

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

für das Friseurgewerbe Österreichs

gültig ab 1. April 2024

[vida.at](#)





Internet: www.vida.at/dienstleistungen



KOLLEKTIVVERTRAG

**Kollektivvertrag
für
Friseurinnen und Friseure**

1. APRIL 2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: www.vida.at/mitgliedwerben

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Christine Heitzinger
Vorsitzende Fachbereich
Dienstleistungen

Kathrin Schranz, MSc
Sekretärin Fachbereich
Dienstleistungen

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Kollektivvertragsparteien	<u>4</u>
§ 2	Geltungsbereich	<u>4</u>
§ 3	Geltungsdauer	<u>4</u>
§ 4	Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 5	Flexible Arbeitszeit – Bandbreite Durchrechnung	<u>6</u>
§ 6	Überstundenarbeit	<u>7</u>
§ 7	Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>8</u>
§ 8	Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit	<u>8</u>
§ 9	Betriebszugehörigkeit/Karenzanrechnung	<u>9</u>
§ 10	Allgemeine Lohnbestimmungen	<u>10</u>
§ 11	Aus- und Weiterbildung	<u>10</u>
§ 12	Arbeitskleidung und -utensilien	<u>11</u>
§ 13	Urlaub	<u>11</u>
§ 14	Sonderzahlungen	<u>12</u>
§ 15	Entgelt bei Arbeitsverhinderung	<u>13</u>
§ 16	Freizeit bei Arbeitsverhinderung	<u>13</u>
§ 17	Altersteilzeit	<u>14</u>
§ 18	Kündigung	<u>15</u>
§ 19	Verfallsklausel	<u>15</u>
§ 20	Begünstigungsklausel	<u>15</u>
§ 21	Außerkräfttreten bestehender Kollektivverträge	<u>15</u>

§ 1 Kollektivvertragsparteien

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Friseure einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich:

Für alle Mitgliedsbetriebe, die der Bundesinnung der Friseure angehören.

3. Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genannt.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. April 2024** in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Die Rahmenbestimmungen dieses Kollektivvertrages können von jeder Kollektivvertragspartei unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über das Lohnabkommen können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder seiner Bestandteile zu führen.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die tägliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, jeweils ohne Einrechnung der Ruhepausen, nicht überschreiten, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.
2. Das Ausmaß und die Lage der regelmäßigen Normalarbeitszeit und ihre Änderung sind schriftlich zu vereinbaren und im Dienstzettel (Arbeitsvertrag) festzuhalten.
3. Die Normalarbeitszeit ist auf die einzelnen Werktage (Montag bis Samstag) einer Kalenderwoche so zu verteilen, dass jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer in jeder Kalenderwoche ein ganzer Werktag arbeitsfrei verbleibt.
4. Zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der wöchentlichen Ruhezeit zusammenhängen muss, kann die Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt und die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Eine Anwendung des § 5 ist in diesem Fall nicht zulässig.
5. In Friseurbetrieben können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von Montag bis Freitag von 6 Uhr bis 21 Uhr (Jugendliche gem. § 17 Abs. 1 Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz – KJBG (BGBl. Nr. 599/1987) nur bis 20 Uhr) beschäftigt werden.
6. Am Samstag können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bis 18 Uhr (Jugendliche gem. § 19 Abs. 1 KJBG nur bis 13 Uhr) beschäftigt werden. Vor- und Abschlussarbeiten sind darin inkludiert.

7. Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber kann die Lage der mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitszeit im Rahmen der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages und unter den Voraussetzungen des § 19c Arbeitszeitgesetz (AZG) einseitig ändern. Änderungen mittels Dienstplan sind nur dann wirksam, wenn die Änderung der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor der von der Änderung betroffenen Woche nachweislich mitgeteilt wurden.

8. Im Interesse des Fremdenverkehrs (Saisonen, Festspiele) können für einzelne Bundesländer zwischen den Landesinnungen und der Gewerkschaft *vida* abweichende Regelungen vereinbart werden.

9. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werk-tage, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 KJBG über die tägliche Arbeitszeit der Ju-gendlichen, aufgeteilt werden. § 11 Abs. 3 und § 12 KJBG sind zu beachten.

