

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](https://www.facebook.com/gewerkschaftvida)

Kollektivvertrag

für *Handelsarbeiterinnen/Handelsarbeiter*

Gültig ab 1. Jänner 2024

[vida.at](https://www.vida.at)





Internet: www.vida.at/dienstleistungen



KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR HANDELSARBEITER:INNEN

abgeschlossen am 11. Jänner 2024 zwischen der
Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel,
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63,
und der Gewerkschaft vida,
1020 Wien, Johann Böhm-Platz 1.

gültig ab 1. Jänner 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

Kollektivvertrag

| | | |
|--------|---|-----------|
| I. | Geltungsbereich..... | <u>4</u> |
| II. | Geltungsbeginn und Geltungsdauer..... | <u>4</u> |
| III. | Gleichbehandlung | <u>5</u> |
| IV. | Allgemeine Pflichten Der Arbeitnehmer:Innen | <u>5</u> |
| V. | Arbeitszeit..... | <u>5</u> |
| VI. | Mehrarbeit | <u>15</u> |
| VII. | Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten | <u>15</u> |
| VIII. | Überstunden..... | <u>17</u> |
| IX. | Inventurarbeiten..... | <u>18</u> |
| X. | Ruhetage..... | <u>18</u> |
| XI. | Urlaub | <u>19</u> |
| XIa. | Anrechnung des Karenzurlaubes nach dem MschG und VKG sowie Hospizkarenzen nach § 14a und b AVRAG und Pflegekarenz nach § 14c AVRAG..... | <u>20</u> |
| XIb. | Bildungskarenz..... | <u>20</u> |
| XIc. | Bestimmungen zur Förderung berufsbegleitender Bildung..... | <u>21</u> |
| XII. | Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung..... | <u>21</u> |
| XIII. | Jubiläumsgelder..... | <u>22</u> |
| XIV. | Kündigung | <u>23</u> |
| XV. | Abfertigung | <u>23</u> |
| XVI. | Verfall von Ansprüchen | <u>24</u> |
| XVII. | Lohnordnung | <u>24</u> |
| XVIII. | Schlichtung Von Streitfällen | <u>24</u> |
| XIX. | Schlussbestimmungen | <u>24</u> |

Anhänge

| | | |
|----------|--|-----------|
| Anhang 1 | Lohnordnung | <u>26</u> |
| Anhang 2 | Zur Lohnordnung Allgemeiner Teil..... | <u>35</u> |
| Anhang 3 | Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen der VO (EG) 561/2006..... | <u>36</u> |
| Anhang 4 | Erläuterungen des Abschnittes V. 3. Fahrpersonal Punkt 3.1.3. | <u>38</u> |
| Anhang 5 | Umwandlung Jubiläumsgeld in Freizeittage..... | <u>39</u> |

Erläuterungen und Dienstzettel

| | |
|--|-----------|
| Aufrechterhaltung der Überzahlungen ab 1. Jänner 2013..... | <u>41</u> |
| Zu Punkt XIII. Abfertigung | <u>41</u> |
| Empfehlung eines Musterdienstzettels gemäß § 2 AVRAG..... | <u>44</u> |

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR HANDELSARBEITER:INNEN

abgeschlossen am 11. Jänner 2024 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 Arbeitnehmer:innen im Handel, mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für "Betreuer:innen" der Firma Donauland unterliegenden Arbeitnehmer:innen.

II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am **1.1.2024** in Kraft.

Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen, Abschnitte I. bis XVI., XVIII. bis XIX.
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 zwei-monatigen 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:innen

1. Die Arbeitnehmer:innen sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge der Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.
2. Den Arbeitnehmer:innen ist nicht gestattet, eine Entlohnung oder Provision von Kund:innen oder sonstigen geschäftlichen Kommittent:innen 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:innen 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 die Arbeitnehmer:innen, 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 Arbeitnehmer:in an jedem Tag, an dem sie 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 Arbeitnehmer:in 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 Onlinehandel von der Letztverbraucher:in 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 Einzelvertrag - 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen 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 Einzelvereinba-

zung vereinbart werden, dass für Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses der Normalstundenlohn gebührt, wenn das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmer:in, Kündigung durch die Arbeitnehmer:in oder Austritt der Arbeitnehmer:in 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:mann 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:mann 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 Arbeiter:innen 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. Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:in 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 Kund:innen gemäß § 10 des Öffnungszeitengesetzes 2003,

d) Abschlussarbeiten gemäß § 3 Abs. 2 ARG.

2.1.2. In folgenden weiteren Fällen dürfen Arbeitnehmer:innen, 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) Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:in innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn sie an ebenso vielen Samstagen arbeitsfrei bleibt oder,
- b) dass die Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:in innerhalb eines Zeitraums von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden kann. Abweichend davon kann die Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:in 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 Z 2a AZG und sonstige Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs. 1 Z 3 AZG)

3.1.1. Die Arbeitszeit für Lenker:innen 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 Z 2a AZG und sonstige Fahrzeuge im Sinne von §13 Abs. 1 Z 3 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 Z 2a 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 Lenker:in 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 Z 3 AZG

Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen. Zeiten, die die Lenker:in 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 Z 2a AZG

Regelmäßige tägliche Ruhezeit:

Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nach dem Ende der vorangegangenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ist der Lenker:in 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 Lenker:in 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 Lenker:in am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort der Lenker:in.

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-Fahrer:innenbesetzung:

Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 Lenker:innen ist innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden jeder Lenker:in 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 Z 3 AZG:

Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden ist der Lenker:in 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 Lenker:in 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 Z 2a AZG

Die Lenker:in 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 der Lenker:in am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort der Lenker:in.

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

3.5.3. **Sonstige Fahrzeuge im Sinne des § 13 Abs. 1 Z 3 AZG**

Die wöchentliche Ruhezeit nach den §§ 2 und 3 ARG gilt. Die Lenker:in 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 Lenker:innen 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-Fahrer:innenbesetzung 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 (9stündigen) 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 Z 3 AZG**

Die Einsatzzeit beträgt maximal 12 Stunden.

