

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben

**STAND 1. JÄNNER 2017
IN DER FASSUNG VOM 20. 4. 2017**



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben

**STAND 1. JÄNNER 2017
IN DER FASSUNG VOM 20. 4. 2017**

Die Kommentierung ist kursiv gedruckt

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Alois Bachmeier
Geschäftsbereichsleiter

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE HANDELSANGESTELLTEN ÖSTERREICHS PER 1. 1. 2017

1. In der Gehaltstafel A werden im Gehaltsgebiet A und B die kollektivvertraglichen Mindestgehälter bis zu einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt von € 1.524 um 1,45 % erhöht, bis zu einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt von € 1.943 um 1,35 % erhöht, alle Mindestgehälter darüber werden um 1,3 % erhöht. Die Mindestgehälter der Beschäftigungsgruppe 1 Gehaltstafel A im Gehaltsgebiet A und B werden um 1,35 % erhöht.

2. Die sich aus Punkt 1 in der Gehaltstafel A Gehaltsgebiet A und B ergebende euromäßige Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter wird ebenso auf die Gehaltstafeln B, C, D, E, F und G und auf die jeweiligen Gehaltsgebiete A und B übertragen.

3. Die Lehrlingsentschädigungen der Gehaltstafel A, Gehaltsgebiet A und B sowie die Lehrlingsentschädigungen der Gehaltstafeln B, C, D, E, F und G werden auf folgende Beträge geändert:

im 1. Lehrjahr	570,00
im 2. Lehrjahr	720,00
im 3. Lehrjahr	1.020,00
im 4. Lehrjahr	1.070,00

Somit werden die Lehrlingsentschädigungen aller Gehaltstafeln und Gehaltsgebiete zusammengelegt.

4. Die sich aus der Berechnung nach 1. bis 2. ergebenden Gehälter werden auf ganze Euro gerundet.

5. Die am 31.12.2016 bestehenden Überzahlungen werden in euromäßiger Höhe (centgenau) aufrechterhalten.

6. Ein Abschluss in derselben Höhe wird für den KV Pharmagroßhandel nach Maßgabe des Punktes 9 des Abschlussprotokolls zum Pharmagroßhandel 2007 übernommen und soll auch für Tabaktrafiken Geltung erlangen.

7. Sämtliche Änderungen treten mit 1.1.2017 in Kraft.

Wien, am 9. November 2016

Franz Georg Brantner
Vorsitzender WB Handel

KommR Peter Buchmüller
Obmann Bundessparte Handel

Anita Palkovich
Wirtschaftsbereichssekretärin

Mag^a. Iris Thalbauer
Geschäftsführerin Bundessparte Handel

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite		Seite
Abschlussprotokoll		GEHALTSTAFELN	
per 1.1.2017	6	a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel	54
Geltungsbereich	8	b) Fotohandel	55
Geltungsbeginn und Geltungsdauer	8	c) Drogenhandel	56
Anstellung	9	1. Drogengroßhandel	56
Gleichbehandlung	10	2. Drogenkleinhandel	56
Allgemeine Pflichten des Angestellten	10	d) Handel mit Büchern, Kunstblättern, Musika-	
Arbeitszeit	10	lien, Zeitungen und Zeitschriften; Buch-,	
Mehrarbeit	19	Kunst- oder Musikalienverlage	57
Normalarbeitszeit	20	e) Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metal-	
Überstunden	23	len und Metallwaren, Röhren, Fittings und sa-	
Inventurarbeiten	25	nitärem Installationsbedarf	59
Ruhetage	26	f) Warenhäuser	60
Urlaub	27	g) Kohलगroßhandel Wien, Papiergroßhandel	
Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinde-		Wien, Textil-, Bekleidungs- und Schuhhandel	
rung	28	Wien	61
Jubiläumsgelder	29	h) Tabaktrafiken	61
Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MschG,		Zusatzprotokoll Nr I	62
§ 7c Väterkarenzgesetz) und Hospizkarenz		Zusatzprotokoll Nr II	64
(§ 14a und b AVRAG)	30	Anlage	
Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung	30	Beschäftigungsgruppenschema für Dienstver-	
Kündigung	35	hältnisse, die VOR dem 1.1.2006 begründet wur-	
Abfertigung	36	den	65
Gehaltsordnung	37	Anhang: Dienstzettel	69
Verfalls- und Verjährungsbestimmungen	37	Vereinbarungen „Abfertigung neu“	71
Schiedsgericht	39		
Schlussbestimmungen	39		
Anhang			
GEHALTSORDNUNG			
A. Allgemeiner Teil	41		
B. Weihnachtsremuneration	45		
C. Urlaubsbeihilfe	45		
D. Sonderbestimmungen für Angestellte mit			
Provision	46		
E. Gehaltsgebiete und Gehaltstafeln	48		
F. Beschäftigungsgruppenschema	49		
G. Aufrechterhaltung der Überzahlungen	53		
ABKÜRZUNGEN			
AngG = Angestelltengesetz		EStG = Einkommensteuergesetz	
ArbVG = Arbeitsverfassungsgesetz		KJBG = Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kin-	
AVRAG = Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz		dern und Jugendlichen	
AZG = Arbeitszeitgesetz		KV = Kollektivvertrag	
ARG = Arbeitsruhegesetz		MSchG = Mutterschutzgesetz	
ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz		ÖZG = Öffnungszeitengesetz	
ABGB = Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch		SCHOG = Schulorganisationsgesetz	
BAG = Berufsausbildungsgesetz		VKG = Väterkarenzurlaubsgesetz	
BGBI = Bundesgesetzblatt			
BMVG = Betriebliches Mitarbeiter-Vorsorgegesetz			

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung, sowie Weiterverbreitung auf elektronischem Wege sind vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung reproduziert und verbreitet werden. Der Kommentar ist kursiv gedruckt und sorgfältig geprüft. Wir ersuchen Sie jedoch in Zweifelsfällen unbedingt rechtzeitig Beratung bei der GPA einzuholen. Eine Haftung für Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben

abgeschlossen am 9. November 2016 zwischen der **Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel**, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und der **Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Handel**, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Die Begriffe „Arbeitgeber“, „Angestellter“, „Arbeitnehmer“ sowie „Lehrling“ sind geschlechtsneutral zu verstehen.

I. GELTUNGSBEREICH

A. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet Österreich.

B. 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) die dem Kollektivvertrag für die Angestellten des pharmazeutischen Großhandels unterliegenden Betriebe.
- b) OMV-Aktiengesellschaft.
- c) VOEST-ALPINE STAHLHANDEL GmbH hinsichtlich der vor dem 1.3.2000 eingetretenen Arbeitnehmer; VOEST-ALPINE Rohstoffhandel Gesellschaft m.b.H., Wien (VAR) und Verkaufsstelle österreichischer Kaltwalzwerke Ges.m.b.H. Wien (VÖK).
- d) General-Motors-Austria Ges.m.b.H.
- e) Österreichische Salinen AG.
- f) Betriebe, deren Zugehörigkeit zum Gremium des Handels mit Mode- und Freizeitartikeln ausschließlich durch die Vermietung von Fahrrädern und Sportartikeln oder Sportgeräten (Fitnessgeräte) begründet wird.
- g) Lottokollekturen.

C. Persönlich:

Für alle Angestellten und Lehrlinge. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Arbeitnehmer (auch Aushilfskräfte), auf welche das Angestelltengesetz¹⁾ Anwendung findet.

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Ferialpraktikanten; Ferialpraktikanten²⁾ sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.

¹⁾ Das Angestelltengesetz findet Anwendung, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die vorwiegend kaufmännische oder höhere nicht kaufmännische Dienste bzw. Kanzleiarbeiten sind. Eine bestimmte Mindeststundenanzahl ist nicht notwendig (Ausnahme: Kündigungsregelungen Abschnitt XVII). Es fallen daher auch „geringfügige Beschäftigungsverhältnisse“ unter die Bestimmungen des Kollektivvertrages. Für Lehrlinge gelten neben den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages insbesondere das BAG und das KJBG.

²⁾ Der Kollektivvertrag findet keine Anwendung, wenn es sich um ein aufgrund der Studienordnung vorgeschriebenes Pflichtpraktikum handelt.

II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1.1.2017** in Kraft. Der Abschnitt VI, C, 2., Z 2.5 gilt bis zum 31.12.2018. Wird die Geltungsdauer dieses Abschnittes über den 31.12.2018 hinaus nicht verlängert, muss dies dem Vertragspartner schriftlich mittels eingeschriebenen Briefes bis spätestens 31.8.2018 mitgeteilt werden. Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen, Abschnitt I bis XVIII und XX bis XXII.
2. Teil: Gehaltsordnung, Abschnitt XIX.

Der erste Teil des Vertrages „Allgemeine Bestimmungen“ kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres ge-

löst werden (ausgenommen Abschnitt VI, C, 2., Z 2.5.).

Der zweite Teil des Vertrages „Gehaltsordnung“ kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist gelöst werden.

Die Kündigung ist mittels eingeschriebenen Briefes auszusprechen.

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

III. ANSTELLUNG

1. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat jede Neuaufnahme eines Angestellten vor dessen Einstellung in den Betrieb, in begründeten Ausnahmefällen spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung mitzuteilen.¹⁾

2. Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wurde, gilt für alle Angestellten der erste Monat als Probemonat im Sinne des § 19 (2) des Angestelltengesetzes.²⁾ Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG).³⁾ Nach Ablauf des Probemonates unterliegt das Arbeitsverhältnis den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen und den Bestimmungen des Abschnittes XVII dieses Kollektivvertrages.

3. Dem Arbeitnehmer ist bei Abschluss des Arbeitsvertrages bzw unverzüglich bei Arbeitsantritt eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. (Ein Muster eines solchen Dienstzettels befindet sich im Anhang)⁴⁾. Diese Verpflichtung entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle notwendigen Angaben enthält. § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes ist anzuwenden.

4. Der Angestellte ist spätestens bei Abschluss des Arbeitsvertrages nach Vordienstzeiten, die bei der Berechnung der Berufsjahre von Bedeutung sein können, zu befragen. Der Angestellte hat diese spätestens bei Beginn des Arbeitsverhältnisses glaubhaft zu machen bzw nachzuweisen.⁵⁾⁶⁾ Nicht oder verspätet glaubhaft gemachte bzw nachgewiesene Vordienstzeiten sind für die Einstufung erst ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung zu berücksichtigen.⁷⁾

5. Im Hinblick auf die Wichtigkeit der Ausbildung junger Menschen empfehlen die Sozialpartner den Unternehmen im Handel, die integrative Berufsausbildung nach § 8b Abs 1 BAG anzuwenden.

6. Die Sozialpartner empfehlen Filialbetrieben, beim Einsatz eines Angestellten in Filialen soweit als mög-

lich auf die Nähe zum Wohnsitz des Angestellten Rücksicht zu nehmen.

