und Abschnitt VIII. Punkte 1.3., 1.4. dürfen durch Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1 nicht überschritten werden.
5. Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist der Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen.
6. Anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung derselben durch Zeitausgleich im Ausmaß 1:1 vereinbart werden.
7. In einer Betriebsvereinbarung können Rahmenbedingungen über die Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit für Teilzeitarbeiterinnen/Teilzeitarbeiter, die regelmäßig Mehrarbeit und/oder Überstunden über einen in der Betriebsvereinbarung definierten Beobachtungszeitraum leisten, festgelegt werden.

VII. NORMALARBEITSZEIT UND MEHRARBEIT WÄHREND DER ERWEITERTEN ÖFFNUNGZEITEN

1. Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Abschnittes steht für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß Öffnungszeitengesetz zur Verkaufsvorbereitung und für Tätigkeiten, die mit der Verkaufsvorbereitung in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden, dann und insoweit zu, als diese im Rahmen der Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem 1. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.
2. Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden (im Ausmaß von 1,5 Stunden pro Woche gem. Abschnitt VI dieses Kollektivvertrags), die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18 Uhr 30 und 21 Uhr zuzüglich der mit der erweiterten Öffnungszeit bis 21 Uhr zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten, und am Samstag zwischen 13 Uhr und 18 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift gewährt, die grundsätzlich in Freizeit zu verbrauchen ist.
3. Die Möglichkeit der Abgeltung nach den folgenden Punkten 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.
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 Uhr 30 bis 20 Uhr und am Samstag zwischen 13 Uhr und 18 Uhr 30 % (= 18 Minuten) je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde.
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.

6. Können vereinbarte Zeitgutschriften gem. den Punkten 4 und 5 wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verbraucht werden, sind diese in der Höhe der jeweiligen Zeitgutschriften zu bezahlen. Zur Berechnung ist der Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen.
7. Bei jeder anderen Form des Ausgleiches durch Zeitgutschrift beträgt dieselbe:
 - a) von Montag - Freitag zw. 18.30 Uhr und 20.00 Uhr 70 % (= 42 Min.),
 - b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 % (= 60 Min.),
 - c) am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 % (= 30 Min.),der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.
8. Wird die Abgeltung der Zeitgutschriften gemäß Punkt 7 durch Bezahlung vereinbart, erfolgt diese in der Höhe der jeweiligen Zuschläge bzw. Zeitgutschriften. Zur Berechnung ist der Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen.
9. Verursacht die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, dass entgegen einer Vereinbarung der Ausgleich der Zeitgutschriften gem. den Punkten 4 und 5 nicht erfolgt, gebührt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bezahlung gem. den Punkten 7 und 8.
10. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern im Sinne des Punktes 1 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers - wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen - dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.
11. Die Punkte 1. bis 9. gelten nicht für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich an Samstagen vereinbart ist. Wird mit diesen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer eine Vereinbarung über eine Abweichung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit, die neben dem Samstag auch Arbeitsleistung an anderen Tagen zulässt, abgeschlossen, gelten die Zuschlagsregelungen gemäß diesem Absatz nur für den festgelegten Zeitraum, jedenfalls immer für den gesamten Kalendermonat. Weiters wird festgelegt, dass Zeiten, welche von Montag bis Freitag geleistet werden, als Mehrarbeitsstunden zu bewerten sind. Diese Möglichkeit besteht in einem Kalenderjahr für maximal 6 Monate.

VIII. ÜBERSTUNDEN

1. Überstunden

- 1.1. Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der gem. Abschnitt V jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit gemäß Abschnitt VI überschritten wird.
- 1.2. Die Anordnung von Überstunden erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitung.
- 1.3. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die im Einzelhandel beschäftigt sind, endet die Arbeitszeit an Samstagen mit der durch Gesetz oder Verordnung festgesetzten Ladenschlusszeit. An den vier verkaufsoffenen Samstagen vor dem 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern des Einzelhandels, die an den übrigen Samstagen öfter als einmal im Monat nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, um spätestens 13.00 Uhr.

- 1.4. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen Arbeitszeit oder einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

2. Überstundenentlohnung

- 2.1. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung $1/38,5$ des Bruttowochenlohnes und bei monatlicher Entlohnung $1/167$ des Bruttomonatslohnes.
- 2.2. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Überstunden, die an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100% zu entlohnen. Überstunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.
- 2.3. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (Abschnitt VII), 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. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten, die in der Zeit von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.
- 2.4. Überstunden, die am 31. Dezember zwischen 13:00 und 15:00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten, Überstunden ab 15:00 Uhr mit einem Zuschlag von 100 %.
- 2.5. Überstunden, die an Samstagen nach 13.00 Uhr im Rahmen von Inventurarbeiten geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.
- 2.6. Überstunden sind spätestens am Ende der ihrer Leistung folgenden Lohnperiode zu bezahlen.
- 2.7. Pauschalabfindung: Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nicht ungünstiger stellen als die Überstundenvergütung.
- 2.8. 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.

IX. INVENTURARBEITEN

1. Inventurarbeiten sind Arbeiten zur Erstellung und Überprüfung von:
 - a) Inventuren zum Ende eines Kalender(Wirtschafts)jahres,
 - b) Übergabe bzw. Übernahmeinventuren einmal im Kalender(Wirtschafts)jahr,
 - c) Inventuren aufgrund behördlicher Anordnung,
 - d) Inventuren in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse),
an Samstagen bis 20.00 Uhr.
2. Werden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer an Samstagen nach 13.00 Uhr zu Inventurarbeiten herangezogen, gebührt für Normal- und Mehrarbeitsstunden ein Zuschlag von 100 % ($1/167$ des Bruttomonatslohnes). Dies gilt nicht für ausschließlich zu Inventurarbeiten aufgenommene Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

3. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern während der Arbeitszeiten im Sinne der Punkte 1 und 2 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers - wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen - dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.
4. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse sollen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu Inventurarbeiten im Sinne von Punkt 1 dann nicht herangezogen werden, wenn sie in einem Kalendermonat bereits an einem verkaufsoffenen Samstag nach 13 Uhr - ausgenommen die verkaufsoffenen Samstage vor Weihnachten - Arbeit geleistet haben. Dies gilt nicht, wenn die Inventur in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse) erforderlich ist.

X. RUHETAGE

1. Allgemeine Bestimmungen

- 1.1. Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit: 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 Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, BGBl.Nr. 144/83.
- 1.3. Die im Abschnitt V Punkt 4.3 bezeichneten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Tankstellenpersonal) können, soweit ein betrieblicher Bedarf besteht, an Sonntagen und Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden.

2. Sonderbestimmungen für Arbeitsleistungen am 8. Dezember

- 2.1. Gemäß § 13a ARG und § 18a KJBG können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 10 Uhr bis 18 Uhr mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt werden
 - a) Tätigkeiten zur Verkaufsvorbereitung,
 - b) Tätigkeiten, die mit der Verkaufsvorbereitung und dem Warenverkauf im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären sowie,
 - c) sonstige Tätigkeiten, die die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber im Zusammenhang mit den vorstehenden Tätigkeiten verlangt.
- 2.2. Vor- und Abschlussarbeiten sind über den im Punkt 2.1. genannten Zeitraum hinaus im unbedingt erforderlichen Ausmaß zulässig.
- 2.3. Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die ihre Verkaufsstelle am 8. Dezember offenhalten und Arbeitsleistungen im Sinne von Punkt 2.1. in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens 10. November dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer, der/dem eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Keine Arbeitnehmerin/kein Arbeitnehmer 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 Arbeitsruhegesetzes und dieses Kollektivvertrages.
- 2.5. Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer 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/des Arbeitnehmers zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. Eine Arbeitnehmerin/Ein Arbeitnehmer, der bis zu 4 Stunden arbeitet, erhält 4 Stunden Freizeit, eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, der mehr als 4 Stunden arbeitet,

erhält 8 Stunden Freizeit. Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechter Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

- 2.6. Punkt 2. gilt nicht für Beschäftigungen, die aufgrund von arbeitsrechtlichen Vorschriften, die bereits vor dem 6.11.1995 bestanden haben, zulässig sind.
- 2.7. Im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung am 8. Dezember können im Rahmen von Punkt 2. Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

XI. URLAUB

1. Für den Urlaub gilt das Bundesgesetz, BGBl. 390/1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.
2. Begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 3 Werktagen.

XIa. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES NACH DEM MSCHG UND VKG SOWIE HOSPIZKARENZEN NACH § 14A UND B AVRAG UND PFLEGEKARENZ NACH § 14C AVRAG

1. Karenzurlaube nach dem MSchG und VKG, die ab dem 01. Jänner 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld und die Betriebszugehörigkeit im Sinne der Lohn tafeln bis zum 2. Geburtstag jedes Kindes angerechnet.
2. Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den § 14 a und b AVRAG, die ab dem 01. Jänner 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. Die Zeiten von Pflegekarenz gemäß § 14c AVRAG, die ab dem 01. Jänner 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.
4. Der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwer kranken Kindern (§14 a und b AVRAG), die vor dem 01. Jänner 2019 angetreten wurden, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet. Diese Bestimmung gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01. Jänner 2019 bereits bestanden haben und aus welchen Ansprüche entstanden sind.
5. Karenzurlaube, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten zu den Jahren der Betriebszugehörigkeit gezählt. Dies gilt für Karenzurlaube, die im Zeitraum von 01. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2018 begonnen haben. Die Höchstgrenze gilt auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten. Diese Bestimmung gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01. Jänner 2019 bereits bestanden haben und aus welchen Ansprüche entstanden sind.

XIb. BILDUNGSKARENZ

1. Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber hat einem Antrag auf Bildungskarenz der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zuzustimmen, wenn
 - a) Anspruch auf Weiterbildungsgeld besteht.
 - b) die Antragsstellung mindestens 6 Monaten vor gewünschtem Antritt erfolgt.
 - c) eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr vor Bekanntgabe gegeben ist.
 - d) die erforderlichen Unterlagen zur Antragsstellung vorliegen.
2. Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber kann diesen Antrag ablehnen, wenn
 - a) die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder

- b) die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.
3. Eine Arbeitgeberkündigung/Arbeitgeberkündigung darf nicht wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Bildungskarenz erfolgen. Dies entspricht dem allgemeinen Motivkündigungsschutz.

XIc. BESTIMMUNGEN ZUR FÖRDERUNG BERUFSBEGLEITENDER BILDUNG

1. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß V 1.2., ist als ein berücksichtigungswürdiges Interesse der Arbeiternehmerin/des Arbeitnehmer die Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildung zu werten, auch wenn diese von der Arbeitnehmerin /des Arbeitnehmer 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/der Arbeitnehmer braucht, um von der Arbeit zur Bildungsmaßnahme bzw. von der Bildungsmaßnahme zur Arbeit zu kommen.
2. Bei rechtzeitiger Bekanntgabe kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber aus folgenden Gründen die Berücksichtigung der Bildungsmaßnahme bei der Arbeitszeiteinteilung binnen zwei Wochen ablehnen:
 - a. wenn die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder
 - b. die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann
3. Die Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers 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/Der Arbeitnehmer hat am Ende der Bildungsmaßnahme bzw. am Ende des Semesters eine Teilnahmebestätigung vorzulegen.
6. Eine Ablehnung einer Arbeitsleistung durch die Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer aufgrund der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme darf nicht zu einer Benachteiligung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmer führen.
7. Die gesamte Regelung kann ab einer Mindestbetriebszugehörigkeit von 6 Monaten ab Beginn einer Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen werden.

XII. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG

1. Bei Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 153/2017, und der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974.

Ist das Entgelt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Sinne des § 2 Abs. 3 des genannten Generalkollektivvertrages nicht feststellbar, ist bei wöchentlicher Entlohnung der Durchschnitt der letzten 13 Wochen und bei monatlicher Entlohnung der Durchschnitt der letzten 3 Monate zu Grunde zu legen.
2. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht Anspruch auf Freizeit bei Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß:

- a) bei Eheschließung und bei Eintragung der Partnerschaft gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung (3 Arbeitstage),
 - b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder oder Geschwister (1 Arbeitstag),
 - c) bei Tod der Ehegattin/des Ehegatten bzw. der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten und bei Tod der/eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung (2 Arbeitstage),
 - d) bei Teilnahme an der Beerdigung der/ Ehegattin/des Ehegatten bzw. der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten bzw. der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung (1 Arbeitstag),
 - e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern, Kinder bzw. der Eltern der/ eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung oder des Mündels (1 Arbeitstag),
 - f) bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder oder des Mündels, der Geschwister oder Großeltern (1 Arbeitstag),
 - g) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin und bei Niederkunft der eingetragenen Partnerin gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung (1 Arbeitstag),
 - h) bei Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht, die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres,
3. Auf andere Dienstverhinderungsgründe ist §1154b Abs. 5 ABGB anzuwenden.

XIII. JUBILÄUMSGELDER

1. Für langjährige Dienste werden der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von:
 - 20 Jahren mindestens 1,0 Monatslohn,
 - 25 Jahren mindestens 1,5 Monatslöhne,
 - 35 Jahren mindestens 2,5 Monatslöhne,
 - 40 Jahren mindestens 3,5 Monatslöhne,
 als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.
2. Das Dienstjubiläum gebührt grundsätzlich in Geld. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und sofern dies betrieblich möglich ist, kann in beiderseitigem Einvernehmen alternativ zum Geldanspruch, die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Zeitguthaben vereinbart werden.
 - a. Dabei gilt, dass für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein Monatslohn 22 Arbeitstagen entspricht. Arbeiten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 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/Arbeitnehmer wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum. Das Ergebnis wird kaufmännisch gerundet.).
 - b. Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer und Arbeitgeberin/Arbeitgeber 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).
 - c. Der Verbrauch der Zeitguthaben kann ab dem Fälligkeitszeitpunkt in einem oder mehreren Teilen vereinbart werden. Ebenso ist die Vereinbarung eines vorgezogenen Verbrauchs zulässig.
 - d. Nicht verbrauchte Zeitguthaben sind am Ende des Dienstverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses aktuellen Monatslohnes auszuzahlen.

- e. Während des Verbrauchs des Zeitguthabens richtet sich die Entgeltfortzahlung nach dem vertraglich vereinbarten Bruttomonatslohn. Variable Entgeltbestandteile bleiben dabei ohne Berücksichtigung. Ein Krankenstand unterbricht die Konsumation des Zeitguthabens.
3. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer 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
- a. Dieser Anspruch gilt für Dienstjubiläen, die ab dem 01.01.2020 entstehen.
4. Bestehen betriebliche Regelungen über die Gewährung eines 10jährigen oder 15jährigen Dienstjubiläums, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

XIV. KÜNDIGUNG

1. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat kann das Arbeitsverhältnis täglich gelöst werden (Probemonat).
2. Für Arbeitgeberinnen-/Arbeitgeberkündigungen, gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis von der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.
3. Die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer kann ihr/sein Arbeitsverhältnis mit jedem Fünfzehnten oder dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.
4. Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das über Dauer und Art der Beschäftigung Auskunft gibt.

XV. ABFERTIGUNG

1. Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. 1. 2003 begründet wurden, oder für vorher begründete Arbeitsverhältnisse, für die ein Übertritt (Teil- oder Vollübertritt) vereinbart wurde, gilt das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz. Für andere Arbeitsverhältnisse gilt das Arbeiterabfertigungsgesetz.
2. Die Vereinbarung, die für das am 31.12.2002 bestehende Dienstverhältnis den Übertritt nach § 47 BMSVG bewirkt, kann von der Mitarbeiterin/vom Mitarbeiter widerrufen werden, sofern die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber binnen 3 Wochen nach dem Abschluss der Übertrittsvereinbarung schriftlich Kenntnis vom Widerruf der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters erhält.

Der Übertrittsvertrag muss die dreiwöchige Rücktrittsfrist enthalten. Bei Übertrittsverträgen, die die dreiwöchige Rücktrittsfrist nicht enthalten, verlängert sich diese auf 6 Monate ab Vertragsunterfertigung.

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen die Anwendung des im Anhang des Kollektivvertrags angeführten Musters einer Übertrittsvereinbarung.

XVI. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Ansprüche der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers sowie der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
Lohnansprüche auf Grund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verfallen mangels schriftlicher Geltendmachung mit Ablauf von einem Jahr.
2. Als Fälligkeitstag für von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber allfällig zu erhebende Schadenersatzansprüche gilt jener Tag, an dem die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber von dem erlittenen Schaden Kenntnis erhielt.
3. Als Fälligkeitstag für Ansprüche die Arbeitnehmerinnen/der Arbeitnehmer gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.
4. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

XVII. LOHNORDNUNG

Die Lohnordnung ist im Anhang 1 des Kollektivvertrages enthalten, der einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

XVIII. SCHLICHTUNG VON STREITFÄLLEN

1. Streitigkeiten grundsätzlicher Natur über die Auslegung dieses Vertrages sind zuerst einem paritätischen Schiedsgericht zur Austragung vorzulegen, welches in jedem einzelnen Fall aus je drei von der Leitung der beiden vertragschließenden Partnerinnen/ Partner bestimmten Vertreterinnen/Vertretern der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer besteht. Die/Der Vorsitzende wird in jedem Fall aus den Reihen dieser Schiedsrichter ausgelöst und hat nur eine Stimme. Das Schiedsgericht bestimmt für seine Verhandlungen eine Geschäftsordnung. Es entscheidet die Stimmenmehrheit. Kann keine Einigung erzielt werden, dann ist das Bundeseinigungsamt anzurufen. Bis zur Entscheidung des Bundeseinigungsamtes sind Dienste und Entlohnungen zu leisten.
2. Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung am 8. Dezember sollen von einer in jedem Bundesland zu errichtenden Schlichtungsstelle geklärt werden, die aus zwei Vertretern der Arbeitgeberin/Arbeitgeber und zwei Vertretern der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer besteht.

XIX. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Zur Berechnung der Normalstunde ist der Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen.
2. Bestehende höhere Löhne oder sonstige günstigere betriebliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt, soweit dem nicht die Bestimmungen dieses Vertrages bezüglich Arbeitszeit und Überstunden entgegenstehen.
3. Soweit in einzelnen Abschnitten dieses Kollektivvertrages Ansprüche nach Wochenlöhnen bemessen sind, ist bei vereinbarter monatlicher Entlohnung der Monatslohn durch 4,33 zu teilen.
4. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verliert der Kollektivvertrag für die Handelsarbeiterinnen / Handelsarbeiter, geschlossen am 19. Dezember 2018 seine Gültigkeit.
5. Bei der Zusammenfassung der fünf für die Handelsarbeiterinnen/Handelsarbeiter geltenden Kollektivverträge zum 1. Juli 2005 waren grundsätzlich keine inhaltlichen Änderungen beabsichtigt. Sollten unerwünschte Änderungen zutage treten, werden diese einvernehmlich von den Kollektivvertragsparteien geklärt.

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

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Präsident:
Dr. Harald Mahrer

Der Generalsekretär:
Abg.z.NR Karlheinz Kopf

**SPARTE HANDEL DER
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH**

Der Obmann:
Dr. Rainer Trefelik

Die Spartengeschäftsführerin:
Mag. Iris Thalbauer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT VIDA**

Der Vorsitzende:
Roman Hebenstreit

Die Generalsekretärin:
Mag.^a Anna Daimler, BA

Die Fachbereichsvorsitzende:
Christine Heitzinger

Der Fachbereichssekretär:
Andreas Gollner

ANHANG 1

LOHNORDNUNG

A. Allgemeiner Teil

1. Die in den Lohn tafeln angeführten Stunden- und Monatslöhne sind Mindestsätze. Jede Arbeitnehmerin/Jedem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen.
2. Arbeitskleidung: Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten jährlich eine Arbeitskleidung (Arbeitsanzug bzw. Arbeitsmantel), die Eigentum der Firma bleibt, deren Reinigung und Instandhaltung jedoch der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer obliegen. Für die Beistellung von Schutzkleidung gelten die Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutz-Verordnung in der jeweils geltenden Fassung.
3. Akkordarbeit:
Soweit kollektivvertragliche Regelungen oder Satzungen nicht bestehen, bedarf die Einführung und Regelung von Akkordarbeit der Zustimmung der Betriebsrätin/des Betriebsrates gemäß § 96 Abs. 1 ArbVG.

B. Zulagen

1. Regelungen für Arbeitsverhältnisse die bis zum 31.12.2017 begonnen haben und für die eine Erschwerniszulage zusteht.
 - a) Im Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren, Röhren und Fittings erhalten alle Arbeiterinnen/Arbeiter, sofern sie in Betrieben beschäftigt sind, die ausschließlich der Lehrlinge über 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen, eine Erschwerniszulage von 10 %, in Salzburg 15 %, auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne. Davon ausgenommen sind Kraftwagenlenkerinnen/Kraftwagenlenker, welche beim Be- und Abladen des Fahrzeuges nicht mitarbeiten, sowie Wächterinnen/Wächter und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die mit Reinigungsarbeiten beschäftigt sind.
 - b) Im Schrotthandel und Handel mit Altmetallen erhalten alle Arbeiterinnen/Arbeiter eine Erschwerniszulage von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne mit Ausnahme der Kraftwagenlenkerinnen/Kraftwagenlenker, welche beim Be- und Abladen des Fahrzeuges nicht mitarbeiten, sowie Wächterinnen/Wächter und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die mit Reinigungsarbeiten beschäftigt sind.
2. Regelungen für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1.1.2018 begründet wurden und für die ein Anspruch auf eine Erschwerniszulage zusteht.

Für den Handel mit Eisen, Eisenwaren, Metallen, Metallwaren, Röhren, Fittings, Altmetallen und Schrotthandel steht eine Erschwerniszulage in der Höhe von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne zu. Davon ausgenommen sind Kraftwagenlenkerinnen/Kraftwagenlenker, welche beim Be- und Abladen des Fahrzeuges nicht mitarbeiten.
3. Als Erschwernis fällt auch das Arbeiten unter Kälte (Kältezulage), diese Bestimmung gilt für alle Arbeitsverhältnisse, ebenso wie Abs. b.
 - a) Im Lebensmittelhandel gebührt für die Beschäftigung in Lagerräumen, in denen die Temperatur dauerhaft bei 8°C oder darunter liegt, eine Erschwerniszulage von 0,78 Euro pro Stunde (Kältezulage). Wird diese Kältezulage in Form einer monatlichen Pauschale zur Auszahlung gebracht, so ist diese Pauschale an den Stundensatz mit einem maximalen Betrag von € 130,- pro Monat gebunden.

Zum 1. 1. 2004 bestehende freiwillige Entgelte, die die besondere Erschwernis im Lager oder in Kühlzonen ausgleichen sollen, können auf die Kältezulage angerechnet werden. Nicht angerechnet werden können insbesondere leistungsabhängige Prämien und Entgelte, die aus Gründen der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Beschäftigung während der Nacht oder der Wochenendruhe gewährt werden.

- b) Weiters gilt für das Bundesland Salzburg für den Handel mit Baumaterialien eine Erschwerniszulage in der Höhe von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne.
 - a) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, welche in Betrieben, die dem Handel mit Chemikalien unterliegen und für ihre Tätigkeit eine persönliche Schutzausrüstung in Form eines Chemikalienschutzanzuges tragen müssen, welcher säure- und laugenabweisend sein muss, erhalten eine Erschwerniszulage von 10 % des kollektivvertraglichen Mindestlohns. Dies bezieht sich auf jenes Ausmaß der Arbeitszeit, in dem das Tragen des Schutzanzuges gesetzlich oder betrieblich vorgesehen ist, Umziehzeiten gelten bereits als Arbeitszeiten. Zum 01.01.2021 bestehende freiwillige Entgelte, die die besondere Erschwernis des Tragens eines Chemikalienschutzanzuges ausgleichen sollen, können auf die Erschwerniszulage angerechnet werden.
4. Regelungen für Arbeitsverhältnisse die bis zum 31.12.2017 begonnen haben und für die eine Schmutzzulage zusteht.
- a) Im Kohlen Großhandel Wien haben alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die auf Kohlenlagerplätzen beschäftigt sind, Anspruch auf eine Schmutzzulage von 15 % der kollektivvertraglichen Mindestsätze, sofern sie bei Firmen beschäftigt sind, die als Wagonbezieherinnen/Wagonbezieher auftreten und mehr als 3 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte, nicht aber Lehrlinge) beschäftigen.
 - b) Im Kohlen Großhandel Steiermark haben alle Arbeiterinnen/Arbeiter Anspruch auf eine Schmutzzulage von 10 % der kollektivvertraglichen Mindestlöhne, sofern sie bei Firmen beschäftigt sind, die als Wagonbezieherinnen/Wagonbezieher auftreten.
 - c) Im Kohlen Groß- und -kleinhandel Salzburg steht allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer eine Schmutzzulage von 15 % des jeweiligen Monatslohns zu
 - d) Im Kohlen Groß- und -kleinhandel Oberösterreich und Vorarlberg erhalten alle Arbeiterinnen/Arbeiter eine Schmutzzulage von 15 % der kollektivvertraglichen Mindestsätze.
 - e) Im Kohlen Groß- und -kleinhandel Tirol, Burgenland, Niederösterreich und Kärnten erhalten alle Arbeiterinnen/Arbeiter eine Schmutzzulage von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestsätze.
 - f) Die unter den lit. a) bis e) geregelte Schmutzzulage erhalten auch Fahrerinnen/Fahrer von Tankwagen mit flüssigen Brennstoffen im Bereich des Kohlenhandels und des Mineralölhandels.
 - g) Im Handel mit Altpapier und Alttextilien wird für alle jene Arbeiten, die eine besondere Staub- (Schmutz-)entwicklung verursachen, eine Staub- (Schmutz-)zulage von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne gewährt.
5. Regelungen für Arbeitsverhältnisse die ab dem 1.1.2018 begründet werden und für die ein Anspruch auf eine Schmutzzulage zusteht.
- a) Im Kohlen Groß- und -kleinhandel, sowie im Handel mit Altpapier und Alttextilien steht allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern eine Schmutzzulage von 10 % der kollektivvertraglichen Mindestlöhne zu.
 - b) Fahrerinnen/Fahrer von Tankwagen mit flüssigen Brennstoffen im Bereich des Kohle- und Mineralölhandels steht neben den jeweiligen Monatslöhnen eine Schmutzzulage im Ausmaß von 10 % zu, ausgenommen sind Fahrerinnen/Fahrer, welche beim Be- bzw. Abfüllung nicht mitarbeiten.

6. Für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in nachstehenden Betrieben steht eine Schmutzzulage zu.

Im Handel mit Altmetall erhalten die Arbeiterinnen/Arbeiter der Firmen pack2pack Vienna AG, 1220 Wien, Ölhafen Lobau, Lobgrundstraße 3, Hermann ZARUBA, 5020 Salzburg, Gnigler Straße 63 a, bzw. 4024 Linz, Zaunmüllerstraße 7, und ZAREX, 5020 Salzburg, Gnigler Straße 63 a, für die Wiederaufbereitung von Ölfässern eine Schmutzzulage von 20 % der kollektivvertraglichen Mindestlohnsätze. Die Arbeiterinnen/Arbeiter der Firma Eckmüller Gesellschaft m.b.H., 1110 Wien, Mautner Markhof-Gasse 80, erhalten für die Wiederaufbereitung von Fässern für chemische Lacke und Kunstharze eine Schmutzzulage von 20 % der kollektivvertraglichen Mindestlohnsätze.

7. Nachtzulage

Für Arbeitsleistungen zwischen 22 und 6 Uhr gebührt eine Zulage von 1,50 Euro pro Stunde. Zum 30.6.2006 bestehende, ohne kollektivvertragliche Verpflichtung bezahlte Entgelte, die die Erschwernis der Nachtarbeit ausgleichen sollen, können auf die Nachtzulage angerechnet werden. Betriebliche oder individuelle Besserstellungen bleiben unberührt.

8. Funktionszulagen

a) Vorarbeiterinnen/Vorarbeiterzulage:

Sofern in den Betrieben Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter beschäftigt sind, die von der Betriebsleitung ausdrücklich als solche bestimmt wurden, erhöhen sich für diese - außer im Geltungsbereich der Lohn tafel b) - die entsprechenden Sätze um 10 %.

b) Partieführerinnen/Partieführerzulage:

In Betrieben des Großhandels mit Eisen und Eisenwaren, Metall und Metallwaren, Röhren und Fittings werden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die die Aufgaben einer/eines/Position als Partieführerinnen/Partieführers erfüllen - erhöht sich die entsprechende Entlohnung um 10%.

c) Expeditarbeiterinnen/ Expeditarbeiter:

Im Zeitungs- und Zeitschriftengroßhandel erhalten Expeditarbeiterinnen/Expeditarbeiter für Normalarbeitsstunden in der Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr eine Nachtzulage von 50% ihres vereinbarten Stundenlohnes pro Stunde.

Für Arbeitsleistungen am Sonntag gebührt für Normalarbeitsstunden ein 25% Sonntagszuschlag ihres vereinbarten Stundenlohnes pro Stunde.

Für Nachtarbeit an einem Sonntag gebührt für Normalarbeitsstunden ein 75% Zuschlag ihres vereinbarten Stundenlohnes pro Stunde.

C. Reisekostenentschädigung

Eine Dienstreise liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Arbeitsstätte der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers verlässt. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer mit der Durchführung von Fahrten seine eigentliche Arbeitspflicht erfüllt.

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.

Bei Dienstreisen ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer der durch die Dienstreise verursachte Aufwand zu ersetzen. Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat die jeweils kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ein Taggeld von mindestens 18,04 Euro, wobei durch Betriebsvereinbarung ein höherer Betrag bzw. der Höchstbetrag laut Einkommensteuerrichtlinien von 26,40 Euro vereinbart und bezahlt werden kann. Ein Taggeld fällt bei einer Dienstreise von mehr als 3 Stunden Dauer an. Für jede angefangene Stunde wird ein Zwölftel des vollen Taggelds berechnet.

Bei Übernachtung werden die tatsächlichen Kosten gegen Bestätigung vergütet.

Vergütung für Kost und Quartier: Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die sich in Kost und Quartier befinden, können folgende Abzüge vom Bruttowochenlohn durchgeführt werden:

Volle Kost und Quartier	55,28 Euro
Quartier	12,49 Euro
Kost	42,80 Euro

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

D. Weihnachtsremuneration

- a) Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung 4,33 Bruttowochenlöhne bzw. bei vereinbarter monatlicher Entlohnung 1 Bruttomonatslohn.
- b) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres.
- c) Den während des Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom 1. Jänner des laufenden Kalenderjahres bis zum Austritt.
- d) Den während des Kalenderjahres eintretenden und während desselben Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis Austritt.
- e) Wird das Arbeitsverhältnis infolge Entlassung beendet oder tritt die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig aus, entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration gemäß lit. c und d.
- f) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszubezahlen.
- g) Wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Weihnachtsremuneration noch vor Ende des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Teil der Weihnachtsremuneration (der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt) bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen bzw. zurückzuzahlen. Eine Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn die Selbstkündigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers wegen Erreichen des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253 b ASVG erfolgt.
- h) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

E. Urlaubsbeihilfe

- a) Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung 4,33 Bruttowochenlöhne bzw. bei vereinbarter monatlicher Entlohnung 1 Bruttomonatslohn.
- b) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom Eintritt bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres.
- c) Den während des Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom 1. Jänner des laufenden Kalenderjahres bis zum Austritt.
- d) Den während des Kalenderjahres eintretenden und während desselben Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom Eintritt bis Austritt.
- e) Wird das Arbeitsverhältnis infolge Entlassung beendet oder tritt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig aus, entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Urlaubsbeihilfe gemäß lit. c und d.
- f) Die Urlaubsbeihilfe ist bei Antritt des gesetzlichenurlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren Teiles, bei gleich großen Urlaubsteilen, bei Antritt des ersten Teiles, spätestens aber am 30. Juni - bei Diensteintritt nach dem 30. Juni, spätestens am 31. Dezember - des laufenden Kalenderjahres auszubezahlen. Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Dienstverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.
- g) Wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe noch vor Ende des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Teil der Urlaubsbeihilfe (der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt) bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen bzw. zurückzuzahlen. Eine Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn die Selbstkündigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers wegen Erreichen des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253 b ASVG erfolgt.
- h) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Urlaubsbeihilfe nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

F. Lohntafeln

- a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel
- b) Betriebe des Bundesgremiums Agrarhandel, die den Wein- und Spirituosengroßhandel ausüben

G. Vordienstzeiten

Vordienstzeiten, die im Rahmen eines Arbeiterinnen-/Arbeiter-, Angestelltenverhältnisses, als selbstständige Tätigkeit, als freie Dienstnehmerin/Dienstnehmer oder im öffentlichen Dienst erbracht wurden, sind nach entsprechendem Nachweis für die Einstufung in die Lohntafeln anzurechnen.