10. Jugendliche dürfen während der Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsruhe nur gemäß den Bestim-mungen des KJBG beschäftigt werden.

11. Wochenfreizeit für Jugendliche

a) Die Wochenfreizeit hat für Jugendliche den Sonntag zu umfassen und soll zwei aufeinander fol-gende Kalendertage, zumindest aber ununterbrochene 43 Stunden, dauern.

b) Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, so dürfen diese Jugendlichen am Montag in der da-rauf folgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden.

c) Ist der Montag Berufsschultag, dürfen Jugendliche an einem anderen Arbeitstag (Dienstag bis Frei-tag) der auf die Samstagsarbeit folgenden Woche nicht beschäftigt werden. Jugendliche, die in der auf die Samstagsarbeit folgenden Woche zur Gänze die Berufsschule besuchen, dürfen in der Ka-lenderwoche vor oder nach dem Ende des Berufsschulbesuchs an einem anderen Arbeitstag (Montag bis Freitag) dieser Kalenderwoche nicht beschäftigt werden.

d) Ist aus organisatorischen Gründen ein betrieblicher Ruhetag (Schließtag) an einem anderen Ar-beitstag (Dienstag bis Freitag) vorgesehen, können Jugendliche am Montag beschäftigt werden. In jedem Fall muss jener Teil der Wochenfreizeit, in den der Sonntag fällt, ununterbrochenen min-destens 43 Stunden betragen.

12. Am 24. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 17.00 Uhr. Für die ausfallenden Arbeitsstunden ist der Lohn fortzuzahlen.

13. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Nor-malarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschlie-ßenden Wochen verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschrei-ten.

14. Bei Jugendlichen kann dieser Einarbeitungszeitraum gem. KJBG höchstens 7 Wochen – durch Betriebsvereinbarung höchstens 13 Wochen – betragen. Die Tagesarbeitszeit darf dabei neun Stun-den, die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Einarbeitungszeitraumes 45 Stunden nicht über-schreiten.

15. Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger Tage verteilt, kann die tägliche Nor-malarbeitszeit (ausgenommen Jugendliche) auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

16. Bei Teilzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) kann die tägliche Normalarbeitszeit nur dann auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeitverteilung die tägliche Normalarbeitszeit an jedem Tag mindestens sechs Stunden beträgt.

17. Eine Anwendung des § 5 ist bei Anwendung der Abs. 15 bzw. 16 nicht zulässig.

18. Recht der Teilzeitbeschäftigten auf Aufstockung der Normalarbeitszeit: Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen, welche in einem festgelegten 6- monatigen Beobachtungszeitraum oder bei Vorliegen von unmittelbar anschließenden Durchrechnungsvereinbarungen gem. § 5 nach Betrachtung zweier voller Durchrechnungszeiträume, ihre vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 10 % überschritten haben und innerhalb dieser Zeiträume diese Mehrarbeitsstunden nicht 1 : 1 in Zeitausgleich ausgeglichen haben, erhalten binnen 14 Kalendertagen ab Ende des Beobachtungs- bzw. Betrachtungszeitraumes von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber eine nachweisliche Information zur genauen Höhe der Überschreitung.

Mit dieser Überschreitung haben Arbeitnehmer:innen das Recht, im Wege einer schriftlichen Mitteilung an die Arbeitgeber:innen eine Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens 10% bis maximal den Prozentsatz der Überschreitung ihrer Arbeitszeitvereinbarung zu verlangen (dabei ist auf ganze Stunden aufzurunden).

Wird dieses Recht von den Arbeitnehmer:innen bis zum Ende des Folge-beobachtungs- bzw. Folgebetrachtungszeitraums nicht ausgeübt, so erlischt es. Wird von den Arbeitnehmer:innen eine Erhöhung der Arbeitszeitvereinbarung verlangt, ist die erhöhte Arbeitszeitvereinbarung mit dem folgenden Monatsersten wirksam. Die Lage der Normalarbeitszeit ist dann neuerlich zu vereinbaren.

Dieser Anspruch besteht nicht für Arbeitnehmer:innen in Pflege-, Bildungs- und Elternteilzeit sowie in Teilzeit zur Sterbebegleitung.