3.7. **Halteplatz**

Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann die Lenker:in, 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 Lenker:in 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 Lenker:in verpflichtet sich, die Vorschriften der EU-Verordnung 165/2014 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr sowie der EU-Verordnung 561/2006 einzuhalten.

b) Die Lenker:in hat dafür zu sorgen, dass sie Inhaber:in einer Fahrerkarte ist, wenn das von ihr gelenkte Fahrzeug der EU-Verordnung 561/2006 unterliegt.

c) Bei Beschädigung, Fehlfunktion, Verlust oder Diebstahl der Fahrerkarte hat die Lenker:in vor Fahrtbeginn die Angaben zu dem von ihrem verwendeten Fahrzeug auszudrucken und am Ausdruck mit seiner Unterschrift Folgendes zu vermerken:

- Name der Lenker:in,
- Nummer der Fahrerkarte oder Führerscheinnummer,

- Angaben bestimmter Zeitgruppen (alle anderen Tätigkeiten als Lenktätigkeiten sowie jede Arbeit für denselben oder einen anderen Arbeitgeber:in, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten).

Die Lenker:in 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 ihr unterschriebenen Dokument Folgendes eintragen:

- Name der Lenker:in und Führerscheinnummer oder,
- Name der Lenker:in und Nummer der Fahrerkarte.

Die Lenker:in hat den Verlust der Fahrerkarte bei der zuständigen Behörde ihres 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 Lenker:in nachweisen kann, dass ihr eine Vorlage oder Benutzung der Fahrerkarte auch für den längeren Zeitraum unmöglich war.

- d)** Bei Betriebsstörung oder Fehlfunktion des Kontrollgerätes muss die Lenker:in auf einem separaten Beiblatt zur Fahrerkarte die nicht mehr einwandfrei aufgezeichneten oder ausgedruckten Angaben der Zeitgruppen händisch vermerken. Dieser Vermerk ist von der Lenker:in zu unterschreiben und hat folgende weitere Angaben zu enthalten:

- Name der Lenker:in und Führerscheinnummer oder,
- Name der Lenker:in und Nummer der Fahrerkarte.

- e)** War eine Bedienung des digitalen Kontrollgerätes durch die Lenker:in 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 Lenker:in 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 Ausdrucke aus dem Kontrollgerät und alle handschriftlichen Aufzeichnungen (z.B. bei Störung des Gerätes, Fahrer:in 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 Lenker:in hat gegebenenfalls eine Bestätigung über jene Tage, an denen sie nicht gelenkt hat, mitzuführen (EU-Formblatt). Alle anderen Schaublätter hat die Lenker:in unverzüglich der Arbeitgeber:in auszufolgen.

3.9. Analoges Kontrollgerät

- a)** Die Lenker:in verpflichtet sich die Vorschriften der EU-Verordnung 165/2014 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr sowie der EU-Verordnung 561/2006 einzuhalten.
- b)** Die Lenker:in sorgt dafür, dass die vom Unternehmer ausgehändigten Schaublätter in angemessener Weise geschützt werden. Die Lenker:in darf keine angeschmutzten oder beschädigten Schaublätter verwenden. Wird ein Schaublatt beschädigt, welches Aufzeich-

nungen enthält, hat die Lenker:in das beschädigte Schaublatt dem ersatzweise verwendeten Reserveblatt beizufügen.

- c) Die Fahrer:in hat auf dem Schaublatt folgende Angaben einzutragen:
1. Bei Beginn der Benutzung des Blattes ihren 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 Lenker:in eine Bestätigung gemäß § 102 Abs. 1 a KFG.
- e) Die Lenker:in 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 Lenker:in 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-Fahrer:innenbesetzung nehmen die Lenker:innen auf den Schaublättlern erforderliche Änderungen so vor, dass Wegstrecke, Geschwindigkeit und Lenkzeit auf dem Schaublatt der Lenker:in, die tatsächlich lenkt, aufgezeichnet werden.
- h) Beim Lenken eines Fahrzeuges mit analogem Kontrollgerät muss die Lenker:in folgende Dokumente mitführen und bei einer Kontrolle vorweisen:
- alle Schaublätter,
 - alle handschriftlichen Aufzeichnungen (z.B. bei Störung des Gerätes, Fahrer:in hält sich nicht im Fahrzeug auf, Aufsuchen eines Halteplatzes),
 - alle in der EU-VO 3821/85 und der EU-VO 561/2006 vorgeschriebenen Ausdrucke 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 Lenker:in eine Bestätigung über jene Tage, an denen sie nicht gelenkt hat, mitzuführen (z. B EU-Formblatt). Alle anderen Schaublätter sind unverzüglich der Arbeitgeber:in auszuhändigen.

3.10. Weiterbildung gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz

- 3.10.1. Die Arbeitgeber:in hat die Kurskosten, die der Arbeitnehmer:in für absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß §19b Güterbeförderungsgesetz (GütbefG) entstehen, zu tragen.
- 3.10.2. Der Arbeitnehmer:in 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 Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:in die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages in Anspruch nehmen, und auch das Dienstverhältnis bei Erreichung ihres Pensionsstichtages beenden, hat sie die Arbeitgeber:in 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 Arbeitnehmer:in folgende Voraussetzungen zutreffen:

- a) Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeber:in
- 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 Arbeitgeber:in.

4.2. Die Arbeitgeber:in hat bei Erfüllung der Voraussetzungen innerhalb von 4 Wochen eine Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitnehmer:in zu treffen. Darauf basierend wird der Antrag auf geförderte Altersteilzeit bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht.

Die Arbeitgeber:in 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:innen 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 Arbeitgeber:in 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., 1.7. 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.** An Stelle 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 Teilzeitarbeitnehmer:innen, die regelmäßig Mehrarbeit und/oder Überstunden über einen in der Betriebsvereinbarung definierten Beobachtungszeitraum leisten, festgelegt werden.

VII. Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten

- 1.** Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Abschnittes steht für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß Öffnungszeitengesetz zur Verkaufsvor-

bereitung 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 Arbeitgeber:in 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 Arbeitgeber:in, 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 Arbeitnehmer:innen im Sinne des Punktes 1 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmer:in - wie beispielsweise die Versor-

gung 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 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, 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 Arbeitnehmer:innen, 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer die Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen.
- 3.** Die Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen während der Arbeitszeiten im Sinne der Punkte 1 und 2 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmer:in - 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen (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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitgeber:in 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. Arbeitgeber:innen, 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 der Arbeitnehmer:in mitzuteilen. Die Arbeitnehmer:in, der eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Keine Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:in zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. Eine Arbeitnehmer:in, die bis zu 4 Stunden arbeitet, erhält 4 Stunden Freizeit, eine Arbeitnehmer:in, die mehr als 4 Stunden arbeitet, erhält 8 Stunden Freizeit. Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechterm 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 Arbeitgeber:in hat einem Antrag auf Bildungskarenz der Arbeitnehmer:in 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 Arbeitgeber:in 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 Arbeitgeber:inkündigung 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 Arbeitnehmer:in die Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildung zu werten, auch wenn diese von der Arbeitnehmer:in selbst finanziert wird, sofern die Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:in braucht, um von der Arbeit zur Bildungsmaßnahme bzw. von der Bildungsmaßnahme zur Arbeit zu kommen.