Die Einführung erfolgt über die nächsten drei Jahre in gestufter Form, sodass bei Neueintritten ab 1. Jänner 2022 drei Jahre, ab 1. Jänner 2023 fünf Jahre und ab 1. Jänner 2024 sieben Jahre angerechnet werden. Zeiten von Präsenz- und Zivildienstes sind im Sinne dieser Vordienstzeitenregelung zu berücksichtigen, mehr als sieben Jahre sind jedoch ab 2024 nicht anrechenbar.

H. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

- a) Es sind die am 31. Dezember 2021 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2022 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen aufrechtzuerhalten.

- b) Bestimmungen zur am 31.12.2021 auslaufenden Lohn tafel B) Warenhäuser:
Die zum 31.12.2021 abgebildeten kollektivvertraglichen Mindestlöhne werden um 2,55 Prozent erhöht und auf volle Euro aufgerundet. In weiterer Folge wird in jedem Folgejahr dieser errechnete Mindestlohn entsprechend der (prozentuellen) Lohnerhöhung der Lohn tafel A) Lohngruppe 5 d) angehoben, bestehende Überzahlungen sind aufrecht zu erhalten.

LOHNTAFELN FÜR HANDELSARBEITER 2022

A) Allgemeiner Groß- und Einzelhandel

Mindestlöhne	Euro Pro Monat	pro Stunde
1) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten ausüben und nicht mit spezifischen Lagertätigkeiten betraut sind, z. B.: Serviertätigkeit, Botendienste, Reinigungsarbeiten, Küchenhilfsdienste, Wächterinnen/Wächter; mit einer Betriebszugehörigkeit		
a) bis zu 1 Jahr	1.700,-	10,18
b) bis zu 10 Jahren	1.707,-	10,22
c) bis zu 17 Jahren	1.724,-	10,32
d) über 17 Jahre	1.743,-	10,44
2) <ul style="list-style-type: none"> • Arbeiten zur Lagerung und Bereitstellung für Kommissioniertätigkeiten, sowie Arbeiten bei der Warenübernahme und Warenausgabe oder der Regalbetreuung; • Verkaufsvorbereitung und Verpackungsarbeiten; • Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an Einrichtungen und Maschinen, soweit keine abgeschlossene Berufsausbildung im Sinne einer Professionistin/eines Professionisten erforderlich ist; • Beifahrerinnen/Beifahrer in der Zustellung; • Möbelmonteurinnen/Möbelmonteure die keine ihrer Verwendung entsprechenden Lehrabschluss haben; mit einer Betriebszugehörigkeit 		
a) bis zu 1 Jahr	1.734,-	10,38
b) bis zu 3 Jahren	1.740,-	10,42
c) bis zu 10 Jahren	1.764,-	10,56
d) bis zu 17 Jahren	1.794,-	10,74
e) Über 17 Jahre	1.815,-	10,87
<ul style="list-style-type: none"> • Ferialarbeiterinnen/Ferialarbeiter die während der schulischen Ausbildung (Sekundarstufe 2) außerhalb der Schulzeit Tätigkeiten unter Anweisung im Ausmaß von max. 2 Monaten im Kalenderjahr verrichten, erhalten einen Monatslohn von 50 % der Stufe a; 		
3) <ul style="list-style-type: none"> • Arbeiterinnen/Arbeiter mit Kommissioniertätigkeiten; • Arbeiterinnen/Arbeiter die einen Staplerschein haben und durch diesen Betrieblich zum Einsatz kommen, • Metallsortiererinnen/Metallsortierer im Handel mit Alt- und Abfallstoffen, Schrott und Altmittel; • Möbelmonteurinnen/Möbelmonteure mit Elektro und Wasserausbildungszertifikat sofern diese Betrieblich zum Einsatz kommen und die keine ihrer Verwendung entsprechenden Lehrabschluss haben; • Kraftwagenlenkerinnen/Kraftwagenlenker von ein und zweispurigen Fahrzeugen mit einem Gesamtgewicht bis 3,5 t sowie Kranführerinnen/Kranführer; mit einer Betriebszugehörigkeit 		
a) bis zu 1 Jahr	1.816,-	10,87
b) bis zu 10 Jahren	1.833,-	10,98
c) bis zu 17 Jahren	1.893,-	11,34
d) Über 17 Jahre	1.919,-	11,49

4)

Kraftwagenlenkerinnen/Kraftwagenlenker für Lkw über 3,5 t Gesamtgewicht und Zugmaschinen, Lenkerinnen/Lenker von Sattelkraftfahrzeugen, Mobilkranführer; mit einer Betriebszugehörigkeit

a) bis zu 1 Jahr	1.871,-	11,20
b) bis zu 10 Jahren	1.881,-	11,26
c) bis zu 17 Jahren	1.955,-	11,71
d) über 17 Jahre	1.990,-	11,92

5)

- Berufskraftfahrerinnen/Berufskraftfahrer, welche die Lehrabschlussprüfung positiv absolviert haben;
- Professionistinnen/Professionisten mit abgeschlossener Berufsausbildung, die ausschließlich als solche im Betrieb verwendet werden;
- Autogenschneiderinnen/Autogenschneider im Handel mit Alt- und Abfallstoffen, Schrott und Altmittel; mit einer Betriebszugehörigkeit

a) bis zu 1 Jahr	1.905,-	11,41
b) bis zu 10 Jahren	1.915,-	11,47
c) bis zu 17 Jahren	1.990,-	11,92
d) über 17 Jahre	2.026,-	12,13

B) Betriebe des Bundesgremiums Agrarhandel, die den

Wein- und Spirituosengroßhandel ausüben

Mindestlohn pro Monat

Lohngruppe:	I.	II.	III.	IV.
im 1. - 2.	2.087,-	1.928,-	1.748,-	1.700,-
3. - 5.	2.095,-	1.952,-	1.768,-	1.707,-
6. - 10.	2.121,-	1.964,-	1.783,-	1.712,-
11. - 15.	2.157,-	2.004,-	1.816,-	1.743,-
16. - 20.	2.208,-	2.044,-	1.848,-	1.778,-
21. - 25.	2.236,-	2.078,-	1.880,-	1.812,-
ab dem 26. Jahr der Betriebszugehörigkeit	2.277,-	2.120,-	1.916,-	1.844,-

I. Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter: Als Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter gilt jene Arbeitnehmerinnen/jener Arbeitnehmer, der als solcher von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bestellt wurde.

II. Facharbeiterinnen/Facharbeiter und Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer: Als Facharbeiterin/Facharbeiter gilt jene/jener Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, die/der überwiegend in ihrem/seinem erlernten Beruf im Betrieb verwendet wird.

III. Angelernte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Mitfahrerinnen/Mitfahrer

IV. Sonstige Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

ANHANG 2

ZUR LOHNORDNUNG ALLGEMEINER TEIL

- a) Falls bei einer Firma Akkordarbeit geleistet wird, können die Akkordsätze unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes festgelegt werden. In dieser Akkordvereinbarung kann auch hinsichtlich der Berechnungsgrundlage der Schmutzzulagen nach A 3 der Lohnordnung eine abweichende Regelung getroffen werden.
- b) Unter der Voraussetzung, dass im Lohnzahlungszeitraum Akkordarbeit geleistet wurde, muss ein durchschnittlich qualifizierte Arbeiterin/qualifizierter Arbeiter mit dem Akkordlohn, welcher mit dem Betriebsrat vereinbart wurde, mindestens den kollektivvertraglichen Mindestlohn (Regielohn) erreichen (siehe lit. e Leistungsprinzip).
- c) Als durchschnittliche Arbeitsintensität hat jene Leistung der Akkordarbeiterin/des Akkordarbeiters zu gelten, welche von der Mehrheit der mit der gleichen Tätigkeit beschäftigten Arbeitskräfte im Durchschnitt auf die Dauer gehalten werden kann.
- d) Eine Änderung der mit der Betriebsrätin/dem Betriebsrat vereinbarten feststehenden Akkordsätze kann nur durch eine geänderte Arbeitsmethode oder Verbesserung der technischen Einrichtungen (Lademaschinen, Förderbänder usw.) festgelegt werden.
- e) Erfolgt für die Akkordarbeiter eine Gewichtsverrechnung, so erhalten sie den mit dem Betriebsrat und den Geschäftsleitungen vereinbarten Satz pro 100 kg abgerechnet. Jeder Akkordarbeiter hat somit die Möglichkeit, durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung zu steigern und dadurch mehr zu verdienen. Es darf jedoch aus diesem Grund zu keiner Herabsetzung des Akkordrichtsatzes kommen.
- f) Die Akkordrichtsätze sind vor Beginn einer Akkordarbeit Arbeiterinnen/den Arbeitern in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen. Die Akkordrichtsätze sind ohne Unterschied des Alters festzulegen.

ANHANG 3

ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN BESTIMMUNGEN DER VO (EG) 561/2006

Geltungsbereich der Verordnung 561/2006

Fachlicher Geltungsbereich

Erfasst wird grundsätzlich (soweit nicht eine in der Verordnung geregelte Ausnahme greift) jede ganz oder teilweise auf einer öffentlichen Straße durchgeführte Fahrt eines leeren oder beladenen Fahrzeuges (Beförderung im Straßenverkehr) mit Verwendung zur:

- Güterbeförderung, wenn das zulässige Gesamtgewicht des Fahrzeuges (einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger) 3,5t übersteigt,
- Personenbeförderung, wenn das Fahrzeug für die Beförderung von mehr als 9 Personen einschließlich der Lenkerin/des Lenkers konstruiert und bestimmt ist. (VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2 a und b AZG).

Ausnahme „Handwerkerregelung“

Vom fachlichen Geltungsbereich ausgenommen sind unter anderem Fahrzeuge oder Fahrzeugkombinationen:

- bis maximal 7,5t zulässigem Gesamtgewicht,
- die zur Beförderung von Material, Ausrüstungen oder Maschinen benutzt werden, die die Fahrerin/der Fahrer zur Ausübung seines Berufes benötigt,
- im Umkreis von 100 km vom Standort des Unternehmens,
- wenn das Lenken nicht die Haupttätigkeit darstellt.

Örtlicher Geltungsbereich

Die VO gilt unabhängig vom Land der Zulassung des Fahrzeuges für Beförderungen im Straßenverkehr

- Ausschließlich innerhalb der EU oder,
- Zwischen der EU, der Schweiz und den Vertragsstaaten des EWR.

Lenkzeiten

Tägliche Lenkzeit

Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten (Tagesruhezeiten oder einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit) darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

Wöchentliche Lenkzeit

Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

Lenkpause (Fahrtunterbrechung)

Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 1/2 Stunden ist eine ununterbrochene Fahrtunterbrechung (Lenkpause) von mindestens 45 Minuten einzulegen, sofern die Lenkerin/der Lenker nicht eine Ruhezeit oder eine Ruhepause nimmt. Lenkpausen können durch Ruhepausen ersetzt werden.

Die Lenkpause von 45 Minuten kann folgendermaßen geteilt werden:

- erster Teil mindestens 15 Minuten,
- zweiter Teil mindestens 30 Minuten.

Die Lenkpausenteile sind so abzuhalten, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 1/2 Stunden noch nicht überschritten ist.

In der Lenkpause darf die FahrerIn/der Fahrer keine Fahrtätigkeit ausüben und keine anderen Arbeiten ausführen. Zeiten, die während der Fahrt neben der FahrerIn/dem Fahrer verbracht werden (bei Mehrfahrer-Betrieb) können auf Lenkpausen angerechnet werden. Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

Tägliche Ruhezeit

Regelmäßige tägliche Ruhezeit

Innerhalb jedes Zeitraumes von 24 Stunden nach dem Ende der vorangegangenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ist der LenkerIn/dem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Reduzierte tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit kann 3 x zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Geteilte Ruhezeit

Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit auch in zwei Teilen genommen werden, wobei der erste Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von 3 Stunden und der zweite Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von 9 Stunden umfassen muss.

Mehrfahrer-Betrieb

Bei Besetzung des Fahrzeuges mit mindestens 2 LenkerInnen/Lenkern ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden jeder LenkerIn/jedem Lenker nach dem Ende einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 9 Stunden zu gewähren.

Abhaltung der täglichen Ruhezeit im Fahrzeug

Sofern sich die FahrerIn/der Fahrer dafür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte tägliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden, sofern dieses über eine geeignete Schlafmöglichkeit für jede FahrerIn/jeden Fahrer verfügt und nicht fährt.

Wöchentliche Ruhezeit

Regelmäßige wöchentliche Ruhezeit

Die LenkerIn/Der Lenker hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 Stunden.

Reduzierte wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit kann auf mindestens 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Doppelwoche

In zwei aufeinander folgenden Wochen sind der Lenkerin/dem Lenker folgende Ruhezeiten zu gewähren:

- zwei regelmäßige wöchentliche Ruhezeiten oder,
- eine regelmäßige wöchentliche Ruhezeit und eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit.

Jede Reduzierung ist bis zum Ende der dritten Woche nach der verkürzten Woche im Anschluss an eine andere, mindestens 9-stündige Ruhezeit auszugleichen.

Beginn der wöchentlichen Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit beginnt spätestens am Ende von sechs 24-Stunden-Zeiträumen nach dem Ende der vorangegangenen wöchentlichen Ruhezeit.

Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauffolgende Woche reicht, kann der ersten oder der zweiten Woche zugerechnet werden.

Abhaltung der reduzierten wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug

Sofern sich die Fahrerin/der Fahrer dafür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte reduzierte wöchentliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden, sofern dieses über eine geeignete Schlafmöglichkeit für jede Fahrerin/jeden Fahrer verfügt und nicht fährt.

Anfahrts- und Rückreisezeit

Die Anfahrts- oder Rückreisezeit zu einem außerhalb des Wohnsitzes der Lenkerin/des Lenkers oder der Betriebsstätte der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers befindlichen VO-Fahrzeug gilt nur dann als Ruhepause oder Ruhezeit, wenn sich die Lenkerin/der Lenker in einem Zug oder Fährschiff mit Zugang zu einer Koje bzw. einem Liegewagen befindet. Wird diese Anfahrts- oder Rückreisezeit mit einem sonstigen Fahrzeug (§ 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG) zurückgelegt, gilt sie als Arbeitszeit.

Halteplatz

Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann die Lenkerin/der Lenker, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, von den Regelungen über Lenkzeit, Lenkpause, täglicher und wöchentlicher Ruhezeit, Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung, abweichen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Fahrgäste, des Fahrzeuges oder seiner Ladung zu gewährleisten.

Die Lenkerin/Der Lenker hat Art und Grund der Abweichung spätestens bei Erreichen des Halteplatzes handschriftlich zu vermerken:

- auf dem Schaublatt (bei Fahrzeugen mit analogem Kontrollgerät) oder,
- auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät (bei Fahrzeugen mit digitalem Kontrollgerät).

ANHANG 4

ERLÄUTERUNGEN DES ABSCHNITTES V. 3. FAHRPERSONAL PUNKT 3.1.3.

Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Hier handelt es sich um ein Arbeitszeitmodell nach §13b Abs.2 AZG und nicht um ein Durchrechnungsmodell nach §4 AZG. Dies ist ein Modell, welches zwar die Höchst Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden pro Woche zulässt, aber auch gleichzeitig Überstunden entstehen lässt. Ab der 41. Arbeitsstunde fallen Überstunden an.

**KOMMENTAR ZUM KOLLEKTIVVERTRAG
DAS ARBEITSRECHT FÜR
HANDELSUNTERNEHMEN
(ARBEITER)**

INHALTSVERZEICHNIS

ZU ABSCHNITT I. GELTUNGSBEREICH	- 47 -
ZU ABSCHNITT II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	- 48 -
EXKURS: MASSNAHMEN BEI ANSTELLUNG EINES ARBEITNEHMERS	- 48 -
ZU ABSCHNITT III. GLEICHBEHANDLUNG	- 50 -
ZU ABSCHNITT IV. ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS; PFLICHTEN DES AG	- 50 -
ZU ABSCHNITT V. ARBEITSZEIT	- 52 -
ZU ABSCHNITT VI. MEHRARBEIT; MEHRARBEITZUSCHLAG VON TEILZEITBESCHÄFTIGTEN	- 59 -
ZU ABSCHNITT VII. NORMALARBEITSZEIT UND MEHRARBEIT WÄHREND DER ERWEITERTEN ÖFFNUNGSZEITEN	- 61 -
ZU ABSCHNITT VIII. ÜBERSTUNDEN	- 62 -
ZU ABSCHNITT IX. INVENTURARBEITEN	- 64 -
ZU ABSCHNITT X. RUHETAGE	- 64 -
ZU ABSCHNITT XI. URLAUB	- 65 -
ZU ABSCHNITT XIa. anrechnung VON karenzurlauben	- 66 -
ZU ABSCHNITT Xib. BILDUNGSKARENZ	- 66 -
ZU ABSCHNITT XII. FORTZAHLUNG DES ENTGELTS BEI ARBEITSVERHINDERUNG; <i>KRANKENSTAND</i>	- 66 -
ZU ABSCHNITT XIII. JUBILÄUMSGELDER	- 67 -
ZU ABSCHNITT XIV. KÜNDIGUNG, DIE BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES	- 67 -
ZU ABSCHNITT XV. DIE ABFERTIGUNG	- 75 -
ZU ABSCHNITT XVI. VERFALL VON ANSPRÜCHEN	- 80 -
ZUR LOHNORDNUNG	- 80 -
MUTTERSCHUTZ UND KARENZURLAUB	- 84 -
KARENZ	- 85 -
ELTERNTEILZEIT	- 87 -
ANSPRUCH AUF ELTERNTEILZEIT (§ 15h, f MSchG)	- 87 -
SCHADENERSATZ IM DIENSTVERHÄLTNIS (dnhg)	- 88 -
DER BETRIEBSÜBERGANG (AVRAG)	- 88 -
DER ARBEITNEHMERSCHUTZ	- 89 -
DAS ÖFFNUNGSZEITENGESETZ	- 91 -
ANLAGE 1: DIENSTZETTEL	- 93 -
ANLAGE 2: HANDELSARBEITERDIENSTVERTRAG	- 95 -
Anlage 3: DIENSTZEUGNIS, das den gesetzlichen Mindestanforderungen entspricht	- 98 -
Anlage 4: DIENSTZEUGNIS als Verwendungszeugnis	- 98 -
Anlage 5: VORBEHALT BEI FREIWILLIGEN ZUWENDUNGEN	- 99 -
Anlage 6: ABGELTUNG VON ARBEITSLEISTUNGEN WÄHREND ERWEITERTER ÖFFNUNGSZEITEN	- 99 -

Anlage 7: 26-WÖCHIGEN DURCHRECHNUNGSZEITRAUMS	- 100 -
Anlage 8: ARBEITSZEITVEREINBARUNG	- 100 -
Anlage 9: URLAUBSVEREINBARUNG	- 101 -
Anlage 10: ANTRAG AUF SONDERKONTROLLE EINES FRAGWÜRDIGEN KRANKENSTANDES	- 101 -
Anlage 11: MUSTERSCHREIBEN BEI NACHRICHTENLOSER ABWESENHEIT	- 102 -
Anlage 12: MITTEILUNG GEM. § 3 ABS. 6 MUTTERSCHUTZGESETZ	- 102 -
Anlage 13: ERGEBNISAUFZEICHNUNG ÜBER DIE ERSTMALIGE INANSPRUCHNAHME VON ELTERNTEILZEIT	- 103 -
Anlage 14: EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG	- 103 -
Anlage 15: KÜNDIGUNGSSCHREIBEN	- 104 -
Anlage 16: ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG	- 104 -
Anlage 17: ÜBERTRITTSVERTRAG (VOLLÜBERTRITT; „ÜBERTRAGUNG“)	- 105 -
Anlage 18: ÜBERTRITTSVERTRAG (Teilübertritt, „Einfrieren“)	- 106 -
IHRE ANSPRECHPARTNER	- 107 -
STICHWORTVERZEICHNIS	- 108 -

KOMMENTAR ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

DAS ARBEITSRECHT FÜR HANDELSUNTERNEHMEN (ARBEITER)

Achtung:

Der Kommentar kann in dem Umfang nur einen Überblick über das Arbeitsrecht im Handel bieten und nicht alle Gesetze und relevanten Entscheidungen abdecken.

ZU ABSCHNITT I. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich

Der KV wurde zwischen der Sparte Handel der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und der Gewerkschaft Vida andererseits abgeschlossen. Sein räumlicher Geltungsbereich umfasst das ganze Bundesgebiet.

2. Fachlich

Diesem KV unterliegen sämtliche Dienstverhältnisse zu AG, die zur Zeit seines Abschlusses oder später der Sparte Handel, dem Fachverband Versicherungsmakler oder dem Fachverband Buch- und Medienwirtschaft der Wirtschaftskammer Österreich angehören, abgesehen von den im KV angeführten Ausnahmen.

Beschäftigt ein AG ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich ist, einen AN mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser AN zwingend Anspruch zumindest auf jenes kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren AN von vergleichbaren AG gebührt (§ 7 AVRAG). Auch kollektivvertragliche Regelungen zu Sonderzahlungen, Überstunden sowie das gesetzliche Arbeitsrecht gelten.

Bei mehrfacher KV-Zugehörigkeit des AG zufolge mehrerer Gewerbeberechtigungen klärt § 9 ArbVG, welcher KV auf welches Dienstverhältnis anzuwenden ist.

Ist das Unternehmen in zwei oder mehrere Betriebe oder Betriebsteile oder sonst organisatorisch und fachlich in Betriebsabteilungen abgegrenzt, ist der KV anzuwenden, der dem jeweiligen Betrieb fachlich und örtlich entspricht.

Liegt eine solche Abgrenzung nicht vor, ist jener KV anzuwenden, der dem Wirtschaftszweig entspricht, der für den Betrieb die maßgebliche Bedeutung hat.

Führen die ersten Methoden zu keinem Ergebnis, ist der KV jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches zur Anwendung zu bringen, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Betriebsverhältnisse die größere Zahl von AN erfasst.

3. Persönlich

Die Bestimmungen dieses KV finden nur auf die in Handelsbetrieben beschäftigten Arbeiter Anwendung, also auf jene AN, für die das Angestelltengesetz nicht gilt.

Achtung:

Für regelmäßige Tätigkeiten im Geschäft (z.B. Verkauf, Regalschichten) gilt meist der KV. Freie Dienstverträge oder Werkverträge kommen nicht in Frage, wenn es sich bei Gesamtbetrachtung um AN mit allen Pflichten für den AG handelt.

4. Auflegen des KV im Betrieb

Jeder AG hat den KV binnen 3 Tagen nach dem Tage der Kundmachung im Betrieb in einem für alle AN zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen (§ 15 ArbVG).

Darüber hinaus muss der dem AN auszuhändigende Dienstzettel (bzw. Dienstvertrag) einen Hinweis darauf enthalten, wo im Betrieb der KV zur Einsichtnahme aufliegt (§ 2 Abs. 2 Z 12 AVRAG).

Achtung:

Obwohl der KV nach dem Gesetzeswortlaut in Filialbetrieben nur an einem Standort zur Einsicht aufzulegen ist, empfiehlt es sich zur Konfliktvermeidung, den KV an jedem Filialstandort aufzulegen.

ZU ABSCHNITT II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser KV wurde mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2022 abgeschlossen. Die neuen kollektivvertraglichen Mindestlöhne sind daher bei Zahlung der Monatslöhne im Nachhinein am Letzten des Monats Jänner 2022 heranzuziehen. Bei wöchentlicher Entlohnung sind die neuen Mindestlohnsätze ab dem 1. Jänner 2022, anzuwenden.

EXKURS: MASSNAHMEN BEI ANSTELLUNG EINES ARBEITNEHMERS

1. Personelles Informationsrecht des Betriebsrates (§§ 98 und 99 ArbVG)

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an AN und die damit zusammenhängenden geplanten personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. Jedenfalls ist jede erfolgte Einstellung eines AN dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des AN, den Lohn sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.

2. Informationspflicht des AG (§ 12 ASchG)

AG sind verpflichtet, für eine ausreichende Information der AN über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muss vor Aufnahme der Tätigkeit in verständlicher Sprache, also u.U. in der nicht deutschen Muttersprache des AN erfolgen und regelmäßig wiederholt werden.

3. Probefristverhältnis

Eine Probezeit von 1 Monat gilt stets als vereinbart (Abschnitt XIV. KV). In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos gelöst werden.

4. Einstufung von Arbeitern

Zunächst ist zu klären, ob ein AN als Arbeiter oder Angestellter einzustufen ist. Im letzteren Fall unterliegt er dem Handelsangestellten-KV. Als Angestellte gelten jene AN, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

Achtung:

Seit 1.5.2011 ist die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns (siehe Kommentar zur Gehaltsordnung) strafbar. Die korrekte Einstufung wird damit noch wichtiger.

Regalbetreuer(in)

Der Regalbetreuer in Selbstbedienungsläden versieht Artikel mit Preisschildchen und schlichtet die Waren in Verkaufsregale ein. Verpackungsarbeiten fallen in Kaufhäusern und Großhandelsbetrieben bei kleineren und mittleren Warengütern an (OLG Wien 31.10.1983, 34 R 212/83). Eine geringfügige aushilfsweise, wenn auch höherwertige Tätigkeit einer Regalbetreuerin(bedienerin) als Kassierin kann nicht dazu führen, dass sie als Angestellte einzustufen ist (ArbG Wien 15.10.1979, 2 Cr 2182/79)

Ladner(in)

Ein im Kollektivvertrag verwendeter Begriff der „Ladnerin“ gibt für sich allein keinen Aufschluss darüber, ob die betreffende AN Arbeiterin oder Angestellte ist. Das Vorliegen oder Nichtvorliegen der allein entscheidenden gesetzlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 AngG ist vielmehr in jedem einzelnen Fall zu prüfen. Zu diesen kaufmännischen Diensten zählen insbesondere alle jene mit dem Ein- und Verkauf zusammenhängenden Tätigkeiten, die eine selbständige Anpassung des AN an eine konkrete (Markt-)Situation zur Hebung des Umsatzes erfordern, wie z.B. Kundenwerbung, Kundenberatung, Einfluss auf die

Preisbildung, Sorge um die Lagerergänzung, Einkauf und Bestellung; ferner Buchführung, Geldgebarung und Warenprüfung (OGH 19.12.1978, 4 Ob 106/78).

Wird ein AN als Ladner eingestellt und ihm nur vorübergehend eine Filialeleitertätigkeit zugewiesen, wird er dadurch noch nicht zum Angestellten (OLG Wien 6.11.1995, 9 Ra 103/95).

Die Einstufung des Arbeiters erfolgt durch die Bezeichnung

- der zutreffenden Lohn tafel: Die Lohn tafel B ist mit 31.12.2021 ausgelaufen, sie galt nur für AN, die vor dem 1.1.1996 in bestimmte Warenhäuser eingetreten sind;
- der Arbeitskategorie, der die Tätigkeit im Betrieb entspricht, sowie
- des Berufsjahres: Hier zählen die Jahre der Zugehörigkeit zum selben Betrieb.
- Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern werden für Neueintritte ab dem 01.01.2022 schrittweise und teilweise angerechnet. Vordienstzeiten, die im Rahmen eines Arbeiter:innen-, Angestelltenverhältnisses, als selbstständige Tätigkeit, als freie Dienstnehmerin oder im öffentlichen Dienst erbracht wurden, sind nach entsprechendem Nachweis für die Einstufung in die Lohn tafel anzurechnen. Die Einführung erfolgt über die nächsten drei Jahre in gestufter Form, sodass bei Neueintritten ab 1. Jänner 2022 drei Jahre, ab 1. Jänner 2023 fünf Jahre und ab 1. Jänner 2024 sieben Jahre angerechnet werden. Zeiten von Präsenz - und Zivildienstes sind im Sinne dieser Vordienstzeitenregelung zu berücksichtigen, mehr als sieben Jahre sind jedoch ab 2024 nicht anrechenbar.

Achtung:

Der im Abschnitt XIa. beschriebene erste Karenzurlaub (10 Monate) im Dienstverhältnis kann auch für das zweite oder jedes weitere Kind in Anspruch genommen werden und führt zur Anrechnung für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß und den Anspruch auf das Jubiläumsgeld.

Im Unterschied dazu werden Karenzurlaube, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, im Ausmaß von höchstens 10 Monaten zu den Jahren der Betriebszugehörigkeit im Sinne der Lohn tafeln, gezählt. Dies gilt für Karenzurlaube, die im Zeitraum von 01. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2018 begonnen haben.

Für Karenzurlaube, die nach dem 01.01.2019 beginnen, erfolgt die Anrechnung für die Kündigungsfrist, die Entgeltfortzahlung, das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld und die Betriebszugehörigkeit im Sinne der Lohn tafeln, bis zum 2. Geburtstag jedes Kindes.

Zeiten des absoluten Beschäftigungsverbot es vor der Geburt eines Kindes sind für Berufsjahre anzurechnen.

Der AN sollte die Richtigkeit der Einstufung zur Vermeidung von nachträglichen Differenzen (z.B. auf dem Dienstzettel) bestätigen. Alle Ansprüche wegen unrichtiger Einstufung verfallen mangels Geltendmachung nach einem Jahr.

Achtung:

Bei unterschiedlicher Verwendung des AN entscheidet im Allgemeinen das zeitliche Überwiegen; haben jedoch die höher qualifizierten Tätigkeiten für den AG die ausschlaggebende Bedeutung, kommt es nicht auf das zeitliche Überwiegen an (OGH 9 Ob A 242/93 v. 22.9.1993).

Tipp:

Eine bessere als die vorgesehene Einstufung ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Es empfiehlt sich die korrekte Einstufung bei allfälliger Überzahlung, da dann für die Zukunft ein größerer Spielraum für den AG bleibt. Im Arbeitsvertrag kann auch vereinbart werden, dass mit der Überzahlung Zuschläge und Mehrstunden abgegolten sind.

5. Aushändigung eines Dienstzettels bzw. Abschluss eines DV (Muster Dienstzettel, siehe Anlage 1)

Dem AN ist unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszuhändigen (§ 2 AVRAG).

6. Musterdienstvertrag

Wir empfehlen einen schriftlichen Dienstvertrag abzuschließen. Das Muster eines Arbeiterdienstvertrages finden Sie in Anlage 2.

ZU ABSCHNITT III. GLEICHBEHANDLUNG

Abschnitt III. des KV wiederholt, was gesetzlich vorgesehen ist. Das neue Gleichbehandlungsgesetz hat das Gleichbehandlungsgebot wesentlich ausgedehnt:

Eine Person darf nun nicht aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden (§ 16 GIBG). Neben den im KV genannten Fällen sind Personen auch bei der Berufsaus- und -weiterbildung, der Mitgliedschaft und den Leistungen von AN- und AG-Organisationen und beim Zugang zu einer selbständigen Erwerbstätigkeit gleich zu behandeln.

Diskriminierung bedeutet nicht nur Benachteiligung in einer vergleichbaren Situation. Diskriminierend ist auch eine neutrale Regelung, die im Ergebnis einen Personenkreis benachteiligt (indirekte Diskriminierung). Auch eine Belästigung aufgrund eines der genannten Merkmale (z.B. sexuell) gilt als Diskriminierung und ist verboten.

Eine Diskriminierung kann sachlich gerechtfertigt sein.

Beispiel:

Der AG gewährt nur AN mit einer bestimmten Betriebszugehörigkeit eine Betriebspension. Die Benachteiligung jüngerer AN ist hier gerechtfertigt, da die Regelung Betriebstreue honoriert.

AG müssen ihre Arbeitsplätze diskriminierungsfrei ausschreiben. Bei einem Verstoß droht eine Verwarnung, erst im Wiederholungsfall eine Strafe von bis zu 360 Euro (§ 9 und § 23 GIBG).

Vom Diskriminierungsverbot ist weiters nicht nur die Entscheidung über den Abschluss eines Arbeitsvertrages selbst umfasst, sondern auch das davorliegende Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Somit ist die in diesem Stadium geführte Kommunikation zu beachten (OGH 23.4.2009, 8 ObA 11/09i).