Arbeitnehmer:innen dürfen aufgrund der Inanspruchnahme oder auch der Nichtinanspruchnahme von Rechten aus dieser Bestimmung nicht benachteiligt werden.

19. Für Ruhepausen gelten die Bestimmungen des AZG. Während dieser Zeiten kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer frei über ihre/seine Zeit verfügen und es besteht keine Arbeitsbereitschaft.

20. Die vereinbarte Arbeitszeit beginnt und endet im Betrieb.

21. Bei Arbeiten die innerhalb eines Arbeitstages außerhalb des Betriebes beginnen oder enden, wird nur der Mehraufwand an Wegzeiten, die zur Erreichung der Arbeitsstelle bzw. zur Rückkehr von derselben notwendig sind, mit dem Normalstundenlohn entlohnt.

22. Außerdem werden der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für diese Fahrten der Mehraufwand für die Fahrtkosten des tarifgünstigsten (öffentlichen bzw. privaten) Verkehrsmittels als Aufwandsentschädigung, vom Betrieb bzw. vom Wohnort zu dieser Arbeitsstelle und zurück, vergütet, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

§ 5 Flexible Arbeitszeit – Bandbreite Durchrechnung

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 13 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes die vereinbarte Normalarbeitszeit pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten.

2. Die tägliche Normalarbeitszeit kann auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Der Zeitausgleich ist nach Möglichkeit in Form von ganzen Tagen zu verbrauchen.
3. Während des Durchrechnungszeitraumes (Bandbreite) gebührt der Lohn für das Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen, Zuschläge, sowie Fahrtkosten) werden nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abgerechnet.
4. Die Vereinbarung gemäß Abs. 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jeder davon betroffenen Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden. Sind Abweichungen von dieser Vereinbarung erforderlich, sind diese spätestens zwei Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen.
5. Der Arbeitnehmerin/Dem Arbeitnehmer sind mit der laufenden Lohnabrechnung eine detaillierte Aufstellung ihrer/seiner Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben. Dem Betriebsrat, sofern einer besteht, ist auf sein Verlangen Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeitnehmerinnen/der Arbeitnehmer zu gewähren.
6. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, sind die Zeitguthaben als Überstunden oder Mehrarbeitsstunden abzugelten. Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in ihrer/seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit.
7. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Normalstundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung. Eine Zeitschuld hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.
8. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens neun Stunden betragen.

§ 6 Überstundenarbeit

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der zulässigen gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt.
2. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgesetzten täglichen Normalarbeitszeit überschritten wird.
3. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 5 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

§ 7 Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes - ARG (BGBl. Nr. 144/83 in der jeweils geltenden Fassung, der Arbeitsruhegesetz-Verordnung (Ausnahmekatalog, Artikel XVI Dienstleistungen, Ziffer 6, Friseur - BGBl. Nr. 1984/149 in der jeweils geltenden Fassung)), sowie des KJBG anzuwenden.
2. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
3. Für die an gesetzlichen Feiertagen (Neujahr, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Der Karfreitag gilt im Sinne des ARG als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche A.B. und H.B., der Altkatholikinnen/Altkatholiken und Methodistenkirche. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, gilt sinngemäß der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag.
4. Für jede an einem Feiertag erbrachte Arbeitsleistung gebührt neben dem Entgelt, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre (Feiertagsentgelt), auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt (Feiertagsarbeitsentgelt). Die Bestimmungen des ARG gemäß § 9 sind einzuhalten.
5. Sonderbestimmungen für Arbeitsleistungen am 8. Dezember:
 - a) Gemäß § 13a ARG können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Jugendlichen) am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 10:00 Uhr bis 18:00 Uhr beschäftigt werden, sofern dies schriftlich vereinbart wird.
 - b) Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die ihre Betriebe am 8. Dezember offenhalten und Arbeitsleistungen im Sinne des Abs. 5a in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens vier Wochen vor der geplanten Öffnung der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.
 - c) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer, der/dem eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Meldung, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Keiner Arbeitnehmerin/Keinem Arbeitnehmer darf wegen der Ablehnung zu der angeführten Feiertagsöffnungszeit Arbeit zu verrichten, benachteiligt werden.
 - d) Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung am 8. Dezember gelten die einschlägigen Bestimmungen des ARG und dieses Kollektivvertrages.
 - e) 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, die/der bis zu 4 Stunden arbeitet, erhält 4 Stunden Freizeit, eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, die/der mehr als 4 Stunden arbeitet, erhält 8 Stunden Freizeit. Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrehtem Arbeitsverhältnis nicht zulässig.
 - f) Sofern es sich um Überstunden handelt, gebührt anstelle von § 8 Abs. 1b ein Zuschlag von 200 %.