¹⁾ Jede erfolgte Einstellung eines Angestellten (Lehrlings) ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen (gemäß § 99 Abs 4 ArbVG). Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Angestellten, das Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Dienstverhältnisses zu enthalten.

²⁾ Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit – ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung von Fristen – sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Angestellten gelöst werden. Soll eine Probezeit ausgeschlossen sein, muss dies ausdrücklich vereinbart werden.

³⁾ Die Probezeit für Lehrlinge darf höchstens 3 Monate betragen (§ 15 Abs 2 BAG).

⁴⁾ Jeder Angestellte hat aufgrund des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) und des Kollektivvertrages Anspruch auf einen Dienstzettel (Muster siehe Anhang, Seite 69). Dies gilt selbstverständlich auch für Angestellte in jenen Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist bzw die Errichtung eines Betriebsrates aufgrund der Beschäftigtenanzahl (unter 5 Arbeitnehmer) nicht möglich ist (siehe auch § 6 Abs 3 AngG).

⁵⁾ Siehe Kommentar zur Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Seite 41.

⁶⁾ Als Nachweis sind geeignet: Zeugnisse, Bestätigungen der Sozialversicherung usw.

⁷⁾ Verspätet geltend gemachte Vordienstzeiten werden anerkannt und bewirken ggf eine Erhöhung des Gehaltes, jedoch erst ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung.

IV. GLEICHBEHANDLUNG

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand aufgrund seines Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird (§ 2 Gleichbehandlungsgesetz).

V. ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ANGESTELLTEN

Der Angestellte ist verpflichtet, alle mit seiner Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.¹⁾

Der Angestellte ist nicht berechtigt, eine Provision oder sonstige Entlohnung von Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern ohne Bewilligung des Arbeitgebers anzunehmen.

Er ist ferner weder berechtigt, ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben, noch ohne Bewilligung des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte im Geschäftszweig des Arbeitgebers zu machen oder zu vermitteln.

Er ist, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen ist ein wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 des Angestelltengesetzes.

¹⁾ Der Angestellte ist verpflichtet, die im Rahmen seines Dienstvertrages vereinbarten Arbeiten zu leisten. Eine Abänderung des Dienstvertrages bedarf grundsätzlich der Zustimmung beider Vertragspartner.

VI. ARBEITSZEIT

A. Allgemeine Bestimmungen für den Groß- und Einzelhandel

1. Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 38,5 Stunden.¹⁾

2. Verteilung der Normalarbeitszeit

2.1. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer und Lage der Pausen sind nach Maßgabe der gesetzlichen und der folgenden kollektivvertraglichen Bestimmungen zu vereinbaren. Diese Regelung kann durch Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung erfolgen.²⁾

2.2. Wird an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet, kann die entfallende Arbeitszeit auf die anderen Tage in der Woche verteilt

werden, doch darf die tägliche Normalarbeitszeit in diesem Falle 9 Stunden nicht überschreiten.³⁾

2.3. Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist deren Lage unbeschadet § 19c (3) AZG für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.⁴⁾

2.4. Die Sozialpartner empfehlen, Angestellte mit längerer An- und Heimreise in größeren zusammenhängenden Zeiträumen mit möglichst kurzer Arbeitsunterbrechung zu beschäftigen.⁵⁾

3. Gleitende Arbeitszeit

In einer Gleitzeitvereinbarung gem § 4b AZG (Betriebsvereinbarung bzw schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist) kann die tägliche Normalarbeitszeit von Erwachsenen bis auf 10 Stunden verlängert werden.⁶⁾

4. Vier-Tage-Woche

Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) auf zehn Stunden ausgedehnt werden.⁷⁾ Bei Teilzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Angestellte an jedem Tag, an dem er zum Einsatz kommt, mindestens 8 Stunden beschäftigt wird.

5. Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Arbeitnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Bei Jugendlichen kann dieser Einarbeitungszeitraum gem KJBG höchstens 7 Wochen – durch Betriebsvereinbarung 13 Wochen – betragen.⁸⁾

6. Reisezeiten

Passive Reisezeiten, das sind Zeiten, in denen der Angestellte ein Verkehrsmittel benützt, ohne es selbst zu lenken, werden mit dem Normalstundensatz vergütet, es sei denn, der Angestellte verrichtet in dieser Zeit Arbeitsleistungen im Rahmen des ihm erteilten Auftrages.⁹⁾

7. Durchrechenbare Arbeitszeit

7.1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 26 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschreitet.¹⁰⁾

7.2. Der Durchrechnungszeitraum kann in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, sonst durch Einzelvertrag auf maximal ein Jahr ausgedehnt werden.

7.3. Die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein zu vereinbaren. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen muss die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit zumindest für 13 Wochen im Vorhinein vereinbart werden.

7.4. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.¹¹⁾

7.5. Der zur Erreichung dieser durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche

Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers mindestens in halben Tagen zu gewähren.¹²⁾

8. Ruhezeiten

Die Ruhezeit nach § 12 AZG darf in Einzelfällen auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden. Das im Vergleich zum gesetzlichen Anspruch entfallende Ruhezeitausmaß ist im Zusammenhang mit einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit innerhalb der nächsten 10 Kalendertage auszugleichen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser anzuhören.¹³⁾

9. Zeitguthaben

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

(Gilt ab 1. Jänner 2007)

1) Beträgt die Arbeitszeit weniger als 38,5 Stunden pro Woche, liegt Teilzeitarbeit vor.

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

Teilzeitbeschäftigte Angestellte sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

- gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen und*
- ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich ist und*
- berücksichtigungswürdige Interessen des Angestellten der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.*

2) Arbeitszeit und Pausen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden (erzwingbare Betriebsvereinbarung gem § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG).

3) Auch hier gelten die Grundsätze der Erläuterungen 2) und 4). Die tägliche Normalarbeitszeit ist mit 9 Stunden begrenzt; jede Überschreitung dieser Zeit ist Überstundenarbeit.

4) Beginn, Ende und Verteilung (bei Teilzeit auch Ausmaß) der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sind zwischen Arbeitgeber und Angestellten zu vereinbaren. Ein Anordnungsrecht des Arbeitgebers gibt es nur in besonderen Ausnahmefällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils und wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Eine Vereinbarung, die dem Arbeitgeber ermöglicht,

das Ausmaß der Arbeitszeit zu variieren oder die Lage der Arbeitszeit nach Belieben einseitig festzusetzen, widerspricht daher dieser – zugunsten des Angestellten zwingenden – Bestimmung. Diese Grundsätze gelten auch für die Pausenregelungen.

5) Grundsätzlich ist die Normalarbeitszeit nach diesem Kollektivvertrag und nach dem Arbeitszeitgesetz im Einvernehmen festzulegen bzw abzuändern. Die Empfehlung der Sozialpartner soll ein Hinweis auf die zwingenden Bestimmungen zur Einteilung der Normalarbeitszeit sein. Dieser Hinweis soll vor allem die Zersplitterung der täglichen Arbeitszeit bzw einseitige Arbeitszeitverfügungen der Arbeitgeber verhindern.

6) Die 10-stündige Normalarbeitszeit kann nur bei Vorliegen einer Gleitzeitregelung oder einer 4-Tage-Woche-Regelung vereinbart werden. Bei Fehlen einer Gleitzeitregelung oder 4-Tage-Woche-Regelung sind max 9 Stunden tägliche Normalarbeitszeit möglich. Die Gleitzeitregelung muss unbedingt enthalten:

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

7) Diese Möglichkeit besteht nur bei einer echten 4-Tage-Woche, wobei diese Regelung nur dann Gültigkeit hat, wenn die 4 Arbeitstage zusammenhängend sind (also zB Montag bis Donnerstag oder Dienstag bis Freitag). Für Teilzeitbeschäftigte (alle Angestellten unter 38,5-Stunden-Woche) gilt diese Möglichkeit nicht. Über 10 Stunden pro Tag ist grundsätzlich keine Mehrarbeit und Überstundenleistung mehr möglich.

8) Dies ermöglicht die Einarbeitung von Normalarbeitszeit um längere, zusammenhängende Freizeiten zu erreichen. Dazu bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. (Schriftlichkeit wird empfohlen).

9) Reisezeiten, die über die Normalarbeits- und Mehrarbeitszeit hinausgehen, sind als Überstunden mit dem Überstundengrundgehalt (1/158 des Bruttomonatsgehaltes) und den entsprechenden Überstundenzuschlägen (50% oder 100%) abzugelten. Eine Ausnahme besteht dann, wenn während der Benützung eines Verkehrsmittels keine Arbeitsleistung erbracht wird oder bei einer Fahrt mit dem Kraftfahrzeug dieses nicht selbst gelenkt wird. In diesem Fall erfolgt die Abgeltung mit dem Normalstundensatz (1/167 des Bruttomonatsgehaltes).

10) Eine Durchrechnung ist nur dann möglich, wenn

- im Vorhinein eine Vereinbarung getroffen wird und
- der Durchrechnungszeitraum festgelegt wird (zB 6, 13 oder 26 Wochen) und
- für jede Woche dieses Zeitraumes (bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen zumindest für 13 Wochen) die Normalarbeitszeit im Vorhinein feststeht (zB 44, 32, 35, 38, 44, 38 ergibt 38,5 Stunden pro Woche) und
- eine Abänderung ausdrücklich jeweils im Vorhinein vereinbart wird.

Dabei gelten die Erläuterungen 2) und 4) sinngemäß.

11) Die Arbeitszeiteinteilung ist zu vereinbaren und schriftlich festzuhalten. Siehe auch Erläuterung 2) und Dienstzettel (Seite 69).

12) Der Zeitausgleich ist mindestens in halben Tagen zu gewähren (günstigere Regelungen sind möglich).

13) Eine Verkürzung der Ruhezeit ist nur im Einzelfall möglich, generelle und dauernde Verkürzungen sind unzulässig. Verkürzungen sind einvernehmlich zu vereinbaren, ein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers besteht nicht.

14) Mit dieser Empfehlung soll das „Zerteilen“ von Arbeitstagen hintangehalten werden. Besonders bei Teilzeitbeschäftigten soll damit sichergestellt sein, dass die Arbeitszeiteinteilung so erfolgt, dass es nicht zu großen, unnötigen Pausenzeiträumen kommt und An- und Abfahrtsweg in einem zumutbaren Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit stehen.

Als längerer Anfahrtsweg im Sinne dieser Bestimmung sind 20 Minuten und mehr pro Fahrtstrecke anzunehmen.

15) Auch bei Teilzeitbeschäftigten kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Verlängerung der Normalarbeitszeit auf 10 Stunden vorgenommen werden. Ziel dieser Regelung ist es, günstigere Freizeiträume zu schaffen.

Voraussetzung, diese Regelung in Anspruch nehmen zu können, ist allerdings, dass der/die Angestellte an allen Tagen mindestens 8 Stunden eingesetzt werden muss.