Wird eine Person diskriminiert, kann sie Schadenersatz oder die Beseitigung der Diskriminierung fordern. Die Ansprüche sind vor Gericht durchzusetzen, wobei auch Fristen zu beachten sind. Betroffene können sich auch an die Gleichbehandlungskommission oder die Anwaltschaft für Gleichbehandlung wenden. Auch die Anfechtung einer Kündigung / Auflösung aufgrund einer Diskriminierung (z.B. wegen Schwangerschaft, siehe Kommentar zu XIV. Kündigung 2.) ist möglich.

ZU ABSCHNITT IV. ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS; PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Pflichten des Arbeitnehmers

Arbeitspflicht:

Der AN ist vor allem verpflichtet, die vereinbarte bzw. den Umständen nach angemessene Arbeit persönlich nach den Weisungen des AG zur vereinbarten Arbeitszeit zu leisten. Die Weisungen des AG dürfen sich nur auf die Arbeitsleistung beziehen (Gegenstand, Ausführung, Umfang, Ort, Zeit, Ordnung im Betrieb, persönliches betriebsgebundenes Verhalten), nicht aber auf ein bestimmtes Verhalten des AN außerhalb des Dienstverhältnisses.

Tipp:

Die vom AN durchzuführenden Arbeiten sollten im Dienstvertrag möglichst allgemein formuliert sein, da sich sonst ein AN weigern kann, eine im Dienstvertrag nicht gedeckte Arbeit zu leisten.

So genannte Volontäre sind nicht zur Arbeit verpflichtet. Daher unterliegen sie nicht dem KV. Für Ferialarbeitsnehmer gilt die Arbeitspflicht, weshalb für sie der KV mit allen Ansprüchen wie Sonderzahlung, Urlaub, etc. gilt.

Dienstort:

Zum Inhalt der Arbeitspflicht zählt auch der Ort, an dem die Leistung zu erbringen ist. Der Dienstvertrag sollte den Ort der Arbeitsleistung bestimmen. Ohne eine solche Vereinbarung ist der Erfüllungsort aus der Natur und dem Zweck des Dienstverhältnisses abzuleiten (§ 905 ABGB, z.B. Tätigkeitsradius eines Chauffeurs OGH 4 Ob 155/82). Ansonsten sind die Dienste am Orte der Niederlassung des Unternehmens zu leisten.

Versetzung:

Eine Versetzung ist grundsätzlich jede einschneidende Änderung der Beschäftigung. Eine Versetzung an einen anderen Dienstort (Änderung der Arbeitszeit, des Arbeitsbereichs) bedeutet eine Änderung des Arbeitsvertrages und erfordert daher grundsätzlich die Zustimmung des AN.

Tipp:

Eine solche Zustimmung kann auch im Dienstvertrag vorweggenommen werden.

Eine Versetzung an einen anderen Dienstort bedeutet eine Änderung des Dienstvertrages und erfordert daher grundsätzlich die Zustimmung des AN. Die Versetzung von einer Filiale des Unternehmens in eine andere am gleichen Orte (z.B. von einer Filiale in Linz in eine andere Filiale in Linz) ist in der Regel möglich, es sei denn, der AN wäre im Vertrag ausdrücklich und ausschließlich für eine bestimmte Filiale aufgenommen worden oder diese Versetzung wäre aus besonderen Gründen nicht zumutbar. In diesem Fall ist eine Zustimmung des AN zur Versetzung notwendig. Der AN darf allerdings auch nicht engherzig ihm zumutbare, kurzfristige auswärtige Dienstleistungen ablehnen.

Wenn mit diesem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Entgelt- und sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist, ist die Versetzung nur rechtswirksam, wenn auch - sofern vorhanden - der Betriebsrat zustimmt (§ 101 ArbVG). Eine Zustimmung ist aber nur notwendig, wenn die Versetzung für länger als 13 Wochen erfolgt. Die Zustimmung des Betriebsrates kann durch Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ersetzt werden.

Treuepflicht:

Der AN ist verpflichtet, die Interessen des AG nach besten Kräften wahrzunehmen und alles zu unterlassen, was diese Interessen schädigt.

Hierzu zählen

- die Wahrung des Geschäftsgeheimnisses,
- das Unterlassen abträglicher Nebengeschäfte,
- das Verbot der Annahme von Geschenken und Provisionen im Zusammenhang mit den Dienstleistungen u. a. m.

Internet, Telefon:

Der AN ist nicht berechtigt, in der Arbeitszeit Internet und Telefon zu privaten Zwecken zu nutzen. Toleriert der AG die private Nutzung, entsteht eine betriebliche Übung. Um das zu verhindern, sollte der AG die private Nutzung ausdrücklich untersagen. In jedem Fall darf der AN aber kurze, unbedingt notwendige Privattelefonate führen.

Sanktion bei Pflichtverletzungen:

Je nach Schwere der Pflichtverletzung und Verschuldensgrad kommen als Sanktionen Verwarnungen, Verweise, dienstvertragskonforme Versetzungen, die Verweigerung der Beförderung, die Einstellung widerrufbarer Leistungen und letztlich die Kündigung oder gar die Entlassung (zu diesen siehe Kommentar zu Abschnitt XIV. Kündigung) in Betracht. Zu beachten ist auch die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 96 Abs. 1 Z 1 bzw. § 102 ArbVG).

Pflichten des AG**Entgeltspflicht:**

Sie ist die zentrale Pflicht des AG. Leistet der Arbeiter die vereinbarte Arbeit nicht, hat er grundsätzlich auch keinen Entgeltanspruch. Von diesem Grundsatz bestehen wichtige Ausnahmen bei Krankheit, Urlaub oder Abwesenheit wegen wichtiger persönlicher Gründe (dazu siehe Kommentar zu Abschnitt XII. Fortzahlung des Entgelts). Nach dem KV ist der Monatslohn bis zum Monatsletzten zu leisten (Kontogutschrift, Lohnordnung Abschnitt A. KV). Das Vorenthalten von Lohn als Druckmittel auf den AN ist unzulässig und berechtigt den AN zum vorzeitigen Austritt (OGH 11.4.2001, 9 ObA 16/01w).

Zahlt der AG irrtümlich Beträge an den AN, kann er diese nur zurückfordern, wenn

- der AN „unredlich“ war, also wusste oder wissen musste, dass er zu viel erhalten hat *oder*
- der AN zwar gutgläubig war, aber noch über den erhaltenen Betrag verfügt.

Im ersteren Fall reicht bereits, dass der AN an der Rechtmäßigkeit des überwiesenen Betrages *zweifeln* musste (OGH 4 Ob 108/81).

Tipp:

Bei freiwilligen Zuwendungen sollte stets die Freiwilligkeit und vor allem die jederzeitige Widerrufbarkeit betont werden. Bei wiederholter Auszahlung entsteht ansonsten ein zwingender Anspruch des Arbeiters auf die Zuwendung (Muster siehe Anlage 5).

Fürsorgepflicht:

Bei der Zuweisung der Arbeit muss der AG beachten, dass die Arbeit die Gesundheit und bestimmte Interessen des AN nicht gefährdet. Ausdruck der Fürsorgepflicht sind Arbeitnehmerschutzvorschriften, die Entgeltfortzahlung, die Urlaubsgewährung, etc.

Ausstellung eines Dienstzeugnisses:

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen ein schriftliches Zeugnis über Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen.

Ein Dienstzeugnis darf keine Angaben enthalten, die dem AN die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes erschweren (OGH 8 Ob A 217/00w; Muster siehe Anlagen 3 und 4).

Weitere Pflichten:

Der AG muss jeden AN schon vor Arbeitsbeginn bei der Gebietskrankenkasse anmelden sowie binnen 7 Tagen nach Ende der Pflichtversicherung die Abmeldung durchführen (§ 33 ASVG). Daneben bestehen weitere Pflichten, z.B. zur Aufzeichnung von Urlaubszeiten, zur Aushändigung des Monatslohnzettels.

ZU ABSCHNITT V. ARBEITSZEIT

Arbeitszeit liegt vor, wenn der AN seinen Verpflichtungen aus dem DV nachkommt. Wegzeiten von zu Hause zum Arbeitsplatz sind nicht Arbeitszeit. Nur wenn eine Dienstreise von zu Hause aus angetreten wird, dann beginnt die Arbeitszeit mit Verlassen der Wohnung. Arbeitszeit ist nicht mit der Öffnungszeit gleichzusetzen, sondern umfasst natürlich auch Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten.

Ist eine Schulung oder Ausbildung angeordnet, ist sie Arbeitszeit (auch wenn sie außerhalb der Normalarbeitszeit stattfindet). Auf Initiative des AN absolvierte Kurse sind keine Arbeitszeit, außer der AG hätte dem zugestimmt.

Vollzeitbeschäftigung:

Seit 1. Jänner 1989 beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden pro Woche.

Die Wochenarbeitszeit:

	Vollzeit	Teilzeit
Wöchentliche Normalarbeitszeit	38,5 Stunden	z.B. 25 Stunden
Mehrarbeit	1,5 Stunden	15 Stunden
Summe	40 Stunden	40 Stunden
Maximal zulässige Arbeitszeit inkl. Überstunden am Tag	12 Stunden	12 Stunden
Höchststarbeitszeit pro Woche	60 Stunden	60 Stunden

1. Teilzeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit das kollektivvertraglich festgelegte Ausmaß von 38,5 Stunden pro Woche unterschreitet. Für die Teilzeitbeschäftigung von Handelsarbeitern gelten die gleichen arbeitsrechtlichen sowie sozialversicherungsrechtlichen (Vollversicherung in der Kranken-, Pensions-, Unfall- sowie Arbeitslosenversicherung) Bestimmungen wie für Vollzeitbeschäftigte.

Geringfügige Beschäftigung:

Geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn der AN pro Monat im Jahr 2021 nicht mehr als 475,86 Euro an Bruttomonatslohn verdient. Bei geringfügig Beschäftigten fällt für den AG nur die Unfallversicherung in Höhe von 1,2 % an. Wenn der AG aber mehr als 1,5 „Geringfügige“ beschäftigt, fallen der Unfallversicherungsbeitrag und ein Beitrag von 16,4 % an (§ 53a Abs. 1 ASVG). Zusammen mit dem Unfallversicherungsbeitrag ergibt sich ein Gesamtbeitragsatz von 17,6 %.

Mit 1.1.2017 entfällt die tägliche Geringfügigkeitsgrenze. Für fallweise Beschäftigungen oder Beschäftigungen, die weniger als einen Monat andauern, gilt daher nur noch die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, eine wichtige Entlastung bei kurzen Einsätzen!

Tipp:

Geringfügige Beschäftigung hat für AN und AG finanzielle Vorteile, die sich aber ins Gegenteil verkehren, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Um dies zu vermeiden, sollte der Lohn sämtliche Mehrleistungen und Zuschläge (z.B. Überstunden, Mehrarbeit) abdecken oder unter der Grenze liegen, sodass für zusätzliche Arbeit Spielraum verbleibt.

Ermittlung des richtigen KV-Lohns für Teilzeitbeschäftigte:

- Feststellung des KV-Lohns für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte
- Division durch 167 (= Normalarbeitszeit pro Woche)
- Multiplikation mit der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten, z.B. 20 Stunden und Multiplikation mit 4,33

Mehrarbeit: siehe Kommentar zu Abschnitt VI. Mehrarbeit

2. Verteilung der Normalarbeitszeit

Die Aufteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der tägliche Beginn und das tägliche Ende der Arbeitszeit und die Dauer und zeitliche Lage der Pausen sind zwischen dem AG und dem AN zu vereinbaren (§ 19c AZG). Der AG kann die Lage der Normalarbeitszeit einseitig ändern, wenn

- die Änderung sachlich gerechtfertigt ist,
- die Änderung dem AN mindestens 2 Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
- berücksichtigungswürdige Interessen des AN nicht entgegenstehen,
- keine Vereinbarung entgegensteht.

Mit Zustimmung des AN kann die Lage der Arbeitszeit stets geändert werden.

Der AN hat einen Anspruch auf vertragliche Festsetzung des Ausmaßes der Arbeitszeit. Das Modell einer tageweisen Vereinbarung von Arbeitszeit im Rahmen eines dauerhaften Dienstverhältnisses ist daher unzulässig (OGH 22.12.2004, 8 ObA 116/04y). Im Dienstvertrag muss daher eine wöchentliche Normalarbeitszeit fixiert werden, die durch Mehr- und Überstundenarbeit überschritten werden kann. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit ist schriftlich zu vereinbaren (§ 19d Abs. 2 AZG).

Wenn an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet wird, kann die entfallende Arbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden, doch darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten (§ 4 Abs. 1 AZG, 10 Stunden bei Viertageweche und Einarbeitung von „Fenstertagen“, siehe unten). Bei der Verteilung der Normalarbeitszeit sind weiters die *Mindestruhezeit* (§ 12 AZG), die *Ruhepausen* (§ 11 AZG), die *Wochenendruhe* (§ 3 ARG) sowie Sonderbestimmungen für Kinder, Jugendliche und Schwangere (KJBG, § 6 ff. MSchG) zu beachten.

Pausen, Ruhezeiten:

Dauert die Tagesarbeit länger als 6 Stunden, so ist die Arbeit nach längstens 6 Stunden durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen (§ 11 Abs. 1 AZG). Lenkpausen sind zu bezahlen, außer es handelt sich dabei auch gleichzeitig um eine Ruhepause.

Nach der Tagesarbeitszeit hat der AN Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden (§ 12 Abs. 1 AZG). Schließlich hat der AN Anspruch auf eine ununterbrochene *wöchentliche* Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag fallen muss (§ 3 ARG). Die Wochenendruhe beginnt grundsätzlich am Samstag um 13 Uhr bzw. nach den erweiterten Öffnungszeiten (d.h. nach 18 Uhr).

Nachtarbeit:

Das Nachtarbeitgesetz erlaubt die Beschäftigung von Frauen in der Nacht (ausgenommen Jugendliche, Schwangere). Das Verbot der Nachtarbeit von Frauen gilt daher nicht mehr. Bei häufiger Nachtarbeit verlängern sich die nach AZG und ARG vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten - wobei die zusätzlichen Ruhezeiten nicht als Arbeitszeit zählen, also keine Zeitzuschläge sind.

3. Zeitguthaben

Abbau von Zeitguthaben: Seit 1.1.2008 gelten neue Regeln für den Zeitausgleich für Überstunden bzw. bei Durchrechnungszeiträumen über 26 Wochen. Wird der Zeitausgleich binnen bestimmter Fristen nicht gewährt oder fixiert, kann der AN die Vergütung des Zeitguthabens in Geld verlangen oder den Zeitpunkt des Zeitausgleichs unter bestimmten Bedingungen selbst bestimmen (§ 19f AZG).

Ende des Dienstverhältnisses: Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses sind - außer bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt des AN - grundsätzlich mit 50 % Zuschlag zu vergüten (§ 19e Abs. 2 AZG). Das gilt auch für Zeitguthaben, die im Rahmen von Altersteilzeit entstehen (zB wenn das Dienstverhältnis in der Arbeitsphase bzw. vor Ende der Freizeitphase endet, OGH 6.4.2005, 9 ObA 96/04i).

Seit 1.7.2006 kann im Rahmen flexibler Arbeitszeiten mit schriftlicher Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass Zeitguthaben ohne Zuschlag zu vergüten sind, wenn das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden des AN, Kündigung durch den AN oder Austritt des AN ohne wichtigen Grund endet.

4. Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit liegt dann vor, wenn der AN innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Die Gleitzeit muss durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne gewählten Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung - geregelt werden (§ 4b AZG).

In der Gleitzeitvereinbarung sind jedenfalls

- die Dauer der Gleitzeitperiode,
- der Gleitzeitrahmen,
- das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
- die Dauer und die Lage der fiktiven Normalarbeitszeit

festzulegen.

In der schriftlichen Gleitzeitregelung kann vereinbart werden, dass die tägliche Normalarbeitszeit von Erwachsenen bis zu 12 Stunden dauern darf. Eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 12 Stunden (§ 4 b Abs 4 AZG) ist aus Sicht der WKÖ trotz Hinweis im Kollektivvertrag (V.1.3.) zulässig. Die AN-Vertretung hat hierzu eine gegenteilige Rechtsansicht. Die Sozialpartner versuchen, diesen Dissens im Verhandlungsweg zu klären. Voraussetzung ist aber jedenfalls, dass die Gleitzeitvereinbarung einen Zeitausgleich in ganzen Tagen ermöglicht und dieser auch in Zusammenhang mit einem Wochenende konsumierbar sein muss.

Hinweis:

Bei Gleitzeit ist die 11. und 12. Stunde zulässig, jedoch hat der AN gemäß AZG ein Ablehnungsrecht. Dies auch ohne Angabe von Gründen.

5. Viertagewoche

Wird die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger Tage verteilt, kann die Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden (§ 4 Abs. 8 Z). Diese Möglichkeit besteht auch bei Teilzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche), wenn der AN an jedem Tag, an dem er tatsächlich zum Einsatz kommt, mindestens 8 Stunden beschäftigt wird. Das Wort „zusammenhängend“ ist aus dem Text des Kollektivvertrages gestrichen worden, weshalb die Tage frei innerhalb der Woche aufgeteilt werden können.

Beispiel:

Wochenarbeitszeit 20 Stunden; Mo 10 Stunden, Di 10 Stunden, Mi, Do 0 Stunden;
neu ab 1. Jänner 2015:
Mo 10 Stunden und Mi 10 Stunden

Die Arbeitstage, der jeweilige Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie die Dauer und Lage der Pausen sind mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. Alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen gelten weiterhin.

Überstunden

Im Rahmen einer vereinbarten regelmäßigen Viertagewoche können selbstverständlich auch Überstunden geleistet werden. Überstunden sind die 11. und 12. Stunde am Tage und auch Stunden die an einem 5. Arbeitstag in der Woche geleistet werden. Die Leistung einer 11. und 12. Stunde am Tag kann der AN ohne Angabe von Gründen laut AZG ablehnen (§ 7 Abs 6 AZG).

6. Durchrechenbare Arbeitszeit (Abschnitt V. Punkt 1.6 KV)

Der KV ermächtigt die Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat den Einzeldienstvertrag, zur Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes auf bis zu 52 Wochen (siehe auch Anlage 7). In den einzelnen Wochen des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes kann die Normalarbeitszeit - über 38,5 Stunden hinaus - auf bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden.

Die Durchrechnungsvereinbarung muss

- den Durchrechnungszeitraum festlegen und
- das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum bestimmen. Ist der Durchrechnungszeitraum länger als ein Vierteljahr, muss man das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit zumindest für diesen Zeitraum im Vorhinein festlegen.

Beispiele:

Durchrechnungszeitraum 6 Wochen:

44 - 40 - 32 - 44 - 40 - 31 = 231 Stunden : 6 Wochen = 38,5 Stunden

Durchrechnungszeitraum 13 Wochen:

44 - 32 - 40 - 44 - 32 - 40 - 44 - 31 - 40 - 44 - 31 - 40 - 38,5 =

500,5 Stunden : 13 Wochen = 38,5 Stunden

Achtung:

Flexibilität erfordert die Zustimmung des Mitarbeiters: Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist die Lage grundsätzlich mindestens 2 Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. Häufig sind aber kurzfristige Änderungen (z.B. wegen Krankenstand, Personalveränderung) notwendig.

Tipp:

Am Ende des Durchrechnungszeitraums sollten weder Zeitguthaben noch -schuld verbleiben. Zeitguthaben muss je nach Anfall sogar mit Überstundenzuschlägen abgegolten werden, die Zeitschuld verfällt, eine Übertragung in den nächsten Zeitraum ist nicht vorgesehen.

Tipp:

Im Einzelhandel sind Spitzen etwa im November und Dezember üblich. Diese Spitzen können auf folgende Arten abgedeckt werden:

- flexible Arbeitszeiten: November, Dezember wird mehr als 38,5 Stunden gearbeitet, den Rest des Jahres weniger
- Überstunden im November und Dezember
- Befristete Aufnahme von Personal
- Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten im November und Dezember

7. Jugendliche

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden gilt mit allen Bestimmungen über deren Verteilung und über die Durchrechnung auch für Jugendliche. Für Jugendliche bis zum 18. Geburtstag gelten die besonderen Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes über die Ruhepausen, die Ruhezeiten, die Nachruhe, die Sonn- und Feiertagsarbeit und die Wochenfreizeit. Jugendliche dürfen maximal 9 Stunden pro Tag beschäftigt werden (§ 11 Abs. 3 KJBG).

Ruhepause und -zeiten:

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als viereinhalb Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Die Ruhepause ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren (§ 15 Abs. 1, 2 KJBG). Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Bei Personen unter 15 Jahren hat diese Ruhezeit mindestens 14 Stunden zu dauern. Diese Ruhezeit ist innerhalb von 24 Stunden

nach Arbeitsbeginn zu gewähren (§ 16 KJBG). Jugendliche dürfen in der Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 17 KJBG).

Wochenfreizeit:

An Sonntagen und an den gesetzlichen Feiertagen (außer am 8. Dezember) dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§ 19 KJBG). Weiters muss ein zweiter Tag pro Woche zur Gänze frei bleiben. Wenn es organisatorisch möglich oder im Interesse des Jugendlichen ist, hat dieser arbeitsfreie Tag der Samstag oder der Montag zu sein. Jedenfalls muss sich die den Sonntag umfassende Wochenendruhe zumindest von Samstag 18 Uhr bis Montag 7 Uhr erstrecken (Abschnitt V. Punkt 5.1. KV).

In Verkaufsstellen, die nicht mehr als 55 Stunden in der Woche geöffnet sind, müssen nicht zwei volle Tage arbeitsfrei bleiben, es muss aber eine Wochenfreizeit von mindestens 43 zusammenhängenden Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, verbleiben. Die durchschnittliche Wochenfreizeit innerhalb von 8 Wochen muss in diesem Fall 48 Stunden betragen. Der Ausgleich muss in ganzen oder halben Tagen erfolgen (Abschnitt V. Punkt 5.2. KV).

8. Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

Im Großhandel endet die Arbeitszeit an diesen beiden Tagen um 13 Uhr, fallen diese Tage auf einen Samstag, um 12 Uhr.

Im Einzelhandel endet die Beschäftigung am 24.12. und somit die Normalarbeitszeit ab dem Jahr 2019 um 13 Uhr. Alle Verkaufsstellen schließen somit um 13 Uhr. Am 31. Dezember endet die Beschäftigung mit der durch das Öffnungszeitengesetz oder eine Verordnung des Landeshauptmannes festgesetzten Ladenschlusszeit, somit um 17 Uhr.

Bestehende und zukünftige Ausnahmen auf Grund der Arbeitsruheverordnung oder Verordnungen durch die Landeshauptleute gemäß Öffnungszeitengesetz bleiben davon unberührt. Danach sind nur unbedingt notwendige Abschlussarbeiten zulässig, diese gelten als Überstunden.

Dies hat zur Folge, dass, obwohl an diesen Tagen die Arbeitszeit vorzeitig endet, die Bezahlung so vorzunehmen ist, als ob die Arbeitszeit nicht verkürzt worden wäre und der Arbeitnehmer bis zum Ende der „normalen“ Tagesarbeitszeit gearbeitet hätte.

Zusätzlich ist für Normalarbeitszeit am 31. Dezember, die zwischen 13:00 und 15:00 Uhr geleistet wird, ein 50%iger Zuschlag zu gewähren. Für Normalarbeitszeit nach 15:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Sind diese Tage im Unternehmen arbeitsfrei, sind sie zusätzliche Urlaubstage, es sei denn, das Unternehmen hat mit Zustimmung der AN an diesen Tagen Betriebsurlaub festgelegt. Abweichendes gilt im Wein- und Spirituosengroßhandel. Der 24.12. ist kein Vorweihnachtssamstag.

9. Samstagsruhe im Einzelhandel (Abschnitt V. Punkt 2. KV)

AN in Verkaufsstellen dürfen an Samstagen nach 13 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:

- Messen, messeähnliche Veranstaltungen
- Verkaufsstellen in Bahnhöfen und Flugplätzen
- Verkaufstätigkeiten an den letzten vier Samstagen vor dem 24. Dezember
- Kundenfertigbedienung und Abschlussarbeiten
- Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung nur an Samstagen vereinbart ist
- AN in Verkaufsstellen, die nur an einem Samstag im Monat nach 13 Uhr offengehalten werden, wobei Öffnen an den vier Samstagen vor Weihnachten nach 13 Uhr nicht schadet
- Besondere Verkaufstätigkeiten aufgrund einer Verordnung gem. § 12 und/oder § 13 ARG (z.B. in manchen Fremdenverkehrsgebieten).

Achtung:

Die Beschränkung der Samstagsbeschäftigung ist nur bezüglich Jugendlichen im KJBG vorgesehen, für alle AN nur im KV. Dennoch kann sie nach einem aktuellen Erlass des Sozialministers (BMASK-462.304/0031-

VII/A/3/2011) von der Arbeitsinspektion kontrolliert und nach § 27 ARG sanktioniert werden. Diese Rechtsansicht wird von den Autoren nicht geteilt.

Allgemeine Durchrechnungsbestimmungen für Groß- und Kleinbetriebe

Die Betriebsvereinbarung - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, die schriftliche Einzelvereinbarung - kann zulassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von 4 Wochen die Beschäftigung an 2 Samstagen zulässig ist.

In diesem Fall haben die übrigen Samstage dieses Zeitraumes arbeitsfrei zu bleiben. Damit kann an bis zu 4 Samstagen hintereinander beschäftigt werden.

Beispiel:

Erster vierwöchiger Durchrechnungszeitraum

1. Samstag: arbeitsfrei
2. Samstag: arbeitsfrei
3. Samstag: erlaubte Beschäftigung nach 13 Uhr
4. Samstag: erlaubte Beschäftigung nach 13 Uhr

Weiterer vierwöchiger Durchrechnungszeitraum

1. Samstag: erlaubte Beschäftigung nach 13 Uhr
2. Samstag: erlaubte Beschäftigung nach 13 Uhr
3. Samstag: arbeitsfrei
4. Samstag: arbeitsfrei

Durchrechnungsbestimmungen für Kleinbetriebe

In Einzelhandelsunternehmen mit nicht mehr als 25 dauernd Beschäftigten kann durch Betriebsvereinbarung oder - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist - durch schriftliche Einzelvereinbarung wahlweise vereinbart werden:

- dass der AN innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13 Uhr beschäftigt werden kann, wenn er an ebenso vielen Samstagen arbeitsfrei bleibt (damit kann an bis zu 8 Samstagen hintereinander beschäftigt werden, siehe Bsp. oben)
- dass der AN innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen an 3 Samstagen nach 13 Uhr beschäftigt werden kann, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes jeweils ein Samstag und ein Montag arbeitsfrei bleiben
- dass der AN innerhalb eines Zeitraumes von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden kann. Abweichend davon kann der AN an 6 Samstagen beschäftigt werden, wenn ein Montag arbeitsfrei bleibt bzw. an 7 Samstagen beschäftigt werden, wenn zwei Montage arbeitsfrei bleiben.

10. Samstagsarbeit im Großhandel

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat in einem Schreiben vom 1.12.2005 klargestellt, dass Verkaufsstellen im Großhandel am Samstagnachmittag bis 18 Uhr, zu Abschlussarbeiten bis 19 Uhr beschäftigen dürfen. Begründet wird das damit, dass Verkaufsstellen im Großhandel zu den dem Einzelhandel vergleichbaren Dienstleistungsbetrieben nach § 22d Abs. 2 ARG zählen.

Für im Großhandel beschäftigte AN endet die Normalarbeitszeit an jedem Samstag um 13 Uhr. Jede Arbeitsleistung danach ist daher als Mehrarbeit bzw. Überstunde abzugelten. Die Zuschläge für erweiterte Öffnungszeiten (siehe Kommentar zu Abschnitt VII.) gelten nicht.

11. Fahrpersonal

Hinzugekommen ist der Abschnitt für Fahrpersonal mit 1.1.2017. Anhang 2 und Anhang 3 wurden dem Kollektivvertrag zur Erläuterung hinzugefügt.

Die Einsatzzeit ist begrifflich weiter gefasst als die Arbeitszeit, sie umfasst zusätzlich zur Arbeitszeit auch die Arbeitszeitunterbrechungen. Lenkpausen sind zu bezahlen, außer es handelt sich dabei auch gleichzeitig um eine Ruhepause.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Ab 1.1.2017 darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

Achtung: Hier handelt es sich um ein Arbeitszeitmodell nach §13b Abs.2 AZG und nicht um ein Durchrechnungsmodell nach §4 AZG. Dies ist ein Modell, welches die Höchstarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden pro Woche zulässt und ab der 41. Stunde pro Woche Überstunden entstehen lässt.

Die wöchentliche Ruhezeit wird für VO-Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs.1 Z2a AZG von 36 Stunden auf 24 Stunden verkürzt.

Für sonstige Fahrzeuge gilt ab 1.1.2017 für die wöchentliche Ruhezeit §§ 2 und 3 ARG. Sonntagsarbeit ist daher für Fahrer mit unter 3,5 t nicht möglich. Die Bestimmung im Kollektivvertrag wird dazu bereinigt, weil sich die bisherige Regelung selbst widerspricht.

Der Abschnitt zur kombinierten Beförderung wird ersatzlos gestrichen.

Der Abschnitt XIX. Weiterbildung gemäß §19 b GütbefG wird in den Abschnitt V. / 3. Fahrpersonal eingearbeitet (neue Nummerierung 3.10.). Im Absatz 2 wird nun die Bezahlung des Normalstundenlohns für den Zeitraum des Kursbesuches neu eingeführt. Die Zeit des Kursbesuches ist keine Arbeitszeit.

12. Arbeitszeitaufzeichnungen, -ausgang und -kontrolle

Der AG muss Arbeitsbeginn, -ende und Ruhepausen aufzeichnen (§ 26 AZG, Muster siehe Anlage 8). Die betriebliche Normalarbeitszeit und die Ruhepausen sind so auszuhängen, dass sie von jedem AN ohne Suche wahrgenommen werden können (§ 25 AZG, VwGH 16.5.1997, 97/11/0028). Der Arbeitsinspektor kontrolliert die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften anhand der Aufzeichnungen. Bei Verstößen ist der AG strafbar, nicht der AN.

Drei wesentliche Vereinfachungen ab 1.1.2015 sind bei Arbeitszeitaufzeichnungen vorgesehen:

- Bei AN, die Arbeitszeit und -ort weitgehend selbst bestimmen können, reichen **Saldenaufzeichnungen** (d.h. nicht Beginn, Ende und Ruhepausen sind aufzuzeichnen, sondern: Montag: 8 Stunden, Dienstag 9 Stunden, etc.; § 26 Abs 3 AZG).
- Die Aufzeichnung von **Ruhepausen** kann derzeit nur entfallen, wenn die Betriebsvereinbarung das vorsieht und die Ruhepause max. 30 Minuten dauert (§ 26 Abs 5). In Zukunft kann sie auch mit Einzelvereinbarung entfallen. Die Vorgabe von 30 Minuten entfällt.
- Bei **fixer Arbeitszeitaufteilung** kann die Aufzeichnung ganz entfallen, nur Abweichungen sind festzuhalten (§ 26 Abs 5a). Einmal im Monat sowie gegenüber dem Arbeitsinspektor ist zu bestätigen, dass es keine Abweichung gab.

Der AN bekommt dafür das **Recht auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnung** einmal pro Monat, wenn er das nachweislich verlangt (§ 26 Abs 8). Dieses Recht hatten AN schon bisher, wenn auch nicht ausdrücklich. Ansprüche verfallen nicht, solange dem AN die verlangte Übermittlung der Aufzeichnungen verwehrt wird (§ 26 Abs 9).

Strafen:

Das Arbeitsinspektorat stellt allfällige Verstöße fest und zeigt sie der Bezirksverwaltungsbehörde an (bei schwerwiegenden sofort, sonst meist erst im Wiederholungsfall, § 9 ArbIG), die die Strafe verhängt. Die Strafen können empfindlich sein, da sie für jeden betroffenen AN zu zahlen sind.

Diese Kumulation gilt auch, wenn es durch das Fehlen der Aufzeichnungen unmöglich oder unzumutbar ist, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit festzustellen. Zudem verfallen darauf beruhende Ansprüche des AN (z.B. auf Überstundenentgelt) in dem Fall nicht, die Verjährung nach drei Jahren bleibt aber.

Tipp:

In größeren Unternehmen sollte es Aufgabe der Führungskräfte (z.B. Filialleiter) sein, Arbeitszeit, Überstundenanfall, Gleitzeithandhabung, Urlaubskonsum, etc. zu kontrollieren. Solche Führungskräfte können dem Arbeitsinspektorat als verantwortlich Beauftragte gemeldet werden und sind dann auch nach außen hin verantwortlich.