2. Bei rechtzeitiger Bekanntgabe kann die Arbeitgeber:in 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 Arbeitgeber:in 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 Arbeitnehmer:in hat am Ende der Bildungsmaßnahme bzw. am Ende des Semesters eine Teilnahmebestätigung vorzulegen.

6. Eine Ablehnung einer Arbeitsleistung durch die Arbeitnehmer:in aufgrund der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme darf nicht zu einer Benachteiligung der Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:in 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 Partner:in 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 Partner:in gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ in der jeweils geltenden Fassung (1 Arbeitstag),
 - e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern, Kinder bzw. der Eltern der eingetragenen Partner:in 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. Bei Eintritt eines Großschadensereignisses steht der Arbeitnehmer:in eine bezahlte Dienstfreistellung zu, wenn sie im Rahmen einer ehrenamtlichen Funktion innerhalb einer Blaulichtorganisation in diesem Kontext im Einsatz ist. Dies gilt für Großschadensereignisse laut §3 lt. b Katastrophenfondsgesetz (KatFG) im Bundesgebiet Österreich. Die Dienstfreistellung ist alsbald im Vorfeld mit der Arbeitgeber:in zu vereinbaren. Es stehen pro Kalenderjahr höchstens 6 Arbeitstage, sofern an diesen eine Arbeitsleistung vereinbart war, zu.
4. Auf andere Dienstverhinderungsgründe ist §1154b Abs. 5 ABGB anzuwenden.

XIII. Jubiläumsgelder

1. Für langjährige Dienste werden der Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:innen ein Monatslohn 22 Arbeitstagen entspricht. Arbeiten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitgeber:innenkündigungen, gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeber:in unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.
- 3. Die Arbeitnehmer:in kann ihr Arbeitsverhältnis mit jedem Fünfzehnten oder dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.
- 4. Die Arbeitnehmer:in 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 Mitarbeiter:in widerrufen werden, sofern die Arbeitgeber:in binnen 3 Wo-

chen nach dem Abschluss der Übertrittsvereinbarung schriftlich Kenntnis vom Widerruf der Mitarbeiter:in 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 Kollektivvertrages angeführten Modells einer Übertrittsvereinbarung.

XVI. Verfall von Ansprüchen

1. Ansprüche der Arbeitgeber:in sowie der Arbeitnehmer:in 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 Arbeitgeber:in allfällig zu erhebende Schadenersatzansprüche gilt jener Tag, an dem die Arbeitgeber:in von dem erlittenen Schaden Kenntnis erhielt.
3. Als Fälligkeitstag für Ansprüche der Arbeitnehmer:innen 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 Partner:innen bestimmten Vertreter:innen der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen besteht. Die Vorsitzende wird in jedem Fall aus den Reihen dieser Schiedsrichter:innen ausgelost 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 Vertreter:innen der Arbeitgeber:in und zwei Vertreter:innen der Arbeitnehmer:in 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 Handelsarbeiter:innen, geschlossen am 06. Dezember 2022, seine Gültigkeit.

5. Bei der Zusammenfassung der fünf für die Handelsarbeiter:innen 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 Fachbereichssekretärin:

Kathrin Schranz, MSc

Anhang 1

LOHNORDNUNG

A. Allgemeiner Teil

1. Die in den Lohn tafeln angeführten Stunden- und Monatslöhne sind Mindestsätze. Jede Arbeitnehmer:in ist eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

2. Arbeitskleidung: Alle Arbeitnehmer:innen erhalten jährlich eine Arbeitskleidung (Arbeitsanzug bzw. Arbeitsmantel), die Eigentum der Firma bleibt, deren Reinigung und Instandhaltung jedoch der Arbeitnehmer:in obliegen. Für die Beistellung von Schutzkleidung gelten die Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmer:innenschutz-Verordnung in der jeweils geltenden Fassung.

3. Arbeiten im Freien

a) Die Sozialpartner:innen empfehlen bei Arbeiten im Freien, insbesondere bei Hitze und Kälte im Sinne des § 66 Abs. 2 ASchG (Arbeitnehmerschutzgesetzes), den Arbeiter:innen entsprechende Schutzkleidung in geeigneter Qualität und in ausreichender Menge unentgeltlich im Sinne des § 3 Abs. 1 ASchG zur Verfügung zu stellen.

b) Die Arbeiter:in ist zum sorgfältigen Umgang mit der zur Verfügung gestellten Schutzkleidung verpflichtet.

c) Bei der Reinigung der Schutzkleidung ist auf die jeweiligen Pflegeetiketten und die geltenden Umweltschutzvorschriften (auch für den Privatbereich) zu achten.

4. 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 Arbeiter:innen, sofern sie in Betrieben beschäftigt sind, die ausschließlich der Lehrlinge über 20 Arbeitnehmer:innen beschäftigen, eine Erschwerniszulage von 10 %, in Salzburg 15 %, auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne. Davon ausgenommen sind Kraftwagenlenker:innen, welche beim Be- und Abladen des Fahrzeuges nicht mitarbeiten, sowie Wächter:innen und Arbeitnehmer:innen, die mit Reinigungsarbeiten beschäftigt sind.

b) Im Schrotthandel und Handel mit Altmetallen erhalten alle Arbeiter:innen eine Erschwerniszulage von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestlöhne mit Ausnahme der Kraftwagenlenker:innen, welche beim Be- und Abladen des Fahrzeuges nicht mitarbeiten, sowie Wächter:innen und Arbeitnehmer:innen, 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 Min-

destlöhne zu. Davon ausgenommen sind Kraftwagenlenker:innen, welche beim Be- und Abladen des Fahrzeuges nicht mitarbeiten.