§ 8 Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit

1. Für Überstunden gelten folgende Zuschläge:

- a) für Überstunden 50 %,
 - b) für Überstunden an Feiertagen 100 %.
2. Für Nacharbeitsstunden zwischen 20.00 und 7.00 Uhr gebührt bei Normal- oder Mehrarbeit eine Zeitgutschrift von 100 %.
 3. Für Arbeitsstunden an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.
 4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge sind diese zu kumulieren.
 5. Die Verrechnung der zu entlohnenden Überstunden erfolgt viertelstundenweise, und zwar derart, dass Bruchteile einer viertel Stunde auf eine volle viertel Stunde aufgerundet werden.
 6. Wird für Überstundenarbeit Zeitausgleich vereinbart, so besteht das Zeitguthaben aus der Überstunde und dem jeweiligen Zuschlag.

§ 9 Betriebszugehörigkeit/Karenzanrechnung

1. Für alle Ansprüche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind Dienstzeiten zur selben Arbeitgeberin/zum selben Arbeitgeber, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.
2. Bei Ansprüchen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erfolgt die Zusammenrechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 60 Tage gedauert hat.
3. Die Zusammenrechnung von Dienstzeiten nach Abs. 1 und 2 erfolgt für Unterbrechungen, die ab 1.1.2016 oder später begonnen haben.
4. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerinnenkündigung/Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.
5. Die erste Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MSchG) bzw. Väter-Karenzgesetzes (VKG) im bestehenden Arbeitsverhältnis, sowie die Sterbebegleitung (Hospizkarenz) für nahe Angehörige (§ 14a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz –AVRAG), die Begleitung von schwerstkranken Kindern (§ 14b AVRAG), sowie die Pflegekarenz (§ 14c AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), sowie das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von 16 Monaten, sowie im Höchstausmaß von 10 Monaten als Jahr der Berufstätigkeit angerechnet.
6. Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.
7. Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird und diese Zeiten als Jahr der Berufstätigkeit angerechnet werden.
8. Die Anrechnung gemäß Abs. 5 gilt für Karenzen die ab 1.1.2016 bis 31.3.2019 begonnen haben.
9. Für nachstehende Karenzen, die ab 1.4.2019 oder später begonnen haben, gilt:
Zeiten einer Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MSchG) bzw. des Väterkarenzgesetzes (VKG) innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie als Jahre der Berufstätigkeit bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche als auch die bereits im bestehenden Arbeitsverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

10. Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Arbeitsverhältnis nach § 15f MschG des BGBl. 68/2019 in Verbindung mit § 7c VKG.

11. Die Zeiten einer vereinbarten Sterbebegleitung (Hospizkarenz) für nahe Angehörige (§ 14a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG) und die Begleitung von schwerstkranken Kindern (§ 14b AVRAG) werden zur Gänze für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet.

§ 10 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sowie Lehrlinge haben Anspruch auf einen monatlichen Mindestlohn/monatliche Lehrlingsentschädigung gemäß dem Kollektivvertrag über das Lohnabkommen. Das Lohnabkommen bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Die im Lohnabkommen angeführten kollektivvertraglichen Mindestmonatslöhne sind Bruttomonatslöhne.

2. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer nach anrechenbaren Zeiten der Berufstätigkeit zu befragen und diese, sofern sie binnen 3 Monaten nachgewiesen werden, bei der Einstufung zu berücksichtigen und im Dienstzettel (Arbeitsvertrag) zu vermerken.

3. Die Lohnauszahlung erfolgt monatlich. Sie ist derart vorzunehmen, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer am Monatsletzten (Wertstellung), über ihren/seinen Lohn für den laufenden Monat verfügen kann.