13. Altersteilzeit

Der Kollektivvertrag regelt Rahmenbedingungen unter denen der AG einem Antrag auf Altersteilzeit eines AN zustimmen muss. Dieser Antrag muss Voraussetzungen erfüllen, die ebenfalls im Kollektivvertrag festgehalten sind (ABSCHNITT 2) ARBEITSZEIT A.10.). Andere zwischen AN und AG zu Stande gekommene

Vereinbarungen bzw. Modelle sind selbstverständlich weiterhin zulässig. Diese bedürfen aber weiterhin das Einverständnis zwischen AN und AG.

Ablehnung

Der AG kann den Antrag ablehnen, wenn

- die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder
- die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.

Die Ablehnung muss sachlich begründet sein. Die Betrachtung der Ablehnungsgründe ist auf die Organisationseinheit (zB Filiale, Abteilung, Standort, etc.) bezogen. In der jeweiligen Organisationseinheit dürfen die Betriebsabläufe nicht beeinträchtigt werden. Beispielsweise müssen Kundenberatung oder andere wichtige Tätigkeiten mit qualifiziertem Personal in jeder Organisationseinheit gewährleistet bleiben.

Trotz dieser Betrachtung ist der Antrag auf Altersteilzeit individuell zu prüfen. Jedenfalls wird empfohlen, die Beantwortung des Antrages in Schriftform vorzunehmen. Eine pauschale Ablehnung aller Anträge eines Betriebes ist kein sachlich gerechtfertigter Ablehnungsgrund.

Ein AG ist nicht verpflichtet, Kompensationsmaßnahmen wie die Einstellung von Ersatzpersonal oder Einsatz von Springern aus anderen Filialen oder Abteilungen zu setzen.

Ebenso liegt die Festsetzung von Rahmenbedingungen wie Öffnungszeiten, Filialbesetzungen, Abteilungsbesetzungen im Entscheidungsbereich des Arbeitgebers. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind in der Arbeitsverfassung geregelt und dabei zu berücksichtigen.

Tipp:

Die Gewährung von Altersteilzeit kann für Betriebe durchaus betriebswirtschaftliche Vorteile mit sich bringen. Ist die Altersteilzeit aus organisatorischen Gründen zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht möglich, macht es bisweilen aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen Sinn, diese Rahmenbedingungen zu schaffen und dem AN die Altersteilzeit für einen späteren Zeitpunkt zuzusagen.

ZU ABSCHNITT VI. MEHRARBEIT; MEHRARBEITZUSCHLAG VON TEILZEITBESCHÄFTIGTEN

Mehrarbeit ist eine Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß hinaus, die aber noch nicht Überstunde ist, bei Vollzeitbeschäftigten somit die Differenz zwischen 40 und 38,5 Stunden, also 1,5 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten die Differenz zwischen 40 Stunden und der vereinbarten Normalarbeitszeit.

Nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstundenleistung gelten:

- eine Überschreitung von 9 Stunden pro Tag (in manchen Fällen 10 Stunden) bzw. der Wochengrenze von 40 Stunden (bei flexibler Arbeitszeit von bis zu 44 Stunden);
- Arbeitszeiten, für die ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt (z.B. Überstunden an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13 Uhr);
- Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen am 24.12. und 31.12.

Mehrarbeit ist auch bei Durchrechnungsvereinbarungen möglich. Ausgehend von der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit darf die Höchstgrenze einer 44-stündigen Wochenarbeitszeit nicht überschritten werden.

Achtung:

Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn im Dienstvertrag die Verpflichtung des AN vereinbart ist, rechtzeitig angeordnete Mehrarbeit zu leisten, und keine berücksichtigungswürdigen Interessen des AN entgegenstehen.

Vergütung bei Vollzeitbeschäftigten

Mehrarbeit ist als Normalstunde, d.h. ohne Zuschlag zu vergüten (Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen). Anstelle der Bezahlung kann Mehrarbeit bei Vollzeitbeschäftigten mittels Vereinbarung auch durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 abgegolten werden. Mehrarbeit ist keine Überstundenleistung.

Vergütung bei Teilzeitbeschäftigten; Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte

Bei Teilzeitbeschäftigten ist regelmäßig geleistete Mehrarbeit bei der Berechnung von Ansprüchen, die nach dem Arbeitszeitausmaß bemessen werden, zu berücksichtigen, insbesondere also bei Sonderzahlungen (§ 19d Abs. 4 AZG). Dies gilt nicht, wenn die Mehrarbeit mit Zeitausgleich vergütet wird (OGH 8 ObA 173/98v v. 18.5.1999). Für die Berechnung von Sonderzahlungen gilt der Durchschnitt der vor der Fälligkeit gearbeiteten 13 Wochen.

Seit 1.1.2008 gebührt Teilzeitbeschäftigten (inkl. Elternteilzeit) für Mehrarbeit ein gesetzlicher Zuschlag von 25 % des auf die Arbeitsstunde entfallenden Normallohnes (= Bruttomonatslohn, Teiler 167).

Ist **unregelmäßige Verteilung von Arbeitszeit** im Vorhinein vereinbart, liegt keine Mehrarbeit vor.

Beispiele:

1. Vereinbarte Arbeitszeit 20 Stunden: Für einen Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen sind in den ersten 10 Wochen je 17 Stunden, in den letzten 3 Wochen je 30 fixiert. Es liegt keine Mehrarbeit, sondern unregelmäßig verteilte Normalarbeitszeit vor.

2. Geblockte Altersteilzeit: In den ersten 3 Jahren wird Vollzeit gearbeitet, danach ist eine Freizeitphase von 3 Jahren vereinbart. In der Arbeitsphase wird keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit geleistet.

Eine dauerhafte **Änderung der Arbeitszeit** ist schriftlich zu vereinbaren und z.B. dann sinnvoll, wenn ein dauerhafter Mehrbedarf festgestellt wurde.

Beispiel:

Vereinbart ist eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 20 Stunden, zur Saisonspitze im November und Dezember von 26 Stunden. Für die 2 Monate wird der Bezug angehoben und der Gebietskrankenkasse gemeldet. Die 6 zusätzlichen Stunden sind nicht zuschlagspflichtige Mehrarbeit, sondern vereinbarte Normalarbeitszeit.

Der Zuschlag entfällt:

- bezüglich der ersten 1,5 Stunden Mehrarbeit pro Woche (sind z.B. 20 Stunden vereinbart, gebührt ein Zuschlag erst über 21,5 Stunden);
- bei Ausgleich innerhalb eines festgelegten Dreimonatszeitraums (Zeitausgleich 1:1);

Beispiel:

Fixiert ist ein Dreimonatszeitraum von 1.12. bis 28.2. Im Weihnachtsgeschäft im Dezember fällt Mehrarbeit an, die im Jänner und Februar 1:1 ohne Zuschlag ausgeglichen wird.

Achtung:

Schon im Vorhinein sind der Dreimonatsrhythmus und die grundsätzliche Vergütung in Zeitausgleich (statt Geld) zu vereinbaren. Auch sollte vereinbart werden, dass vorrangig zuschlagspflichtige Mehrarbeit ausgeglichen wird und erst danach zuschlagsfreie Mehrarbeit (z.B. die ersten 1,5 Stunden pro Woche) und Überstunden.

- Der Zuschlag entfällt weiters bei Nichtüberschreiten der durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeit in der Gleitzeitperiode. Auch Zeitguthaben, die in die nächste Periode übertragen werden können, sind nicht zuschlagspflichtig;
- wenn der Mehrarbeitszuschlag mit höheren gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Zuschlägen zusammentrifft, die für dieselbe zeitliche Mehrleistung gebühren (keine Kumulation). Das gilt nach Ansicht der Autoren auch für die Zeitgutschriften bzw. die Zuschläge für die erweiterten Öffnungszeiten.

Beispiel:

Vereinbarte Arbeitszeit einer Regalbetreuerin im Einzelhandel: Donnerstag, Freitag je 8 Stunden, Samstag 5 Stunden (8 bis 13 Uhr). Ausnahmsweise leistet die AN Mehrarbeit am Samstag von 13 bis 17 Uhr. Ihr gebühren für den Einsatz zu den erweiterten Öffnungszeiten 30 bzw. 50 % Zeitgutschrift/Zuschlag. Der 25 %-Zuschlag für Mehrarbeit fällt nicht an, da die Kumulierung ausgeschlossen ist. Dasselbe gilt auch, wenn für die Arbeitsleistung ohnehin Überstundenzuschläge anfallen.

Eine Abgeltung des Mehrarbeitszuschlags durch Zeitausgleich kann vereinbart werden, wobei der Zuschlag bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen ist (1:1,25, außer beim Ausgleich innerhalb des Dreimonatszeitraums siehe oben).

Tipp:

- AG sollten prüfen, welche Mehrarbeit im vergangenen Jahr angefallen ist. Hat ein AN regelmäßig Mehrarbeit geleistet, sollte die vereinbarte Arbeitszeit entsprechend angehoben werden.
- Alternativ kann auch eine Pauschale (analog einer Überstundenpauschale) für den Mehrarbeitszuschlag oder auch die Mehrarbeit selbst vereinbart werden (siehe Anlage 3). Das erspart die genaue Abrechnung. Die Pauschale muss alle Ansprüche abdecken, sonst kann der AN am Jahresende eine Nachzahlung verlangen.
- Ist absehbar, wann Mehrarbeit anfällt (z.B. im Weihnachtsgeschäft), könnte für diese Zeit die vereinbarte Arbeitszeit angehoben oder im Rahmen des bestehenden Vertrags die Arbeitszeit im Vorhinein entsprechend verteilt werden.
- Die genaue Abrechnung erfordert eine präzise Zeitkontenführung.

Mit 01.01.2022 wurde eine BV-Ermächtigung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung hinsichtlich der Definition von Rahmenbedingungen zur Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte, die regelmäßig Mehrarbeit und/oder Überstunden leisten, aufgenommen.

ZU ABSCHNITT VII. NORMALARBEITSZEIT UND MEHRARBEIT WÄHREND DER ERWEITERTEN ÖFFNUNGSZEITEN

Arbeitsleistungen in Verkaufsstellen gemäß Öffnungszeitengesetz während der erweiterten Öffnungszeiten sind, selbst wenn es sich um Normalarbeitszeit (= 38,5 Stunden) oder um Mehrarbeit handelt, zuschlagspflichtig.

Die Höhe dieses Zuschlages richtet sich

- nach der Art der Arbeitsleistung (Normalarbeitszeit oder Überstunde)
- nach dem Zeitpunkt der Arbeitsleistung (Montag bis Freitag bis 20 Uhr oder ab 20 Uhr)
- sowie nach der Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Geldzahlung).

30 % Zeitgutschrift:

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 zwischen 18:30 Uhr und 20 Uhr und am Samstag zwischen 13 Uhr und 18 Uhr 30 % (= 18 Minuten) je geleisteter Normal- bzw. Mehrarbeitsstunde.

Achtung:

Diese Art der Vergütung ist schriftlich zu vereinbaren (siehe Anlage 6).

Beispiel:

Der Mitarbeiter arbeitet jede Woche von Montag bis Freitag Normalarbeitszeit bis 19 Uhr sowie jeden zweiten Samstag Normalarbeitszeit bis 17 Uhr. Die Arbeitszeit während erweiterter Öffnungszeiten soll durch eine Zeitgutschrift von 30 % abgegolten werden. Der Mitarbeiter will zu Ferienbeginn 2 Wochen „Urlaub“ konsumieren. Der Zeitraum 7. Jänner 2013 bis 30. Juni 2013 umfasst 25 Wochen. Im Rahmen erweiterter Öffnungszeiten werden Mo - Fr 18:30 bis 19 Uhr wöchentlich 2,5 Stunden und jeden zweiten Samstag zwischen 13 Uhr und 17 Uhr jeweils 4 Stunden geleistet.

Insgesamt fallen somit 114 Stunden und 30 Minuten an (= 2,5 Std. x 25 Wochen und 4 Std. x 13 Wochen), die mit 30 % Zeitausgleich abzugelten sind. Dem Mitarbeiter ist somit Freizeitausgleich in ganzen arbeitsfreien Tagen - die die wöchentliche Ruhezeit einschließen - zu gewähren, und zwar im Ausmaß von 34 Stunden und 21 Minuten.

Daher wird von Montag, 1. Juli 2013, bis Donnerstag, 4. Juli 2013, Zeitausgleich für Arbeitsleistungen während erweiterter Öffnungszeiten im ersten Halbjahr 2013 vereinbart (4x8 = 32 Stunden). Daran schließt sich der Jahresurlaub an. Die restlichen 2 Stunden und 21 Minuten könnten als Zeitausgleich im Winter gewährt werden.

50 % bzw. 70 % Zuschlag fallen an, wenn die Arbeit in Zeitgutschrift in anderer Form oder in Bezahlung vergütet wird (siehe Tabelle unten). Ausgenommen von den Zuschlägen sind Betriebe, die aufgrund einer schon seit 1. September 1988 geltenden Ausnahmegestaltung am Abend und am Samstag öffnen dürfen. Die Zuschläge gelten weiters nicht an den Samstagnachmittagen vor Weihnachten (siehe dazu unten).

Zuschläge für Arbeiten iSd Öffnungszeitenkollektivvertrags:

	Abgeltung in einzelnen Stunden oder in Geld	Abgeltung in ganzen Tagen	Abgeltung in ganzen Tagen im Zusammenhang mit dem Wochenende oder Feiertagen	Überstunden (Monatsteiler 167)
Montag bis Freitag 18:30 bis 20 Uhr	70 % (=42 Min.)	50 % (= 30 Min.)	30 % (= 18 Min.)	70 %
Montag bis Freitag ab 20 Uhr	100 %			
Samstag 13 bis 18 Uhr	50 % (= 30 Min.)	50 % (= 30 Min.)	30 % (= 18 Min.)	70 %

Achtung:

Ausgenommen von den Zuschlägen sind auch AN, mit denen ausschließlich an Samstagen eine Arbeitsleistung vereinbart ist.

Achtung:

Mit 01.01.2022 ist eine weitere Ausnahme hinzugekommen. Mit AN, die im Normalfall ausschließlich an Samstagen ihre Arbeitsleistung erbringen, kann abweichend zur ausschließlichen Samstagsarbeit, in maximal 6 Monaten im Kalenderjahr, zusätzlich Arbeitsleistungen an anderen Tagen vereinbart werden, ohne dass sofort für das ganze Kalenderjahr Zuschlagspflicht entsteht. Ausschließlich Arbeitsleistungen jener Kalendermonate, in denen neben den Samstagen auch noch anderen Tagen Arbeitsleistungen erbracht werden, werden zuschlagspflichtig.

Tipp:

Im Dienstvertrag kann vereinbart werden, dass mit dem überkollektivvertraglichen Bezug sämtliche Zeitgutschriften bzw. Zuschläge für die erweiterten Öffnungszeiten abgegolten sind.

ZU ABSCHNITT VIII. ÜBERSTUNDEN

Definition:

Eine Überstunde liegt vor, wenn das Ausmaß der sich aus der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (gemäß Abschnitt V. Punkt 1 KV) jeweils ergebenden täglichen Arbeitszeit zuzüglich einer möglichen Mehrarbeit tatsächlich überschritten wird. Als Überstunde gilt bei Teilzeitbeschäftigten eine Arbeitsleistung, die über die tägliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgeht oder eine wöchentliche Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten von 40 Stunden überschreitet.

Höchstgrenzen der Überstunden:

Mit In-Kraft-Treten der AZG-Novelle zum 01.09.2018 ist eine Arbeitsleistung von 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche zulässig. Arbeitsleistungen über der 10. Stunde am Tag und der 50. Stunde in der Woche sind Überstunden (Ausnahme ev. Gleitzeitvereinbarung). Zu beachten ist jedoch die EU-Richtlinie, die in einem Betrachtungszeitraum von 17 Wochen eine maximale Höchstarbeitszeit von 48 Stunden je Woche zulässt. Dieser Betrachtungszeitraum ist rollierend zu sehen. Das bedeutet, dass im Schnitt maximal 8 Überstunden je Woche geleistet werden dürfen. Dies gerechnet auf 52 Wochen im Jahr ergibt ein maximales Ausmaß von 416 Überstunden in Jahr. Über das gesamte Jahr gerechnet ergibt sich daraus somit eine Höchstgrenze an leistbaren Überstunden von 416 Stunden im Jahr.

Hinweis:

Überstunden über der 10. Stunde am Tag und über der 50. Stunden in der Woche können vom AN ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden. Es darf ihm daraus kein Nachteil (Motivkündigungsschutz) entstehen.

Achtung:

Schwangere dürfen keine Überstunden leisten, Jugendliche nur beschränkt (§ 8 MSchG, § 11 KJBG).

Überstundenentlohnung:

Das Überstundenentgelt besteht aus dem Überstundengrundlohn und dem Zuschlag. Zur Berechnung des Überstundengrundlohnes und des Zuschlags ist der Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen. Zum Grundlohn zählen auch Zulagen (z.B. Nachtzulage und regelmäßig bezahlte Prämien (VwGH 2002/08/0110)).

Der Zuschlag beträgt

- grundsätzlich 50 %;
- 70 % für Überstunden, die in erweiterten Öffnungszeiten (Montag bis Freitag zwischen 18 Uhr 30 und 20 Uhr und an Samstagen von 13 Uhr bis 18 Uhr zuzüglich Abschlussarbeiten) geleistet werden;
- 100 % für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, für Überstunden an Sonn- und Feiertagen.

Auch eine Abgeltung in Freizeit kann vereinbart werden (im Verhältnis 1:1,5). Ebenso zulässig ist eine Mischvariante (Vergütung z.T. in Geld, z.T. in Freizeit).

Überstunden an Vorweihnachtssamstagen:

Überstunden an einem verkaufsoffenen Samstag vor Weihnachten nach 13 Uhr sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

Überstunden am 31. Dezember:

Überstunden, die am 31. Dezember zwischen 13:00 und 15:00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten, Überstunden ab 15:00 Uhr mit einem Zuschlag von 100 %.

Zeitausgleich:

Der KV ermächtigt zur Abgeltung von Überstunden in Freizeit. Aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung können Überstunden mit 50 % Zuschlag im Verhältnis 1:1,5 und solche mit 100 % Zuschlag im Verhältnis 1:2 abgegolten werden. Auch eine Abgeltungsvereinbarung im Ausmaß von 1:1 wird ermöglicht; in diesem Fall bleibt der Anspruch auf den Überstundenzuschlag allerdings aufrecht.

Grundsätzlich muss der AN seinen Anspruch auf Überstundenentgelt beweisen. Nur in besonderen Fällen (unverhältnismäßige Beweisschwierigkeiten beim AN, während dem AG die Aufklärung leicht möglich ist) verschiebt sich die Beweislast zum AG. Die größere Nähe des AG zum Beweis reicht nicht für die Beweislastverschiebung zum AG (OGH 21.12.2009, 8 ObA 71/09p).

Gleitzeit:

Auch bei Gleitzeit kommen Überstunden vor, etwa Arbeitsleistungen

- über die Höchstgrenzen hinaus (12 bzw. 60 Stunden),
- außerhalb des Gleitzeitrahmens oder
- Guthaben am Ende der Gleitzeitperiode, die über die Übertragungsmöglichkeit hinausgehen.

Überstundenpauschale:

Der KV lässt eine Vereinbarung über die Abgeltung der Überstunden durch Pauschale ausdrücklich zu, wobei diese Pauschale den AN im Durchschnitt der Geltungsdauer nicht ungünstiger stellen darf als die Überstundenentlohnung. Ist für diese Deckungsprüfung kein Beobachtungszeitraum vereinbart, so gilt das Kalenderjahr (OGH 9 ObA 206/87). Auch bei einer vereinbarten Überstundenpauschale wird empfohlen, allmonatlich die Anzahl der vom Arbeiter geleisteten Überstunden oder deren Deckung in der Pauschale mit Unterschrift bestätigen zu lassen. Die mehrfache Befristung einer Überstundenpauschale ist sachlich gerechtfertigt, wenn sie dazu dient, dem Arbeitgeber die regelmäßige Überprüfung ihrer Übereinstimmung mit den tatsächlich erbrachten Mehrleistungen des Arbeitnehmers zu ermöglichen (OGH 27.7.2011, 9 ObA 61/11b).

Tipp:

Der AG sollte jedenfalls die Überstunden des AN aufzeichnen, da sonst nur die Aufzeichnungen des AN zählen.

Tipp:

Wenn ein AN nicht angeordnete und nicht notwendige Überstunden leistet, sollte der AG die Überstundenleistung verbieten. Auf Bezahlung von Überstunden besteht nur dann ein Anspruch, wenn diese entweder vom Dienstgeber ausdrücklich oder schlüssig angeordnet wurden oder wenn vom Dienstnehmer Arbeitsleistungen verlangt werden, die in der normalen Arbeitszeit nicht erledigt werden können. Um sich

einen Anspruch auf Überstundenentlohnung zu sichern, bedarf es einer Anzeige des Dienstnehmers beim Dienstgeber, dass die Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben die Leistung von Überstunden notwendig mache (OGH 27.2.2011, 9 ObA 67/11k).

ZU ABSCHNITT IX. INVENTURARBEITEN

Die Arbeitsruhegesetz-Verordnung erlaubt die Beschäftigung von AN an Samstagnachmittagen bis 20 Uhr im Zusammenhang mit Inventurarbeiten in folgenden Fällen:

- Inventuren zum Ende eines Kalender(Wirtschafts-)Jahres
- Übergabe bzw. Übernahmeinventuren einmal im Kalender (Wirtschafts-)Jahr
- Inventuren aufgrund behördlicher Anordnung
- Inventuren in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse)

Für Inventurarbeiten an Samstagen von 13 bis 20 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %.

ZU ABSCHNITT X. RUHETAGE

1. Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

Ruhetage sind grundsätzlich sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage (§ 7 Abs. 2, 3 ARG).

Achtung Sonderregelung Karfreitag

Der Karfreitag ist weiterhin im Kollektivvertrag als Feiertag angeführt. Jedoch wurde diese Bestimmung durch die im Jahr 2019 geänderte gesetzliche Regelung unwirksam. Diese Neuregelung, der „Persönliche Feiertag“ löst kollektivvertragliche Bestimmungen ohne Nachwirkung ab. Der Passus im Kollektivvertrag wurde auf Betreiben der Arbeitnehmerseite beibehalten, da eine verfassungsrechtliche Prüfung ansteht. Bis zu dem Ausgang dieser Prüfung wird der Passus im Kollektivvertrag, trotz aktueller Unwirksamkeit, beibehalten.

Persönlicher Feiertag:

Der AN kann einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen, wann er einen Tag des ihm zustehenden gesetzlichen Urlaubs konsumiert. Das gesetzliche Urlaubsausmaß von 30 Werktagen bzw. bei länger dauernden Arbeitsverhältnissen von 36 Werktagen pro Jahr bleibt dabei unverändert.

Das Besondere am persönlichen Feiertag ist somit, dass der Arbeitnehmer selbst bestimmen kann, welchen Tag er einseitig als Urlaubstag bestimmt. Ob dieser Festlegung religiöse, oder andere Motive zugrunde liegen, ist irrelevant.

Seinen Rechtsanspruch auf den persönlichen Feiertag muss der Arbeitnehmer drei Monate im Voraus gegenüber seinem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.

Ausnahmen Sonn- und Feiertagsarbeit:

Grundsätzlich ist die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nicht zulässig (§ 3 und 7 ARG). Die wichtigsten Ausnahmen führt das Arbeitsruhegesetz (§§ 10 bis 18) sowie die Arbeitsruhegesetzverordnung an, z.B.:

- Umbauarbeiten an Betriebsanlagen unter bestimmten Bedingungen (§ 10 Abs. 1 ARG),
- Arbeiten zur Behebung einer unvorhergesehenen Betriebsstörung, zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens (§ 11 Abs. 1 ARG),
- im Falle von Ausnahmeverordnungen (z.B. zur Befriedigung dringender Lebensbedürfnisse, im Hinblick auf Erfordernisse des Fremdenverkehrs, bei einem außergewöhnlichen regionalen Bedarf, etc.; §§ 12, 13 ARG),
- Tätigkeiten nach Abschnitt XVII ARG-VO (z.B. im Lebensmittelhandel: Lade- und Beförderungstätigkeiten und Magazinieren von Obst und Gemüse; Tätigkeiten zur Verhütung des Verderbens oder der Wertminderung von rasch verderblichen Lebensmitteln),
- Arbeiten aufgrund eines KV nach § 12a ARG,
- Arbeiten auf Märkten, Messen, Bahnhöfen, Flugplätzen, Zollfreiläden (§§ 16 bis 18 ARG).

Mit In-Kraft-Treten der AZG-Novelle zum 01.09.2018 wird, bei vorübergehendem besonderem Arbeitsbedarf, die Beschäftigung von AN an 4 Wochenenden oder Feiertagen im Jahr ermöglicht. Dies ist entweder in einer Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzuhalten und ist auch auf „Vorrat“, d.h. für zukünftige Arbeitsspitzen zulässig. Ausgenommen davon sind jedoch Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz.

Tipp:

Für die im Einzelhandel oft vorkommenden Tätigkeiten wie Inventuren, Jahresabschlüsse, Filialumbauten bzw. -eröffnungen ist es möglich, AN an 4 Wochenenden oder Feiertagen im Jahr einzusetzen. Die Abgeltung dieser Arbeitsleistungen erfolgt gemäß Abschnitt VIII dieses Kollektivvertrages.

Vergütung (§ 9 ARG):

Wegen des Arbeitsausfalles an gesetzlichen Feiertagen darf das regelmäßige Entgelt nicht gemindert werden. Werden AN an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt, so gebührt ihnen zu ihrem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Soweit es sich um Normalarbeitszeit handelt, gebührt dem Arbeiter neben dem ohnedies fortgezahlten Entgelt für jede am Feiertag geleistete Arbeitsstunde 1/167 des Bruttomonatslohns.

Achtung:

Zum Entgelt für die Sonntagsarbeit (im Falle einer Überstunde zuzüglich 100 % Zuschlag) kommt eine allfällige Ersatzruhe nach § 6 ARG.

2. Sonderbestimmungen zum 8. Dezember

Die Beschäftigung von AN in Verkaufsstellen gemäß § 1 Abs. 1 und 3 Öffnungszeitengesetz ist zulässig, wenn der 8. Dezember auf einen Werktag fällt (§ 13a ARG). Der 8. Dezember 2019 fällt auf einen Sonntag, eine Beschäftigung von Mitarbeitern ist daher nicht erlaubt und die Verkaufsstellen bleiben geschlossen. Wenn AN am 8. Dezember beschäftigt werden dürfen, dürfen sie in der Zeit von 10 Uhr bis 18 Uhr mit Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Beratung und Betreuung von Kunden bzw. dem Warenverkauf stehen, sowie mit Vor- und Abschlussarbeiten im unbedingt erforderlichen Ausmaß beschäftigt werden.

AG, die am 8. Dezember offenhalten und AN beschäftigen wollen, haben dies bis spätestens 10. November dem AN mitzuteilen. Der betreffende AN hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, darf kein AN benachteiligt werden.

Die am 8. Dezember geleisteten Stunden müssen zusätzlich zum laufenden Entgelt, das der AN erhält, bezahlt werden.

Beispiel:

Dezemberlohn: 1.600 Euro brutto; Arbeitszeit am 8. Dezember: 7,5 Stunden

Zusätzliches Entgelt: 71,86 Euro brutto (1.600 / 167 x 7,5 Std.)

Zusätzlich ist für die am 8. Dezember erbrachte Arbeitsleistung ein Freizeitausgleich zu gewähren. Der Verbrauch dieser Freizeit ist einvernehmlich unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und unter Bedachtnahme auf persönliche Interessen des AN zu vereinbaren und bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. AN, die bis zu 4 Stunden arbeiten, erhalten 4 Stunden Freizeit, AN, die mehr als 4 Stunden arbeiten, erhalten 8 Stunden Freizeit. Diese Regelung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

ZU ABSCHNITT XI. URLAUB

Aufgrund gesetzlicher Regelung beträgt das Urlaubsausmaß für Arbeiter

- 5 Wochen (30 Werktage) bei einer Dienstzeit bis zu 25 Jahren,
- 6 Wochen (36 Werktage) bei einer Dienstzeit ab Vollendung des 25. Dienstjahres (§ 2 Abs. 1 UrlG).

Als Werktage gelten die Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag mit Ausnahme gesetzlicher Feiertage. Im Falle einer 5-Tage-Woche gebühren nur 25 bzw. 30 Arbeitstage (5 bzw. 6 Wochen x 5 Tage), im Falle einer 4-, 3-, 2- oder 1-Tage-Woche entsprechend weniger.

Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt ein zusätzlicher Urlaub von 3 Werktagen. Außerdem haben AN für jedes Dienstjahr, in dem sie mindestens 50mal mindestens 6 Stunden zwischen 22 und 6 Uhr Schwerarbeit gem. Nachtschwerarbeitsgesetz leisten, Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub (§ 10a Abs. 1 UrlG).

ZU ABSCHNITT XIA. ANRECHNUNG VON KARENZURLAUBEN

Der beschriebene erste Karenzurlaub (10 Monate) im Dienstverhältnis kann auch für das zweite oder jedes weitere Kind in Anspruch genommen werden und führt zur Anrechnung für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß und den Anspruch auf das Jubiläumsgeld.

Im Unterschied dazu werden Karenzurlaube, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, im Ausmaß von höchstens 10 Monaten zu den Jahren der Betriebszugehörigkeit im Sinne der Lohn tafeln, gezählt. Dies gilt für Karenzurlaube, die im Zeitraum von 01. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2018 begonnen haben.

Für Karenzurlaube, die nach dem 01.01.2019 beginnen, erfolgt die Anrechnung für die Kündigungsfrist, die Entgeltfortzahlung, das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld und die Betriebszugehörigkeit im Sinne der Lohn tafeln, bis zum 2. Geburtstag jedes Kindes.

Zeiten des absoluten Beschäftigungsverbotes vor der Geburt eines Kindes sind für Berufsjahre anzurechnen.

ZU ABSCHNITT XIB. BILDUNGSKARENZ

Der Kollektivvertrag regelt Rahmenbedingungen unter denen der AG einem Antrag auf Bildungskarenz eines AN zustimmen muss. Dieser Antrag muss Voraussetzungen erfüllen, die ebenfalls im Kollektivvertrag festgehalten sind. Andere zwischen AN und AG zu Stande gekommene Vereinbarungen bzw. Modelle sind selbstverständlich weiterhin zulässig. Diese bedürfen aber weiterhin das Einvernehmen zwischen AN und AG.

Ablehnung

Der AG kann den Antrag ablehnen, wenn

- die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder
- die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.

Die Ablehnung muss sachlich begründet sein. Die Betrachtung der Ablehnungsgründe ist auf die Organisationseinheit (zB Filiale, Abteilung, Standort, etc.) bezogen. In der jeweiligen Organisationseinheit dürfen die Betriebsabläufe nicht beeinträchtigt werden. Beispielsweise müssen Kundenberatung oder andere wichtige Tätigkeiten mit qualifiziertem Personal in jeder Organisationseinheit gewährleistet bleiben.

Trotz dieser Betrachtung ist der Antrag auf Bildungskarenz individuell zu prüfen. Jedenfalls wird empfohlen, die Beantwortung des Antrages in Schriftform vorzunehmen. Eine pauschale Ablehnung aller Anträge eines Betriebes ist kein sachlich gerechtfertigter Ablehnungsgrund.

Ein AG ist nicht verpflichtet, Kompensationsmaßnahmen wie die Einstellung von Ersatzpersonal oder Einsatz von Springern aus anderen Filialen oder Abteilungen zu setzen.

Ebenso liegt die Festsetzung von Rahmenbedingungen wie Öffnungszeiten, Filialbesetzungen, Abteilungsbesetzungen im Entscheidungsbereich des Arbeitgebers. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind in der Arbeitsverfassung geregelt und dabei zu berücksichtigen.

ZU ABSCHNITT XII. FORTZAHLUNG DES ENTGELTS BEI ARBEITSVERHINDERUNG; KRANKENSTAND

Der Arbeiter behält den Anspruch auf Entgelt, wenn er durch

- Vorladungen zu Behörden und Gerichten
- Zeiten einer notwendigen ärztlichen, zahnärztlichen oder zahntechnischen Behandlung

an seiner Arbeitsleistung verhindert ist (Abschnitt XII. KV).