3. Erschwerniszulage – Arbeiten unter Kälte (Kältezulage)

a) Im Lebensmittelhandel gebührt für die Beschäftigung in Lagerräumen, in denen die Temperatur dauerhaft bei 8°C oder darunter liegt, eine Erschwerniszulage von 0,82 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 € 137,50 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) Arbeitnehmer:innen, 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 Kohlengroßhandel Wien haben alle Arbeitnehmer:innen, die auf Kohlenlagerplätzen beschäftigt sind, Anspruch auf eine Schmutzzulage von 15 % der kollektivvertraglichen Mindestsätze, sofern sie bei Firmen beschäftigt sind, die als Wagonbezieher:innen auftreten und mehr als 3 Arbeitnehmer:innen (Arbeiter:innen und Angestellte, nicht aber Lehrlinge) beschäftigen.

b) Im Kohlengroßhandel Steiermark haben alle Arbeiter:innen Anspruch auf eine Schmutzzulage von 10 % der kollektivvertraglichen Mindestlöhne, sofern sie bei Firmen beschäftigt sind, die als Wagonbezieher:innen auftreten.

c) Im Kohlengroß- und -kleinhandel Salzburg steht allen Arbeitnehmer:innen eine Schmutzzulage von 15 % des jeweiligen Monatslohns zu.

d) Im Kohlengroß- und -kleinhandel Oberösterreich und Vorarlberg erhalten alle Arbeiter:innen eine Schmutzzulage von 15 % der kollektivvertraglichen Mindestsätze.

e) Im Kohlengroß- und -kleinhandel Tirol, Burgenland, Niederösterreich und Kärnten erhalten alle Arbeiter:innen eine Schmutzzulage von 10 % auf die kollektivvertraglichen Mindestsätze.

f) Die unter den lit. a) bis e) geregelte Schmutzzulage erhalten auch Fahrer:innen 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 Kohlegroß- und -kleinhandel, sowie im Handel mit Altpapier und Alttextilien steht allen Arbeitnehmer:innen eine Schmutzzulage von 10 % der kollektivvertraglichen Mindestlöhne zu.

b) Fahrer:innen 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 Fahrer:innen, welche beim Be- bzw. Abfüllung nicht mitarbeiten.

6. Für alle Arbeitnehmer:innen in nachstehenden Betrieben steht eine Schmutzzulage zu.

Im Handel mit Altmetall erhalten die Arbeiter:innen 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 Arbeiter:innen 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 2,20 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) Vorarbeiter:innenzulage:

aa) Sofern in den Betrieben Vorarbeiter:innen 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 %.

bb) Stellvertreter:innenregelung für Vorarbeiter:innen

Bei einer länger als drei zusammenhängenden Kalenderwochen dauernden aushilfsweisen Tätigkeit als Vorarbeiter:in, sofern dies von der Betriebsleitung bestimmt wurde, erhöhen sich für die gesamte Dauer der Vertretung die entsprechenden Sätze um 10%. Bei geringerer Dauer der Vertretungsleistung kann diese ausdrücklich mit der Betriebsleitung vereinbart werden, damit der Anspruch entsteht. In beiden Fällen gilt dies nicht, wenn bereits eine finanzielle Abgeltung für ernannte Stellvertretungstätigkeiten besteht und diese im Kalenderjahr mindestens der Höhe dieser Regelung entspricht.

b) Partieführer:innenzulage:

In Betrieben des Großhandels mit Eisen und Eisenwaren, Metall und Metallwaren, Röhren und Fittings werden Arbeitnehmer:innen, die die Aufgaben einer Position als Partieführer:innen erfüllen - erhöht sich die entsprechende Entlohnung um 10%.

c) **Expeditarbeiter:innen:**

Im Zeitungs- und Zeitschriftengroßhandel erhalten Expeditarbeiter:innen 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 Arbeitnehmer:in zur Ausführung eines ihr erteilten Auftrages die Arbeitsstätte der Arbeitgeber:in verlässt. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:in der durch die Dienstreise verursachte Aufwand zu ersetzen. Die Arbeitnehmer:in hat die jeweils kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält die Arbeitnehmer:in ein Taggeld von mindestens 19,30 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 Arbeitnehmer:innen, 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres.

c) Den während des Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis Austritt.

e) Wird das Arbeitsverhältnis infolge Entlassung beendet oder tritt die Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:in wegen Erreichen des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253 b ASVG erfolgt.

h) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

E. Urlaubsbeihilfe

a) Alle Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom Eintritt bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres.

c) Den während des Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom Eintritt bis Austritt.

e) Wird das Arbeitsverhältnis infolge Entlassung beendet oder tritt die Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:in wegen Erreichen des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253 b ASVG erfolgt.

h) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen 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

An Vordienstzeiten aus den Punkten lit. a bis d werden bei Neueintritten ab 1. Jänner 2024 höchstens sieben Jahre für die Einstufung in die Lohntafeln angerechnet. Das Ergebnis der Vordienstzeitenanrechnung wird auf ganze Kalendermonate aufgerundet.

a) Vordienstzeiten, die im Rahmen eines Arbeiter:innen-, Angestelltenverhältnisses, als selbstständige Tätigkeit, als freie Dienstnehmer:in oder im öffentlichen Dienst erbracht wurden, sind nach entsprechendem Nachweis anzurechnen.

b) Tageweise Vordienstzeiten werden zusammengerechnet. Das Ergebnis wird auf ganze Kalendermonate aufgerundet.

c) Zeiten von Präsenz – und Zivildienst sind im Sinne dieser Vordienstzeitenregelung zu berücksichtigen.

d) Elternkarenzurlaube bzw. Kinderbetreuungszeiten werden im Ausmaß von höchstens 24 Monaten als Vordienstzeiten angerechnet.

e) Eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung in einem geforderten bzw. gewünschten Lehrberuf bzw. sowie entsprechenden Ersätzen gemäß Erlass nach § 34a BAG werden als ein Vordienstzeitjahr angerechnet. Dies gilt auch bei Doppellehren. Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung noch während der Lehrzeit des betreffenden Lehrberufes abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Jahres mit Beginn der Weiterbeschäftigungszeit entsprechend dieses Kollektivvertrags. Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung während der Weiterbeschäftigungszeit oder später abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Jahres mit dem der Lehrabschlussprüfung folgenden Montag.

f) Die Definition der Betriebszugehörigkeit in den Lohntafeln erfordert kein durchgehendes Arbeitsverhältnis. Für die Einstufung zählen daher alle im jeweiligen Unternehmen verbrachte Dienstzeiten, wenn die Unterbrechung nicht länger als durchgehend zwei Jahre andauert hat. Anrechnungen nach lit a bis d erfolgen nur dann, wenn die Anrechnung der Betriebszugehörigkeit weniger als 7 Jahre beträgt.

H. Vorrückungen und Umreihungen

a) Die Lohnerhöhung durch zeitliche Vorrückung in die nächste Lohnstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in dem die Vorrückung erfolgt.

b) Die Erhöhung aufgrund einer zeitlichen Vorrückung und/oder Umreihung in eine höhere Lohngruppe kann auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden.

I. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

- a) Es sind die am 31. Dezember 2023 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2024 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen aufrechtzuerhalten.
- 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.

Lohntafeln für Handelsarbeiter:innen 2024

A) Allgemeiner Groß- und Einzelhandel

- 1) Arbeitnehmer:innen, die einfache Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten ausüben und nicht mit spezifischen Lagertätigkeiten betraut sind, z.B.: Serviertätigkeit, Botendienste, Reinigungsarbeiten, Küchenhilfsdienste, Wächter:innen; mit einer Betriebszugehörigkeit

| Mindestlöhne | Euro | |
|---------------------|-----------|------------|
| | Pro Monat | pro Stunde |
| a) bis zu 1 Jahr | 2.025,- | 12,13 |
| b) bis zu 10 Jahren | 2.030,- | 12,16 |
| c) bis zu 17 Jahren | 2.050,- | 12,28 |
| d) über 17 Jahre | 2.070,- | 12,40 |

2)

- 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 Professionist:in erforderlich ist;
 - Beifahrer:innen in der Zustellung;
 - Möbelmonteur:innen die keine ihrer Verwendung entsprechenden Lehrabschluss haben;
- mit einer Betriebszugehörigkeit

| Mindestlöhne | Euro | |
|---------------------|-----------|------------|
| | Pro Monat | pro Stunde |
| a) bis zu 1 Jahr | 2.055,- | 12,31 |
| b) bis zu 10 Jahren | 2.087,- | 12,50 |
| c) bis zu 17 Jahren | 2.120,- | 12,69 |
| d) Über 17 Jahre | 2.143,- | 12,83 |

- Ferialarbeitnehmer:innen 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)

- Arbeiter:innen mit Kommissioniertätigkeiten;
- Arbeiter:innen die einen Staplerschein haben und durch diesen Betrieblich zum Einsatz kommen,
- Metallsortierer:innen im Handel mit Alt- und Abfallstoffen, Schrott und Altmetall;
- Möbelmonteur:innen mit Elektro und Wasserausbildungszertifikat sofern diese Betrieblich zum Einsatz kommen und die keine ihrer Verwendung entsprechenden Lehrabschluss haben;
- Kraftwagenlenker:innen von ein und zweispurigen Fahrzeugen mit einem Gesamtgewicht bis 3,5 t sowie Kranführer:innen;

mit einer Betriebszugehörigkeit

| Mindestlöhne | Euro | |
|---------------------|-----------|------------|
| | Pro Monat | pro Stunde |
| a) bis zu 1 Jahr | 2.130,- | 12,75 |
| b) bis zu 10 Jahren | 2.150,- | 12,87 |
| c) bis zu 17 Jahren | 2.215,- | 13,26 |
| d) Über 17 Jahre | 2.245,- | 13,44 |

4) Kraftwagenlenker:innen für Lkw über 3,5 t Gesamtgewicht und Zugmaschinen, Lenker:innen von Sattelkraftfahrzeugen, Mobilkranführer:in; mit einer Betriebszugehörigkeit

| Mindestlöhne | Euro | |
|---------------------|-----------|------------|
| | Pro Monat | pro Stunde |
| a) bis zu 1 Jahr | 2.190,- | 13,11 |
| b) bis zu 10 Jahren | 2.200,- | 13,17 |
| c) bis zu 17 Jahren | 2.285,- | 13,68 |
| d) über 17 Jahre | 2.325,- | 13,92 |

5)

- Berufskraftfahrer:innen, welche die Lehrabschlussprüfung positiv absolviert haben;
- Professionist:innen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die für die Ausübung der Tätigkeit(en) im Betrieb Relevanz hat;
- Autogenschneider:innen im Handel mit Alt- und Abfallstoffen, Schrott und Altmetall;

mit einer Betriebszugehörigkeit

| Mindestlöhne | Euro | |
|---------------------|-----------|------------|
| | Pro Monat | pro Stunde |
| a) bis zu 1 Jahr | 2.225,- | 13,32 |
| b) bis zu 10 Jahren | 2.240,- | 13,41 |
| c) bis zu 17 Jahren | 2.325,- | 13,92 |
| d) über 17 Jahre | 2.365,- | 14,16 |

B) Betriebe des Bundesgremiums Agrarhandel, die den Wein- und Spirituosengroßhandel ausüben

gilt für Arbeitnehmer:innen, die bis zum 31. Dezember 2021 in den Betrieb eingetreten sind.
Für Eintritte ab 01.01.2022 ist die Lohn tafel A anzuwenden.

| Lohngruppe: | Mindestlohn pro Monat | | | |
|---|-----------------------|---------|---------|---------|
| | I. | II. | III. | IV. |
| 3. – 5. | 2.449,- | 2.280,- | 2.089,- | 2.028,- |
| 6. – 10. | 2.479,- | 2.293,- | 2.106,- | 2.034,- |
| 11. – 15. | 2.521,- | 2.343,- | 2.142,- | 2.068,- |
| 16. – 20. | 2.581,- | 2.390,- | 2.177,- | 2.106,- |
| 21. – 25. | 2.614,- | 2.429,- | 2.212,- | 2.143,- |
| ab dem 26. Jahr der Betriebszugehörigkeit | 2.662,- | 2.478,- | 2.251,- | 2.178,- |

I. Vorarbeiter:innen: Als Vorarbeiter:in gilt jene Arbeitnehmer:in, die als solche von der Arbeitgeber:in bestellt wurde.

II. Facharbeiter:innen und Kraftfahrer:innen: Als Facharbeiter:in gilt jene Arbeitnehmer:in, die überwiegend in ihrem erlernten Beruf im Betrieb verwendet wird.

III. Angelernte Arbeitnehmer:innen und Mitfahrer:innen

IV. Sonstige Arbeitnehmer:innen

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 eine durchschnittlich qualifizierte Arbeiter:in 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 Akkordarbeiter:in 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 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:in eine Gewichtsverrechnung, so erhalten sie den mit dem Betriebsrat und den Geschäftsleitungen vereinbarten Satz pro 100 kg abgerechnet. Jede Akkordarbeiter:in hat somit die Möglichkeit, durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit ihre 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 Arbeiter:innen 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 Lenker:in konstruiert und bestimmt ist. (VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2 a und b AZG).