Beispiel bei einer Teilzeitbeschäftigten mit 28 Wochenstunden:

Mittwoch	8 Stunden
Donnerstag	10 Stunden
Freitag	10 Stunden.

Dadurch wird ein vierter Arbeitstag vermieden. Es empfiehlt sich, die Arbeitstage und die Freizeitblöcke zusammenhängend zu vereinbaren.

16) Aufgrund dieser Bestimmung sind bei der Beendigung ab 1.1.2007 nicht verbrauchte Zeitguthaben wie folgt abzugelten:

Beendigungsform	Vergütung
<i>Kündigung durch Dienstgeber</i>	<i>Mit 50 % Zuschlag</i>
<i>Kündigung durch Angestellten ...</i>	<i>Ohne Zuschlag</i>
<i>Verschuldete Entlassung</i>	<i>Ohne Zuschlag</i>
<i>Unverschuldete Entlassung</i>	<i>Mit 50 % Zuschlag</i>
<i>Berechtigter vorzeitiger Austritt .</i>	<i>Mit 50 % Zuschlag</i>
<i>Unbegründeter Austritt</i>	<i>Ohne Zuschlag</i>
<i>Zeitablauf (Ende einer Befristung)</i>	<i>Mit 50 % Zuschlag</i>
<i>Auflösung während Probezeit</i>	<i>Mit 50 % Zuschlag</i>

B. Arbeitszeit im Großhandel

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Mit Ausnahme der Beschäftigung nach Z 2.1. endet für den Arbeitnehmer, der im Großhandel beschäftigt ist, die Normalarbeitszeit an Samstagen um 13:00 Uhr.¹⁾

1.2. Soweit keine Regelung durch Betriebsvereinbarung gemäß VI A 2.1 besteht, ist dem Arbeitnehmer in den Monaten Jänner bis November neben dem arbeitsfreien Samstagnachmittag wöchentlich ein freier Halbtage zu gewähren. Diese Freizeit ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers einmal innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen am Samstag (freier Samstag) zu gewähren. Abweichend kann auch vereinbart werden, dass in einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zumindest 8 ganze Werktage arbeitsfrei bleiben.²⁾

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

1.4. Am 24. und 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit um 13:00 Uhr. Wenn diese Tage auf einen Samstag fallen, um 12:00 Uhr. Danach sind nur unbedingt notwendige Abschlussarbeiten zulässig. Diese gelten als Überstunden.

2. Verkaufsstellen des Großhandels

2.1. In Verkaufsstellen des Großhandels (Merkmale: unmittelbarer Kundenkontakt, Verrichtung der Dienstleistung vor Ort)²⁾ ist zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für Tätigkeiten, die mit diesen in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, eine Beschäftigung am Samstag bis 18:00 Uhr zulässig (§ 12a ARG). Mit unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten dürfen Arbeitnehmer höchstens eine weitere Stunde beschäftigt werden.³⁾

2.2. Wird der Arbeitnehmer gemäß Z 2.1. am Samstag nach 13:00 Uhr beschäftigt, so hat der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben. Es gelten die Ausnahmen nach Abschnitt VI C Z 2.1., 2.2. und 3.a) sowie die Durchrechnungsbestimmungen nach Abschnitt VI C Z 2.3. und 2.4. sinngemäß.⁴⁾

2.3. Bezüglich der Vergütung der Arbeitsleistung gemäß Z 2.1. an Samstagen ab 13:00 Uhr gilt für dabei geleistete Normalarbeits- und Mehrarbeitsstunden Abschnitt VIII A sinngemäß, für dabei geleistete Überstunden gilt ein Zuschlag von 70 %.⁵⁾

2.4. Für Arbeitsleistungen nach Z 2.1., die zwischen 20:00 und 5:00 Uhr von Montag 0:00 Uhr bis Samstag 5:00 Uhr stattfinden, gebührt bei Normal- oder Mehrarbeit eine Zeitgutschrift von 50 %. Mit Betriebsvereinbarung oder schriftlicher Einzelvereinbarung kann die Vergütung in Geld vereinbart werden.⁶⁾

2.5. Kommt der Arbeitnehmer zwischen 20:00 und 5:00 Uhr gemäß Z 2.1. mehr als 6 Stunden zum Einsatz, beträgt die Ruhezeit nach § 12 AZG unmittelbar nach dem Einsatz 13 Stunden. Wahlweise kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer zusätzlich zur Wochenendruhe nach § 3 AZG Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden in der Woche hat.

2.6. Arbeitnehmer, die mindestens 24 Nächte im Kalenderjahr im Sinne von Z 2.5. zum Einsatz kommen, haben Anspruch auf eine Untersuchung nach § 12b AZG.⁷⁾

2.7. Durch Betriebsvereinbarung können weitergehende Regelungen bezüglich Beschäftigung und Vergütung gemäß Unterabschnitt 2 getroffen werden.⁸⁾

¹⁾ Bedingt durch die Neuregelung für die Großhandelsbetriebe wurde die Grenze der Normalarbeitszeit für Angestellte am Samstag an jene der Arbeiter angeglichen. Es bleibt aber der Grundsatz bestehen, dass erlaubte Arbeitsleistungen nach 13:00 Uhr als Überstundenarbeit zu bewerten sind und daher auch die Grundsätze der Überstundenanordnung zu beachten sind. Ausgenommen hiervon sind Verkaufsstellen des Großhandels, auf welche die Bestimmungen des Punktes 2 anzuwenden sind. In diesen endet die Normalarbeitszeit spätestens um 18:00 Uhr

²⁾ Die Bestimmungen des Punktes 2 gelten ausschließlich für Verkaufsstellen des Großhandels. Grundsätzlich ist der Verkaufsstellenbegriff des § 1 Öffnungszeitengesetz sinngemäß anzuwenden. Wesentliches Merkmal der Verkaufsstelle ist der unmittelbare Kundenkontakt und dass die Dienstleistung

in diesen Räumlichkeiten vor Ort erbracht wird. Schauräume sind von dieser Regelung nicht erfasst!

³⁾ Die Beschäftigung im Großhandel nach 13:00 Uhr wird für die beschriebenen Tätigkeiten gemäß § 12a ARG erlaubt. Daher bleibt die strittige Frage, ob eine Beschäftigung gem § 22d, Abs 2 ARG, zulässig wäre durch die Kollektivvertragsparteien unbeantwortet. Erlaubte Tätigkeiten sind:

- Beratung und Betreuung der Kunden (Verkaufsgespräch)
- Warenverkauf (zB Ausfolgen der Ware, Kassieren etc)
- Andere Tätigkeiten, die mit den zuvor beschriebenen in unmittelbarem Zusammenhang stehen, oder ohne die jene Tätigkeiten nicht möglich wären (zB Nachschichten, Einbringen von Ware in Lagerräume etc).

Diese Beschreibung ist ident mit der Ausnahmeregelung des Kollektivvertrages für die Beschäftigung im Einzelhandel nach 13:00 Uhr. Abschlussarbeiten sind auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken!

⁴⁾ Durch diese Bestimmung wird der arbeitsfreie Samstag auch auf die Angestellten in den Verkaufsstellen des Großhandels ausgedehnt. Ebenso gelten die Durchrechnungsbestimmungen und die Ausnahmeregelungen für bestimmte Gruppen von Angestellten. Die näheren Details können dem Kommentar zu Abschnitt C, Arbeitszeit im Einzelhandel, entnommen werden.

⁵⁾ Auch im Großhandel gelten für die Vergütung von Arbeitsleistungen an Samstagen nach 13:00 die selben Regelungen wie für den Einzelhandel. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im Kommentar zum Artikel VIII.

⁶⁾ Werden Arbeitnehmer in den Verkaufsstellen des Großhandels zu Arbeitsleistungen während der Nacht herangezogen, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Dieser ist primär als Zeitgutschrift zu gewähren, es kann aber auch Bezahlung vereinbart werden. Diesfalls ist eine Betriebsvereinbarung notwendig oder, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, eine schriftliche Einzelvereinbarung. Grundsätzlich soll Nachtarbeit durch zusätzliche Freizeit im Sinne des Gesundheitsschutzes kompensiert werden.

Als Nacht im Sinne dieser Bestimmung gilt der Zeitraum zwischen 20:00 Uhr und 5:00 Uhr. An Montagen beginnt die Bewertung ab 0:00 Uhr, weil davor 100 % ige Überstunden zu zahlen sind (Artikel IX, Überstunden an Sonntagen).

Der Zuschlag gilt für alle Arbeitsleistungen, die im genannten Zeitraum erbracht werden, also auch für Schlichtarbeiten, Reinigungsarbeiten, etc.

Diese Regelung gilt auch für überlassene Angestellte, die Bestimmungen des AÜG sind dabei zu beachten. Es empfiehlt sich aber vor diesem Hintergrund generell der Abschluss einer BV über die Grundsätze des Einsatzes von überlassenen Arbeitskräften.

⁷⁾ Im Sinne des Gesundheitsschutzes sind für bestimmte Arbeitnehmer die Ruhezeiten verlängert worden. Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmer, welche im Zeitraum von 22:00 Uhr bis 5:00 Uhr mehr als sechs Stunden beschäftigt werden, also Nachtschichtarbeit leisten.

Für diese Angestelltengruppe sieht der Kollektivvertrag zwei Varianten vor:

1. Die tägliche Ruhezeit wird auf 13 Stunden ausgedehnt. Das bedeutet, dass zwischen jeweiligem Arbeitsende und Arbeitsbeginn mindestens 13 Stunden zusammenhängende Ruhezeit vorzusehen sind.

2. Die Arbeitszeiteinteilung wird so gestaltet, dass einmal innerhalb einer Woche die Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn durchgehend 24 Stunden beträgt. In diesem Fall bleibt die Ruhezeit zwischen den übrigen Diensten bei 11 zusammenhängenden Stunden. Die zusammenhängende Ruhezeit von 24 Stunden muss zusätzlich zur Wochenendruhe (36 Stunden in welche der komplette Sonntag zu fallen hat) gewährt werden.

Der § 12b des AZG sieht vor, dass Nachtarbeiter in regelmäßigen Abständen das Recht auf eine kostenlose Gesundenuntersuchung im Sinne des § 51 ASchG haben. Durch Kollektivvertrag wurde festgelegt, dass als Nachtarbeiter gemäß der vorgeschriebenen Kriterien bereits Personen gelten, die mehr als 24 Nächte im Kalenderjahr arbeiten (AZG sieht 30 Nächte vor.)

⁸⁾ In Betrieben mit Betriebsrat besteht die Möglichkeit, zusätzliche und günstigere Regelungen für den Samstagnachmittag, die Abgeltung und die Rahmenbedingungen für die Nachtarbeit vorzusehen (Transportmöglichkeiten, Freiwilligkeit, Mahlzeiten etc). Ebenso die verpflichtende Anwendung für überlassene Arbeitskräfte, sofern dies nicht durch Gesetz oder KollV zwingend vorgeschrieben ist.