Neben dieser Regelung zählt der KV weitere Verhinderungsfälle mit den entsprechenden Fortzahlungsfristen auf. Im Gegensatz zu den Angestellten besteht bei den Arbeitern nur in den im KV angeführten Fällen ein Fortzahlungsanspruch. Bei den persönlichen Dienstverhinderungsgründen werden ab dem 1.1.2014 eingetragene Partner gegenüber Ehepartnern gleichgestellt.

Die Freizeit ist grundsätzlich am Tag der Verhinderung (Anspruch ja nur „bei Teilnahme an ...“) zu gewähren, fällt das Ereignis z.B. auf einen Sonn- oder Feiertag, besteht kein Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag (sehr wohl aber etwa bei eigener Hochzeit oder Tod naher Verwandter, hier gebührt quasi ein Sonderurlaub).

Der AN muss sich bemühen, die Dienstverhinderung zu vermeiden. Er ist verpflichtet, Arztbesuche soweit möglich außerhalb der Dienstzeit durchzuführen. Stets ist der AN verpflichtet, die einzelnen Fälle entsprechend nachzuweisen.

Dem AN gebührt auch das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seiten des AG liegen, daran verhindert wurde (§ 1155 ABGB). Dabei muss sich der AN aber anrechnen lassen, was er durch die Dienstverhinderung gespart oder anderweitig erworben (verdient) hat. Als Gründe, die auf Seiten des AG liegen, kommen z.B. Erkrankung des AG, Auftragsmangel oder allgemeine Betriebssperre wegen Urlaubs in Frage. Im letzteren Fall wird, sofern Urlaub vereinbart ist, die Dienstverhinderung als Urlaub gezählt. Die Entgeltfortzahlungspflicht nach § 1155 ABGB kann abbedungen werden (VwGH 23.2.2000, 97/08/0012; siehe Muster Dienstvertrag Anlage 2).

ZU ABSCHNITT XIII. JUBILÄUMSGELDER

Der AN erhält nach einer Anzahl von Dienstjahren jeweils ein Jubiläumsgeld und eine Dienstbefreiung bei Entgeltfortzahlung von 2 Tagen. Der Anspruch bezieht sich auf Bruttomonatslöhne, d.h. Überstundenzahlungen und -pauschalen sind nicht einzubeziehen. Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit schaden dem Anspruch nicht.

Für zehn- und 15-jährige Dienstjubiläen, die nach dem 01.01.2020 eintreten, wird zusätzlich jeweils ein freier Tag gewährt. Dieser Tag steht nur einmalig aus Anlass des Jubiläums zu.

Neu hinzugekommen ist seit 01.01.2020 auch ein Dienstjubiläum für eine 25-jährige Dienstzugehörigkeit, gültig für Jubiläen, die nach dem 01.01.2020 entstehen.

Die Anrechnung von Zeiten für Hospizkarenz für die Anwartschaft auf das Jubiläumsgeld ist ab dem 1.1.2012 durchzuführen und bezieht sich auch auf bereits vor dem 1.1.2012 in Anspruch genommene Karenzen. Hospizkarenzen, die nach dem 01.01.2019 beginnen, werden im jeweiligen gesetzlichen Höchstausmaß für die Anwartschaft auf das Jubiläumsgeld angerechnet.

Karenzurlaube nach dem MschG und VKG, die nach dem 01.01.2019 beginnen, werden jeweils bis zum zweiten Geburtstag des Kindes für das Jubiläumsgeld angerechnet.

Für das Jubiläumsgeld sowie für die Betriebszugehörigkeit im Sinne der Lohntabelle zählen auch Zeiten als Angestellter oder Lehrling im selben Betrieb sowie 10 Monate der ersten Karenz im Dienstverhältnis, für Karenzen, die vor dem 01.01.2019 entstanden sind.

Sämtliche Karenzanrechnungen sind auch für das, ab dem 01.01.2020 neu im Kollektivvertrag aufgenommenen 10- und 15jährigen Dienstjubiläum, welches aus jeweils einem freien Tag besteht, anzuwenden.

Für Jubiläumsgelder, die nach dem 01.01.2020 entstehen, besteht die Möglichkeit der Umwandlung des Jubiläumsgeldanspruches in Freizeit. Die Umwandlung als auch die Rahmenbedingungen zum Zeitkonsum können im beidseitigen Einvernehmen vereinbart werden. Es besteht kein einseitiger Rechtsanspruch.

ZU ABSCHNITT XIV. KÜNDIGUNG, DIE BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

1. Befristung

Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, enden mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragszeit, eine Kündigung ist nicht erforderlich. Eine zweite Befristung nach der ersten ist sachlich zu

rechtfertigen. Grundsätzlich kann ein befristetes Dienstverhältnis nicht vorzeitig durch Kündigung gelöst werden, es sei denn, die Kündigungsmöglichkeit wäre vereinbart.

Tipp:

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Betriebsräte, Behinderte und Präsenzdienler gilt für befristete Dienstverhältnisse nicht, für Schwangere eingeschränkt (siehe Punkt 8.)

2. Lösung während der Probezeit

Nach dem KV gilt eine Probezeit von einem Monat stets als vereinbart (Abschnitt XIV. Punkt 1. KV). In dieser Zeit kann ein Dienstverhältnis jederzeit fristlos gelöst werden. Weder der allgemeine noch der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen (siehe unten) gilt. Die Probezeit kann nicht länger als einen Monat dauern, zur längeren Erprobung des AN kommt danach nur eine Befristung in Frage.

Achtung:

Die Auflösung ist trotzdem nicht ganz frei. Eine AN focht eine Auflösung, die der AG mit ihrer Schwangerschaft begründet hatte, mit Erfolg an. Das Gericht erkannte darin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (OGH 31.8.2005, 9 ObA 4/05m). Der AG hätte beweisen müssen, dass ein anderes Motiv entscheidend war.

3. Einvernehmliche Auflösung

Jederzeit können AN und AG die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, ohne dass die für die Kündigung geltenden Beschränkungen, Fristen und Termine anzuwenden sind (Text siehe Anlage 14). Nur bei Präsenz- und Zivildienlern sowie bei minderjährigen Schwangeren erfordert die Auflösung 2 Voraussetzungen:

- schriftliche Vereinbarung (gilt auch für volljährige Schwangere),
- Bescheinigung eines Arbeits- und Sozialgerichts oder der Arbeiterkammer, dass der AN über den Kündigungsschutz belehrt wurde (§ 10 Abs. 7 MSchG, § 16 APSG).

Tipp:

Die einvernehmliche Auflösung sollte *stets* schriftlich vereinbart werden.

4. Kündigung

4.1. Form

Die Kündigung ist die eindeutige und bestimmte Erklärung, wonach das Dienstverhältnis nach Ablauf einer Mindestfrist (Kündigungsfrist) zu einem bestimmten Zeitpunkt als aufgelöst gilt (Muster siehe Anlage 15). Eine Kündigung ist an keine bestimmte Form gebunden; eine Begründung ist nicht notwendig; wenn die Kündigung mündlich (auch telefonisch) erfolgt, sollten Zeugen hinzugezogen werden. Ansonsten empfiehlt sich zur Beweissicherung die Schriftlichkeit und im Postweg die Einschreibung (besser noch eigener Bote). Eine Kündigung kann grundsätzlich ohne Zustimmung des Vertragspartners nicht zurückgenommen werden. Zu beurteilen ist, ob eine Willenserklärung vorliegt.

Achtung:

Eine Kündigung ist auch im Krankenstand des AN möglich. Das Entgelt ist aber in dem Fall fortzuzahlen, solange der Krankenstand währt, auch wenn die Kündigungsfrist vorher endet. Reicht der Krankenstand ins neue Jahr, entsteht auch ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch (OGH 7.6.2006, 9 ObA 115/05k, § 5 EFZG).

Die Erklärung muss jedenfalls klar und bestimmt sein und dem anderen Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden. Die Verweigerung der Kenntnisnahme („Ich nehme die Kündigung nicht an“) hat auf die Wirkung der Kündigung keinen Einfluss. Entscheidend ist die Kenntnisnahme bzw. der Zugang vor Beginn der Kündigungsfrist. Wird die Annahme der schriftlichen Kündigung verweigert, so gilt die Kündigung dennoch an dem Tage ihrer Zustellung als ausgesprochen.

Eine Kündigung kann auch während der Krankheit des AN bzw. im Urlaub erfolgen.

Achtung:

Entscheidend ist, dass die Kündigungserklärung dem AN bekannt wird. Ist der AN im Urlaub, ist eine Kündigung aufgrund der Schwierigkeit der ordnungsgemäßen Zustellung riskant.

Achtung:

Durch Betriebsstilllegung endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Die AN sind auch hier rechtzeitig zu kündigen (ergibt sich aus § 1155 ABGB).

4.2. Kündigungsfristen und -termine

Das Dienstverhältnis mit allen Rechten und Pflichten endet nicht mit dem Ausspruch der Kündigung, sondern erst nach Ablauf der Kündigungsfrist zum gesetzlichen oder vereinbarten Endigungszeitpunkt.

Nach der einmonatigen Probezeit müssen sowohl AG als auch AN bei der Kündigung folgende Fristen einhalten (Abschnitt XIV. Punkt 2. KV):

Betriebszugehörigkeit weniger als 1 Jahr	1 Woche
Betriebszugehörigkeit 1 Jahr	2 Wochen
Betriebszugehörigkeit 3 Jahre	3 Wochen
Betriebszugehörigkeit 5 Jahre	4 Wochen

Lehrzeiten zählen für die Kündigungsfristen nicht als Dienstjahr (OGH 16.9.1987, 9 ObA 72/87). Bei Kündigung endet das Dienstverhältnis stets an einem Samstag (wöchentlicher Kündigungstermin), bei wöchentlicher Entlohnung am Ende der Lohnwoche. Bei fristwidriger Kündigung endet das Dienstverhältnis zum genannten Termin, das Entgelt ist jedoch bis zum richtigen Termin fortzuzahlen (Kündigungsschädigung; OGH 25.2.2004, 9 ObA 147/03p).

Für die Beurteilung des Ausmaßes der Kündigungsfrist ist der Zeitpunkt maßgebend, an dem die Kündigung spätestens hätte erfolgen können. Ein Anspruch auf einen Postensuchtag besteht bei AG-Kündigung, nicht mehr im Fall der Kündigung durch den AN.

Ab dem 01.07.2021 werden die kollektivvertraglichen Kündigungsfristen durch die in Kraft tretende gesetzliche Neuregelung (§ 1159 ABGB in der Fassung BGBl Nr. 153/2017) ersetzt werden. Diese Bestimmungen haben die Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter an die der Angestellten zu Folge. Der Kollektivvertrag sieht für Arbeitgeberkündigungen, die nach dem 30.06.2021 ausgesprochen werden, bereits vor, dass diese längeren Kündigungsfristen auch an jedem 15. und Letzten eines Kalendermonats (nicht ausschließlich zum Quartalsende) enden können.

4.3. Sonderfälle

Änderungskündigung:

Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung unter der Bedingung, dass der AN nicht einer bestimmten Änderung des Dienstvertrags zustimmt (Muster siehe Anlage 16). Im Falle der Zustimmung läuft das Dienstverhältnis unter den geänderten Bedingungen weiter. Eine Änderungskündigung ist dann zulässig und in der Praxis kaum anfechtbar, wenn keine zwingenden Ansprüche (z.B. KV-Lohn) eingeschränkt werden und die angebotene Änderung dem AN zumutbar ist (Prüfung der Sozialwidrigkeit; z.B. OGH 26.1.2000, 9 ObA 16/00v).

Kündigung mehrerer AN (Frühwarnsystem):

Wird die Auflösung mehrerer Dienstverhältnisse innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen beabsichtigt, ist das örtlich zuständige Arbeitsamt schriftlich zu verständigen, wenn folgende Gruppen betroffen sind (§ 45a AMFG):

- a) mindestens 5 AN in Betrieben mit 21 bis 99 Beschäftigten oder
- b) mindestens 5 Prozent der AN in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder
- c) mindestens 30 AN in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- d) mindestens 5 AN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Diese Verpflichtung besteht auch bei Insolvenz und im Konkursfall, nicht aber hinsichtlich der lit. d) bei Saisonbetrieben bei Beendigung der Saison.

Die Anzeige ist mindestens 30 Tage vor der ersten Auflösungserklärung eines Dienstverhältnisses zu erstatten und hat bestimmte Angaben zu enthalten.

Achtung:

Bei verspäteter Anzeige sind Kündigungen rechtsunwirksam (§ 45a Abs. 5 AMFG).

Kündigung bei Betriebsübergang:

Siehe Kommentar zum Betriebsübergang

5. Der vorzeitige Austritt des Arbeiters (§ 82a GewO)

Beim vorzeitigen Austritt beendet der Arbeiter das Dienstverhältnis ohne Einhaltung von Kündigungsfrist und -termin. Folgende Gründe berechtigen unter anderem zum vorzeitigen Austritt:

- Der Arbeiter kann die Arbeit nicht ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit fortsetzen.
- Der AG macht sich einer tätlichen Misshandlung oder groben Ehrenbeleidigung gegen den Arbeiter oder dessen Angehörige schuldig.
- Der AG oder dessen Angehörige suchen den Arbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten.
- Der AG enthält das dem Arbeiter zukommende Entgelt ungebührlich vor *oder verletzt andere wesentliche Vertragsbestimmungen*.
- Der AG weigert sich, seiner Pflicht zum Schutz von Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit nachzukommen.

Letztlich berechtigt also jede wesentliche Vertragsverletzung durch den AG, die die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht, den AN zum vorzeitigen Austritt, wobei ihm eine allfällige Abfertigung sowie eine Kündigungsentschädigung (§ 84 GewO; siehe unten) zustehen.

Unbegründeter Austritt (§ 1162a ABGB):

Tritt der AN ohne Austrittsgrund vorzeitig aus, hat der AG Anspruch auf Ersatz des konkret entstandenen nachweisbaren Schadens. Da der Nachweis häufig schwierig ist, empfiehlt sich dafür die Vereinbarung einer pauschalen Konventionalstrafe. Bei einem unbegründeten Austritt entfällt der Anspruch des Arbeiters auf aliquote Sonderzahlungen (Lohnordnung Abschnitt B. und C. KV).

6. Die Entlassung durch den AG

Auch der AG ist zu einer sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung von Kündigungsfrist und -termin berechtigt, wenn der AN gegen wesentliche Pflichten verstößt und eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar ist. Diesfalls verliert der Arbeiter nicht nur den Anspruch auf Abfertigung, sondern auch den auf aliquote Sonderzahlungen.

6.1. Entlassungsgründe

§ 82 Gewerbeordnung führt abschließend folgende Entlassungsgründe an:

- Der Arbeiter hintergeht bei Abschluss des Dienstvertrags den AG, indem er falsche oder verfälschte Ausweiskarten oder Zeugnisse vorzeigt oder er versetzt den AG über das Bestehen eines anderen, den Arbeiter gleichzeitig verpflichtenden Dienstverhältnisses in einen Irrtum (§ 82 lit. a GewO)
- Der Arbeiter ist zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig (lit. b)
- Der Arbeiter verfällt der Trunksucht und wurde wiederholt fruchtlos verwarnet (lit. c)
- Der Arbeiter macht sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig, die ihn des Vertrauens des AG unwürdig erscheinen lässt (lit. d)
- Der Arbeiter verrät ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis (lit. e)
- Der Arbeiter betreibt ohne Einwilligung des AG ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft (lit. e)
- Der Arbeiter verlässt unbefugt die Arbeit (lit. f)
- Der Arbeiter vernachlässigt beharrlich seine Pflichten (lit. f)
- Der Arbeiter sucht die übrigen AN zu Ungehorsam, unordentlichem Lebenswandel oder unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten (lit. f)
- Der Arbeiter macht sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den AG oder gegen die übrigen AN schuldig (lit. g)

- Der Arbeiter geht, ungeachtet vorausgegangener Verwarnung, mit Feuer und Licht unvorsichtig um (lit. g)
- Der Arbeiter ist mit einer abschreckenden Krankheit behaftet oder wird durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig (lit. h)
- Der Arbeiter wird länger als 14 Tage gefänglich angehalten (lit. i)

Der wichtigste Entlassungsgrund ist die beharrliche Pflichtenvernachlässigung, die vorliegt, wenn der AN ein vertrags- oder sonst rechtswidriges Verhalten setzt und trotz Verwarnung auf diesem Verhalten beharrt. Die Pflichtverletzung muss so schwer sein, dass die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ende der in Betracht kommenden Kündigungsfrist für den AG unzumutbar ist.

6.2. Vorgangsweise bei einer Entlassung

Bei manchen Entlassungsgründen ist es notwendig, den AN vorher ein- oder gar mehrmals zu warnen bzw. die Entlassung anzudrohen (z.B. beharrliche Pflichtenvernachlässigung oder unbefugtes Verlassen der Arbeit).

Beispiel:

Führt der Arbeiter eines KFZ-Betriebs ohne Genehmigung des AG jahrelang privat entgeltliche KFZ-Reparaturarbeiten durch, liegt ein abträgliches Nebengeschäft und damit ein Entlassungsgrund vor (OGH 22.2.2011, 8 ObA 47/10k).

Wenn ein Entlassungsgrund vorliegt oder bekannt wird, muss die Entlassung *unverzüglich* ausgesprochen werden. Ein kurzer Aufschub zur Klärung der Sach- und Rechtslage bzw. zur Rücksprache mit der Unternehmensleitung - in der Praxis nicht mehr als ein Arbeitstag - ist möglich (z.B. OGH 29.9.1999, 9 ObA 247/99k). Wird die Entlassungserklärung unbegründet verzögert, so kann der Entlassungsgrund nicht mehr geltend gemacht werden, da dann angenommen wird, die weitere Beschäftigung sei zumutbar, der AG habe dem AN „verziehen“. Als Verzicht auf die Entlassung gilt auch der Ausspruch der Kündigung sowie eine bloße Verwarnung (OLG Wien 30.4.1999, 7 Ra 103/99i).

Tipp:

Falls ein unklarer Sachverhalt einen längeren Aufschub zur Klärung erfordert, empfiehlt sich eine Dienstfreistellung. Solange diese dauert, kann der AN nicht auf ein Verzeihen des AG schließen, die Unverzüglichkeit bleibt gewahrt. Während einer Dienstfreistellung wird allerdings das Entgelt fortgezahlt, auf die Arbeitsleistung aber verzichtet.

Tipp:

Auch nach erfolgter Kündigung ist noch während der Kündigungsfrist eine Entlassung möglich, wenn ein Entlassungsgrund zutage tritt, der beim Ausspruch der Kündigung noch nicht bekannt war.

6.3. Unbegründete Entlassung, Kündigungsschädigung (§ 84 GewO)

Ist die Entlassung unbegründet, weil kein Entlassungsgrund vorliegt oder die Entlassung nicht unverzüglich ausgesprochen wurde, so wird dennoch das Dienstverhältnis sofort beendet. Der AN ist aber so zu stellen, als ob am Tag der Entlassung die Kündigung ausgesprochen worden wäre. Er erhält daher die Kündigungsschädigung, d.h. das Entgelt, das er unter Einhaltung der Kündigungsfrist bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin erhalten hätte. Dies gilt auch, wenn der AG den vorzeitigen Austritt des Arbeiters verschuldet hat. Soweit das Dienstverhältnis zu diesem fiktiven Kündigungstermin schon mindestens 3 Jahre bestanden hätte, erhält er zudem eine Abfertigung, sofern nicht das BMSG anzuwenden ist.

7. Allgemeiner Kündigungs- und Entlassungsschutz (Arbeitsverfassungsgesetz)

Der allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt mit einer Ausnahme (siehe Betriebe ohne Betriebsrat) nur für Betriebe, in denen ein Betriebsrat zu errichten ist, d.h. für Betriebe mit mindestens 5 wahlberechtigten AN (§ 40 Abs. 1 ArbVG). Neben dem allgemeinen Bestandschutz besteht ein besonderer Schutz für Schwangere, Mütter und Väter in Karenz, Betriebsratsmitglieder, Behinderte, Präsenz- und Zivildienstler (siehe unten).

7.1. Einvernehmliche Auflösung (§ 104a ArbVG)

Achtung:

Wenn der AN eine Beratung mit dem Betriebsrat verlangt, darf eine einvernehmliche Auflösung innerhalb von 2 Arbeitstagen danach nicht vereinbart werden.

7.2. Die Anfechtung von Kündigungen (§ 105 ArbVG)

Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zu verständigen. Innerhalb von 1 Woche kann der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht Stellung nehmen und vom Betriebsinhaber eine Beratung verlangen. Eine Kündigung vor Ablauf dieser Frist ist rechtsunwirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat bereits eine Stellungnahme abgegeben (§ 105 Abs. 1, 2 ArbVG).

Der AN kann die Kündigung binnen 2 Wochen nach Zugang anfechten (§ 105 Abs. 4, § 107 ArbVG).

Anfechtungsgründe (§ 105 Abs. 3 ArbVG)

1. Motivkündigung:

Ein Anfechtungsgrund ist die Kündigung aus bestimmten Motiven, z.B. wegen des Beitrittes, der Mitgliedschaft oder der Tätigkeit des AN in Gewerkschaften, wegen Tätigwerden des AN im Zuge einer Betriebsratswahl oder früherer Tätigkeit im Betriebsrat.

2. Sozialwidrigkeit:

Weiters ist eine Kündigungsanfechtung möglich, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, dh wesentliche Interessen des AN beeinträchtigt sind und das Arbeitsverhältnis bereits 6 Monate (inkl. Karenzzeiten) gedauert hat. Als Faustregel ist bei mittleren Einkommen eine Minderung um 10% noch nicht erheblich.

Das Gericht nimmt eine Interessenabwägung vor, wenn der AG nachweisen kann, dass eine solche Kündigung begründet ist

- durch Umstände, die in der Person des gekündigten AN gelegen sind und die betriebliche Interessen erheblich nachteilig berühren, oder
- durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des gekündigten AN entgegenstehen.

Tipp:

Der AG sollte jeden Anschein eines verpönten Motivs vermeiden und eine Kündigung, die sozialwidrig sein könnte, z.B. erst dann aussprechen, wenn entsprechende Vorschläge vom AN abgelehnt werden (z.B. Vereinbarung einer Lohnkürzung, Umschulung, Versetzung).

Ältere AN:

Die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit kommt bei älteren AN in Frage, deren Dienstverhältnis vor dem 01.07.2017 begründet wurde. Ist jedoch ein Arbeitnehmer vor dem 01.07.2017 eingestellt worden und hatte zum Zeitpunkt seiner Einstellung ein Mindestalter von 50 Jahren, so kann er binnen zwei Jahre ab seinem Eintritt gekündigt werden, ohne dass eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit möglich ist. Für Einstellungen älterer AN nach dem 01.07.2017 ist eine Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit nicht mehr möglich.

Achtung:

Hat der AN einen Anspruch auf Regelpension, ist eine Kündigung meist nicht sozialwidrig. Bei größeren Einkommenseinbußen ist eine Kündigungsanfechtung dennoch möglich (OGH 20.10.2004, 8 ObA 53/04h). Allerdings ist die Kündigung einer Frau ausschließlich wegen der Erreichung des Regelpensionsalters gleichheitswidrig (EuGH C-356/09). Der AG wird daher nachweisen müssen, dass andere personen- oder betriebsbedingte Gründe für die Kündigung ausschlaggebend waren.

Anfechtungsberechtigte (§ 105 Abs. 4 ArbVG):

Der Betriebsrat kann die Kündigung anfechten, wenn er der Kündigung widersprochen hat. Der einzelne AN kann seine erfolgte Kündigung anfechten, wenn

- der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist keine Stellungnahme abgegeben hat,
- der Betriebsrat dem Verlangen des AN nach Anfechtung der Kündigung nicht nachkommt oder
- eine vom Betriebsrat eingeleitete Kündigungsanfechtung später ohne Zustimmung des AN zurückgezogen wird.

Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich zugestimmt, so kann sie nur der AN innerhalb von zwei Wochen anfechten, und zwar nur wegen des Grunds der Motivkündigung.

Betriebe ohne Betriebsrat:

In Betrieben mit bis zu 4 AN ist eine Kündigung nicht anfechtbar.

In Betrieben mit mindestens 5 wahlberechtigten AN, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene AN die Kündigung binnen zweier Wochen nach Zugang beim Arbeits- und Sozialgericht selbst wegen Motivkündigung oder Sozialwidrigkeit anfechten (§ 107 ArbVG).

7.3. Anfechtung von Entlassungen (§ 106 ArbVG)

Von jeder Entlassung ist der Betriebsrat unverzüglich zu verständigen. Innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Verständigung kann der Betriebsrat eine Beratung vom Betriebsinhaber verlangen. Damit der Kündigungsschutz nicht durch eine Entlassung unterlaufen wird, besteht hier sinngemäß die gleiche Anfechtungsberechtigung aus den gleichen Anfechtungsgründen wie bei der Kündigung. Dementsprechend hat der AN in Betrieben ohne Betriebsrat die gleichen Anfechtungsrechte wie bei der Kündigung.

8. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz für Schwangere, Mütter und Väter (MSchG, VKG)

AN können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem AG die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt ist. Selbst in dem Fall ist die Kündigung rechtsunwirksam, wenn die AN binnen 5 Tagen nach Ausspruch der Kündigung dem AG die Schwangerschaft mitteilt (§ 10 Abs. 1, 2 MSchG).

Der Kündigungsschutz besteht bei Inanspruchnahme einer Karenz bis 4 Wochen nach deren Ende, ohne Karenz bis 4 Monate nach der Geburt. Erst danach darf die Kündigung ausgesprochen werden (§ 15 Abs. 4 MSchG). Dies gilt auch dann, wenn eine längere als die gesetzliche Karenz vereinbart wurde, weil der gesetzliche Kündigungsschutz durch eine solche Vereinbarung nicht verlängert wird (OGH 23.2.2009, 8 ObA 2/09). Auch der Vater ist, wenn er eine Karenz in Anspruch nimmt, bis zu diesem Zeitpunkt geschützt (§ 7 VKG). Bei ihm beginnt der Kündigungsschutz mit der Bekanntgabe, die Karenz in Anspruch zu nehmen, allerdings nicht vor der Geburt des Kindes. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz gilt der Kündigungsschutz bis 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung (§ 15g Abs. 10 MSchG).

Zustimmung des Gerichts (§ 10 Abs. 3 MSchG):

Der Kündigungsschutz besteht darin, dass eine Kündigung nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes wirksam ist. Dazu muss der AG auf Zustimmung zur Kündigung klagen und dies dem Betriebsrat (wenn vorhanden) mitteilen. Im 1. Lebensjahr des Kindes kann das Arbeits- und Sozialgericht einer Kündigung nur zustimmen, wenn der AG das Dienstverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb aufrechterhalten kann. Im 2. Lebensjahr des Kindes reicht dazu der Nachweis des AG aus, dass

- die Kündigung durch Umstände, die in der Person des AN gelegen sind und die betrieblichen Verhältnisse nachteilig berühren, oder
- durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des AN entgegenstehen, begründet ist und
- die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem AG unzumutbar ist.

Nur nach erfolgter Stilllegung ist die Kündigung auch ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes möglich.

Einvernehmliche Auflösung (§ 10 Abs. 7 MSchG):

Diese muss schriftlich vereinbart werden. Bei minderjährigen AN (bis 18 Jahren) ist zusätzlich eine Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der AN (Arbeiterkammer) notwendig, nach der die AN über den Kündigungsschutz belehrt wurde.

Entlassung (§ 12 MSchG):

Während der Zeit des Kündigungs- und Entlassungsschutzes darf der AG die AN nur mit Zustimmung des Gerichts und nur aus bestimmten Gründen entlassen (§ 12 Mutterschutzgesetz), z.B. bei beharrlicher Vernachlässigung der Dienstpflichten, Untreue im Dienst, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, Tätlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen gegen den AG, dessen Familienangehörige usw. In diesen Fällen ist allerdings der durch Schwangerschaft und Entbindung bedingte außerordentliche Gemütszustand der AN zu berücksichtigen.

Befristung (§ 10a MSchG):

Die Vereinbarung eines befristeten Dienstverhältnisses mit einer Schwangeren ist zulässig. Ist die Befristung gesetzlich vorgesehen oder sachlich gerechtfertigt, so endet das Dienstverhältnis zum vereinbarten Termin. Ist hingegen die vereinbarte Befristung sachlich nicht gerechtfertigt, läuft das Dienstverhältnis bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes, das meist 8 Wochen vor dem Entbindungstermin einsetzt, weiter.

Als sachlich gerechtfertigt gelten Befristungen

- im Interesse der AN oder
- zu Ausbildungszwecken oder
- für die Zeit der Saison oder
- wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung von verhinderten AN abgeschlossen wurde oder
- zur Erprobung, wenn aufgrund der für die Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche Probezeit von einem Monat notwendig ist.

Achtung:

Für die Erprobung einer Regalbetreuerin oder einer Kassierin reicht ein Probemonat (OGH 9 ObA 326/00g).

9. Kündigungs- und Entlassungsschutz für Präsenz- und Zivildienstler (Arbeitsplatzsicherungsgesetz)

AN, die zum Präsenzdienst einberufen sind, können von dem Zeitpunkt an, an dem der Einberufungsbefehl zugestellt wurde, bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung des Präsenzdienstes nicht gekündigt werden (§ 12 Abs. 1 APStG). Dauert der Präsenzdienst weniger als 2 Monate, gilt statt des einen Monats die Hälfte der Dauer dieses Präsenzdienstes (§ 13 Abs. 1 APStG). Der AN hat innerhalb von 6 Werktagen nach Beendigung des Präsenzdienstes seinen Dienst wieder anzutreten. Tut er dies nicht, kann er einen Entlassungsgrund setzen (§ 7 APStG).

Eine Kündigung, die wegen der bevorstehenden Einberufung des AN zum Präsenzdienst vor der Zustellung des Einberufungsbefehles erfolgte, ist rechtsunwirksam (§ 12 Abs. 2 APStG) und kann vom AN beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Befristete Dienstverhältnisse laufen unabhängig vom Präsenzdienst mit dem Zeitablauf ab.

Wenn der AG die Kündigung innerhalb von 14 Tagen nach Zustellung des Einberufungsbefehles ausspricht, weil er davon nichts wusste, so ist sie rechtswirksam, außer der AN teilt dem AG die Einberufung binnen 3 Arbeitstagen nach Zugang der Beendigungserklärung mit (§ 12 Abs. 2 APStG). Der Kündigungsschutz bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 Wehrgesetz, der ununterbrochen länger als 4 Jahre dauert, endet jedenfalls nach 4 Jahren ab dessen Antritt.

Entlassung, einvernehmliche Auflösung, Zustimmung des Gerichts zu Entlassung und Kündigung:

Hier gilt Gleiches wie beim Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz (siehe oben).

Zivildienstler:

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Zivildienstler ist analog dem für Präsenzdienstler.

10. Kündigungs- und Entlassungsschutz von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern

Betriebsratsmitglieder unterliegen von der Annahme der Wahl bis 3 Monate nach Erlöschen des Betriebsratsmandates einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz: Kündigung und Entlassung eines Betriebsrates sind nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes möglich (§ 120 Abs. 1 ArbVG). Das Gericht darf einer **Kündigung** nur zustimmen, wenn

- der Betrieb dauerhaft eingeschränkt oder eingestellt oder eine Abteilung stillgelegt wird,
- das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die vereinbarte Arbeit zu leisten, oder

- das Betriebsratsmitglied seine Pflichten beharrlich verletzt (§ 121 ArbVG).

Einer Entlassung darf das Gericht zustimmen, wenn Gründe vorliegen wie dienstliche Untreue, Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses, gewisse Verurteilungen sowie Tötlichkeiten und erhebliche Ehrverletzungen gegen Betriebsinhaber, dessen Familienangehörige und andere AN des Betriebes, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist (§ 122 ArbVG).

Ein Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt sinngemäß auch für Mitglieder von **Wahlvorständen und Wahlwerbfern** (Kandidaten eines Wahlvorschlages) vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis Ablauf der Wahlanfechtungsfrist (§ 120 Abs. 4 ArbVG).

Jugendvertreter:

In Betrieben, in denen dauernd mindestens 5 Jugendliche (bis 18 Jahre) beschäftigt werden, sind besondere Jugendvertretungen zu bilden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Jugendvertreter entspricht dem für Betriebsratsmitglieder (§ 130 Abs. 1 ArbVG).