Ausnahme „Handwerker:inregelung“

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 Fahrer:in zur Ausübung ihres 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 Lenker:in 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 Fahrer:in keine Fahrtätigkeit ausüben und keine anderen Arbeiten ausführen. Zeiten, die während der Fahrt neben der Fahrer:in verbracht werden (bei Mehrfahrer:innen-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 Lenker:in 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:innen-Betrieb

Bei Besetzung des Fahrzeuges mit mindestens 2 Lenker:innen ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden jeder Lenker:in 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 Fahrer:in dafür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte tägliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden, sofern dieses über eine geeignete Schlafmöglichkeit für jede Fahrer:in verfügt und nicht fährt.

Wöchentliche Ruhezeit

Regelmäßige wöchentliche Ruhezeit

Die Lenker:in 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 Lenker:in 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 darauf folgende Woche reicht, kann der ersten oder der zweiten Woche zugerechnet werden.

Abhaltung der reduzierten wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug

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

Anfahrts- und Rückreisezeit

Die Anfahrts- oder Rückreisezeit zu einem außerhalb des Wohnsitzes der Lenker:in oder der Betriebsstätte der Arbeitgeber:in befindlichen VO-Fahrzeug gilt nur dann als Ruhepause oder Ruhezeit, wenn sich die Lenker:in 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 Lenker:in, 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 Lenker:in 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 Höchstarbeitszeit 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 Höchstarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden pro Woche zulässt, aber auch gleichzeitig Überstunden entstehen lässt. Ab der 41. Arbeitsstunde fallen Überstunden an.

Anhang 5

Umwandlung Jubiläumsgeld in Freizeittage

Vereinbarung für die Umwandlung eines Dienstjubiläums in Zeitguthaben gemäß
Abschnitt XIII. des Arbeiter:innen-KVs im Hanel, in der geltenden Fassung vom
1.1.2024

Firma _____
(in der Folge als „Arbeitgeber:in“ bezeichnet) und

Herrn / Frau _____
(in der Folge als „Arbeitnehmer:in“ bezeichnet)

bitte gewählte Variante ankreuzen

Die Arbeitnehmer:in erfüllt am TT.MM.JJJJ aufgrund der Dauer des Dienstverhältnisses den Anspruch auf ein Dienstjubiläum in Höhe von

- 1 Monatslohn zum 20jährigen Jubiläum zuzüglich 2 Arbeitstage Dienstfreistellung,
- 1,5 Monatslöhne zum 25jährigen Jubiläum zuzüglich 2 Arbeitstage Dienstfreistellung,
- 2,5 Monatslöhne zum 35jährigen Jubiläum zuzüglich 2 Arbeitstage Dienstfreistellung,
- 3,5 Monatslöhne zum 40jährigen Jubiläum zuzüglich 2 Arbeitstage Dienstfreistellung.

Auf Wunsch der Arbeitnehmer:in wird das Dienstjubiläum, wie folgt in Zeitguthaben umgewandelt (regelmäßige Arbeitstage pro Woche * 4,33 Kalenderwochen= Arbeitstage/Monat):

a. Nachstehende Tabelle gilt für eine 5- Tagewoche:

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Monatslohn | <input type="checkbox"/> 22 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 11 Arbeitstage und 0,5 Monatslohn |
| <input type="checkbox"/> 1,5 Monatslöhne | <input type="checkbox"/> 33 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 22 Arbeitstage und 0,5 Monatslohn |
| <input type="checkbox"/> 2,5 Monatslöhne | <input type="checkbox"/> 55 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 22 Arbeitstage und 1,5 Monatslöhne |
| <input type="checkbox"/> 3,5 Monatslöhne | <input type="checkbox"/> 77 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 22 Arbeitstage und 2,5 Monatslöhne |

b. Nachstehende Tabelle gilt für eine 4- Tagewoche:

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Monatslohn | <input type="checkbox"/> 17 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 9 Arbeitstage und 0,5 Monatslohn |
| <input type="checkbox"/> 1,5 Monatslöhne | <input type="checkbox"/> 26 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 17 Arbeitstage und 0,5 Monatslohn |
| <input type="checkbox"/> 2,5 Monatslöhne | <input type="checkbox"/> 43 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 17 Arbeitstage und 1,5 Monatslöhne |
| <input type="checkbox"/> 3,5 Monatslöhne | <input type="checkbox"/> 60 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 17 Arbeitstage und 2,5 Monatslöhne |

c. Nachstehende Tabelle gilt für eine 3- Tagewoche:

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Monatslohn | <input type="checkbox"/> 13 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 6 Arbeitstage und 0,5 Monatslohn |
| <input type="checkbox"/> 1,5 Monatslöhne | <input type="checkbox"/> 20 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 13 Arbeitstage und 0,5 Monatslohn |
| <input type="checkbox"/> 2,5 Monatslöhne | <input type="checkbox"/> 33 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 13 Arbeitstage und 1,5 Monatslöhne |
| <input type="checkbox"/> 3,5 Monatslöhne | <input type="checkbox"/> 46 Arbeitstage | <input type="checkbox"/> 13 Arbeitstage und 2,5 Monatslöhne |

Das Jubiläums-Zeitguthaben wird gesondert auf einem eigenen Zeitkonto erfasst und bis spätestens zum _____ wie folgt verbraucht:

_____.

Im Falle einer Teilauszahlung erfolgt diese mit der dem Dienstjubiläum nächstfolgenden Lohnabrechnung.

Die zwei Tage bezahlte Dienstfreistellung werden an nachstehenden Tagen _____ konsumiert.

Ort, Datum

Arbeitnehmer:in

zur Kenntnis genommen: Arbeitgeber:in

Begründung bei betrieblicher Unmöglichkeit der Umwandlung des Jubiläumsgeldes:

ERLÄUTERUNGEN UND DIENSTZETTEL-MUSTER

Aufrechterhaltung der Überzahlungen ab 1. Jänner 2013

Die am 31. Dezember 2012 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne sind in ihrer euromäßigen Höhe (kaufmännisch gerundet auf ganze Euro) gegenüber den ab 1. Jänner 2013 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen aufrechtzuerhalten.

Beispiel:

Kollektivvertraglicher Mindestlohn bis zum 31. Dezember 2012 eines Handelsarbeiters [Lohntafel a), Lohngruppe 2 b) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel] **nach** zweijähriger

| | |
|--|---------|
| Betriebszugehörigkeit, KV -Mindestlohn | € 1.386 |
| Überzahlung von | € 130 |
| Tatsächlicher (IST -)Lohn (zum 31. Dez. 2012) | € 1.516 |
| Neuer KV -Mindestlohn (ab 1. Jänner 2013) | € 1.417 |
| Überzahlung (bleibt aufrecht) | € 130 |
| Neuer (IST -)Lohn (ab 1. Jänner 2013) | € 1.547 |
| Der Kollege hat somit eine echte Lohnerhöhung von | € 30 |

Zu Punkt XIII. Abfertigung

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes, sofern kein Übertritt gemäß §47 BMVG erfolgt. Für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12. 2002 begonnen haben, gilt das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) in der jeweiligen Fassung.