⁹⁾ Der Verbrauch der Freizeit kann durch den Arbeitgeber nicht angeordnet werden, sondern ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

C. Arbeitszeit im Einzelhandel

1. Allgemeine Bestimmungen für den Einzelhandel

1.1. In den Monaten Jänner bis November sind dem Arbeitnehmer wöchentlich zwei freie Halbtage zu gewähren.¹⁾

1.2. Diese Freizeit ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers einmal innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen am Samstag (freier Samstag) zu gewähren. Abweichend kann auch vereinbart werden, dass in einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zumindest 8 ganze Werktage arbeitsfrei bleiben.²⁾

1.3. Die Gewährung freier Tage bzw Halbtage gilt nicht:

- a) für jene Betriebe und in jenen Wochen, wo mehrere halbe Werktage oder ein ganzer Werktag geschlossen sind,
- b) für Betriebe des Lebensmitteleinzelhandels bis zu 4 Arbeitnehmern,
- c) des Drogenkleinhandels bis zu 4 Arbeitnehmern,
- d) für Gemischtwarenbetriebe bis zu 4 Arbeitnehmern, deren wertmäßiger Umsatz aus dem Verkauf von Lebensmitteln 75 % des Gesamtumsatzes beträgt.

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

1.4. Am 24. Dezember und 31. Dezember endet die Arbeitszeit mit dem durch das Öffnungszeitengesetz oder eine Verordnung des Landeshauptmannes festgesetzten Ende der Öffnungszeit. Die Normalarbeitszeit endet allerdings am 24. Dezember um 14:00 Uhr und am 31. Dezember um 17:00 Uhr, wenn durch den Landeshauptmann keine oder spätere Ladenschlusszeiten festgesetzt sind. Danach sind nur unbedingt notwendige Abschlussarbeiten zulässig, diese gelten als Überstunden.³⁾

1.5. An den vier verkaufsoffenen Samstagen vor dem 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit von Angestellten und Lehrlingen, die an den übrigen Samstagen öfter als einmal im Monat nach 13:00 Uhr beschäftigt wurden, um spätestens 13:00 Uhr.

2. Verkaufsstellen, die an mehr als einem Samstag im Monat nach 13:00 Uhr offen gehalten werden

2.1. Beschäftigung am Samstag – Arbeitsfreier Samstag

Angestellte und Lehrlinge in Verkaufsstellen dürfen an Samstagen nach 13:00 Uhr beschäftigt werden, soweit die jeweils geltenden Öffnungszeitenvorschriften das Offenhalten zulassen. In diesem Fall hat der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben, außer in folgenden Fällen:⁴⁾

Wenn der Arbeitnehmer nach 13:00 Uhr beschäftigt wurde mit

- a) Verkaufstätigkeiten, die nach den §§ 17 und 18 ARG oder einer Verordnung gemäß § 12 ARG zulässig sind,
- b) Verkaufstätigkeiten an den letzten vier Samstagen vor dem 24. Dezember,
- c) dem Fertigbedienen von Kunden gemäß § 8 des Öffnungszeitengesetzes 1991 (idF 2003),
- d) Abschlussarbeiten gemäß § 3 Abs 2 ARG.

2.2. Ausnahmen zum arbeitsfreien Samstag

In folgenden weiteren Fällen dürfen Angestellte und Lehrlinge, die an einem Samstag nach 13:00 Uhr beschäftigt wurden, am folgenden Samstag beschäftigt werden:

- a) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstage vereinbart ist.
- b) Angestellte und Lehrlinge 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 Ziffer 3.
- c) Verkaufstätigkeiten, die aufgrund einer Verordnung gem § 12 und/oder § 13 ARG während der Wochenendruhe zum Stichtag 31. Dezember 1996 zugelassen sind.
- d) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche im Rahmen einer Beschäftigung nach § 15h oder § 15i MSchG bzw § 8 oder § 8a VKG vereinbart ist.

2.3. Allgemeine Durchrechnungsbestimmung⁵⁾

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).⁶⁾

2.4. Durchrechnungsbestimmung für Einzelhandelsunternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl

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

- a) dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13:00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn er an ebenso vielen Samstagen arbeitsfrei bleibt, oder
- b) dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen an 3 Samstagen nach 13:00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes jeweils ein Samstag und ein Montag arbeitsfrei bleibt, oder
- c) dass der Angestellte innerhalb eines Zeitraums von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden kann. Abweichend davon kann der Angestellte an 6 Samstagen beschäftigt werden, wenn ein Montag arbeitsfrei bleibt, bzw an 7 Samstagen beschäftigt werden, wenn zwei Montage arbeitsfrei bleiben.

2. In jener Woche, in der der Samstag arbeitsfrei ist, ist gem Abschnitt VI.C. dieses Kollektivvertrages die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag zu verteilen. In jener Woche, in der gem einer Vereinbarung aufgrund der Z 1 lit b) der Montag arbeitsfrei ist, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Dienstag bis Samstag zu verteilen.⁷⁾

3. Jene Wochen, in denen eine Samstagnachmittagsbeschäftigung aufgrund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht (Fortlaufhemmung).⁶⁾

2.5. Andere Verteilung des arbeitsfreien Samstages⁸⁾

1. Grundsätzlich ist die Regelung im Abschnitt VI, C, 2. Z 2.1. ff (Beschäftigung am Samstag – arbeitsfreier Samstag) in den Verkaufsstellen anzuwenden. In Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, sonst durch schriftliche Einzelvereinbarung kann stattdessen eine andere Verteilung des arbeitsfreien Samstages nach folgenden Bestimmungen eingeführt werden.⁹⁾

2. Ausnahmen von der Anwendung¹⁰⁾

Für folgende Fälle kann die andere Verteilung nicht vereinbart werden:

- a) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstag vereinbart ist
- b) Lehrlinge
- c) Ferialarbeitnehmer [wie in Gehaltstafel A, Beschäftigungsgruppe 1a)]
- d) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche im Rahmen einer Beschäftigung nach § 15h oder § 15i MSchG bzw § 8 oder § 8a VKG vereinbart ist
- e) Angestellte während des Probemonats (Abschnitt III, 2.)

3. Dauer des Durchrechnungszeitraumes

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

4. Anzahl der Blockfreizeiten

Arbeitnehmer können an Samstagen nach 13:00 Uhr beschäftigt werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen insgesamt zehn Mal eine zusammenhängende Wochenfreizeit (Blockfreizeit) von drei Kalendertagen erhalten, welche den Samstag und den Sonntag einschließt (Freitag, Samstag, Sonntag oder Samstag, Sonntag, Montag). Fällt einer der Werktage der Blockfreizeit auf einen Feiertag, dann ist der vorangegangene oder der folgende Werktag in die Blockfreizeit einzubeziehen.

Jeweils während der ersten als auch während der zweiten Hälfte des Durchrechnungszeitraumes ist in fünf von sechs Kalendermonaten je eine Blockfreizeit zu konsumieren. Sowohl in der ersten Hälfte des 52-wöchigen Durchrechnungszeitraums als auch in der zweiten Hälfte des 52-wöchigen Durchrechnungszeitraums kann ein Monat ohne Blockfreizeit vereinbart werden (beispielsweise die vier Samstage vor dem 24. Dezember).

Ist der Arbeitnehmer aufgrund des Beginns, des Endes oder der Dauer seines Dienstverhältnisses nur für einen Teil des festgelegten Durchrechnungszeitraumes in Beschäftigung, ist die Anzahl der Blockfreizeiten im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit zu aliquotieren. Sich ergebende Bruchteile von Blockfreizeiten sind kaufmännisch auf ganze Zahlen zu runden. Wenn das Dienstverhältnis durch Dienstnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt endet, bleiben Bruchteile von Blockfreizeiten unberücksichtigt.

Ergibt sich im Zusammenhang mit der Gewährung von Blockfreizeit (Freitag, Samstag und Sonntag) bei Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten eine 4-Tage-Woche,

kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

5. Einteilung und Verbrauch der Blockfreizeit

Planung und notwendige Änderungen sind einvernehmlich unter Bedachtnahme der betrieblichen Erfordernisse und persönlicher wichtiger Gründe der Arbeitnehmer vorzunehmen.¹¹⁾

Ist die Lage der Blockfreizeit vereinbart, gebührt für die in diesen Zeitraum fallenden Zeiten gemäß § 8 AngG und § 16 URLG kein Ersatz.

Steht zum Zeitpunkt der Vereinbarung von Blockfreizeit für diesen Zeitraum Urlaub bereits aufgrund einer früheren Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber fest, kann für diese Tage keine Blockfreizeit vereinbart werden.

Im Falle der erstmaligen Anwendung der anderen Verteilung des arbeitsfreien Samstages, insbesondere der Einführung dieses Arbeitszeitmodelles oder bei Eintritt während der ersten sechs Monate des Durchrechnungszeitraums, muss die erste Blockfreizeit spätestens zwei Wochen vor deren Antritt vereinbart werden.

6. Besondere Bestimmungen zu Blockfreizeiten

Wenn aus betrieblichen Erfordernissen oder aus persönlichen wichtigen Gründen dem Arbeitnehmer der Verbrauch einer Blockfreizeit im Monat nicht möglich ist, kann in den drei darauffolgenden Kalendermonaten eine zweite Blockfreizeit zum Ausgleich vereinbart werden, sofern dabei nicht der Durchrechnungszeitraum überschritten wird.

Wurden Blockfreizeiten gemäß Z 2.5, Sub Z 4 nicht innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen konsumiert, erhält der Arbeitnehmer als Ersatz für je eine Blockfreizeit einen Urlaubstag (= Werktag). Wenn der Arbeitnehmer jegliche Vereinbarung zur Konsumierung von Blockfreizeit verweigert, kann der Arbeitgeber von sich aus mangels Vereinbarung Blockfreizeiten für den Arbeitnehmer einteilen.¹²⁾

Kein Anspruch auf die Ersatzleistung besteht, wenn dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme von Blockfreizeit möglich war und dieser die Inanspruchnahme ohne wichtigen Grund unterlassen hat.

Die Blockfreizeit darf bei aufrechtem Dienstverhältnis nicht in Geld abgelöst werden.¹³⁾ Blockfreizeit stellt keinen Zeitausgleich im Sinne des Abschnittes VIII, A, Z 4. dar und führt nicht zur Anwendung der 30%-Zeitgutschrift.

7. Beendigung des Dienstverhältnisses

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist noch nicht vereinbarte Blockfreizeit tunlichst während der Kündigungsfrist auszugleichen. Ist ein Ausgleich nicht möglich, hat der Arbeitnehmer pro vereinbarte Blockfreizeit Anspruch auf je einen zusätzlichen Urlaubstag bzw nach Ablauf des Dienstverhältnisses auf entspre-

chende Urlaubersatzleistung, ausgenommen bei einem ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt.