11. Kündigungsschutz von Behinderten (Behinderteneinstellungsgesetz)

Bei den nach dem Behinderteneinstellungsgesetz begünstigten Behinderten (Grad der Behinderung mindestens 50 %) kann eine Kündigung vom AG erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss beim Landesinvalidenamt (Sozialamt) zugestimmt hat (§ 8 Abs. 2 BEinstG). Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist rechtsunwirksam.

- Die Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist dann wirksam, wenn der AG die Behinderteneigenschaft nicht kannte. Der Behindertenausschuss muss aber im Nachhinein dennoch die sachliche Rechtfertigung prüfen und der Kündigung zustimmen. Stimmt er nicht zu, lebt das beendete Dienstverhältnis wieder auf.
- Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht in den ersten 48 Monaten von Dienstverhältnissen, die ab dem 1.1.2011 begründet wurden. Für vorher begründete Dienstverhältnisse dauert diese Probezeit nur 6 Monate (§ 8 Abs. 6 lit. b BEinstG). Der besondere Kündigungsschutz entsteht allerdings auch bei den neuen Dienstverhältnissen sofort
 - in den ersten 6 Monaten des Dienstverhältnisses, wenn die Behinderung durch einen Arbeitsunfall entsteht;
 - in den nächsten 42 Monaten des Dienstverhältnisses, wenn die Behinderung durch welchen Grund immer entsteht;
 - wie bisher werden die Fristen bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Konzerns nicht neu ausgelöst.

Behinderte genießen keinen besonderen Entlassungsschutz.

ZU ABSCHNITT XV. DIE ABFERTIGUNG

I. Abfertigung „Alt“

Geltung:

Das System der Abfertigung „Alt“ gilt nur für Arbeitsverhältnisse (Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge), die vor dem 1.1.2003 begründet wurden und für die kein Übertritt (dazu siehe unten) ins System der Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“) vereinbart wurde (§ 46 Abs. 1 BMSVG bzw. § 47 Abs. 1 BMSVG). Das alte System gilt auch für Wiedereintritte weiter, z.B. nach Karenz, Präsenzdienst, bei Wiedereinstellungszusage mit Vordienstzeitenanrechnung oder bei Wechsel des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Konzerns (§ 46 Abs. 3 BMSVG).

Unter zwei Voraussetzungen gebührt dem AN bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung (§ 2 Abs. 1 ArbAbfG iVm § 23 AngG):

- Das Dienstverhältnis dauerte ununterbrochen mindestens 3 Jahre.
- Das Dienstverhältnis endet.
-

Bei folgenden 3 Endigungsarten entfällt der Anspruch (§ 23 Abs. 7 AngG):

- bei Kündigung durch den AN (Ausnahme: Pensionsantritt; siehe unten),
- bei Austritt des AN ohne wichtigen Grund und
- bei Entlassung aus Verschulden des AN.

Die Abfertigung beträgt (§ 2 Abs. 1 ArbAbfG):

nach 3 Dienstjahren das 2-fache des monatlichen Entgeltes,
nach 5 Dienstjahren das 3-fache des monatlichen Entgeltes,
nach 10 Dienstjahren das 4-fache des monatlichen Entgeltes,
nach 15 Dienstjahren das 6-fache des monatlichen Entgeltes,
nach 20 Dienstjahren das 9-fache des monatlichen Entgeltes,
nach 25 Dienstjahren das 12-fache des monatlichen Entgeltes.

Das monatliche Entgelt setzt sich zusammen aus:

- dem Monatslohn des letzten Monats,
- zuzüglich 1/12 Weihnachtsremuneration und 1/12 Urlaubsbeihilfe,
- zuzüglich des auf den letzten Monat entfallenden Anteils allfälliger sonstiger im Jahr ausbezahlter Zuwendungen, Remunerationen, Provisionen, Anschaffungsbeiträge, Zulagen, Bilanzgelder, Aushilfen usw. sowie der ständig geleisteten Überstundenentgelte (bzw. Überstundenpauschale).

Pensionskassenbeiträge zählen nicht zur Abfertigung (OGH 22.12.2010, 9 ObA 3/10x).

Achtung:

Stieg der AN vor der Beendigung von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung um oder umgekehrt, gilt ebenso der Monatslohn des letzten Monats für die Bemessung der Abfertigung (OGH 29.6.2005, 9 ObA 6/05f).

Anrechenbare Zeiten (§ 23 Abs. 1 AngG):

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches *werden nur ununterbrochene* Dienstzeiten (auch Krankenstandszeiten ohne Entgeltfortzahlung) *beim selben AG* berücksichtigt. Auch beim selben AG zurückgelegte Lehrzeiten zählen, aber nur, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Lehrzeiten für sich allein begründen daher keinen Abfertigungsanspruch.

Fälligkeit (§ 23 Abs. 4 AngG):

Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Beträgen jeweils in Höhe eines Monatsentgelts abgestattet werden.

Sonderfälle

Einvernehmliche Auflösung:

Dem AN steht die Abfertigung zu. Falls der AN (z.B. statt der AN-Kündigung) die einvernehmliche Auflösung wünscht, sollte der AG dennoch auf einer AN-Kündigung bestehen. Ein Verzicht des AN auf die Abfertigung ist fast immer unwirksam.

Betriebsauflösung und -übergang (§ 23 Abs. 2 AngG):

Bei Unternehmensauflösung entfällt die Pflicht zur Leistung der Abfertigung, wenn die persönliche wirtschaftliche Lage des AG so schlecht ist, dass die (vollständige) Zahlung nicht zugemutet werden kann. Das gilt aber nur, wenn das Dienstverhältnis durch die Betriebsauflösung endet. Bei Übergang eines Unternehmens an einen anderen Inhaber besteht der Anspruch auf Abfertigung fort, die beim alten Unternehmen zurückgelegten Dienstzeiten gehen nicht verloren.

Mutterschaft (§ 23a Abs. 3 AngG):

Einer Frau, die mindestens 5 Jahre im selben Betrieb ununterbrochen (Lehrzeiten zählen erst ab einer Gesamtzeit von 7 Jahren im Betrieb) beschäftigt war, gebührt die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, wenn sie

- nach der Geburt eines lebenden Kindes
- innerhalb der Schutzfrist, also bis 8 Wochen nach der Entbindung, oder spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz

ihren vorzeitigen Austritt erklärt.

Das gleiche gilt für den Vater, wenn er eine Karenz in Anspruch nimmt.

Elternteilzeit:

Der bei Mutterschaft erwähnte Anspruch gilt auch bei Selbstkündigung in der Elternteilzeit (§ 23a Abs. 4a AngG). Hierbei ist die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten 5 Jahre (ohne Karenz) der Berechnung zugrunde zu legen. In den anderen Fällen (AG-Kündigung, einvernehmliche Auflösung, begründeter Austritt, unverschuldete Entlassung) ist hingegen die Normalarbeitszeit vor Reduktion der Arbeitszeit heranzuziehen (§ 23 Abs. 8 AngG).

Tod (§ 23 Abs. 6 AngG):

Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeiters, so beträgt die Abfertigung die *Halfte* des ansonsten zu dem Zeitpunkt gebührenden Anspruchs (z.B. nach 5 Jahren 1,5 statt 3 Monatsentgelte). Die Abfertigung gebührt dann den Erben, zu deren Erhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war (v.a. unterhaltsberechtigter Kinder und Gatte/Gattin).

Pensionsantritt (§ 2 Abs. 2 ArbAbfG bzw. § 23a Abs. 1-2 AngG):

Trotz Eigenkündigung besteht in den unteren Fällen des Pensionsantritts ein Anspruch auf Abfertigung. In den ersten zwei Fällen muss dazu das Dienstverhältnis im Zeitpunkt der Beendigung mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert haben.

1. Der AN kündigt nach Erreichung seines 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Erreichung des 60. Lebensjahres, das Dienstverhältnis auf.
2. Der AN kündigt wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer das Dienstverhältnis auf. Im Beendigungszeitpunkt muss das relevante Pensionsantrittsalter erreicht sein.
3. Trotz Eigenkündigung besteht ein Abfertigungsanspruch weiters bei Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit oder bei Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit.

Für die Auszahlung der Abfertigungsansprüche *im Falle der Kündigung durch den AN* wegen Pensionsantritt besteht eine Erleichterung:

Die Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden, wobei eine Rate mindestens die Hälfte eines Monatsentgelts betragen muss. Die Zahlung beginnt mit dem Monatsersten, der auf das Ende des Dienstverhältnisses folgt (§ 23a Abs. 2 AngG). Daher ist es für den AG jedenfalls von Vorteil, wenn der AN und nicht der AG kündigt.

II. Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“; BMSVG)

Geltung:

Das System der Mitarbeitervorsorge gilt für Arbeitsverhältnisse (Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge), die ab dem 1.1.2003 begründet werden und für früher begründete Arbeitsverhältnisse, für die ein Übertritt ins neue System vereinbart wurde (§ 46 Abs. 1 bzw. § 47 Abs. 1 BMSVG). Seit 1.1.2008 gilt es auch für freie Dienstnehmer.

Die Beitragszahlung

Beginn (§ 6 BMSVG):

In der Mitarbeitervorsorge muss der AG nicht mehr größere Beträge am Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern grundsätzlich während des gesamten Arbeitsverhältnisses monatlich kleinere Beiträge in die Mitarbeitervorsorgekasse einzahlen. Der erste Monat ist stets beitragsfrei. Wird innerhalb von 12 Monaten ab Ende des Arbeitsverhältnisses mit demselben AN erneut ein Arbeitsverhältnis abgeschlossen, beginnt die Beitragspflicht bereits im ersten Monat.

Beispiel:

Ein Arbeitsverhältnis beginnt am 10.6., das laufende Entgelt ist 2.000 Euro. Die Beitragspflicht beginnt nach einem Monat, d.h. am 10.7. Für den Juli sind die 1,53 % nur für den Teil, der den 22 Tagen im Juli entspricht, zu zahlen, d.h. von 2.000 Euro / 30 x 22 = 1.419,35 Euro. Am 15.8. wird daher der erste Beitrag in Höhe von 21,72 Euro (= 1,53 % von 1.419,35) fällig.

Tipp:

Wegen der Beitragsfreiheit im ersten Monat sollte der AG prüfen, ob z.B. ein Ferialarbeitsverhältnis länger als einen Monat dauern soll.

Höhe:

Der Monatsbeitrag beträgt 1,53 % des laufenden Entgelts und der Sonderzahlungen (= das nach § 49 ASVG sozialversicherungspflichtige Entgelt). Erfasst sind auch Entgelte unter der Geringfügigkeitsgrenze und über der Höchstbeitragsgrundlage sowie z.B. lohnsteuerpflichtige Sachbezüge! Beitragsfrei sind sozialversicherungsfreie Entgelte wie z.B. Auslagenersätze (z.B. Tag- und Kilometergeld), lohnsteuerfreie Zulagen oder das Jubiläumsgeld. Bei Altersteilzeit ist die Basis das vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührende Entgelt.

Abwicklung:

Die Mitarbeitervorsorgebeiträge sind gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die zuständige Krankenkasse zu zahlen. Beide Beitragsarten werden zur gleichen Zeit fällig (15-Tagesfrist + 3 Tage Respiro) und beide werden von den Krankenkassen geprüft. Die Krankenkassen leiten die Mitarbeitervorsorgebeiträge an die ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse weiter. Die von der Kasse verrechneten Verwaltungskosten trägt der AN. Beiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen können auch jährlich bezahlt werden.

Entgeltfreie Zeiten (§ 7 BMSVG):

In entgeltfreien Zeiten zahlt der AG die 1,53 % von anderen Bemessungsgrundlagen:

- Präsenz- und Zivildienst: Die Entgeltbasis orientiert sich am jeweils aktuellen Kinderbetreuungsgeld
- Zeiten des Wochengeldbezugs (= Zeit der Schutzfrist für Mütter, siehe Kommentar zu Mutterschutz): Basis letztes volles Entgelt vor der Schutzfrist; Ausnahme: keine Beitragspflicht, wenn das Dienstverhältnis vor der Schutzfrist endet.
- Zeiten des Krankengeldbezugs von der Krankenkasse: Basis die Hälfte des letzten vollen Entgelts vor dem Krankenstand; in der Zeit der vollen Entgeltfortzahlung durch den AG ist die Basis natürlich das volle Entgelt.

Alle sonstigen entgeltfreien Zeiten (Bildungskarenz, Bezug von Kinderbetreuungsgeld, Familienhospizkarenz) werden nicht vom AG bezahlt.

Die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse (§ 9-11 BMSVG):

Der AG schlägt die Kasse vor. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Kasse durch erzwingbare Betriebsvereinbarung festzulegen. In Betrieben ohne Betriebsrat schlägt der AG schriftlich eine Kasse vor. Wenn binnen 2 Wochen mindestens ein Drittel der AN schriftlich widerspricht, muss der AG eine andere Kasse vorschlagen. Die AN können zu Verhandlungen ihre Interessenvertretung, also die Gewerkschaft, hinzuziehen. Die gewählte Kasse ist im Arbeitsvertrag und im Dienstzettel festzuhalten und der Krankenkasse inkl. der Leitzahl, die jede Kasse hat, zu melden.

Nach dem Auswahlverfahren schließt der AG mit der ausgewählten Kasse einen Beitrittsvertrag, der z.B. auch die Meldepflichten des AG an die Kasse regelt. Die Kasse kann den Vertragsschluss nicht verweigern (Kontrahierungszwang). Die von den Kassen verrechneten Verwaltungskosten trägt der AN.

Die Auszahlung (§ 14 ff. BMSVG):

Nach der Zahlung der Beiträge an die Kasse hat der AN keine Abfertigungsansprüche mehr gegen den AG (außer beim Teilübertritt siehe unten). Die Auszahlung der eingezahlten Beiträge samt Veranlagungserträgen an den AN ist erst nach 3 Einzahlungsjahren und nur bei Beendigung des

Arbeitsverhältnisses möglich. Will der AN die Auszahlung, muss er dies binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Kasse schriftlich mitteilen. In den Fällen der Selbstkündigung (Ausnahme Pensionsantritt), der begründeten Entlassung und des unberechtigten vorzeitigen Austritts des AN geht der in der Kasse angesammelte Betrag nicht verloren, doch hat der AN keinen Auszahlungsanspruch. Im Falle des Todes des AN fällt der angesammelte Betrag in die Verlassenschaft.

Der Übertritt vom alten ins neue System

AG und AN können den Übertritt vom alten ins neue System vereinbaren.

Achtung:

Der Übertritt erfordert stets eine **schriftliche Einzelvereinbarung** zwischen AG und AN. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können nur die Rahmenbedingungen allfälliger Übertritte festgelegt werden. Keinesfalls sollte der AG Druck auf den AN ausüben.

Rücktrittsrecht:

Nach Abschnitt XIII. KV hat der AN das Recht, vom Übertrittsvertrag zurückzutreten, wenn der AG vom Rücktritt innerhalb von 3 Wochen nach Vertragsunterfertigung schriftlich Kenntnis erhält. Der Übertrittsvertrag muss die dreiwöchige Rücktrittsfrist enthalten. Enthält er sie nicht, verlängert sich diese auf 6 Monate ab Vertragsunterfertigung. Die KV-Parteien empfehlen die Verwendung der Vertragsmuster (siehe Anlagen 17 und 18).

Es gibt zwei Übertrittsvarianten:

Vollübertritt (§ 47 Abs. 3 BMSVG; Übertragung):

Der AG zahlt die zu einem Stichtag bestehende Abfertigungsanwartschaft oder einen Teil davon in die Mitarbeitervorsorgekasse ein, sodass keine alten Ansprüche mehr bestehen. Der AN ist damit im neuen System, es beginnen sofort die monatlichen Beiträge des AG. Die Möglichkeit des Umstieges mit dieser Variante ist nicht mehr bis zum 31.12.2012 befristet, sondern ist weiterhin ohne zeitliche Beschränkung möglich.

Beispiel:

Ein Arbeitsverhältnis begann am 1.1.2000. Es wird der Vollübertritt zum 1.1.2008 vereinbart. Dann besteht eine Abfertigungsanwartschaft von 3 Monatsentgelten. Es wird eine Einzahlung von 2 Monatsentgelten (also 66,7 %) in die Kasse vereinbart. Der AN ist nun im neuen System. Am 15.2.2008 ist der erste laufende Beitrag des AG für den Jänner 2008 fällig.

Achtung:

AG und AN können frei vereinbaren, ob 100 %, 50 % oder ein geringerer Teil der Abfertigungsanwartschaft zu deren „Ablöse“ in die Kasse eingezahlt wird. Ein zu geringer Teil kann aber sittenwidrig sein. Der AG muss nicht allen AN den Übertritt und nicht allen den gleichen Prozentsatz anbieten. Er darf aber nur sachlich gerechtfertigt differenzieren (z.B. nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, eventuell nach Betriebsstätte).

Teilübertritt (§ 47 Abs. 2 BMSVG; Einfrieren):

Hier wird die zu einem Stichtag bestehende Abfertigungsanwartschaft eingefroren. Der AN ist damit im neuen System, es beginnen sofort die monatlichen Beiträge des AG. Für die eingefrorene Anwartschaft gilt das alte Recht, d.h. bei Selbstkündigung, begründeter Entlassung und unberechtigtem Austritt des AN geht der Anspruch verloren. Bestand das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Übertritts noch nicht 3 Jahre, besteht keine Anwartschaft.

Beispiel:

Ein Arbeitsverhältnis begann am 1.1.2002. Es wird der Teilübertritt zum 1.1.2008 vereinbart. Zu dem Zeitpunkt besteht eine Anwartschaft auf 3 Monatsentgelte Abfertigung. Am 1.1.2011 kündigt der AG. Der AN erhält die 3 Monatsentgelte (Basis Letztbezug!) und hat die Option, die in der Kasse angesammelten Beträge zu entnehmen.

ZU ABSCHNITT XVI. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Ein Anspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb der Verfallsfrist von 6 Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wird. Die Frist gilt nicht nur für kollektivvertragliche, sondern auch für gesetzliche Ansprüche (z.B. auf Abfertigung, OGH 28.3.2007, 9 ObA 37/07t). Der Anspruch des AG wird z.B. fällig, wenn er vom ihm zugefügten Schaden erfährt. Der Anspruch des AN wird mit dem Auszahlungstag jener Lohnperiode fällig, in der der Anspruch entstanden ist. Wird etwa am 15.1. eine Überstunde geleistet, so wird der Anspruch auf Überstundenvergütung z.B. spätestens am 31.1. fällig. Kann wegen Fehlens der Arbeitszeitaufzeichnungen die Arbeitszeit nicht festgestellt werden, wird der Verfall von Ansprüchen gehemmt (§ 26 Abs. 8 AZG).

Lohnansprüche auf Grund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verfallen mangels schriftlicher Geltendmachung nach einem Jahr.

Wird der Anspruch rechtzeitig geltend gemacht, verfällt er zwar nicht; er verjährt aber nach 3 Jahren, wenn er nicht auch **gerichtlich** geltend gemacht wird.

Das Ausfüllen des Fahrtenbuchs und des Tätigkeitsberichts reicht nicht für die Geltendmachung, die den Verfall verhindert (OLG Wien 16.12.2009, 8 Ra 74/09z).

Achtung:

Der Verfall setzt eine ordnungsgemäße monatliche Lohnabrechnung gegenüber dem AN voraus (OGH 17.10.1996, 8 ObA 2286/96a). Auszahlungsbetrag, dessen Zweckwidmung sowie die vorgenommenen Abzüge müssen einwandfrei erkennbar sein. Enthält die Lohnabrechnung einen Anspruch, gilt er als anerkannt und verfällt nicht.

Enthält eine ansonsten ordnungsgemäße Lohnabrechnung eine zustehende Schmutzzulage gar nicht, tritt der Verfall aber ein, da dem AN klar sein musste, dass er die Zulage nicht erhält. Denn die bloße Verletzung der Entgeltzahlungspflicht ist auch keine Verletzung der Fürsorgepflicht (OLG Linz 29.11.2010, 12 Ra 86/10v).

Achtung:

Die Verfallsfristen beziehen sich auf arbeitsrechtliche Ansprüche. Die entsprechenden SV-Beiträge verfallen nicht und können von der Sozialversicherung 7 Jahre lang nachgefordert werden.

Die Ansprüche aus Entlassung (z.B. Kündigungsentschädigung), vorzeitigem Austritt und Schadenersatz sind ebenso binnen 6 Monaten (nach dem Ende des Dienstverhältnisses bzw. ab Kenntnis des Schadens) geltend zu machen. Urlaubsansprüche verfallen nicht, sondern verjähren nach 3 Jahren.

ZUR LOHNORDNUNG

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Mit 1.1.2017 tritt das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz in Kraft, das die bisherigen Bestimmungen gegen Lohndumping aus dem Arbeitsvertragsrechts Anpassungsgesetz und teilweise aus dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz herauslöst. Inhaltlich bleiben die Eckpunkte bestehen, dennoch ergibt sich eine Reihe von Änderungen und Entschärfungen für Unternehmen:

Untere Entlohnung (§ 29)

Bagatellgrenze: Wie bisher entfallen Anzeige/Strafe, wenn die Untere Entlohnung gering ist oder auf leichter Fahrlässigkeit beruht UND der Fehlbetrag nachgezahlt wird. Als gering gilt eine Unterschreitung des Monatsentgelts um maximal 10%. Diese Bagatellgrenze von 10% steht nicht im Gesetz, doch sind die Kontroll- und Strafbehörden kraft Erlass und Weisung des Sozialministers sowie Beschluss der Trägerkonferenz daran gebunden.

Überzahlungen (§ 29 Abs 1): Nicht nur Überzahlungen, die auf Dienstvertrag und Betriebsvereinbarung beruhen, sondern alle Zahlungen (z.B. auch Prämien) werden bei der Beurteilung, ob das zustehende Entgelt gezahlt wurde, angerechnet.

Aussetzung bei Gerichtsverfahren (§ 29 Abs 3): Ist ein Entgeltanspruch gerichtsanhängig, muss die Bezirksverwaltungsbehörde das Verfahren wegen Untere Entlohnung bis zur Gerichtsentscheidung aussetzen.

Vergleiche (Erläuterungen zu § 29): Vergleiche, die unter Mitwirkung einer überbetrieblichen gesetzlichen Interessenvertretung (gemeint ist die AK) geschlossen werden, schließen für den AG die Schuld und damit die Strafbarkeit aus.

Überstundenpauschalen/All-In-Entgelte (Erläuterungen zu § 29): Klargestellt wird, dass eine allfällige Unterentlohnung erst am Ende des Betrachtungszeitraums (meist ein Jahr) beurteilt werden kann.

Gutachten der KV-Parteien (§ 13 Abs 5): Die Kontrollbehörde muss die KV-Parteien anhören, wenn der betroffene AG begründete Einwendungen gegen das angenommene Entgelt erhebt (bisher nur bei Einwendungen gegen die Einstufung).

Entsendungen nach Österreich

Personaleinsatz im Konzern (§ 1 Abs 5 und 6): Das LSD-BG gilt nicht bei konzerninternen Entsendungen von besonderen Fachkräften zu bestimmten Zwecken. Eine solche Entsendung darf maximal 2 Monate je Kalenderjahr dauern.

Ausnahmen bei kurzer Dauer: Schon bisher waren bestimmte Arbeiten von kurzer Dauer ausgenommen. Zusätzlich werden nun ausgenommen:

- Grenzüberschreitend entsandte AN mit einem Bruttomonatslohn von mindestens 6.075 Euro (§ 1 Abs 5 Z 8),
- der Transitverkehr, sofern der gewöhnliche Arbeitsort des AN nicht Ö ist (§ 1 Abs 5 Z 7).

Administrative Erleichterungen:

- Die ZKO 3- oder ZKO 4-Meldung muss nun unmittelbar vor Arbeitsaufnahme erstattet werden (bisher eine Woche vorher; § 19 Abs 1).
- Mehrere Einsätze können im Rahmen einer (Quartals)Meldung gemeldet werden (§ 19 Abs 5 und 6).
- Lohnunterlagen von grenzüberschreitend tätigen AN müssen künftig nicht am ö Arbeitsort, sondern können auch an anderen Orten in Ö (Steuerberater, Mutter/Tochterunternehmen, Niederlassung) bereitgehalten werden (§ 21 Abs 2).
- Lohnunterlagen sind in deutscher Sprache bereitzuhalten. Beim Arbeitsvertrag reicht auch Englisch (§ 22 Abs 1).

Allgemeines:

Der kollektivvertraglich festgeschriebene Lohn ist bis zum Monatsletzten zu bezahlen.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Zulagen:

Der KV sieht für die Branchen Eisengroß- und Kohलगroßhandel, Altmetall-, Altpapier- und Alttextilhandel sowie Mineralölhandel z.T. Erschwernis- bzw. Schmutzzulagen vor. Nach dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger sind folgende Zulagen nach Abschnitt A. Lohnordnung sozialversicherungsfrei:

- 50 % der Zulagen nach Z 3 lit. b (Eisengroßhandel)
- 50 % der Zulagen nach Z 3 lit. c (Altmetall- und Schrotthandel)
- 50 % der Zulagen nach Z 3 lit. o (Altpapier- und Alttextilhandel)

Verlautbarung der SV von Feststellungen beitragsfreier Entgeltbestandteile gem. § 49 Abs. 4 ASVG:

www.avsv.at (Suchbegriffe „Zulage“ und weiter „Feststellung beitragsfreier Entgeltbestandteile“) - ab dem 1.1.2016 sind Dokumente des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger im Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes zu finden www.ris.bka.gv.at.

Achtung:

Aus SV-Freiheit folgt nicht automatisch Lohnsteuerfreiheit. Bei letzterer können Aufzeichnungen eingefordert werden, die z.B. belegen, dass die Arbeit überwiegend mit erheblicher Verschmutzung verbunden war.

Erschwerniszulagen:

Unter Erschwerniszulagen sind nach § 68 Abs. 5 EStG 1988 jene Teile des Arbeitslohnes zu verstehen, die deshalb gewährt werden, weil die von einem Arbeitnehmer zu leistenden Arbeiten überwiegend unter Umständen erfolgen, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen.

Nach herrschender Lehre (vgl. Doralt, EStG, § 68 Tz 10) ist diese Bestimmung so auszulegen, dass für eine begünstigte Besteuerung der Zulagen im Wesentlichen drei Voraussetzungen erfüllt sein müssen:

- die im Gesetz umschriebene Arbeiterschwerinis
- die Zahlung neben dem Grundlohn
- die Zahlung aufgrund einer so genannten lohngestaltenden Vorschrift oder die Zahlung an alle bzw. bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern.

Kältezulage:

Auf die Kältezulage können nur freiwillige Entgelte, die für die Erschwernis im Lager oder in Kühlzonen gewährt werden, angerechnet werden, nicht etwa leistungsabhängige Prämien, Entgelte für Nacharbeit, etc. (Abschnitt A. Z 3 c1) Lohnordnung KV).

Nachtzulage:

Die Nachtzulage gebührt für Arbeitsleistungen (Normalstunden, Mehrarbeit und Überstunden) zwischen 22 und 6 Uhr. Zum 30.6.2006 bestehende, ohne kollektivvertragliche Verpflichtung bezahlte Entgelte, die die Erschwernis der Nacharbeit ausgleichen sollen, können auf die Nachtzulage angerechnet werden. Betriebliche oder individuelle Besserstellungen bleiben unberührt.

Reisekostenentschädigung (Abschnitt B. Lohnordnung KV):

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der AN zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Betriebsstätte des Arbeitgebers verlässt. Ein Verlassen etwa des Gemeindegebiets ist nicht notwendig. 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.

Bei Dienstreisen ist dem AN der durch die Dienstreise verursachte Aufwand zu ersetzen. Der AN hat die jeweils kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

Taggeld:

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der AN ein Taggeld von mindestens 18,04 Euro. Ein Taggeld fällt erst bei einer Dienstreise von mehr als 3 Stunden Dauer an. Es müssen die beiden Voraussetzungen, nämlich das Verlassen der Arbeitsstätte des Arbeitgebers als auch die Dauer von mehr als 3 Stunden erfüllt sein. Ansonsten hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Taggeld (OGH 28.6.2012, 8 ObA 10/12x). Für jede angefangene Stunde wird ein Zwölftel des vollen Taggelds berechnet. Eine Reduktion bei häufiger Reisetätigkeit wie bei den Angestellten findet nicht statt. Bestehende Vereinbarungen, die für den AN günstiger waren als die bisherige bzw. die neue Regelung, bleiben aufrecht.

Bei Übernachtung werden die tatsächlichen Kosten gegen Bestätigung vergütet.

Achtung:

Wenn ein AG freiwillig mehr als den in den Einkommensteuerrichtlinien vorgesehenen Höchstbetrag von 26,40 Euro zahlt, kann für die Überzahlung die Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht eintreten.

Weihnachtsremuneration, Urlaubsbeihilfe:

Dem AN steht ein klagbarer Anspruch auf Sonderzahlungen - Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe - zu. Beide Sonderzahlungen sind auf das Kalenderjahr abgestellt und betragen jeweils einen Bruttomonatslohn bzw. bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung 4,33 Bruttowochenlöhne.

Bemessungsgrundlage:

In seiner Entscheidung vom 22.12.1999, 97/08/0439, hat der Verwaltungsgerichtshof die Bemessungsgrundlage für Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe bei Handelsarbeitern klargestellt. Demnach sind die Sonderzahlungen vom Bruttomonatslohn, d.h. nach dem in der Normalarbeitszeit tatsächlich verdienten Entgelt, zu zahlen. Der VwGH legt den Begriff „Bruttomonatslohn“ weit aus und zählt einzelvertraglich gewährte (z.B. Leistungs)Prämien und Zulagen dazu. Überstundenentgelte sind allerdings nicht Teil der Bemessungsgrundlage. Nach der Judikatur sind daher weder Überstundenpauschale noch Entgelte für regelmäßig geleistete Überstunden bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen, sehr wohl aber regelmäßig geleistete Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten. Durch Freizeit abgegoltene Mehrarbeitsstunden sind allerdings in die Sonderzahlungen nicht einzubeziehen (OGH 18.5.1999, 8 ObA 173/98v).

Fälligkeit:

Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember und die Urlaubsbeihilfe bei Urlaubsantritt, spätestens aber am 30. Juni in Höhe des zum Auszahlungszeitpunkt jeweils zustehenden Bruttomonats- oder Bruttowochenlohnes zur Auszahlung zu bringen. Erfolgt der Diensteantritt nach dem 30. Juni, ist die aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember zur Auszahlung zu bringen.

Aliquotierung:

Bei Eintritt und Austritt des AN während des Kalenderjahres besteht Anspruch auf den aliquoten Teil der Sonderzahlungen.

Beispiel:

Eintritt: 1.4.; Lohn:	1.700,00 Euro brutto
Urlaubszuschuss: (= 1.700/12 x 9 Monate) brutto	1.275,00 Euro brutto
fällig am 30.6.	
Weihnachtsremuneration:	1.275,00 Euro brutto
fällig am 1.12.	

Beispiel:

Eintritt: 15.7.; Eintrittslohn:	1.700,00 Euro brutto
Lohnerhöhung 1.10.:	1.800,00 Euro brutto
Weihnachtsremuneration: (= 1.800/12 x 5,5 Monate) brutto	825,00 Euro brutto
fällig am 1.12.	
Urlaubszuschuss:	825,00 Euro brutto
fällig am 31.12.	

Verlust des Anspruchs: Auch der aliquote Anspruch entfällt, wenn der Arbeiter ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder mit Grund entlassen wird.

Beispiel:

Der AN tritt am 1.2. in das Unternehmen ein und am 15.5. desselben Jahres vorzeitig ohne wichtigen Grund aus. Er erhält keine Sonderzahlungen.

Rückzahlung:

Scheidet ein AN nach Erhalt der jeweiligen Sonderzahlung vor Ende des Kalenderjahres aus, muss er die anteilmäßig zu viel bezogenen Teile der Sonderzahlungen zurückzahlen oder sich anrechnen lassen. Eine solche Rückzahlungsverpflichtung entfällt nur dann, wenn die Selbstkündigung des AN wegen Erreichung des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension erfolgt.