4. Geleistete Überstunden sind spätestens bei der darauffolgenden Lohnauszahlung auszubezahlen.

5. Bei jeder Lohnauszahlung ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche sonstigen Entgeltbestandteile, sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und allfällige sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit muss die Lohnabrechnung auch die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe des jeweiligen Zuschlages aufweisen.

6. Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat am Ende des Kalendermonates Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der Arbeitszeitaufzeichnungen für den abgelaufenen Monat. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet ist die Arbeitszeitaufzeichnungen selbst zu führen.

§ 11 Aus- und Weiterbildung

1. Wird auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers eine Weiterbildungsfreistellung mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vereinbart, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bis zum Höchstausmaß ihrer/seiner vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, Anspruch auf Fortzahlung des Normalstundenlohnes ohne Zulagen für die während der Weiterbildung ausgefallenen Arbeitsstunden pro Arbeitsjahr.

2. Diese für die Freistellung von der Arbeitsleistung angefallenen Kosten stellen Ausbildungskosten im Sinne von § 2d AVRAG dar. Zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer kann über diese Ausbildungskosten unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG eine Rückerstattung im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgeteilt auf bis zu 12 Monate im Voraus vereinbart werden.

3. Wird auf Wunsch der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer Produkteinschulung vereinbart, sind die dafür anfallenden Kosten und die Schulungszeit jedenfalls von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber zu bezahlen und stellen keine Rückerstattungskosten dar. Diese Kosten umfassen die aus diesem Kollektivvertrag bestehenden Ansprüche sowie sämtliche mit der Schulung in Verbindung stehenden Kosten.
4. Wird auf Wunsch der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer Weiterbildung im Rahmen der Friseurausbildung vereinbart, kann für die anfallenden Kosten (Seminar- bzw. Kurskosten) die Rückerstattung unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG vereinbart werden.
5. Für Fahrtzeiten gelten die Bestimmungen gemäß § 4 Abs. 20 und 21 sinngemäß.
6. Wird gemäß § 2d AVRAG keine Vereinbarung zu Abs. 2 bzw. 4 getroffen, ist eine Rückerstattung unzulässig.

§ 12 Arbeitskleidung und –utensilien

1. In Betrieben, in welchen die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber von den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern eine besondere Arbeitskleidung hinsichtlich Fassung oder Farbe verlangt, ist diese auf Kosten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers anzuschaffen und von dieser/diesem zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeitskleidung verbleibt im Eigentum der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, ist von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer stets in Ordnung zu halten, zu reinigen, pfleglich zu behandeln und bei Ausscheiden aus dem Betrieb gereinigt zurückzustellen.
2. Wird von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber von den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern keine besondere Arbeitskleidung verlangt, so ist den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern auf Kosten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entsprechende Schutzkleidung (z.B. Arbeitsmäntel oder Schürzen) zur Verfügung zu stellen. Die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) sind einzuhalten.
3. Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten die notwendigen Handwerkzeuge, Instrumente, sowie Behelfe und Materialien in ordnungsgemäßem und gebrauchsfähigem Zustand, verbleiben aber im Eigentum der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Gegenstände sorgfältig zu behandeln, laufende Instandsetzungskosten (Schleifen, Austausch, Ergänzungen, Klingen, ...) sind von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber zu tragen.
4. Lehrlingen sind im Rahmen der Ausbildung auch außerhalb des Betriebes (Berufsschule, Ausbildungsverbund, Kursmaßnahmen, ...) die in Abs. 1 bis 4 genannten Arbeitskleidungen und -utensilien beizustellen.

§ 13 Urlaub

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 390/1976/, in der jeweils geltenden Fassung.
2. Urlaub in den Sommerferien, wenn Betreuung notwendig: Gilt ab 1.4.2025
Auf Verlangen eines obsorgeberechtigten Elternteiles ist der Verbrauch des Urlaubes im Ausmaß von mindestens 2 Kalenderwochen in den Sommerferien zu vereinbaren. Der Verbrauch dieses Urlaubes kann zur Gänze auf einmal oder geteilt in zwei Teilen zu je 1 Kalenderwoche vereinbart werden. Arbeitnehmer:innen haben den Arbeitgeber:innen den von ihnen gewünschten Zeitpunkt für den Antritt ihres Urlaubes gem. Z 1 mindestens 6 Wochen vorher bekanntzugeben. Lehnt der/die Arbeitgeber:in

dieses Ansuchen nicht spätestens binnen 14 Tagen ab Mitteilung schriftlich ab, so kann der/die Arbeitnehmer:in den Urlaub zu dem von ihr vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten. Der/Die Arbeitgeber:in darf das Ansuchen nur ablehnen, wenn der Urlaubskonsum aufgrund wirtschaftlicher Interessen oder fehlender Personalkapazitäten für den/die Arbeitgeber:in unzumutbar ist.