3. Verkaufsstellen, die mit Ausnahme der 4 Samstage vor dem 24. Dezember an nicht mehr als einem Samstag im Monat nach 13:00 Uhr offen gehalten werden

- a) Die Beschäftigung eines Angestellten an Samstagen nach 13:00 Uhr ist zulässig, auch wenn der folgende Samstag nicht arbeitsfrei bleibt.
- b) Die Gewährung der freien ganzen bzw halben Tage gem VI C1. gilt weiters nicht für Vollzeitbeschäftigte in Verkaufsstellen, deren Gesamtoffenhaltezeit innerhalb einer Kalenderwoche 44 Stunden nicht überschreitet.

1) Der Verbrauch der Freizeit kann durch den Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden, sondern ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

2) Zwei freie Halbtage stehen auch in Wochen mit „langen Samstagen“ zu (nicht vor Weihnachten). Ausnahmen Abs 1.3 beachten!

3) Öffnungszeitenverordnungen der einzelnen Bundesländer beachten.

4) Der § 22d Arbeitsruhegesetz erlaubt die Beschäftigung von Angestellten und Lehrlingen am Samstag nach 13:00 Uhr nur dann, wenn der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei bleibt. Es gibt hier jedoch Ausnahmen: Ausnahmen aufgrund des Kollektivvertrages und Ausnahmen aufgrund des Gesetzes.

Hier sind insbesondere anzuführen: Verkaufstätigkeiten an den 4 verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten, Kundenbedienung und Abschlussarbeiten im bereits geschlossenen Geschäft nach 13:00 Uhr und Verkaufstätigkeiten, die auf einer Verordnung des § 12 und/oder 13 ARG beruhen, wie zB die Verkaufstätigkeiten auf Messen und messeähnlichen Veranstaltungen, Bahnhöfen, Flughäfen, Theatern, Kinos, Museen, Bädern und Krankenanstalten sowie beim Verkauf von Christbäumen.

5) Eine abweichende Regelung betreffend der freien Samstage (Durchrechnungszeitraum über 4 Wochen) ist nur über Betriebsvereinbarung möglich. Wenn jedoch kein Betriebsrat besteht, ist dies auch über schriftliche Einzelvereinbarung möglich. (Mustervertrag bei der GPA anfordern!)

6) Diese Bestimmung besagt, dass nach dem Ende einer Ausnahmeregelung betreffend der freien Samstage so weiter zu rechnen ist, wie wenn die Ausnahme nicht vorgelegen wäre. (Beispiel: Ein Arbeitnehmer

hat am 5. Samstag vor Weihnachten von 13:00 bis 17:00 Uhr gearbeitet. Dann hat er den ersten Samstag nach dem 24. Dezember zur Gänze frei, sofern keine Durchrechnungsvereinbarung vorliegt.)

7) In jenen Wochen, in denen der Samstag aufgrund obiger Bestimmungen zur Gänze frei ist, darf für Samstag kein Zeitausgleich vereinbart werden, sondern es ist die Arbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche aufzuteilen.

8) Durch die Bezeichnung „Andere Verteilung des arbeitsfreien Samstages“ ist klagestellt, dass der arbeitsfreie Samstag im Handel weiterhin uneingeschränkt Gültigkeit hat. Wie aus der Bezeichnung klar hervorgeht, kann lediglich die Abfolge der freien Samstage innerhalb eines festgelegten Durchrechnungszeitraumes anders gestaltet werden und zwar in Form von Superwochenenden. Diese Möglichkeit besteht ausschließlich für den Einzelhandel.

Weitere Informationen zur Gestaltung der Betriebsvereinbarung bzw der vertraglichen Vereinbarung erteilen gerne die Regionalgeschäftsstellen der GPA-djp.

9) Es handelt sich um eine „notwendige Betriebsvereinbarung“, da die Einführung des Modells gem P 2.5. den Abschluss einer solchen in Betrieben mit Betriebsrat zwingend vorsieht. Der Arbeitgeber hat nicht die Möglichkeit diese zu erzwingen oder Einzelvereinbarungen abzuschließen, wenn es einen Betriebsrat im Unternehmen gibt. Ein Zentralbetriebsrat hat nur dann die Möglichkeit für alle im Unternehmen eine BV abzuschließen, wenn es eine Kompetenzübertragung in dieser Angelegenheit gegeben hat. Das Modell der „Anderen Verteilung des arbeitsfreien Samstages“ kann mit der „Schwarz/Weiß-Regelung“ (ein Samstag arbeiten, ein Samstag frei) insoweit kombiniert werden, dass für einen Teil der Arbeitnehmer das Modell der „Anderen Verteilung“ zur Anwendung kommt und für den anderen Teil die „Schwarz/Weiß-Regelung“.

Besondere Bedeutung hat bei der Erstellung der BV die Gestaltung des Geltungsbereiches. Dieser kann sowohl einzelne Arbeitnehmer(-gruppen) einschließen als auch ausschließen. Grundsätzlich ist vor Einführung des Modells zu überlegen, für wen eine andere Verteilung des arbeitsfreien Samstages überhaupt sinnvoll ist (zB Abteilungen, Standorte, saisonbedingte Arbeitsbelastungen ...).

10) Für die angeführten Gruppen von Arbeitnehmern kann eine „Andere Verteilung“ des arbeitsfreien Samstages nicht rechtswirksam per Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung abgeschlossen werden.

Aufgrund der Regelungen im Kollektivvertrag sind Arbeitnehmer in Fremdenverkehrsgebieten von der

Samstagsregelung grundsätzlich nicht erfasst. Diese können jedoch per Geltungsbereich in die Betriebsvereinbarung einbezogen werden, da die Ziffer 2 diesen Personenkreis nicht ausschließt. Besonderes Augenmerk ist auf Arbeitnehmer zu legen, mit denen eine Arbeitsleistung von mehr als 18 Stunden pro Woche im Rahmen einer sogenannten „Elternteilzeit“ vereinbart wurde. Da diese Gruppe kraft Gesetz die Möglichkeit hat, die Verteilung der Arbeitszeit einseitig festzulegen, ist zu empfehlen, in der Betriebsvereinbarung eine Ausnahme von dem Modell zu vereinbaren bzw die Klarstellung zu treffen, dass der Arbeitnehmer das Recht hat, zwischen der „Verteilung des arbeitsfreien Samstages“ und der „Schwarz/Weiß-Regelung“ zu wählen.

11) Wichtig ist die Dokumentation der getroffenen Vereinbarungen in schriftlicher Form. Dies ist sowohl für die Kontrolle durch den Betriebsrat als auch durch das Arbeitsinspektorat von Bedeutung. Die BV sollte unbedingt regeln, wie die Vereinbarung zur Lage der Blockfreizeiten zustande kommt (zB schriftlich, Aufscheinen in der Arbeitszeitaufzeichnung, Kennzeichnung im Dienstplan, ...) und wo Wünsche der Arbeitnehmer deponiert werden können.

Bei der Vereinbarung der Blockfreizeit ist eine Interessenabwägung zwischen den betrieblichen Erfordernissen einerseits und persönlich wichtigen Gründen des Arbeitnehmers andererseits vorzunehmen. Bereits getroffene Vereinbarungen können nur einvernehmlich abgeändert werden. Es besteht darüber hinaus kein weiteres einseitiges Anordnungsrecht des Dienstgebers. Wird die Vereinbarung einseitig geändert, besteht für die Arbeitsleistung an den geplanten freien Tagen Anspruch auf Überstundenentlohnung.

12) Der Dienstgeber kann nur dann von seinem Anordnungsrecht Gebrauch machen, wenn jegliche Vereinbarung zum Superwochenende verweigert wird und nicht, wenn der Arbeitnehmer zur Vereinbarung grundsätzlich bereit ist, es aber aus wichtigen Gründen des Arbeitnehmers zu keiner Vereinbarung über die Lage der Blockfreizeit kommt.

13) Die Ablöse des Superwochenendes in Form von Geld ist weder direkt noch indirekt möglich und ausdrücklich verboten!

Mögliche Formen der direkten Ablöse:

- Abgeltung der entsprechenden freien Tage durch Geld, oder
- Automatische Zubuchung der Urlaubstage, die durch die Nichtgewährung des Superwochenendes entstehen würden.

Mögliche Formen der indirekten Ablöse:

Regelungen, wonach der Entfall des Superwochenendes durch

- die Verkaufsprovision, oder

- *im Rahmen einer Pauschal-(All-in-)Regelung abgegolten sind.*

In diesem Zusammenhang ist auch auf entsprechendes schlüssiges Verhalten zu achten (stillschweigende Vereinbarung)!

Wird entgegen der kollektivvertraglichen Bestimmung eine Ablösevereinbarung getroffen, ist diese nichtig und es besteht weiterhin der Anspruch auf die Superwochenenden nach den Bestimmungen des Punktes 2.5.ff.

D. Wochenfreizeit für Jugendliche¹⁾

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

- a)** Zusätzlich hat in dieser Woche ein ganzer Kalendertag, der mit dem Sonntag nicht zusammenhängen muss, arbeitsfrei zu bleiben. Wenn es organisatorisch möglich und im Interesse der Jugendlichen ist, hat dieser freie Tag auf einen Samstag oder Montag zu fallen. Jedenfalls muss der Zeitraum von Samstag 18:00 Uhr bis Montag 7:00 Uhr arbeitsfrei bleiben.
- b)** 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. Mit Betriebsvereinbarung kann diese Abweichung auch für Jugendliche in anderen Verkaufsstellen vereinbart werden.

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

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

¹⁾ *Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf 8 Stunden, ihre Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschreiten. Zur Erlangung einer längeren Wochenendfreizeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 9 Stunden ausgedehnt werden. Eine Durchrechnung der Normalarbeitszeit über zB 26 Wochen ist möglich. Dabei kann die Normalarbeitszeit bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie im Durchschnitt von 26 Wochen 38,5 Stunden nicht übersteigt. Jugendlichen muss nach einer 4,5-stündigen Arbeitszeit eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde gewährt werden. Diese kann entfallen, wenn die Arbeitszeit nicht mehr als 6 Stunden beträgt. Während dieser Ruhepausen ist auch Arbeitsbereitschaft nicht zulässig (§ 15 Abs 4 KJBG).*

Im Handel dürfen Jugendliche in der Zeit von 20:00 bis 6:00 Uhr und an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen (ausgenommen 8. Dezember) nicht beschäftigt werden. Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von 2 Kalendertagen zu gewähren, in die der Sonntag zu fallen hat.