Entgeltfreie Zeiten:

Sowohl Weihnachtsremuneration als auch Urlaubsbeihilfe können um entgeltfreie Zeiten - etwa im Fall der Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches wegen Krankheit - geschmälert werden (9 ObA 38/94 OGH, 9 ObA 2047/96m OGH, 9 ObA 2132/96m OGH). Für Zeiten, in denen dem AG gegenüber kein Entgeltanspruch mehr besteht, besteht daher auch kein Anspruch auf Sonderzahlungen. Trotz einer anders lautenden Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH Zl. 95/08/0341 vom 17. Oktober 1995) gilt nach der Praxis der Sozialversicherungen die Beitragspflicht nur für zwingend zu zahlende bzw. tatsächlich gezahlte Sonderzahlungen, also nicht, wenn die Sonderzahlungen gekürzt werden dürfen.

Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit

Wechselt der AN unterjährig von Teilzeit zu Vollzeit oder umgekehrt, wird die Sonderzahlung auf Grundlage des Durchschnitts der 13 Wochen vor Fälligkeit berechnet (OGH 30.3.2011, 9 ObA 85/10f). Der OGH wendet auf diesen Fall somit die generelle Methode für Teilzeitbeschäftigte an (Abschnitt C lit h, Abschnitt D lit h).

Aufrechterhaltung der Überzahlungen:

Diese Bestimmung verpflichtet, im Zusammenhang mit der ab 1. Jänner 2019 gültigen Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne die euromäßige Höhe der am 31. Dezember 2020 bestehenden Überzahlungen aufrecht zu belassen. Diese auch als Anhängerverfahren bezeichnete Verpflichtung trifft nur und ausschließlich zu dem Termin 31. Dezember - 1. Jänner zu.

Der AG ist daher nicht verpflichtet, allfällige Überzahlungen in ihrer euromäßigen Höhe unverändert zu belassen, wenn während des übrigen Kalenderjahres ein derartiges Überwechseln eines AN von einer

kollektivvertraglichen Einstufung in eine andere (z.B. höheres neues Berufsjahr, höhere Beschäftigungsgruppe) eintritt.

Besonderes gilt, wenn am 1. Jänner, zu dem die Überzahlung ja aufrecht zu erhalten ist, die Einstufung sich ändert: Diesfalls ist dem bis 31. Dezember des Vorjahres gezahlten Lohn einschließlich der Überzahlung lediglich die euromäßige Erhöhung des Mindestlohnes zuzuschlagen, die sich nach dem neuen Kollektivvertrag für die am 31. Dezember ausgelaufene Einstufung ergibt (OGH 13.1.1988, 9 ObA 170/87).

Beispiel:

Arbeiter in der Lohn tafel A, Lohngruppe 3, 2. Berufsjahr
Tatsächlicher Lohn zum 31.12.2021 1.787,00 Euro
Zuzüglich der Erhöhung der Kollektivvertragsposition,
wo der Arbeiter eingestuft ist 46,00 Euro
Neuer tatsächlicher Lohn ab 1.1.2022 1.833,00 Euro

Achtung:

Wer wiederholt den Ist-Lohn um den Prozentsatz, der für die Mindestlohnerhöhung galt, erhöht hat, hat sich möglicherweise an diese Praxis gebunden und kann davon nicht einseitig abgehen (OGH 9 ObA 1006, 1007/94 vom 13.7.1994).

Anrechnungsvereinbarung (Aufsaugungsklausel):

Ein Vorwegverzicht auf Ist-Lohnerhöhungen ist zulässig, wenn er insgesamt für den AN günstiger ist. So ist bei besonders großer Überzahlung bzw. freiwilliger Lohnerhöhung die Vereinbarung zulässig, dass künftige Lohnerhöhungen (z.B. die nächsten 2-3 Jahre) damit vorweggenommen sind und nicht durchgeführt werden (OGH 8 ObA 173/98v).

MUTTERSCHUTZ UND KARENZURLAUB

Der Schutz von Schwangeren, Müttern und z.T. Vätern bezieht sich auf die Beendigung des Dienstverhältnisses (dazu siehe Punkt 8 Kommentar zu Abschnitt XIV. KÜNDIGUNG), das Beschäftigungsverbot während der Schutzfrist, Arbeitsbeschränkungen, das Mehr- und Nachtarbeitsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung.

Bei der Mutterschaft sind folgende typischen Phasen zu unterscheiden:

Phase	Folge	Entgelt
Schwangerschaft:	Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz setzt ein	Volles Entgelt
Schutzfrist 1: 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung	Beschäftigungsverbot	Wohngeld von Krankenkasse, kein Entgelt
Schutzfrist 2: 8 Wochen nach Geburt	Beschäftigungsverbot	Wohngeld von Krankenkasse, kein Entgelt
Karenzurlaub: dauert bis maximal 2 Jahre nach Geburt;	Arbeitsverhältnis dauert fort, keine Arbeits-, keine Entgeltspflicht	Kindergeld, kein Entgelt
5. Woche nach Ende der Karenzzeit	Ende des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes	Volles Entgelt

Schutzfrist (§ 3 MSchG):

Schwangere dürfen 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung nicht beschäftigt werden. Die Frist verlängert oder verkürzt sich je nach dem tatsächlichen Entbindungstermin. Wenn nach einem ärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind(ern) ansonsten gefährdet wäre, kann die Frist auch früher einsetzen.

Gleichfalls dürfen AN 8 Wochen, bei Frühgeburten (Geburtsgewicht unter 2,5 kg), Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen 12 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. In der Schutzfrist besteht kein Entgeltanspruch, die Krankenkasse zahlt stattdessen Wohngeld. Ansonsten gilt die Schutzfrist als Dienstzeit, in der ein Urlaubsanspruch entsteht und die bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen (z.B. Abfertigung) voll zählt.

Tipp:

Besteht das Beschäftigungsverbot aufgrund einer ärztlichen Bestätigung schon vor der 8-Wochen-Frist, ist der AG auch schon vorher von der Pflicht zur Entgeltfortzahlung befreit und die AN hat Anspruch auf Wochengeld bzw. Teilwochengeld gemäß ASVG (§ 162 ASVG).

Mitteilungspflichten:

Werdende Mütter haben, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist, die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin dem AG mitzuteilen (§ 3 Abs. 4 MSchG). Auf Verlangen des AG müssen sie auch eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Der AG muss seinerseits unverzüglich das Arbeitsinspektorat schriftlich verständigen (§ 3 Abs. 6 MSchG, Mustertext siehe Anlage 12).

Arbeitsbeschränkungen (§ 4 MSchG):

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind. Dazu zählen insbesondere

- Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben werden;
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind, es sei denn, es bestehen Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen; auch im Falle von Sitzgelegenheiten sind solche Arbeiten nach der 20. Schwangerschaftswoche unzulässig, wenn sie länger als 4 Stunden dauern;
- Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen zu verrichten sind (z.B. Kassiertätigkeit), es sei denn, sie haben Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit;
- Arbeiten, bei denen mit Rücksicht auf die Schwangerschaft eine besondere Unfallgefahr besteht.

Nichtrauchende Schwangere dürfen, soweit es die Art des Betriebs gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie Tabakrauch ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 6 MSchG). Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, muss der AG dafür sorgen, dass andere AN, die im selben Raum wie die Schwangere arbeiten, diese nicht dem Tabakrauch aussetzen.

Wenn durch die Arbeitsbeschränkungen die Beschäftigung der Schwangeren geändert wird so hat sie weiterhin Anspruch auf das Entgelt, das sie im Durchschnitt während der 13 Wochen vor der Änderung bezogen hat (§ 14 MSchG; z.B. Zuschlag für regelmäßige Sonntagsbeschäftigung, nicht jedoch Zuschläge für dauernd geleistete Überstunden; OGH 18.8.1995, 8 ObA 233/95).

Nacht- und Mehrarbeitsverbot:

Werdende oder stillende Mütter dürfen - abgesehen von zugelassenen Ausnahmen - *nicht*

- zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden (§ 6 MSchG),
- an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 7 MSchG),
- Überstunden leisten (§ 8 MSchG).

Achtung:

Die gesetzliche Karenz währt nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Der Kinderbetreuungsgeldbezug dauert aber meistens länger. Der AG kann, muss aber nicht, Karenz bis zum Ende des Kindergeldbezugs gewähren.

KARENZ

Anspruch und Dauer:

Im Gegensatz zum restlichen „Mutterschutz“ kommen Karenz (früher Karenzurlaub) und Teilzeitbeschäftigung auch für Väter in Frage und sind neben dem Mutterschutzgesetz im Väterkarenzgesetz geregelt. Danach haben Mütter - im Anschluss an die Schutzfrist - oder Väter das Recht auf eine Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes, sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben und das Kind überwiegend selbst betreuen. Der Wegfall einer dieser Voraussetzungen ist dem AG zu melden, der dann den vorzeitigen Wiedereintritt zum Dienst verlangen kann. Die Karenz muss ab 1.1.2010 nur mehr mindestens 2 Monate dauern (§ 15 MSchG, § 2 VKG).

Geltung von Karenzzeiten:

In der Karenz läuft das Dienstverhältnis fort, allerdings ohne Arbeits- und Entgeltspflicht.

Der im Abschnitt XIa. beschriebene erste Karenzurlaub (10 Monate) im Dienstverhältnis kann auch für das zweite oder jedes weitere Kind in Anspruch genommen werden und führt zur Anrechnung für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß und den Anspruch auf das Jubiläumsgeld.

Im Unterschied dazu werden Karenzurlaube, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, im Ausmaß von höchstens 10 Monaten zu den Jahren der Betriebszugehörigkeit im Sinne der Lohn tafeln, gezählt. Dies gilt für Karenzurlaube, die im Zeitraum von 01. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2018 begonnen haben.

Für Karenzurlaube, die nach dem 01.01.2019 beginnen, erfolgt die Anrechnung für die Kündigungsfrist, die Entgeltfortzahlung, das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld und die Betriebszugehörigkeit im Sinne der Lohn tafeln, bis zum 2. Geburtstag jedes Kindes.

Zeiten des absoluten Beschäftigungsverbot es vor der Geburt eines Kindes sind für Berufsjahre anzurechnen.

Für den Fall, dass sowohl zeitgleich Karenz als auch (geringfügige) Beschäftigung vereinbart wurden, zählt für die Anrechnung als Berufsjahre dieser Zeitraum nur einmal. Ansonsten wirken sich Karenzen insbesondere nicht auf die Bemessung der Abfertigung aus.

In der Karenz entstehen auch keine Urlaubsansprüche (in der Schutzfrist hingegen schon; § 15e Abs. 3 MSchG). Allerdings verhindern dazwischenliegende Karenzen nicht das Zusammenrechnen von anspruchsbegründenden Beschäftigungszeiten und Schutzfristen - etwa auch für die Abfertigung bei Austritt wegen Mutterschaft (OGH 23.3.2010, 8 ObA 9/10x).

Melde- und Informationspflichten:

Dem AG ist bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz mitzuteilen. Die AN kann bis spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz deren Verlängerung bis zum 2. Geburtstag des Kindes mitteilen (§ 15 Abs. 3 MSchG). Eine noch längere Karenz kann vereinbart werden, für die Zeit danach besteht aber kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 15 Abs. 4 MSchG). Der Karenzurlauber hat das Recht auf Information während des Karenzurlaubs über wichtige Betriebsgeschehnisse, die seine Interessen berühren (§ 15f MSchG).

Varianten:

Vater und Mutter können die Karenz teilen, wobei jeder Teil mindestens 2 Monate dauern muss. Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Karenz einen Monat lang von Vater und Mutter gleichzeitig konsumiert werden (§ 15a MSchG). Mit dem AG kann vereinbart werden, dass 3 Monate der Karenz aufgeschoben und, spätestens bis das Kind 7 Jahre alt ist, verbraucht werden (§ 15b MSchG). Ist der Elternteil, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, so kann der andere Elternteil für die Dauer der Verhinderung, längstens bis 2 Jahre nach Geburt des Kindes, Karenz beanspruchen (§ 15d MSchG bzw. § 6 VKG).

Die Mutter (der Vater) kann neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben (§ 15e Abs. 1 MSchG). Zudem ist nun auch eine Vollzeitbeschäftigung von bis zu 13 Wochen (z.B. Urlaubsvertretung) allerdings nur beim selben AG möglich, ohne dass die Karenzdauer davon berührt ist oder das Kindergeld verloren geht (Achtung Zuverdienstgrenze). Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt allerdings nur für die zweite Variante, nicht für die geringfügige Beschäftigung.

Tipp:

Nach Rückkehr von der Karenz gebührt der Lohn, der aufgrund der Einstufung vor der Geburt des Kindes und unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen kollektivvertraglichen Erhöhungen der Mindestlöhne sowie beim erstgeborenen Kind unter Anrechnung von 10 Monaten Karenz zustehen würde. Bei Karenzen, die nach dem 01.01.2019 entstehen, erfolgt diese Anrechnung jeweils bis zum zweiten Geburtstag des Kindes.

Beispiel 1:

Bruttomonatslohn vor der Karenz 2013 1.500 Euro (AK 2, bis zu 3 Jahren, seit 2 Jahren im Betrieb); Karenz ab dem 1.2.2014; bei der Rückkehr von der Karenz am 1. 12. 2014 gebühren 1.537 Euro (Erhöhung für 2014 um 37 Euro), die AN ist immer noch in der Gruppe „bis zu 3 Jahren“. Von der Karenzzeit sind alle 10 Monate für die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

Wenn die Karenz schon 2013 begonnen hätte, wäre für die Betriebszugehörigkeit für den Lohn nichts anzurechnen. Für Karenzen, die nach dem 01.01.2019 entstehen, erfolgt die Anrechnung bis zum zweiten Geburtstag des Kindes.

Beispiel 2:

Antritt der Karenz für das erste Kind am 1.3.2014 (AK 2, 9 Berufsjahre und 6 Monate); bei der Rückkehr von der Karenz am 1.3.2015 sind der AN 10 Monate der Karenz anzurechnen d.h. sie ist nun in der Gruppe „bis zu 17 Jahren“.

Beispiel 3:

AN tritt ihre Karenz für das zweite Kind am 1.6.2014 an. Bei der Rückkehr von der Karenz am 1.10.2015 wird ihr keine Karenzzeit für Berufsjahre angerechnet.

ELTERNTEILZEIT

Für Unternehmen bis 20 AN sowie für AN, die weniger als 3 Jahre (inkl. Karenzzeiten) ohne Unterbrechung im Betrieb beschäftigt waren, gilt wie bisher: AG und AN können anstatt der Karenz auch Teilzeitbeschäftigung vereinbaren (§ 15i MSchG; Muster siehe Anlage 13), wobei das Ausmaß nun frei vereinbart werden kann. Dabei darf die Arbeitszeit höchstens 60 % der Normalarbeitszeit betragen.

Ohne Karenz kann die Teilzeitbeschäftigung bis zum 4. Geburtstag des Kindes dauern. Bei Inanspruchnahme von Karenz (z.B. im ersten Lebensjahr des Kindes) verkürzt sich diese Frist. Die Mutter (der Vater) kann Teilzeitbeschäftigung bis spätestens 4 Wochen nach der Entbindung beantragen, der AG kann diesen Antrag innerhalb von 2 Wochen ablehnen. Der Antragsteller muss nachweisen, dass der jeweils andere Elternteil keine Karenz in Anspruch nimmt. Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, Ausmaß, ihre Dauer und Lage sind zwischen AG und AN zu vereinbaren.

ANSPRUCH AUF ELTERNTEILZEIT (§ 15H, F MSCHG)

Unter folgenden Voraussetzungen haben AN einen Anspruch auf Teilzeit bzw. auf Änderung der Lage der Arbeitszeit:

- der Betrieb hat über 20 AN (Lehrlinge und leitende Angestellte zählen mit);
- der AN war mindestens 3 Jahre ohne Unterbrechung im Betrieb beschäftigt; Lehr- und Karenzzeiten zählen dabei mit;
- der AN hat ein Kind, mit dem er in einem Haushalt lebt.

Die Elternteilzeit gilt für Kinder, die nach dem 30.6.2004 geboren sind bzw. für Eltern, die zum 1.7.2004 in Karenz waren. Die Elternteilzeit beginnt frühestens mit dem Ende der Schutzfrist und endet spätestens mit dem 7. Geburtstag des Kindes. Danach besteht ein Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Einen Teilzeitantritt unmittelbar nach der Schutzfrist muss der AN während der Schutzfrist melden. Bei späterem Antritt (in der Regel nach der Karenz) ist die Meldung des AN jeweils mindestens 3 Monate vor dem Antritt erforderlich.

Ende der Schutzfrist	Recht auf Teilzeit / Möglichkeit der Teilzeitvereinbarung setzt ein
4. Geburtstag	Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz endet
7. Geburtstag	Recht auf Teilzeit endet

Der Anspruch des AN besteht nur dem Grunde nach, das Ausmaß der Reduktion und die Lage der neuen Arbeitszeit sind zwischen AN und AG zu vereinbaren (Muster siehe Anlage 13). Bei Nichteinigung muss der AG sich an das Arbeitsgericht wenden (§ 15k MSchG). Bis zum 4. Geburtstag des Kindes besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, danach nur mehr ein Motivkündigungsschutz (§ 15n MSchG).

Beispiel:

In einem Fall wurde der AN-Antrag auf Änderung der Arbeitszeit abgelehnt, weil dadurch ein neues Schichtsystem, Versetzungen und Einschulungen notwendig gewesen wären (LGZ Graz 21.7.2006, 38 Cga 96/06i).

Tipp:

In der Praxis kann die gewünschte Teilzeit (meist vormittags, kaum samstags) mit den Anforderungen (meist samstags) kollidieren. Schon vor der Antragstellung des AN, noch besser vor der Schwangerschaft, sollte der AG (Führungskraft, Filialleiter) mit den AN die Zeiteinteilung in Fällen von Elternteilzeit besprechen.

Achtung:

Wenn für AN und AG klar ist, dass Teilzeit aufgrund Kinderbetreuung vereinbart wird, liegt auch ohne formellen Antrag Elternteilzeit vor (OGH 26.5.2011, 9 ObA 80/10w). Auch die Einhaltung der Fristen ist nicht Voraussetzung (OGH 20.8.2008, 9 ObA 80/07s).

SCHADENERSATZ IM DIENSTVERHÄLTNIS (DNHG)

Jeder ist zum vollen Ersatz des Schadens verpflichtet, den er jemand anderem schuldhaft, d.h. zumindest fahrlässig, zugefügt hat. Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz regelt die Ersatzpflicht der AN für Schäden, die sie bei Erbringung ihrer Dienstleistungen dem AG oder einem Dritten zufügen.

Abweichend vom allgemeinen Schadenersatzrecht kann das Gericht aus Billigkeitsgründen

- im Fall grober Fahrlässigkeit den Ersatz mäßigen,
- im Fall eines minderen Grads des Versehens den Ersatz mäßigen oder ganz erlassen.

Im Fall einer entschuldbaren Fehlleistung entfällt die Ersatzpflicht ganz.

Im Fall des Vorsatzes gilt das normale Schadenersatzrecht, eine Ermäßigung kommt nicht in Frage (§ 2 Abs. 1 DNHG).

Bei der Entscheidung, ob und wie stark der Ersatz ermäßigt wird, sind folgende Faktoren zu beachten (§ 2 Abs. 2 DNHG):

- vor allem das Ausmaß des Verschuldens des AN,
- das Ausmaß der mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenen Verantwortung,
- inwieweit bei der Bemessung des Entgelts ein mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenes Wagnis berücksichtigt worden ist,
- der Grad der Ausbildung des AN,
- die Bedingungen, unter denen die Dienstleistung zu erbringen war, und
- die Wahrscheinlichkeit, mit der bei der Tätigkeit des AN ein Schaden eintreten kann (z.B. bei LKW-Lenkern).

Auch ohne Gericht muss der AG diese Faktoren berücksichtigen und darf nur einen entsprechend ermäßigten Schadenersatzanspruch geltend machen.

Schädigung eines Dritten:

Wenn der AN in Erbringung seiner Dienstleistung einen Dritten schädigt, wird dieser entweder vom AN, meist aber vom AG Schadenersatz begehren. Im ersteren Fall muss der AN dies dem AG mitteilen („Streitverkündung“, falls der Dritte klagt). Ersetzt der AN im Einverständnis mit dem AG dem Dritten den Schaden, muss der AG dem AN die Kosten in dem Ausmaß vergüten, in dem der Ersatz nach den oberen Kriterien ermäßigt worden wäre (§ 3 DNHG).

Zieht der vom AN geschädigte Dritte den AG zum Schadenersatz heran, muss der AG dies dem AN mitteilen („Streitverkündung“ im Fall der Klage). Wenn der AG im Einverständnis mit dem AN den Schaden ersetzt, so kann er vom AN die Vergütung nur in jenem Ausmaß verlangen, das der nach den oberen Kriterien fiktiv ermäßigten Ersatzpflicht entspricht - im Fall einer entschuldbaren Fehlleistung erhält er daher keine Vergütung vom AN (§ 4 DNHG).

Aufrechnung (§ 7 DNHG):

Eine Aufrechnung von Ansprüchen gegen den AN ist während des Dienstverhältnisses nur zulässig, wenn der AN nicht innerhalb von 14 Tagen ab Zugehen der Aufrechnungserklärung dieser widerspricht. Die Aufrechnung aufgrund eines rechtskräftigen Urteils ist aber jedenfalls zulässig.

DER BETRIEBSÜBERGANG (AVRAG)

Geht ein Unternehmen, ein Betrieb oder Betriebsteil (z.B. Filiale) auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser als AG mit allen Rechten und Pflichten in die zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Das gilt nicht im Fall eines Sanierungsverfahrens ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens des Veräußerers (§ 3 Abs. 2 AVRAG). Die Arbeitsbedingungen bleiben grundsätzlich unverändert (§ 3 AVRAG). Da der Dienstvertrag weiter läuft, sind die bisherigen Dienstzeiten für alle Ansprüche (Abfertigung, Kündigungsfristen, Einstufung, etc.) anzurechnen. Daher wechselt der AN bei einem

Betriebsübergang auch nicht von der „Abfertigung alt“ ins System der Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“).

Wechsel des KV (§ 4 AVRAG):

Ein etwas eingeschränkter Bestandsschutz gilt, wenn der Erwerber einen anderen KV anwendet. Diesfalls kann für die übernommenen Arbeitsverhältnisse der neue KV angewendet werden. Die Arbeitsbedingungen können aber innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang nicht - auch nicht durch Arbeitsvertrag - verschlechtert werden. Ein Lohn, der über dem nach dem alten und dem neuen KV gebührenden Tarif liegt (Überzahlung), darf also nicht gekürzt werden, im ersten Jahr nicht einmal mit Zustimmung des AN.

Hat der Veräußerer nur den nach dem alten KV gebührenden Lohn bezahlt, so darf dieser auch dann nicht gekürzt werden, wenn der neue KV einen niedrigeren Lohn vorsieht (der KV-Lohn wird zum Ist-Lohn mit Überzahlung). Sieht der neue KV einen höheren Lohn als den bisher gezahlten vor, steigt dieser natürlich. Allfällige Regelungen des alten KV zum Bestandsschutz (z.B. Einschränkung der AG-Kündigung) werden nur dann Inhalt des Arbeitsvertrags, wenn das Unternehmen des Veräußerers nicht weiter besteht - eine Änderung ist dann nur mit Zustimmung des AN möglich.

Pensionszusage (§ 5 AVRAG):

Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Arbeitsvertrags zwischen AN und Erwerber. Nur wenn keine Gesamtrechtsnachfolge vorliegt (z.B. das Unternehmen des Veräußerers besteht weiter), kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen Pensionszusage ablehnen. Wenn der Erwerber die Übernahme einer Pensionszusage oder des Bestandsschutzes nach dem alten KV ablehnt, kann der AN binnen eines Monats dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen. Dann bleibt sein Arbeitsverhältnis zum Veräußerer aufrecht.

Haftung (§ 6 AVRAG):

Veräußerer und Erwerber haften für Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis, die vor dem Betriebsübergang begründet wurden, zur ungeteilten Hand (also „gemeinsam“). Bestehen Abfertigungsansprüche nach dem Betriebsübergang, so haftet auch der Veräußerer im Ausmaß des zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs fiktiv bestehenden Abfertigungsanspruchs, allerdings „nur“ in den 5 Jahren nach dem Betriebsübergang, nicht mehr danach. Die Haftung des Übergebers für Abfertigungsansprüche entfällt nur dann von Anfang an, wenn Rückstellungen für Abfertigungsanwartschaften bzw. gleichwertige Sicherungsmittel in entsprechender Höhe auf den Erwerber übergehen.

Informationspflicht:

Vor dem Betriebsübergang muss der Übergeber die betroffenen AN über den Zeitpunkt, die Folgen für die AN und die geplanten Maßnahmen schriftlich informieren.

Kündigung beim Betriebsübergang:

Werden durch den neuen KV oder neu anzuwendende Betriebsvereinbarungen die Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der AN binnen eines Monats die Kündigung aussprechen. Dabei hat er dieselben Ansprüche wie bei einer Kündigung durch den AG (z.B. auf Abfertigung; § 3 Abs. 5 AVRAG).

Veräußerer und Erwerber dürfen aufgrund des Betriebsübergangs keine Kündigungen aussprechen. Tun sie es dennoch, hat der AN einen Anspruch auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses. Diesen Anspruch muss er ohne „unnötigen Aufschub“ geltend machen. Zulässig ist hingegen die Kündigung aus anderen Gründen, die also auch ohne Betriebsübergang stattgefunden hätte. Übergeber und Erwerber müssen aber nachweisen, dass die Kündigung aus *anderen Gründen* erfolgte. Der zeitliche Abstand zum Betriebsübergang ist nur ein Indiz und gewährleistet alleine noch nicht die Kündigungsmöglichkeit (OGH 1.2.2007, 9 ObA 16/06b).

DER ARBEITNEHMERSCHUTZ

Zum Arbeitnehmerschutz zählen alle Bestimmungen zum Schutz von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit des AN. Neben dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zählen dazu im weiteren Sinn auch Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz sowie Gesetze für Personengruppen wie Kinder und Jugendliche, Mütter und Behinderte. Sanktioniert wird ein Verstoß gegen den Arbeitnehmerschutz meist durch das Arbeitsinspektorat. Im Einzelfall kommen auch Schadenersatzansprüche des AN sowie ein Grund zu dessen vorzeitigem Austritt in Frage.

Die wichtigsten Pflichten des AG:

- Er muss für Gesundheit und Sicherheit der AN am Arbeitsplatz sorgen und die dafür notwendigen Maßnahmen treffen (§ 3 ASchG).

- Bei der Übertragung von Aufgaben an AN muss er deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit berücksichtigen und dabei auf Alter, Qualifikation, Körperkraft und -verfassung Rücksicht nehmen (§ 6 Abs. 1 ASchG).
- Er muss die AN ausreichend über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und die Maßnahmen zu deren Verhütung informieren bzw. im jeweiligen Aufgabenbereich unterweisen (§§ 12, 14 ASchG).
- Er muss Vorkehrungen für Erste Hilfe treffen (v.a. in Arbeitsstätten mit mehr als 5 AN, § 26 ASchG).
- In Unternehmen mit Betriebsrat und mehr als 10 AN ist eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen (§ 10 ASchG).
- Bei Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, sind Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchzuführen (§ 52 ff. ASchG).
- Pflichten bestehen weiters für den Umgang mit Arbeitsmitteln und (gefährlichen) Arbeitsstoffen (§ 33 ff. bzw. § 40 ff. ASchG).
- Die manuelle Lastenhandhabung sowie die Einwirkung von Lärm sind, soweit möglich, zu vermeiden (§§ 64, 65 ASchG).
- Arbeitsunfälle sind aufzuzeichnen und der AUVA zu melden, wenn sie zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen geführt haben (§ 16 ASchG).

Aushangpflichten:

Der AG muss die aushangpflichtigen Vorschriften (zusammengefasst in einem Buch z.B. des Linde-Verlags) im Betrieb auflegen, weiters Beginn und Ende der Normalarbeitszeit, Ruhepausen, den KV sowie Betriebsvereinbarungen.

Nichtraucherschutz (§ 30 ASchG):

Der AG muss Nichtraucher vor Tabakrauch am Arbeitsplatz schützen, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist. Zwingend gilt das in Bereitschafts- und Aufenthaltsräumen. Wenn Raucher und Nichtraucher in einem Büroraum arbeiten, ist das Rauchen verboten.

Evaluierung (§ 4 ASchG):

Er muss die Gefahren am Arbeitsplatz beurteilen. Gefahren sowie die Maßnahmen zu ihrer Verhütung sind in Sicherheits- und Gesundheitsdokumenten festzuhalten und diese im Betrieb aufzubewahren. Alle Unternehmen mussten die Evaluierung bis spätestens 1.7.2000 abschließen.

Arbeitsstätte (§ 19 ff. ASchG):

Es müssen Toiletten, Waschgelegenheiten, ein versperrbarer Kleiderkasten und Feuerlöscheinrichtungen vorhanden sein. Wenn Arbeitsvorgänge bzw. die Art der Tätigkeit es erfordern, sind in Arbeitsstätten mit mehr als 12 AN Umkleide- sowie Aufenthalts- und Pausenräume einzurichten. Ansonsten sind den AN zumindest Sitzgelegenheiten und Einrichtungen zum Kühlen und Wärmen von Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen (§ 28 ASchG).

Präventivdienste (§ 73 ff. ASchG):

Alle Unternehmen müssen Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner bestellen und im Ausmaß normierter Mindestzeiten einsetzen:

- 1,2 Stunden pro AN und Jahr für Büroarbeitskräfte und vergleichbare Tätigkeiten;
- 1,5 Stunden pro AN und Jahr für andere Tätigkeiten.

In Arbeitsstätten bis 10 AN reicht eine Begehung zweimal pro Jahr aus, in Arbeitsstätten bis 5 AN kann die Begehung noch seltener erfolgen (§ 77a Abs. 2 lit. 1 ASchG). Für alle Arbeitsstätten bis 50 AN führt die AUVA die Begehung kostenlos durch (§ 78 ASchG).

Pflichten des AN (§ 15 ASchG):

Der AN muss

- die Schutzmaßnahmen anwenden,
- darf sich nicht durch Alkohol oder Suchtgift in einen Zustand versetzen, in dem er sich oder andere gefährden könnte und
- muss jeden Unfall oder „Fastunfall“ melden.

Arbeitsinspektion (ArbIG):

Die Arbeitsinspektorate nehmen den gesetzlichen Schutz des AN wahr und unterstützen und beraten AG und AN beim Arbeitnehmerschutz. Arbeitsinspektoren dürfen jederzeit Betriebsstätten betreten und besichtigen, sollten sich seit der jüngsten Novelle zum Arbeitsinspektionsgesetz aber in der Regel vorher anmelden, wenn dadurch der Zweck der Amtshandlung nicht beeinträchtigt wird. Weiters können sie bestimmte Auskünfte und die Vorlage von für den Arbeitnehmerschutz erheblichen Dokumenten verlangen und Personen vernehmen. Arbeitsinspektoren können Anzeigen erstatten, Sofortmaßnahmen verhängen, aber nicht selbst Strafen aussprechen.

DAS ÖFFNUNGSZEITENGESETZ

Das ÖZG regelt die Öffnungszeiten für alle Unternehmen des Einzelhandels, aber auch für zum Kleinhandel bestimmte Verkaufsstellen des Großhandels und der Industrie. Vom ÖZG ausgenommen (§ 2 ÖZG) sind u.a.

- Warenverkauf im Rahmen eines Gastgewerbes
- Marktverkehr
- Tankstellen für den Verkauf von Betriebsstoffen für KFZ sowie für den Verkauf von in § 279 GewO angeführten Waren (z.B. KFZ-Zubehör, Waren des üblichen Reisebedarfs, fertige Lebensmittel, alkoholfreie Getränke, Kleinmengen von Bier)
- Unternehmen, die nicht der Gewerbeordnung unterliegen, z.B. Tabaktrafiken

Auch der Versandhandel und der damit verbundene Telefondienst unterliegen nicht dem ÖZG (OGH 8 Ob A 238/98b v. 12. 11. 1998).

Öffnungszeiten ab 1.1.2008 (§ 4 ÖZG)

Montag bis Freitag: 6 (bisher 5) bis 21 Uhr, Samstag: 6 (bisher 5) bis 18 Uhr; bei Bäckereibetrieben ab 5:30

Gesamtoffenhaltezeit:

Die Gesamtoffenhaltezeit beträgt maximal 72 Stunden pro Kalenderwoche (bisher 66 Stunden).