Anlässlich der Mitteilung kann zwischen dem/der Arbeitgeber:in und dem/der Arbeitnehmer:in eine vom Urlaubsverlangen abweichende Urlaubsvereinbarung getroffen werden.

Voraussetzung für den Anspruch im Sinne der obigen Bestimmungen ist, dass ein entsprechender Urlaubsanspruch im Ausmaß des Urlaubsverlangens im Zeitpunkt des Urlaubsantritts besteht.

Der/Die Arbeitnehmer:in darf aufgrund der Inanspruchnahme von Rechten aus dieser Bestimmung nicht benachteiligt werden.

§ 14 Sonderzahlungen

- 1.** Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben einmal in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf einen Urlaubszuschuss, sowie auf eine Weihnachtsremuneration.
- 2.** Die Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration beträgt jeweils ein Monatsentgelt. Freiwillig gewährte Umsatzprämien sowie die Trinkgeldpauschale sind nicht in das Entgelt einzubeziehen.
- 3.** Der Urlaubszuschuss ist mit der Junilohnauszahlung (spätestens 30.Juni) auszuführen. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt mit der Novemberlohn auszahlung (spätestens 30. November).
- 4.** Abweichend von Abs. 3. ist eine quartalsweise Auszahlung in vier gleichen Teilen möglich. Die Auszahlung erfolgt jeweils mit der Lohnauszahlung zum 31. März, 30. Juni, 30. September und 30. November. Diese Auszahlungsvariante muss schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart sein. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ist die Änderung von Berechnung und Auszahlungsmodus durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zu treffen.
- 5.** Das Monatsentgelt wird berechnet auf Grundlage des Durchschnittes der Monatsentgelte der letzten 3 Kalendermonate vor der jeweiligen Fälligkeit.
- 6.** Bei gewerblichen Lehrlingen wird sowohl der Urlaubszuschuss als auch die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der monatlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.
- 7.** Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss bzw. die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil der Monatsentgelte zusammen.
- 8.** Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, sind der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde der Urlaubszuschuss vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsremuneration vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).
- 9.** Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigung.

- a) Erfolgt der Eintritt bis zum 30. Juni, so ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses gerechnet vom Eintrittstag bis zur Junilohnabrechnung, mit der Junilohnauszahlung auszubezahlen. Der restliche Teil des Urlaubszuschusses ist mit der Novemberlohnauszahlung auszubezahlen.
- b) Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, so ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses mit der Novemberlohnauszahlung auszubezahlen.
- c) Erfolgt der Eintritt nach dem 30. November, so ist der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration mit der Dezemberlohnauszahlung auszubezahlen.

10. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigung.

11. Der Anspruch nach Abs. 10 entfällt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gemäß § 82 Gewerbeordnung (GewO) 1859 (§ 15 BAG) berechtigt entlassen wurde oder wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig ausgetreten ist.

12. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss/die Weihnachtsremuneration für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss/die Weihnachtsremuneration nur dann zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO 1859 (§ 15 BAG) berechtigt entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig austreten.

13. Bei Kündigung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil zurückzubezahlen.

14. Für entgeltfreie Zeiten gebühren kein Urlaubszuschuss und keine Weihnachtsremuneration.

§ 15 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Bei einer Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974 und das BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 16 Freizeit bei Arbeitsverhinderung

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn sie/er durch andere wichtige, ihre/seine Person betreffende Gründe ohne ihr/sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer/seiner Dienste gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

1. Beim Tode der Ehegattin/des Ehegattens oder der/des eingetragenen Partnerin/Partners im Sinne des Eingetragene Partnerschaft – Gesetz, BGBl. I Nr. 135/2009 i.d.g.F. (EPG) bzw. der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten, eines Elternteiles (Stief-, Pflege- oder Adoptiveltern), der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder) sowie der Geschwister 2 Arbeitstage
2. beim Tode von Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag
3. bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft 2 Arbeitstage
- 4.

- bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts (maximal einmal pro Arbeitsjahr).. 2 Arbeitstage
5. Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG..... 2 Arbeitstag.
6. Bei Teilnahme an der Hochzeit der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder) und Geschwister, sofern diese auf einen Arbeitstag fällt..... 1 Arbeitstage.
7. Für den ersten Volksschultag eines Kindes (Stief-, Pflege- oder Adoptivkindes), sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstage.
8. Bei Aufsuchen eines Arztes (Ambulatoriums), falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist sowie bei Vorladung vor Behörden, Ämtern und Gerichten unter Beibringung der Ladung, die nachweislich notwendige Zeit.
- Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Verdienstausfall von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigte/Beschuldigter in einem Strafverfahren.

§ 17 Altersteilzeit

1. Will die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages in Anspruch nehmen, und auch das Arbeitsverhältnis bei Erreichung ihres/seines Pensionsstichtages beenden, hat sie/er die Arbeitgeberin/der 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)** Die Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber muss gegeben sein.
- 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)** Der Nachweis über den persönlichen Pensionsantrittsstichtag und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber müssen vorliegen.

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.

3. Soll der Antrag gemäß Abs. 2. geändert, verschoben oder abgelehnt werden ist in Betrieben mit Betriebsrat dieser zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.

4. Bei Änderung der gesetzlichen Bestimmungen zur Altersteilzeit tritt diese Regelung außer Kraft. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages auf.

§ 18 Kündigung

1. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden.

2. *entfällt / 1. Jänner 2023*

3. *entfällt / 1. Jänner 2023*

4. Für Arbeitgeberinnen-/Arbeitgeberkündigungen gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis von der/ Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann. Die/ Arbeitnehmerin/ Der Arbeitnehmer kann ihr/sein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist lösen.

5. Die Arbeitnehmerin/ Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses, das über Dauer, Art und Umfang ihrer/seiner Tätigkeit Auskunft gibt.

6. Im Falle der Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber hat diese/dieser, auf Verlangen während der Kündigungsfrist der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers 1/5 der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit pro Woche unter Fortzahlung des Entgeltes freizugeben.

§ 19 Verfallsklausel

1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

2. Bei Jugendlichen ist der Verfall bis zum Erreichen der Volljährigkeit gehemmt. Die gesetzlichen Verjährungsfristen bleiben unberührt.

§ 20 Begünstigungsklausel

Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 21 Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für den im § 2 geregelten Geltungsbereich alle früheren Kollektivverträge der unterzeichnenden Vertragsparteien außer Kraft.

Wien, am 1. Februar 2024

FÜR DIE BUNDESINNUNG DER FRISEURE
1040 WIEN, WIEDNER HAUPTSTRASSE 63

KommR Mst. Wolfgang Eder
Bundesinnungsmeister

Mag. Jakob Wild
Geschäftsführer

FÜR DEN
ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT VIDA,
1020 WIEN, JOHANN-BÖHM-PLATZ 1

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

Christine Heitzinger
Fachbereichsvorsitzende

Kathrin Schranz, MSc.
Fachbereichssekretärin

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt ArbeitnehmerInnen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ vida kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ vida verhandelt mit den Arbeitgebern jährlich mehr als 150 Kollektivverträge, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ vida unterstützt BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ vida setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest rund um die Uhr auf vida.at! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter!
- ✓ **vida vernetzt**
Folge uns auf Facebook! Deine Likes, Kommentare und Nachrichten sind jederzeit willkommen.
- ✓ **vida informiert**
Das vida-Magazin mit spannenden Reportagen und News aus den Bundesländern bekommst du als Mitglied kostenlos nachhause geschickt. Mehr dazu auf vida.at/magazin!



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsfall)	JA	NEIN
Invaliditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



Hol dir über 1.000 Angebote
Schau vorbei auf vida.at/vorteil



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederosterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Bahnhofplatz 1
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at