Wird der Jugendliche am Samstag beschäftigt, so hat ein anderer Tag der Woche arbeitsfrei zu bleiben. Ausnahme: Beträgt die Gesamtöffnungszeit im Einzelhandel bis zu 55 Stunden, kann die Wochenfreizeit auf bis zu 43 Stunden verkürzt werden, wenn die restlichen Stunden in einem Zeitraum von 8 Wochen in Form von ganzen freien Tagen oder Halbtagen abgegolten werden. Beträgt die Gesamtöffnungszeit im Einzelhandel mehr als 55 Stunden, so kann sie auf 37 Stunden verkürzt werden, wenn neben dem Sonntag ein anderer Werktag arbeitsfrei bleibt (5-Tage-Woche). Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit haben sie Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden.

Die Berufsschulzeit ist in die Arbeitszeit einzurechnen. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig.

VII. MEHRRARBEIT¹⁾

1. Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1,5 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38,5 bis einschließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung

der Normalarbeitszeit nach Abschnitt VI A 2., VI A 4, VI B. und VI C 1 mit der Maßgabe, dass jeweils 1,5 Stunden pro Woche über die sich aus der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit ergebenden jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit als Mehrarbeit gelten. Durch Mehrarbeit darf – ausgenommen bei Einarbeiten in Verbindung von Feiertagen gemäß § 4 Absatz 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. Arbeitszeiten, für die gemäß Abschnitt IX ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1, sondern als Überstunden.²⁾

3. Die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die Arbeitszeit gemäß Abschnitt VI B Z 1.4 und VI C 1 Z 1.4 dürfen durch Mehrarbeit im Sinne des Punktes 1 nicht überschritten werden.

4. Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.

5. Anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 vereinbart werden.

6. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten bis zum In-Kraft-Treten einer weiteren Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit.

¹⁾ Die Differenz von 38,5 Stunden auf 40 Stunden (1,5 Std.) ist „**zuschlagsfreie Mehrarbeit**“. Die Entschädigung erfolgt auf der Basis der Normalstunde (gilt auch für einen allfälligen Zeitausgleich). Das Anordnungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Mehrarbeit ist an den § 6 AZG gebunden, dh Mehrarbeit kann nur verlangt werden, wenn eine Arbeitsleistung gesetzlich erlaubt ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Angestellten der Leistung der Mehrarbeit nicht entgegenstehen [zB Sorgspflicht der Eltern, erkrankte(r) Ehegattin(e)].

WICHTIG! Bei durchrechenbaren Arbeitszeit-Vereinbarungen ist die kollektivvertragliche Vorschrift – die Arbeitszeit im Vorhinein zu vereinbaren – von besonderer Bedeutung. Gibt es keine dem Kollektivvertrag entsprechende klare und überschaubare Arbeitszeiteinteilung, entstehen Abgrenzungsschwierigkeiten (Normal-, Mehr- bzw Überstunden).

Beispiel 1:

Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit: 38,5 Stunden
tatsächlich gearbeitet: 42,0 Stunden
zu verrechnen sind: 1,5 Mehrstunden
+ 2,0 Überstunden
inkl Zuschlag

Beispiel 2:

Durchrechnungszeitraum (3 Wochen) vereinbart:
1. Woche 44 Stunden; gearbeitet wurden 45 Stunden
2. Woche 33 Stunden; gearbeitet wurden 37 Stunden
3. Woche 38,5 Std; gearbeitet wurden 41 Stunden
Die Obergrenze für die Normalarbeitszeit ist 44 Stunden, daher ergibt sich für die 1. Woche eine Überstunde; in der 2. Woche ergeben sich 1,5 Stunden Mehrarbeit (ab der 33. Stunde) und 2,5 Überstunden mit Zuschlag (ab 34,5 Stunden); in der 3. Woche ergeben sich 1,5 Stunden Mehrarbeit und eine Überstunde.
Bei Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden ist die Anordnung von Mehrarbeit nicht mehr möglich, es sind Überstunden zu vergüten.

²⁾ Ausgenommen verlängerte Öffnungszeiten (lange Samstage vor Weihnachten und Abendverkauf nach 19:30 Uhr). Bei Überschreitung von 38,5 Stunden ab 13:00 Uhr an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten gebührt Überstundenvergütung mit 100%igem Zuschlag.

VIII. NORMALARBEITSZEIT UND MEHRARBEIT WÄHREND DER ERWEITERTEN ÖFFNUNGSZEITEN

A. Allgemeines

1. Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Abschnittes steht für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß Öffnungszeitengesetz zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für Tätigkeiten, die mit diesen in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden, dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem 1. Sep-

tember 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 VII des Kollektivvertrages), die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18:30 Uhr und 21:00 Uhr zuzüglich der mit der erweiterten Öffnungszeit bis 21:00 Uhr zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten, und am Samstag zwischen 13:00 Uhr und 18:00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift gewährt, die grundsätzlich in Freizeit zu verbrauchen ist.¹⁾

3. Die Möglichkeit der Abgeltung nach den folgenden Absätzen 4 und 5 setzt eine Betriebsvereinbarung oder – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist – eine schriftliche Einzelvereinbarung voraus. Die Betriebsvereinbarung kann auch die Einzelvereinbarung zur Festlegung der Form der Abgeltung ermächtigen.²⁾

4. Erfolgt der Ausgleich der Zeitgutschrift in Form eines ganzen arbeitsfreien Tages derart, dass eine ununterbrochene Freizeit gewährleistet ist, die die wöchentliche Ruhezeit oder eine Feiertagsruhe einschließt, so beträgt diese Zeitgutschrift für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag von 18:30 Uhr bis 20:00 Uhr und am Samstag zwischen 13:00 Uhr und 18:00 Uhr 30 % = (18 Minuten) je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw Mehrarbeitsstunde.

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.³⁾

6. Können vereinbarte Zeitgutschriften gem den Ziffern 4 und 5 wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verbraucht werden, sind diese in der Höhe der jeweiligen Zeitgutschriften zu bezahlen. Zur Berechnung ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.

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

- a)** von Montag bis Freitag zwischen 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 gem Ziffer 7 durch Bezahlung vereinbart, erfolgt diese in der Höhe der jeweiligen Zuschläge bzw Zeitgutschriften. Zur Berechnung ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.

9. Verursacht der Arbeitgeber, dass entgegen einer Vereinbarung der Ausgleich der Zeitgutschriften gem den Ziffern 4 und 5 nicht erfolgt, gebührt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bezahlung gem Ziffer 7 und 8.

10. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne der Z 1 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

11. Die Verlängerung des Zuschlags bzw der Zeitgutschrift am Samstag bis 18:00 tritt rückwirkend mit 1.8.2003 in Kraft, wenn das Dienstverhältnis nicht schon vor dem 15.11.2003 beendet ist.

12. Abschnitt VIII gilt nicht für Angestellte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich an Samstagen vereinbart ist. Ist zum 31.12.2003 mit solchen Angestellten eine Abgeltung der Zeitgutschriften nach Z 8 dieses Abschnitts in Bezahlung vereinbart, so sind die Zuschläge als zum 31.12.2003 bestehende Überzahlung zu behandeln, die gegenüber den ab 1.1.2004 geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechterhalten ist.⁴⁾

B. Besondere Verkaufsveranstaltungen⁵⁾

1. Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsleistungen im Sinne von VIII A Z 1, die außerhalb der allgemeinen Öffnungszeiten gemäß Öffnungszeitengesetz 2003 idF 2007 stattfinden und aufgrund einer Verordnung gemäß § 4a Abs 1 Z 3 und 4 Öffnungszeitengesetz zugelassen sind.⁶⁾

2. Arbeitgeber, die ihre Verkaufsstelle im Rahmen einer solchen Verkaufsveranstaltung nach 21:00 Uhr offen halten und Arbeitsleistungen im Sinne von Z 1 in Anspruch nehmen wollen, haben dies dem Arbeitnehmer bis spätestens zwei Wochen vor der Veranstaltung mitzuteilen. Der Arbeitnehmer, dem eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung die Arbeitsleistung abzulehnen. Kein Arbeitnehmer darf wegen der Ablehnung der Arbeitsleistung benachteiligt werden.⁷⁾

3. Für solche Arbeitsleistungen nach 21:00 Uhr gebührt die Zeitgutschrift von 100 % bis zum Ende der Verkaufsveranstaltung zuzüglich der damit zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten. Die Vergütung in Geld kann vereinbart werden.⁸⁾

4. Ansprüche gemäß Z 3 bzw Abschnitt A gelten nicht für Arbeitnehmer, die ausschließlich für Arbeitsleistungen im Rahmen der besonderen Verkaufsveranstaltung aufgenommen werden.⁹⁾

5. Nach einem Einsatz nach 21:00 Uhr ist dem Arbeitnehmer eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Wenn betrieblich nicht anders organisierbar, ist insbesondere in Kleinbetrieben eine Verkürzung auf bis zu 8 Stunden nach Abschnitt VI A Z 8 zulässig.¹⁰⁾

6. Arbeitnehmer mit längerer Heimreise und ohne individuelle Heimfahrtmöglichkeit (KFZ, öffentliche Verkehrsmittel) sind tunlichst nicht im Sinne von Z 1 zu beschäftigen, oder es sind vom Arbeitgeber Fahrgemeinschaften für diese zu organisieren. Der Ersatz der Mehrkosten durch den Arbeitgeber kann vereinbart werden.¹¹⁾

7. Mit Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber die Kosten für Kinderbetreuung, die durch die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach Z 1 entstehen, diesem ersetzt.¹²⁾

1) Normalarbeitszeit und Mehrarbeitszeit werden gleich behandelt.

Unter Normalarbeitszeit ist die Wochenarbeitszeit bis zum Ausmaß von 38,5 Stunden zu verstehen, wobei die Tagesarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf. Unter Mehrarbeit ist die Zeit zwischen 38,5 und 40 Stunden pro Woche zu verstehen.

Beginn, Ende und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie die Lage der Pausen sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Ein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers gibt es nur in besonderen Ausnahmefällen für Mehrstunden bzw Überstunden (die Bezahlung von Überstunden vgl § 3).

2) Damit von diesen Varianten Gebrauch gemacht werden kann, muss eine Betriebsvereinbarung vorliegen, lediglich in jenen Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist dies mit schriftlicher Einzelvereinbarung möglich. (Mustervertrag bei der GPA erhältlich)

Grundsätzlich ist laut Kollektivvertrag eine Zeitgutschrift vorgesehen. Nur bei entsprechender Vereinbarung kann auch eine Abgeltung durch Bezahlung erfolgen, wobei die Höhe der Zuschläge je nach Art der Abgeltung unterschiedlich ist. Da diese Zuschläge für Normal- bzw Mehrarbeitszeit vorgesehen sind, haben auch Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf die jeweiligen Zuschläge.

3) Die Höhe der Zeitgutschriften richtet sich nach der Art der Abgeltung. Nur im Falle, dass die Abgeltung

im Zusammenhang mit einem Wochenende oder Feiertag erfolgt, kann diese auf 30 % reduziert werden (Beispiel: Der Arbeitnehmer hat den Samstag aufgrund des Arbeitsruhegesetzes frei. Es wird auch für den darauf folgenden Montag Zeitausgleich vereinbart. Für diesen Fall kann von der Ermäßigung der Zeitgutschrift auf 30 % Gebrauch gemacht werden.)

Berechnungsbeispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet im Rahmen der Normalarbeitszeit 38,5 Stunden je Woche.

Samstag Nachmittag:

Beispiel: 1. Samstag im Monat von 13:00 bis 18:00 Uhr.

Da im Rahmen der Normalarbeitszeit inklusive der Arbeit an einem Samstag Nachmittag die 38,5 Stunden pro Woche nicht überschritten werden, gebührt für die Arbeitszeit ab 13:00 Uhr ein Zuschlag in Form einer Zeitgutschrift je nach Art der Abgeltung von 50 % oder 30 %, bei Bezahlung 50 %.

Die gleichen Zuschläge gebühren auch für Teilzeitbeschäftigte bzw im Rahmen der Mehrarbeit.

*4) Ab 1.1.2004 haben Angestellte, die **ausschließlich** für Arbeiten an Samstagen aufgenommen sind, keinen Anspruch auf Zeitgutschrift für Normalarbeitszeit nach 13:00 Uhr. Bei Beschäftigung an anderen Kalendertagen (auch fallweise) gebührt jedoch die Zeitgutschrift.*

5) Diese Bestimmung gilt für die neuen Sonderregelungen des § 4a Öffnungszeitengesetz.

6) Absatz 3 sieht vor, dass „aus Anlass von Orts- und Straßenfesten, insbesondere in historischen Orts- oder Stadtkernen oder in Gebieten, in denen bedeutende Veranstaltungen stattfinden, am Tag der Veranstaltung über 21:00 Uhr hinaus offen gehalten werden darf.“ Bei dieser Regelung handelt es sich um die mittlerweile viel zitierte „Eventregelung“. Sie gilt nur für Werktage von Montag bis Freitag. Das Offenhalten an Samstagen und Sonntagen aus diesem Titel ist nicht möglich.

Im Abs 4 wird festgelegt, dass künftig für die Öffnung der Geschäfte im Rahmen von Märkten für jede Öffnungsmöglichkeit der Markttag, die Marktzeit und die betreffende Gemeinde durch Verordnung des Landeshauptmannes festzulegen ist. Auch diese Möglichkeit ist auf die Werktage von Montag bis Freitag beschränkt. Damit wird der bisherigen Unsitte mancher Bürgermeister, mithilfe der Marktregelungen die derzeit geltenden Öffnungszeiten zu umgehen, Einhalt geboten. Die jeweiligen Landesverordnungen, welche derzeit noch ein generelles Offenhalten aus Anlass von Märkten gestatten, verlieren ab 1.1.2008 ihre Gültigkeit, da sie nicht den Vorschriften des Abs 4 entsprechen.

7) Für den Fall, dass ein Arbeitgeber im Rahmen einer besonderen Verkaufsveranstaltung oder anlässlich eines Marktes sein Geschäft (Verkaufsstelle) offen halten möchte, muss er dies bis spätestens zwei Wochen vor dem Tag der Veranstaltung den ArbeitnehmerInnen bekannt geben. Der/die Angestellte hat das Recht, innerhalb einer Überlegungsfrist von einer Woche OHNE weitere Angabe von Gründen, die Arbeitsleistung nach 21:00 Uhr zu verweigern. Für Arbeitsleistungen vor 21:00 Uhr gilt die bestehende allgemeine Entschlagsregelung, wonach Angestellte aus berücksichtigungswürdigen Gründen (Verkehrsverbindungen, Betreuungspflichten, Fortbildung) nicht beschäftigt werden dürfen.

8) Die Regelung gilt für Normalarbeitszeit und Mehrstunden. In diesem Fall sind analog der Regelung für Arbeitsleistungen nach 20:00 Uhr 100 % Zeitgutschrift zu gewähren (60 Minuten). Es kann stattdessen auch die Bezahlung des 100 %-Zuschlages vereinbart werden. Überstunden, die in diesem Zeitraum geleistet werden, sind mit einem Überstundenzuschlag von 100 % zu vergüten. Die Vergütungsregelung bezieht sich nicht nur auf den Zeitraum, in dem das Geschäft (die Verkaufsstelle) offen gehalten wird, sondern auch auf die Zeiträume nach Geschäftschluss, in denen unbedingt notwendige Abschlussarbeiten geleistet werden.

9) Werden für derartige Einkaufsevents extra Personen aufgenommen, die ausschließlich im Rahmen des Einkaufsevents arbeiten, fallen diese nicht unter die Zuschlagsregelungen nach 18:30 Uhr. Diesfalls gibt es für Normalarbeitszeit keine Zeitgutschriften. Mehrstunden und Überstunden dürften grundsätzlich keine anfallen, ist dies dennoch der Fall, so gelten die Zuschläge nach AZG bzw Kollektivvertrag für Mehrstunden (25 %) und Nachtüberstunden (100 %).

10) Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn muss eine Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten werden. Das bedeutet, dass ein/e Angestellte/r, welche an einem Tag bis 24:00 Uhr arbeitet, am Folgetag erst um 11:00 Uhr den Dienst antreten darf. Wenn es aus betrieblichen Gründen unumgänglich ist, kann die Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden. Dies gilt aber wirklich nur für extreme Ausnahmefälle wie zB wenn

eine Verkaufsstelle nur mit einer/einem Angestellten besetzt ist. In der Regel sind alle Vorkehrungen zu treffen, dass die elfstündige Ruhezeit eingehalten werden kann.

11) Diese Bestimmung verpflichtet den Arbeitgeber auf die Heimfahrmöglichkeiten der Beschäftigten zu achten. Erklärt sich der/die Arbeitnehmer/in trotz fehlender Heimfahrmöglichkeit bereit, nach 21:00 Uhr zu arbeiten, hat der Arbeitgeber Fahrgemeinschaften zu organisieren, die sicherstellen, dass der/die Angestellte sicher und in zumutbarem Rahmen nach Hause kommt. Abweichend davon kann auch vereinbart werden, dass allfällige Mehrkosten (Taxi, km-Geld etc...) abgegolten werden. Der Begriff der Fahrgemeinschaft ist großzügig zu betrachten. Er umfasst neben der Fahrgemeinschaft im kollegialen Sinne auch Sammeltaxis oder Busse. Die Entscheidung, welche Form von Fahrgemeinschaft gebildet wird, obliegt dem Dienstgeber. Der Arbeitgeber hat die Fahrgemeinschaft lediglich zu organisieren. Er kann dies zB auch einem Betreiber eines Einkaufszentrums übertragen, wenn sich dieser dazu bereit erklärt, oder auch der Gemeinde, wenn diese die Organisation übernimmt. In Betrieben mit Betriebsrat empfiehlt es sich, eine Betriebsvereinbarung darüber abzuschließen, wann und in welcher Form derartige Ersatzleistungen vorgenommen werden (§ 97, Abs 1, Ziff 12 ArbVG). Weiters empfiehlt es sich, Regelungen für die Bildung von Fahrgemeinschaften zu treffen und die damit verbundenen rechtlichen Rahmenbedingungen für den/die Lenker/in zu vereinbaren, sofern es sich um Arbeitnehmer/innen handelt.

12) Es kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass anlassbezogene Kinderbetreuungskosten abzugelten sind. In dieser Betriebsvereinbarung können zB folgende Regelungen getroffen werden:

- Begriff der Kinderbetreuung.
- Höchstalter des Kindes.
- Ausmaß des Kostenersatzes.
- Nachweispflichten.

Es sind auch einzelvertragliche Lösungen möglich, die aber vereinbart werden müssen. Ein zwingender Rechtsanspruch besteht im Gegensatz zur Betriebsvereinbarung nicht.

IX. ÜBERSTUNDEN

A. Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der aufgrund der Bestimmungen des Abschnittes VI jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit

einschließlich allfälliger Mehrarbeit gemäß Abschnitt VII überschritten wird.

2. Als Überstunden gelten Arbeiten an Feiertagen, soweit die für den betreffenden Wochentag festgelegte

Normalarbeitszeit überschritten wird. Als Überstunden gelten weiters Arbeiten an Sonntagen.

3. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VII überschritten wird.¹⁾

4. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit überschritten wird.²⁾

5. Die rechtzeitige Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen.³⁾

6. Sofern vertraglich nicht ausgeschlossen, sind Angestellte im Falle rechtzeitiger Anordnung im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

7. Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind zur Leistung von Überstunden grundsätzlich nicht heranzuziehen. Sollte in Ausnahmefällen eine Überstundenleistung notwendig sein, so sind die Überstunden nach den für Angestellte in der Beschäftigungsgruppe 2, 1. Berufsjahr, geltenden Sätzen zu entlohnen.⁴⁾ Bei Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist für die Berechnung der Grundstundenvergütung und des Zuschlages das niedrigste im Betrieb vereinbarte Angestelltengehalt (mind. Beschäftigungsgruppe 2, 1. Berufsjahr) heranzuziehen.

B. Überstundenvergütung

1. Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundstundenvergütung und einem Zuschlag.⁵⁾

2. Die Grundstundenvergütung beträgt 1/158 des Bruttomonatsgehaltes.

3. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %.

4. Überstunden in der Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.⁶⁾

5. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (Abschnitt VIII), 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 Öffnungszeiten zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten, geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 70 % zu vergüten.

6. Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (Abschnitt VIII), die in der Zeit von Montag bis Freitag ab 20:00 Uhr⁷⁾ geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

7. Überstunden, die an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13:00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.⁸⁾

8. Überstunden, die an Samstagen nach 13:00 Uhr im Rahmen von Inventurarbeiten bis 18:00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 70 % zu vergüten. Von 18:00 bis 20:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %.

9. Überstunden sind spätestens am Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode zu bezahlen.⁹⁾

C. Pauschalabfindung

Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Arbeitgebern und Angestellten kann ein Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer den Angestellten nicht ungünstiger stellen als die Überstundenvergütung.¹⁰⁾

D. Abgeltung in Freizeit¹¹⁾

Anstelle 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.

1) WICHTIG!

Die vereinbarte Arbeitszeit ist im Dienstzettel festzuhalten.

2) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder

a) die tägliche Arbeitszeit (Beispiel A + B) einer Vollzeitbeschäftigten oder

b) die wöchentliche Arbeitszeit (Beispiel C) von 40 Stunden überschritten wird.

Beispiel A:

Eine Teilzeitbeschäftigte hat eine tägliche Arbeitszeit von 13:00 bis 18:00 Uhr vereinbart (die vereinbarte Arbeitszeit für die Vollbeschäftigten endet um 18:00 Uhr). An einem Tag muss die Teilzeitbeschäftigte

tigte ausnahmsweise bis 20:00 Uhr arbeiten. In diesem Fall sind für die Zeit von 18:00 bis 20:00 Uhr Überstunden zu bezahlen.