Der Landeshauptmann kann die Öffnungszeiten nicht mehr einschränken, nur mehr in folgenden Fällen ausdehnen:

- Beginn generell 5 statt 6 Uhr
- Tourismusorte nach 21 Uhr
- bei Orts- und Straßenfesten, bedeutenden Veranstaltungen
- in Verbindung mit Märkten
- über 72 Stunden für Bäckereibetriebe und Verkaufsstellen für Blumen, Süßwaren, Obst oder Gemüse

Geschäfte bleiben grundsätzlich an Sonn- und Feiertagen geschlossen. Das Öffnungszeitenrecht ändert auch nichts an der Möglichkeit des Landeshauptmanns, an Sonn- und Feiertagen Ausnahmen vom Ladenschluss vorzusehen.

Für aktuelle Informationen und Details (zum Teil abweichende Regelungen in den Bundesländern) siehe www.derhandel.at

24. Dezember: Öffnungszeit bis 13 Uhr; Süßwaren und Naturblumen bis 18 Uhr, Christbäume bis 20 Uhr;

31. Dezember: Öffnungszeit bis 17 Uhr; Lebensmittel bis 18 Uhr, Süßwaren, Naturblumen und Silvesterartikel bis 20 Uhr;

Sonderregelungen:

Für folgende Bereiche gelten abweichende Öffnungszeiten:

- Verkaufsstellen in Bahnhöfen, Flugplätzen und Schifflandeplätzen für den Verkauf von Reiseproviant, notwendigem Reisebedarf und Lebensmitteln; Zollfreiläden auf Flughäfen: Die Öffnungszeiten entsprechen jeweils den Verkehrszeiten, die Fläche pro Verkaufsstelle ist grundsätzlich auf 80 m² zu beschränken.
- Verkaufsstellen für Süßwaren, Erfrischungen und sonstige genussfertige Lebensmittel mit Bezug zur Veranstaltung oder zum Veranstaltungsort
- Messen: bis 19 Uhr; Antiquitätenmessen bis 22 Uhr

Kundmachung der Öffnungszeiten:

Eine Verkaufsstelle muss die für sie geltenden Öffnungszeiten (durch Aushang) so kundtun, dass sie während und außerhalb der Öffnungszeiten ersichtlich sind.

Sonn- und Feiertage:

Das Betriebszeitengesetz sieht vor, dass Verkaufsstellen an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nicht geöffnet werden dürfen. Öffnen dürfen Verkaufsstellen, in denen eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen erlaubt ist, z.B.

- Märkte und Messen (§16, 17 ARG);
- Verkaufsstellen in Fremdenverkehrsgemeinden, für die der Landeshauptmann ein Offenhalten vorsieht (§ 12 Abs 1 ARG);
- Verkaufsstellen in Bahnhöfen, Autobusbahnhöfen, Flugplätzen für den Verkauf von Reiseproviant und -bedarf, Zollfreiläden (§ 18 ARG);
- Abschnitt X 2. dieses KV's erlaubt generell ein Offenhalten und eine Beschäftigung am 8. Dezember;

ANLAGE 1

DIENTSZETTEL

(* Nichtzutreffendes streichen)

I. Arbeitgeberin/Arbeitgeber:

.....

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer:

Frau/Herr*

wohnhaft in

II. Beginn des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis ist unbefristet* / bis
befristet*.

Mitarbeitervorsorgekasse (inkl. Anschrift):

.....

Die Kündigungsbestimmungen richten sich nach dem Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs.

Das Dienstverhältnis unterliegt den Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs sowie den jeweils für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen.* Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

Gemäß dem Kollektivvertrag für Handelsarbeiter Österreichs werden Sie in die Lohn tafel , Arbeitskategorie eingestuft.

Mit Ihrer Verwendung als
sind insbesondere folgende Aufgaben verbunden:

.....

.....

Ihr gewöhnlicher Arbeitsort ist:

.....

Mit der Tätigkeit ist regelmäßig Außendienst im Bereich

.....

..... verbunden.*

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt gemäß Abschnitt V. des Kollektivvertrages 38,5 Stunden.

Bei Teilzeitbeschäftigung:* Die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt
Stunden.*

Die Vereinbarung über die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richtet sich nach den Bestimmungen des Abschnittes V. des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs.

Der Dienstgeber ist berechtigt, im Rahmen der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen Mehr- bzw. Überstundenarbeit zu verlangen. Die Abgeltung der Mehrleistungen erfolgt nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages.

Ihr Monats-*, Wochen-*, Stunden-*Lohn beträgt Euro.
Gemäß Abschnitt A. der Lohnordnung ist wöchentliche*/monatliche* Entlohnung vereinbart.

Die Lohnauszahlung erfolgt bei wöchentlicher Entlohnung tunlichst spätestens am Freitagabend,* bei monatlicher Entlohnung spätestens am Monatsletzten.*

Die Überweisung der laufenden Bezüge auf ein Lohnkonto wurde vereinbart.*
Für die Sonderzahlungen gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs.
Darüber hinaus gebühren folgende Entgeltbestandteile:*

.....
.....

Hinsichtlich der Gewährung von Spesenzuschüssen gelten die Bestimmungen der Lohnordnung des Kollektivvertrags.

Ihr Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. Für das Urlaubsausmaß werden gemäß § 3 UrlG
Jahre angerechnet.

Jede künftige Änderung der hier festgehaltenen Rechte und Pflichten, die nicht unmittelbar auf Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung beruht, wird schriftlich mitgeteilt. Für den Fall einer länger als einen Monat dauernden Auslandstätigkeit werden die Entsendungsbedingungen in einem gesonderten Dienstzettel festgehalten.

....., am

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber
(* Nichtzutreffendes streichen)

ANLAGE 2

HANDELSARBEITERDIENSTVERTRAG

1. ANSTELLUNG

Frau/Herr

wohnhaft

geboren am in

Staatsbürgerschaft

im Folgenden kurz Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer genannt, tritt mit

in die Dienste der Firma

im Folgenden kurz Arbeitgeberin/Arbeitgeber genannt.

Mitarbeitervorsorgekasse, in die für den Arbeitnehmer eingezahlt wird (Name und Anschrift):
.....

Auf das Dienstverhältnis finden die Bestimmungen des Handelsarbeiter-Kollektivvertrages Anwendung.

* Das Dienstverhältnis wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen, jedoch wird eine Probezeit für die Dauer eines Monats vereinbart, während der das Dienstverhältnis von beiden Seiten täglich gelöst werden kann (XIV. Handelsarbeiter-Kollektivvertrag).

* Das Dienstverhältnis wird auf Monate befristet, wobei der erste Monat als Probezeit gilt.

2. DIENSTVERWENDUNG

Der Arbeitnehmer wird vornehmlich zur Verrichtung folgender Arbeiten aufgenommen:
.....

Der gewöhnliche Arbeits(Einsatz)ort ist, andere Arbeits(Einsatz)orte sind:
.....

Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, dem Arbeitnehmer eine andere Dienstverwendung zuzuweisen und ihn auch in anderen Betriebsstätten seines Unternehmens am selben Dienstort vorübergehend oder dauernd einzusetzen. Der Arbeitnehmer ist auch mit vorübergehenden Dienstverwendungen an anderen Dienstorten gegen Vergütung der damit verbundenen Mehraufwendungen einverstanden.

3. ENTLOHNUNG

Auf den Arbeitnehmer findet die Lohn tafel Anwendung.

Er fällt in die Arbeitskategorie

* Der tatsächlich gewährte Wochenlohn beträgt Euro brutto.

* Der tatsächlich gewährte Monatslohn beträgt Euro brutto.

Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, dass er aufgrund der oben angeführten Dienstverwendung richtig eingestuft ist.

Für Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Urlaubsbeihilfe) gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages der Handelsarbeiter Österreichs.

Die Abgeltung von Tag- und Nächtigungsgeldern erfolgt nach Maßgabe des Handelsarbeiterkollektivvertrages.

4. LOHNZAHLUNG

* Die Lohnwoche endet jeweils am einer jeden Woche.

* Die Lohnauszahlung erfolgt im Nachhinein am einer jeden Woche.

* Die Lohnauszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines jeden Kalendermonats im Nachhinein.

Der Arbeitnehmer ist einverstanden, dass das gesamte Entgelt auf ein von ihm namhaft zu machendes Konto eines inländischen Kreditinstitutes überwiesen wird.

Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, irrtümlich zu viel überwiesene Entgeltbeträge auch bei sonst anzunehmender Gutgläubigkeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt zurückzuerstatten. Das gesetzliche Recht auf Rückforderung nicht zustehender Entgelte bei Schlechtgläubigkeit bleibt davon unberührt.

5. ARBEITSZEIT

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden (bei Teilzeitarbeit: Stunden)*. Die Aufteilung dieser Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage (Montag bis einschließlich Samstag) wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart. Der Arbeitnehmer erklärt sich mit der Änderung der vereinbarten Arbeitszeit durch den Arbeitgeber in den Grenzen des § 19c AZG (bei Teilzeitarbeit § 19d AZG) einverstanden.

6. MEHRARBEITSSTUNDEN UND ÜBERSTUNDEN

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, rechtzeitig angeordnete Mehrarbeitsstunden und Überstunden zu leisten. Eine Mehrarbeits- und/oder Überstundenleistung ohne vorherige Anordnung ist nur in außergewöhnlichen Fällen statthaft. Hievon ist dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und die geleisteten Mehrarbeits- und/oder Überstunden sind spätestens innerhalb einer Woche schriftlich zu melden, andernfalls sie als nicht geleistet gelten.

7. DIENSTVERHINDERUNG

Dienstverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfall hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bzw. seinem Vertreter ohne Verzug, das heißt grundsätzlich noch am Tag des Eintrittes der Verhinderung, zu melden (telefonisch oder schriftlich). Andernfalls verliert der Arbeitnehmer für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

Dem Arbeitgeber steht es im Sinne des § 4 EFZG frei, für jede Erkrankung sofort eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindefarztes über die Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Kommt der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

8. URLAUB

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (30 bzw. 36 Werktage), wobei für die Berechnung des Urlaubsmaßes folgende Zeiten angerechnet werden:

.....

9. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER (gültig bis 30.06.2021)

Das Dienstverhältnis kann vom Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist jeweils mit Samstag gelöst werden.

10. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER (gültig bis 30.06.2021)

Vom Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis unter vorheriger Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist mit Samstag gelöst werden.

11. KONVENTIONALSTRAFE

Wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem Arbeitgeber gemäß § 1162a ABGB Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.

Dieser allfällige Schadenersatzanspruch wird - ohne Rücksicht auf den tatsächlich entstehenden Schaden - im beiderseitigen ausdrücklichen Einvernehmen pauschaliert. Diese Pauschalierung erfolgt dergestalt, dass der Arbeitnehmer im Falle eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund oder einer durch ihn verschuldeten vorzeitigen Entlassung dem Arbeitgeber als Konventionalstrafe den gleichen Betrag schuldet, den der Arbeitgeber bei einem von ihm verschuldeten vorzeitigen Austritt an den Arbeitnehmer als Kündigungsentschädigung bezahlen müsste. Die Konventionalstrafe beträgt jedoch höchstens 3 Monatsentgelte (d.s. 3 Löhne, anteilige Sonderzahlungen usw.).

Dem Arbeitnehmer ist bewusst, dass die Konventionalstrafe genau so hoch ist wie eine ihm zustehende Kündigungsentschädigung; er anerkennt daher ausdrücklich die Angemessenheit der vereinbarten Konventionalstrafe. Die Konventionalstrafe ist mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig.

12. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Offene Ansprüche aus dem gegenständlichen Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten ab Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner *schriftlich* geltend gemacht werden. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die generell maßgeblichen Verjährungs- bzw. Verfallfristen gewahrt.

13. Die Bestimmungen des § 1155 ABGB finden auf den gegenständlichen Dienstvertrag keine Anwendung. Somit ist der Dienstgeber nicht verpflichtet, das Entgelt zu bezahlen, wenn der Dienstnehmer bei einer, durch besondere Umstände erzwungenen (z.B. Stromstörung außerhalb des Betriebes, Schwierigkeiten bei der Rohstofflieferung, Maschinenschäden, Hochwasser etc.), teilweisen Betriebsstilllegung seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

14. Es wird festgehalten, dass mündliche Nebenabreden nicht getroffen worden sind.

Im Übrigen gelten für das Dienstverhältnis insbesondere die Bestimmungen der Gewerbeordnung und des Handelsarbeiterkollektivvertrages in der jeweils geltenden Fassung. Dieser liegt zur Einsichtnahme auf.

....., am

Die Arbeitnehmerin/ Der
Arbeitnehmer:

Die Arbeitgeberin / Der
Arbeitgeber:

Gelesen und ausdrücklich
einstimmig

.....

.....

ANLAGE 3

DIENSTZEUGNIS, das den gesetzlichen Mindesterfordernissen entspricht

....., am
(Ort)

Frau/Herr, geboren am,
wohnhaft in,
war bei der Firma,
Adresse:,
von bis
als beschäftigt.
Das Arbeitsgebiet umfasste:
.....

Firmenstempel/Unterschrift der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers

ANLAGE 4

DIENSTZEUGNIS als Verwendungszeugnis

Frau/Herr, geboren am
....., wohnhaft in
....., war bei
die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber
.....,
Adresse:,
von bis beschäftigt.

Er/Sie hat außer der Ausfertigung der Korrespondenz nach Diktat auch noch die Handkasse geführt, die Lohn- und Gehaltsabrechnung vollzogen und den darauf Bezug haben den Verkehr mit der Krankenkasse durchgeführt. Darüber hinaus hat er/sie auch den erforderlichen Telefondienst abgewickelt.

Frau/Herr..... hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben stets gewissenhaft und zufriedenstellend erfüllt.

Firmenstempel
Unterschrift der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers

ANLAGE 5

VORBEHALT BEI FREIWILLIGEN ZUWENDUNGEN

Wir freuen uns, Ihnen für das Jahr eine freiwillige Zuwendung von Euro gewähren zu können. Die Zuwendung ist eine freiwillige und jederzeit widerrufbare Leistung, die auch im Falle der Wiederholung für die Zukunft keinen Rechtsanspruch begründen kann.

Zur Kenntnis genommen und ausdrücklich damit einverstanden:

....., am
(Unterschrift der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers)

ANLAGE 6

ABGELTUNG VON ARBEITSLEISTUNGEN WÄHREND ERWEITERTER ÖFFNUNGSZEITEN

Festgehalten wird, dass Frau/Herr im Rahmen der mit ihm vereinbarten Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden sowie der Mehrarbeit von 1,5 Monaten pro Woche an Werktagen von Montag bis Freitag Arbeitsleistungen zwischen 18:30 und 19:30 Uhr und am Samstag von 13:00 bis 17:00 Uhr erbringt.

Vereinbart wird, dass der Ausgleich der Zeitgutschriften für diese Arbeitsleistungen in Form eines ganzen arbeitsfreien Tages derart erfolgt, dass eine ununterbrochene Freizeit gewährleistet ist, die die wöchentliche Ruhezeit oder eine Feiertagsruhe einschließt.

Die Zeitgutschrift für Arbeitsleistungen in den in Punkt 1 angeführten Zeiten beträgt daher 30 % (= 18 Minuten) je tatsächlich geleisteter Normalarbeits- bzw. Mehrarbeitsstunde.

....., am

die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber
.....

.....
die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer

ANLAGE 7

Einzelvertragliche Festlegung eines

26-WÖCHIGEN DURCHRECHNUNGSZEITRAUMS

gemäß Abschnitt V. Punkt 1.6. des Kollektivvertrags für Handelsarbeiter

1. Es wird festgelegt, dass ein Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen gilt, der am zu laufen beginnt. Innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes kann die wöchentliche Normalarbeitszeit maximal 44 Wochenstunden betragen, sofern sie im Durchschnitt 38,5 Stunden nicht überschreitet.
2. Das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit wird für 13 Wochen im Vorhinein vereinbart. Es ergibt sich aus der beiliegenden Wochenaufstellung.
3. Änderungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers ergeben, werden rechtzeitig vorher vereinbart.
4. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden erforderliche Zeitausgleich wird unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers in halben Tagen von zumindest 4 Stunden gewährt.
5. Die Festsetzung der konkreten täglichen Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes erfolgt im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer im Rahmen des jeweiligen Ausmaßes der wöchentlichen Normalarbeitszeit mindestens zwei Wochen im Vorhinein.
6. Endet das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund, gebührt für Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses der Normalstundenlohn ohne Zuschlag.

....., am

.....
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

.....
Arbeitgeberin/Arbeitgeber

ANLAGE 8

ARBEITSZEITVEREINBARUNG

Die jeweilige Wochen- bzw. Tagesarbeitszeit wird vorbehaltlich anderer betrieblicher Erfordernisse wie folgt festgelegt:

1. Woche Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden

Montag	von 8:45 bis 13:00	von 14:00 bis 18:15
Dienstag	von 8:45 bis 13:00	von 14:00 bis 18:15
Mittwoch	von 8:45 bis 13:00	von 14:00 bis 18:15
Donnerstag	von 8:45 bis 13:00	
Freitag	von 14:00 bis 18:15	
Samstag	von 8:45 bis 13:00	

2. Wocheetc.

ANLAGE 9

URLAUBSVEREINBARUNG

Name: Abteilung:

Urlaubsantritt Urlaubsende

Werktag Arbeitsbeginn

Urlaubsanschrift:

Urlaubsvertretung:

Urlaubanspruch einschließlich Resturlaub Werktage

Dauer des gegenwärtigen Urlaubs Werktage

Verbleibender Resturlaub Werktage

.....
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

.....
Arbeitgeberin/Arbeitgeber

ANLAGE 10

ANTRAG AUF SONDERKONTROLLE EINES FRAGWÜRDIGEN KRANKENSTANDES

An die GKK

Betrifft: Antrag auf eine Sonderkontrolle

Sehr geehrte Damen und Herren,

Frau/Herr, wohnhaft in, Sozialversicherungsnummer, ist seit bei uns als tätig. Nunmehr befindet er sich seit im Krankenstand, den er am gemeldet hat. Er hat dazu angegeben, dass der Grund für seine Arbeitsunfähigkeit eine Grippe sei. Am hat unsere Filialleiterin/unser Filialleiter, Frau/Herr, beim Schifahren in beobachtet. Aus medizinischer Sicht ist eine Grippe und Schifahren unvereinbar. Wir beantragen daher, den Krankenstand der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers einer genauen Sonderkontrolle zu unterziehen.

Freundliche Grüße,

.....
Arbeitgeberin/Arbeitgeber

ANLAGE 11

MUSTERSCHREIBEN BEI NACHRICHTENLOSER ABWESENHEIT

Sehr geehrte Frau/ sehr geehrter Herr

Sie sind nun seit dem dem Dienst ferngeblieben, ohne uns den Grund für Ihre Abwesenheit mitzuteilen. Wir fordern Sie daher auf, unverzüglich zum Dienst anzutreten oder uns den Grund für Ihr Fernbleiben mitzuteilen und nachzuweisen bzw. im Fall eines Krankenstands eine Krankenstandsbestätigung vorzulegen. Sollten Sie dieser Aufforderung nicht bis (4 Tage) nachkommen, behalten wir uns sämtliche dienstrechtlichen Konsequenzen vor, die für den Fall des unentschuldigten Fernbleibens vom Dienst vorgesehen sind.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Arbeitgeberin/Arbeitgeber

ANLAGE 12

An das
Arbeitsinspektorat für den Aufsichtsbezirk
.....
..... WIEN

MITTEILUNG GEM. § 3 ABS. 6 MUTTERSCHUTZGESETZ

Name und Anschrift der Arbeitgeberin/des
Arbeitgebers (Firmenstempel):

Werdende Mutter

Familienname:

Vorname:

Geburtsdatum:

Verwendung der Arbeitnehmerin

Tätigkeit:

Arbeitsplatz:

Voraussichtlicher

Geburtstermin des Kindes:

Wien, am

.....
Unterschrift des Arbeitgebers

Abschrift ergeht an:

Arbeitnehmerin
Leiter der betriebsärztlichen Betreuung (falls vorhanden)

ANLAGE 13

ERGEBNISAUFZEICHNUNG ÜBER DIE ERSTMALIGE INANSPRUCHNAHME VON ELTERNTEILZEIT

(§ 15k Abs. 1 MSchG, § 8c Abs. 1 VKG)

Frau/Herr hat die erstmalige Inanspruchnahme einer
Elternteilzeitbeschäftigung für ihr/sein Kind/Adoptivkind/Pflegekind, geboren am
....., für die Zeit beginnend ab rechtzeitig am bekannt
gegeben.

Dauer der begehrten Teilzeit:, Ausmaß:
Stunden je Woche, zeitliche Lage:

Seitdem wurden - unter Beiziehung des Betriebsrats (falls zutreffend, sonst streichen) - Verhandlungen über
die begehrten Einzelheiten der Teilzeitbeschäftigung geführt.

(Variante Einigung, bei Zutreffen)

Als **Ergebnis** dieser Verhandlungen wird folgende **Einigung einvernehmlich festgehalten**:

Dauer der Teilzeitbeschäftigung vom bis
Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung Stunden je Woche
Zeitliche Lage der Teilzeit:

Quelle: Univ.-Prof. Franz Schrank ZAS 2004/42

ANLAGE 14

EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG

Frau/Herr und die
Firma
kommen überein, das Dienstverhältnis einvernehmlich mit aufzulösen.

.....
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

.....
Arbeitgeberin/Arbeitgeber

ANLAGE 15

KÜNDIGUNGSSCHREIBEN

Sehr geehrte Frau/Sehr geehrter Herr

Hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und unserem Unternehmen bestehende Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum nächsten Kündigungstermin, das ist der

Das Dienstverhältnis endet somit am

Mit freundlichen Grüßen

.....
Arbeitgeberin/Arbeitgeber

ANLAGE 16

ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

Sehr geehrte Frau/Sehr geehrter Herr

Sie haben uns mitgeteilt, dass Sie mit den betriebsorganisatorisch bedingten Änderungen Ihres Arbeitsvertrages nicht einverstanden sind. Wir sehen uns daher bedauerlicherweise veranlasst, das bestehende Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum nächsten Kündigungstermin, das ist der, aufzukündigen. Das Dienstverhältnis endet somit am

Diese Kündigung wird rechtsunwirksam, wenn Sie uns bis zum mitteilen, dass Sie mit der Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu nachstehenden geänderten Bedingungen einverstanden sind.

-
-

Die übrigen Bestimmungen des Dienstvertrags bleiben unverändert aufrecht.

.....
Arbeitgeberin/Arbeitgeber

Ich erkläre mich mit der Weiterbeschäftigung zu den oben genannten Bedingungen einverstanden.

.....
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

ANLAGE 17

ÜBERTRITTSVERTRAG (VOLLÜBERTRITT; „ÜBERTRAGUNG“)

Arbeitgeberin/Arbeitgeber.....

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer.....

geb. am, wohnhaft in

Vereinbarung

Gemäß § 47 Abs. 3 BMSVG

1. Gemäß § 47 Abs. 1 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes wird mit Wirkung ab (Übertrittsstichtag) anstelle der Abfertigungsregelungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiter-Abfertigungsgesetzes die Geltung der Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes vereinbart. Ab dem Übertrittsstichtag werden daher für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses Abfertigungsbeiträge (MV-Beiträge) zur Veranlagung durch die ausgewählte MV-Kasse, das ist die, entrichtet.
2. Hinsichtlich der bis zum Übertrittsstichtag erworbenen Altabfertigungsanwartschaften erfolgt eine Übertragung auf die ausgewählte MV-Kasse. Der hierfür vom Arbeitgeber zu leistende Übertragungsbetrag wird einvernehmlich mit Euro, das entspricht Monatsentgelten, festgesetzt.
- 2a. (Nicht gewählte Varianten durchstreichen)
 - I. Dieser Übertragungsbetrag wird in 5 jährlichen Raten in Höhe von je 20 % des Übertragungsbetrages zuzüglich Zinsen von 6 % des jährlichen Übertragungsbetrages an die MV-Kasse überwiesen.
 - II. Dieser Übertragungsbetrag wird zur Gänze bis an die MV-Kasse überwiesen.
 - III. Dieser Übertragungsbetrag wird nach folgendem Modus überwiesen:
.....
3. Im Hinblick auf diese Vereinbarung sind sämtliche gesetzlichen und kollektivvertraglichen Altabfertigungsanwartschaften vollständig abgegolten und finden auch insoweit die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes Anwendung. Ein späterer Abfertigungsanspruch für diese Altabfertigungsanwartschaften richtet sich ebenso wie für die nach dem Übertrittsstichtag erworbene gesetzliche Abfertigungsanwartschaft ausschließlich gegen die ausgewählte MV-Kasse.
4. Rücktrittsrecht: Der Arbeitnehmer kann vom gegenständlichen Übertrittsvertrag rechtswirksam zurücktreten, sofern der Arbeitgeber binnen drei Wochen ab Vertragsunterfertigung schriftlich Kenntnis vom Rücktritt erhält.

....., am

.....
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

.....
Arbeitgeberin/Arbeitgeber

ANLAGE 18

ÜBERTRITTSVERTRAG (TEILÜBERTRITT, „EINFRIEREN“)

Arbeitgeberin/Arbeitgeber.....
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer.....
geb. am, wohnhaft in

Vereinbarung Gemäß § 47 Abs. 2 BMSVG

1. Gemäß § 47 Abs. 1 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes wird mit Wirkung ab (Übertrittstichtag) anstelle der Abfertigungsregelungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiter-Abfertigungsgesetzes die Geltung der Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes vereinbart. Ab dem Übertrittstichtag werden für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses Abfertigungsbeiträge (MV-Beiträge) zur Veranlagung durch die ausgewählte MV-Kasse, das istentrichtet; ausschließlich gegen diese MV-Kasse richtet sich auch ein späterer Anspruch auf Abfertigung für die nach dem Übertrittstichtag erworbene Abfertigungsanwartschaft. Die Altabfertigungsanwartschaften richten sich weiterhin gegen die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber.
2. Ausgehend von einer abfertigungswirksamen Dauer des Arbeitsverhältnisses von Jahren ergibt sich unter Einbeziehung kollektivvertraglicher Ansprüche bis zum Übertrittstichtag eine Altabfertigungsanwartschaft von insgesamt Monatsentgelten. Für diese Altabfertigungsanwartschaft gelten weiterhin die Abfertigungsregelungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiter-Abfertigungsgesetzes. Bei einem späteren Ausscheiden mit nach diesen Vorschriften gegenüber dem Arbeitgeber bestehendem Abfertigungsanspruch wird der Berechnung der für die Altabfertigungsanwartschaft zustehenden Abfertigung das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde gelegt.
3. Rücktrittsrecht: Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann vom gegenständlichen Übertrittsvertrag rechtswirksam zurücktreten, sofern der Arbeitgeber binnen drei Wochen ab Vertragsunterfertigung schriftlich Kenntnis vom Rücktritt erhält.

....., am

.....
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

.....
Arbeitgeberin/Arbeitgeber

IHRE ANSPRECHPARTNER

Wirtschaftskammer Burgenland

Robert-Graf-Platz 1
7000 Eisenstadt
T +43 (0)5 90 907
F +43 (0)5 90 907-1215
E wkbgld@wkbgld.at
I <http://wko.at/bgld>

Wirtschaftskammer Kärnten

Europaplatz 1
9021 Klagenfurt
T +43 (0)5 90 904
F +43 (0)5 90 904-804
E wirtschaftskammer@wkk.or.at
I <http://wko.at/ktn>

Wirtschaftskammer Niederösterreich

Wirtschaftskammer-Platz 1
3100 St. Pölten
T +43 (0)2742/851-0
F +43 (0)2742/851-15900
E wknoe@wknoe.at
I <http://wko.at/noe>

Wirtschaftskammer Oberösterreich

Hessenplatz 3
4020 Linz
T +43 (0)5 90 909
F +43 (0)5 90 909-2800
E service@wkoee.at
I <http://wko.at/ooe>

Wirtschaftskammer Salzburg

Julius-Raab-Platz 1
5027 Salzburg
T +43 (0)662/88 88-0

F +43 (0)662/88 88-188
E info@wks.at
I <http://wko.at/sbg>

Wirtschaftskammer Steiermark

Körblergasse 111-113
8010 Graz
Tel: +43 (0)316/601-0
Fax: +43 (0)316/601-361
Email: office@wkstmk.at
Internet: <http://wko.at/stmk>

Wirtschaftskammer Tirol

Wilhelm-Greil-Straße 7
6020 Innsbruck
T +43 (0)5 90 905-0
F +43 (0)5 90 905-1467
E office@wktiro.at
I <http://wko.at/tirol>

Wirtschaftskammer Vorarlberg

Wichnergasse 9
6800 Feldkirch
T +43 (0) 5522/305-0
F +43 (0) 5522/305-100
E info@wkv.at
I <http://wko.at/vlbg>

Wirtschaftskammer Wien

Straße der Wiener Wirtschaft
1020 Wien
T +43 (0)1/514 50-0
F +43(0)1/513 77 87
E info@wkw.at
I <http://wko.at/wien>

STICHWORTVERZEICHNIS

(bezieht sich auf Kommentarteil)

A

Abfertigung 105
Abfertigung bei Pensionsantritt 77
Abfertigung Neu 77, 105
Abwesenheit des Arbeitnehmers 66, 102
Änderungskündigung 69, 104
Anrechnung von Berufsjahren 49
Anstellung 48
Arbeitnehmerschutz 89
Arbeitsinspektion 91
Arbeitspflicht 50
Arbeitsverhinderung 66
Arbeitszeit 52
Arbeitszeit Jugendliche 55
Arbeitszeitaufzeichnungen 58
Arbeitszeitvereinbarung 100
Auflegung des Kollektivvertrags 47
Auflösung, einvernehmliche 68, 103
Aufrechterhaltung der Überzahlungen 83
Austritt, vorzeitiger 70

B

Beendigung Dienstverhältnis 67
Befristung, Dienstverhältnis 67
Behinderte 75
Berufsjahre 49
Betriebsrat 48, 74
Betriebsübergang 88

D

Dezember 8. 65
Diäten 82
Dienstort 50
Dienstreise 82
Dienstvertrag 49, 95
Dienstzettel 49, 93
Dienstzeugnis 52, 98
Durchrechenbare Arbeitszeit 55, 57, 100

E

Einstufung 48
Elternteilzeit 87, 103
Entgeltfortzahlung 66
Entlassung 70
Erschwerniszulage 81

F

Feiertage 64
Flexible Arbeitszeit 55, 100
Frühwarnsystem 69

G

Geltungsbeginn und -dauer 48

Geltungsbereich 47
Geringfügige Beschäftigung 52
Gleichbehandlung 50
Gleitende Arbeitszeit 54

H

Haftung des Arbeitnehmers 88

I

Inventur 64

J

Jubiläumsgeld 67
Jugendliche 55

K

Kältezulage 82
Karenz 85
Krankenstand 66, 101
Kündigung 67, 104
Kündigungs- und Entlassungsschutz für besondere
Arbeitnehmer 73, 74, 75
Kündigungs- und Entlassungsschutz, allgemeiner
71
Kündigungsanfechtung 72
Kündigungsentschädigung 71

L

Ladner 48
Leistung freiwillige 52, 99
Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz 80
Löhne 80
Lohnordnung 80

M

Mehrarbeit 59
Mehrarbeitszuschlag 59
Mitarbeitervorsorge 77, 105, 106
Mutterschutz 84, 102

N

Nachtarbeit 53
Nachtzulage 82
Normalarbeitszeit 53

O

Öffnungszeiten 91
Öffnungszeiten, erweiterte 61, 99
Öffnungszeitenzuschläge 61, 99

P

Pausen 53, 55

Pensionsantritt Abfertigung 77
Pflichten des Arbeitgebers 51
Pflichten des Arbeitnehmers 50
Pflichtverletzung 51, 70
Probezeit 68

R

Regalbetreuer 48
Reisekosten bzw. -spesen 82
Ruhetage 64

S

Samstage, Samstagnachmittag 56
Schadenersatz im Dienstverhältnis 88
Schmutzzulage 81
Schwarz-Weiß-Regelung 56
Sonderzahlungen 82
Spesen 82

T

Tagesarbeitszeit 53
Teilzeit 52, 59

U

Überstunden 62
Überstundenpauschale 63
Überstundenzuschläge 63
Überzahlung 83
Urlaub 65, 66
Urlaubsbeihilfe 82
Urlaubsvereinbarung 101

V

Verfall und Verjährung 80
Versetzung 51

W

Weihnachtsremuneration 82
Weihnachtssamstage 63
Wochenarbeitszeit 52

Z

Zeitausgleich 63
Zeitguthaben 54
Zulagen (SEG) 81
Zuschläge 59, 61, 99
Zuwendung freiwillige 52, 99