2. Durch das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr.107/79, wurde mit Wirkung vom 1. Juli 1979 für Arbeiterinnen/Arbeiter ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch eingeführt. Diese Regelung sieht vor, dass der Arbeiterin/dem Arbeiter bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung gebührt, auf die die Abfertigungsregelung des Angestelltengesetzes (§§23 und 23 a) sinngemäß anzuwenden ist.

Es gebührt **nach einer ununterbrochenen** Dienstzeit von:

| | |
|---------------|-----------------|
| 3Jahren | das Zweifache, |
| 5Jahren | das Dreifache, |
| 10Jahren..... | das Vierfache, |
| 15Jahren..... | das Sechsfache, |
| 20Jahren..... | das Neunfache, |
| 25Jahren..... | das Zwölffache |

des monatlichen Entgeltes.

Unter „monatlichem Entgelt“ ist der **Durchschnittsverdienst** zu verstehen, der sich aus den **regelmäßig im Monat wiederkehrenden Bezügen zuzüglich** des aliquoten Anteils an **Remunerationen und ähnlichen Zulagen** ergibt.

3. Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn die Arbeiterin/der Arbeiter wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß §253 b ASVG selbst kündigt, sofern in einem solchen Fall bei Beendigung des Dienstverhältnisses dieses mindestens 10Jahre ununterbrochen gedauert hat.

4. Frauen mit einer Mindestdienstzeit von 5Jahren im selben Betrieb, die innerhalb der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bzw. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem Mutter-

schutzgesetz spätestens 3 Monate vor dessen Beendigung das Dienstverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr fortsetzen, haben Anspruch auf die Hälfte der ihnen nach §23 des Angestelltengesetzes zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch auf 3 Monatsentgelte. Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das Angestelltengesetz.

Urlaubsanspruch

Bis zu einer Dienstzeit von 25 Jahren..... 30 Werktage
nach Vollendung des 25. Jahres..... 36 Werktage

Urlaubsjahr

Ein neues Urlaubsjahr beginnt mit dem Zeitpunkt des Eintritts in die Firma. Besteht eine Vereinbarung, die das Urlaubsjahr dem Kalenderjahr gleichstellt, beginnt ein neues Urlaubsjahr jeweils am 1. Jänner.

Urlaubsaufzeichnungen

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen unter anderem ersichtlich sein muss:

- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Ausmaß der angerechneten Vordienstzeiten,
- Dauer des der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zustehendenurlaubes,
- Zeitraum des jeweiligen Urlaubsverbrauchs,
- Auszahlungszeitpunkt sowie Höhe des ausgezahlten Urlaubsentgeltes.

Die Verletzung dieser Aufzeichnungspflicht steht unter Strafsanktion.

Urlaubersatzleistung

Ist das Arbeitsverhältnis beendet worden und hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den ihr/ihm gebührenden Urlaub noch nicht verbraucht, so gebührt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer aus diesem Grund von ihrer Arbeitgeberin/seinem Arbeitgeber eine Geldleistung.

Die Urlaubersatzleistung beträgt für jede Woche seit Beginn des laufenden Urlaubsjahres, in dem der Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgeltes. Bei Berechnung einer Urlaubersatzleistung kann der bereits konsumierte Urlaub zur Gänze berücksichtigt werden.

Der Anspruch besteht nicht, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer unberechtigt vorzeitig austritt.

Einseitiger Urlaubsantritt

Sollten die bisher angeführten Möglichkeiten bereits ausgeschöpft sein, kann zur Pflege eines erkrankten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, einseitig – das heißt, ohne Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers – Urlaub angetreten werden.

Pflegefreistellung

1. Pflegefreistellung bei Erkrankung

Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen (Kind, Großeltern, Eltern, Ehegattin/Ehegatten, Lebensgefährtin/Lebensgefährten) an der Arbeitsleistung nachweislich verhindert, so hat er/sie innerhalb ei-

nes Arbeitsjahres Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes im Ausmaß seiner/ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

2. Pflegefreistellung bei Verhinderung der Betreuungsperson

Das vorher Angeführte gilt auch für den Fall der Verhinderung der ständigen Betreuungsperson des Kindes, wenn diese Verhinderung durch einen der nachstehenden Gründe ausgelöst wurde:

Tod

Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt

Freiheitsstrafe oder andere behördliche Anhaltung

schwere Erkrankung

3. Erweiterte Pflegefreistellung

Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Pflegefreistellung verbraucht hat und wegen der notwendigen Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes unter 12 Jahren erneut an der Arbeitsleistung verhindert ist, besteht Anspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung innerhalb eines Arbeitsjahres.

Entgeltfortzahlung für Arbeiter

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei **Krankheit** (Unglücksfall) entsteht mit **Beginn des Arbeitsverhältnisses (keine Wartezeiten)**.

Dauer der Entgeltfortzahlung:

Wenn die Arbeitsverhinderung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer folgenden Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber je Arbeitsjahr.

1. bei Krankheit (Unglücksfall) und einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

| | |
|----------------------|--|
| bis 5Jahre | 6 Wochen volles Entgelt +4 Wochen halbes Entgelt |
| 6. bis 15.Jahr | 8 Wochen volles Entgelt +4 Wochen halbes Entgelt |
| 16. bis 25.Jahr..... | 10 Wochen volles Entgelt +4 Wochen halbes Entgelt |
| ab dem 26.Jahr..... | 12 Wochen volles Entgelt +4 Wochen halbes Entgelt |

Der Anspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers bei Krankheit (Unglücksfall) ist auf das Arbeitsjahr abgestellt. Wiederholte Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Arbeitsjahres sind nur im Rahmen des noch nicht ausgeschöpften Anspruchs entgeltspflichtig.

Ab Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht jedenfalls wieder ein voller neuer Anspruch für das Arbeitsjahr, unabhängig davon, ob der Entgeltanspruch im vorangegangenen Arbeitsjahr ausgeschöpft wurde oder nicht. Dies gilt auch dann, wenn während des Krankenstandes ein neues Arbeitsjahr beginnt.

2. bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) und einer Dauer des Arbeitsverhältnisses
bis 15 Jahre..... 8 Wochen
ab dem 16. Jahr..... 10 Wochen

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gebührt im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit **ohne Rücksicht auf die anderen Zeiten einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall)** bis zum jeweiligen Höchstausmaß von 8 bzw. 10 Wochen.

Er ist im Gegensatz zum Anspruch bei Krankheit (Unglücksfall) **auf den Anlassfall abgestellt**. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer **für jeden Arbeitsunfall (Berufskrankheit) der volle Anspruch** zusteht. Der Beginn eines neuen Arbeitsjahres ist bei einer Arbeitsverhinderung auf Grund eines Arbeitsunfalls (Berufskrankheit) nur dann von Bedeutung, wenn eine neuerliche Arbeitsverhinderung in unmittelbarem und ursächlichem Zusammenhang mit einem bereits erlittenen Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit eintritt (Folgekrankheit).

Zu Punkt XVI. Verfall von Ansprüchen

Ein Anspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb der Verfallsfrist von 6 Monaten schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber geltend gemacht wird (siehe KV Pkt.XVI. Abs. 1 – 4). Im Falle von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung beträgt die Verfallsfrist 1 Jahr.

Wird der Anspruch rechtzeitig (innerhalb der 6-Monatsfrist/1 Jahresfrist) geltend gemacht, verfällt er zwar nicht, er verjährt aber nach 3 Jahren, wenn er nicht auch gerichtlich geltend gemacht wird.

Der Verfall setzt eine ordnungsgemäße monatliche Lohnabrechnung gegenüber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer voraus. Kann wegen Fehlens der Arbeitszeitaufzeichnungen die Arbeitszeit nicht festgestellt werden, wird der Verfall von Ansprüchen gehemmt.

Zu V. ARBEITSZEIT, Pkt. 3.6. Einsatzzeit von Lenkerinnen/Lenkern von VO-Fahrzeugen

Achtung: Die Einsatzzeit ist begrifflich weiter gefasst als die Arbeitszeit. Sie umfasst zusätzlich zur Arbeitszeit auch die Arbeitszeitunterbrechungen.

Empfehlung eines Musterdienstzettels gemäß § 2 AVRAG

Der Musterdienstzettel für die Handelsarbeiter Österreichs gem. §2 AVRAG wurde von der Sektion Handel der Wirtschaftskammer Österreich und der Gewerkschaft vida gemeinsam erstellt und wird gemeinsam zur Verwendung empfohlen.

DIENSTZETTEL

für die Handelsarbeiter Österreichs (gemäß § 2 AVRAG)

I. a) Arbeitgeber

(Firmenstempel)

b) Arbeitnehmer(in)

Herr/Frau*)

wohnhaft in

II. Beginn des Dienstverhältnisses

III. Das Dienstverhältnis ist unbefristet *)
bis befristet*).

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

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

VI. Gemäß dem Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs werden Sie in die Lohntafel...,
Arbeitskategorie eingestuft.

VII. Mit Ihrer Verwendung als
sind insbesondere folgende Aufgaben verbunden:
.....

VIII. Ihr gewöhnlicher Arbeitsort ist
.....,
mit der Tätigkeit ist regelmäßig Außendienst im Bereich
..... verbunden. *)

IX. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt gemäß Abschnitt IV. des Kollektivvertrages 38,5 Stunden.
Bei Teilzeitbeschäftigung: *) Stunden.
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 IV 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 Mehrdienstleistungen erfolgt nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages.

X. Ihr Monats-*) , Wochen-*) , Stunden-*) Lohn beträgt €
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 Gehaltskonto wurde vereinbart *).

Für die Sonderzahlungen gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages. Darüber hinaus gebühren folgende Entgeltbestandteile *):

.....
.....

XI. Hinsichtlich der Gewährung von Spesenzuschüssen gelten die Bestimmungen des Abschnittes IV. des Kollektivvertrages.

XII. Ihr Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. Für den Urlaubszuschuss werden gemäß §3 UrlG folgende Zeiten angerechnet:.....

XIII. Name und Anschrift der Mitarbeiter-Vorsorgekasse:
.....
.....

XIV. 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.....

Arbeitgeber:.....
.....

Arbeitnehmer:,
geb. am,
wohnhaft in

*) Nichtzutreffendes streichen

Vereinbarung über den Vollübertritt („Übertragen“)

gemäß §47 Abs. 3 BMVG

1. Gemäß §47 Abs. 1 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes wird mit Wirkung ab (Übertrittsstichtag) anstelle der Abfertigungsregelungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiterabfertigungsgesetz die Geltung der Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes 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 € .. , 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 Mitarbeitervorsorgegesetzes 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

Für den Arbeitgeber:

Arbeitnehmer:

geb. am

wohnhaft in

Vereinbarung über den Teilübertritt („Einfrieren“) gemäß §47 Abs. 2 BMVG

1. Gemäß §47 Abs. 1 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes wird mit Wirkung ab (Übertrittsstichtag) anstelle der Abfertigungsregelungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiterabfertigungsgesetzes die Geltung der Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes vereinbart.

Ab dem Übertrittsstichtag werden für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses Abfertigungsbeiträge (MV-Beiträge) zur Veranlagung durch die ausgewählte MV-Kasse, das ist
..... entrichtet.

Ausschließlich gegen diese MV-Kasse richtet sich auch ein späterer Anspruch auf Abfertigung für die nach dem Übertrittsstichtag erworbene Abfertigungsanwartschaft. Die Altabfertigungsanwartschaften richten sich weiterhin gegen den Arbeitgeber.

2. Ausgehend von einer abfertigungswirksamen Dauer des Arbeitsverhältnisses von..... Jahren ergibt sich unter Einbeziehung kollektivvertraglicher Ansprüche bis zum Übertrittsstichtag eine Altabfertigungsanwartschaft von insgesamt..... Monatsentgelten.

Für diese Altabfertigungsanwartschaft gelten weiterhin die Abfertigungsregelungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiterabfertigungsgesetzes. 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 zu Grunde gelegt.

3. Rücktrittsrecht:

Der Arbeitnehmer kann vom gegenständlichen Übertrittsvertrag rechtswirksam zurücktreten, sofern der Arbeitgeber binnen drei Wochen ab Vertragsunterfertigung schriftlich Kenntnis vom Rücktritt erhält.

....., am.....

Für den Arbeitgeber:

Arbeitnehmer:

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 Berufsunfall) | 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