Beispiel B:

Die Normalarbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten (38,5 Stunden) endet an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten um 13:00 Uhr. Arbeitsleistungen ab diesem Zeitpunkt sind Überstunden mit 100 % igem Zuschlag; dies gilt auch für Arbeitsleistungen von Teilzeitbeschäftigten.

Beispiel C:

Die Arbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigten beträgt mit Freitag 18:00 Uhr bereits 40 Stunden (5 x 8 Stunden). Allfällige Arbeitsleistungen am Freitag nach 18:00 Uhr oder am Samstag sind Überstunden.

Bei Berechnung der Überstundengrundvergütung ist das Teilzeitgehalt zuerst auf das Gehalt einer Vollbeschäftigung hochzurechnen und dann durch den Überstundendivisor (1/158) zu teilen, zB:

Teilzeitbeschäftigung 23 Stunden pro Woche, das monatliche Bruttogehalt beträgt € 680,-; bei einer 38,5-Std.-Woche wäre das ein monatliches Bruttogehalt von € 1.140,28 ($€ 680 : 23,4,33 \times 167$) : 158 = € 7,22 = eine Überstundengrundvergütung € 3,61 = 50%iger Zuschlag; die Teilzeitbeschäftigte erhält daher für eine Überstunde inkl Zuschlag brutto € 10,83.

³⁾ Aufgrund des Kollektivvertrages hat der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat eine besondere Informationspflicht. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (§ 7 AZG) ist die Obergrenze der täglichen Arbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) mit 10 Stunden limitiert. Außerdem sind die Bestimmungen des § 6 AZG zu beachten; danach ist zu prüfen, ob der Überstundenarbeit berücksichtigungswürdige Interessen des Angestellten entgegenstehen.

⁴⁾ Nur aus zwingenden betrieblichen Gründen darf zwecks Durchführung von Vor- oder Abschlussarbeiten die Arbeitszeit für Jugendliche über 16 Jahre um eine halbe Stunde täglich, zB „bei Arbeiten zur abschließenden Kundenbedienung einschließlich der damit zusammenhängenden notwendigen Aufräumepflichten“, ausgedehnt werden. Die Dauer der Mehrarbeitsleistungen darf insgesamt drei Stunden in der Woche, die tägliche Arbeitszeit keinesfalls 9,5 Stunden überschreiten.

⁵⁾ Die Grundstundenvergütung errechnet sich aus dem Bruttomonatsgehalt; das bedeutet mangels einer günstigeren Regelung, dass das regelmäßige Istgehalt für die Berechnung zu berücksichtigen ist.

⁶⁾ Arbeitsleistungen am Sonntag sind immer als Überstunden mit einem 100 %igen Zuschlag zu vergüten. Arbeitsleistung an einem Feiertag ist erst dann Überstundenarbeit, wenn sie hinsichtlich ihrer Dauer über das Ausmaß der täglichen Normalarbeitszeit hinausgeht.

⁷⁾ Im Sinne einer einheitlichen Handhabung ist die Zeitgrenze für 100 %ige Überstunden auf 20:00 Uhr verschoben worden. Das bedeutet, dass Überstunden bis 20:00 Uhr ab 1.1.2007 mit 70 % Zuschlag und ab 20:00 Uhr mit 100 % Zuschlag zu vergüten sind. Gleichzeitig wurde der 70 %ige Überstundenzuschlag an den langen Samstagen auf 18:00 Uhr und die daran anschließenden Abschlussarbeiten ausgedehnt.

⁸⁾ WICHTIG!

Auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten steht bei Überstundenleistung an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten ab 13:00 Uhr ein 100 %iger Zuschlag zu.

⁹⁾ Dieser Grundsatz gilt auch bei allen Formen der durchrechenbaren Arbeitszeit gemäß Abschnitt VI (7).

¹⁰⁾ Bei vereinbartem Überstundenpauschale ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob der Angestellte mit dem Pauschale ordnungsgemäß entschädigt wird. Bei jeder Gehaltserhöhung ist auch das Pauschale entsprechend der jeweiligen Vereinbarung zu prüfen. Das Überstundenpauschale (die herrschende Judikatur hält einen Beobachtungszeitraum von einem Jahr als angemessen) hat Entgeltcharakter und kann im Normalfall vom Arbeitgeber nicht einseitig verändert oder entzogen werden (siehe auch Erläuterungen zum Entgeltbegriff des Abschnittes XVIII, Seite [36](#)).

¹¹⁾ Diese Regelung ist nur eine Klarstellung der geltenden Rechtslage. Eine Abgeltung von Überstunden 1 : 1 ist (war auch in der Vergangenheit) sittenwidrig und teilnichtig. Erfolgt eine Abgeltung 1 : 1, kann der entsprechende Zuschlag gefordert werden.

X. INVENTURARBEITEN

1. Bezüglich der Vergütung von Inventurarbeiten (Z 2) an Samstagen nach 13:00 Uhr gilt Abschnitt VIII A (Normalarbeitszeit und Mehrarbeit während der erweiterten Öffnungszeiten), für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 70 %. Ab 18:00 Uhr ge-

bührt ein Zuschlag von 100 %.¹⁾ Die Zuschläge bzw Zeitgutschriften gelten nicht für ausschließlich zu Inventurarbeiten aufgenommene Arbeitnehmer.

2. 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 zeitlichen Zusammenhang mit außergewöhnlichen Ereignissen (wie Einbruch, Elementarereignisse) an Samstagen bis 20:00 Uhr.

3. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern während der Arbeitszeiten im Sinne der Z 1 und 2 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare

Heimfahrtmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

***1)** Die Vergütung von Arbeitsleistungen bei Inventurarbeiten an Samstagnachmittagen wurde den Vergütungen für Arbeitsleistungen im Rahmen erweiterter Öffnungszeiten bis 18:00 Uhr gleichgestellt (siehe Erläuterungen zu Abschnitt VIII). Weiterhin ist bei Inventurarbeiten an Samstagen eine Beschäftigung bis 20:00 Uhr erlaubt.*

Ab 18:00 Uhr muss für jede Arbeitsleistung ein Zuschlag von 100 % bezahlt werden. Bei Normalstunden und Mehrstunden beträgt der Zuschlag 1/167 des Bruttomonatsgehaltes, bei Überstunden ist die entsprechende Berechnung gem Artikel IX heranzuziehen.

XI. RUHETAGE

A. Allgemeine Bestimmungen

1. Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember (mit Ausnahme § 13a ARG und § 18a KJBG), 25. und 26. Dezember. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.¹⁾

2. Für Angehörige der israelitischen Glaubensgemeinschaft gilt der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag. Eine Freistellung unter Entgeltfortzahlung hat allerdings nur dann zu erfolgen, wenn es der betreffende Arbeitnehmer spätestens eine Woche vorher begehrt und der Freistellung nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

3. Für Feiertagsarbeit und deren Vergütung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.²⁾

B. Sonderbestimmungen für Arbeitsleistungen am 8. Dezember

1. Gemäß § 13a ARG und § 18a KJBG können Angestellte und Lehrlinge am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 10:00 Uhr bis 18:00 Uhr mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt werden:

- a)** Tätigkeiten zur Beratung und Betreuung der Kunden

- b)** Tätigkeiten im Warenverkauf

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

d) sonstige Tätigkeiten, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit den vorstehenden Tätigkeiten verlangt werden.

2. Vor- und Abschlussarbeiten sind über den in lit a) genannten Zeitraum hinaus im unbedingt erforderlichen Ausmaß zulässig.

3. Arbeitgeber, die ihre Verkaufsstelle am 8. Dezember offen halten und Arbeitsleistungen im Sinne des Absatzes 1 in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens 10. November dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Der Arbeitnehmer, dem eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Kein Arbeitnehmer darf wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden.

4. Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung am 8. Dezember gelten die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und dieses Kollektivvertrages.

5. Für die Arbeitsleistung des Lehrlings am 8. Dezember gilt als Berechnungsgrundlage des Entgeltes gem § 9 Abs (5) Arbeitsruhegesetz der Satz der Beschäftigungsgruppe 2, 1. Berufsjahr.

6. Der Arbeitnehmer erhält für die Arbeitsleistung am 8. Dezember zusätzliche Freizeit. Der Verbrauch der Freizeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. Ein Arbeitnehmer, der bis zu 4 Stunden arbeitet, erhält 4 Stunden Freizeit, ein Arbeitnehmer, der mehr als 4 Stunden arbeitet, erhält 8 Stunden Freizeit.
Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechter Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

7. Die Ziffern 3 und 6 gelten nicht für Beschäftigten, die aufgrund von arbeitsrechtlichen Vorschriften, die bereits vor dem 6.11.1995 bestanden haben, zulässig sind.

8. Im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung am 8. Dezember können im Rahmen der Ziffern 1 bis 6 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

9. Der 8. Dezember ist, auch wenn er auf einen Samstag fällt, kein verkaufsoffener Samstag im Sinne von Abschnitt VI C 1.5 (In-Kraft-Treten 1.1.2008). Diesfalls gilt für den 8. Dezember dieser Abschnitt und nicht Abschnitt VI C 1.5. (In-Kraft-Treten am 1.12.2007).

¹⁾ Der Reformationstag (31. Oktober) ist kein gesetzlicher Feiertag (§ 8 ARG).

²⁾ Durch einen gesetzlichen Feiertag (gilt auch für den Karfreitag und den Versöhnungstag) darf das Entgelt nicht geschmälert werden. Für die Berechnung des Entgelts sind auch regelmäßige Prämien, Provisionen und Überstunden heranzuziehen. Wird an einem Feiertag gearbeitet, so gebührt innerhalb der Normalarbeitszeit pro Stunde ein Feiertagszuschlag in Höhe von 1/167 des monatlichen Bruttogehaltes. Dieser Feiertagszuschlag ist steuerfrei.

XII. URLAUB

Für den Urlaub gilt gemäß § 17 Angestelltengesetz das Bundesgesetz BGBl Nr 390/76, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.¹⁾

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

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

¹⁾ Die Urlaubsdauer beträgt bei einer anrechenbaren Dienstzeit

von weniger als 25 Jahren 30 Werktage, nach Vollendung der 25 Dienstjahre .. 36 Werktage.

Als Werktage gelten die Tage von Montag bis einschließlich Samstag, ausgenommen gesetzliche Feiertage. Auch arbeitsfreie Tage (zB Samstag) sind auf das Urlaubsausmaß anzurechnen.

Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit (2,5 Werktage pro Monat), nach sechs Monaten zur Gänze. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Nur durch Betriebsvereinbarung kann eine Umstellung auf das Ka-

lenderjahr vereinbart werden. Erfolgt die Umstellung ohne Betriebsvereinbarung, hat der Angestellte vollen Urlaubsanspruch für das „Rumpffjahr“ (Judikat 53 neu). Wird der Urlaubsanspruch nicht vor Antritt des Präsenz- und Zivildienstes oder des Karenzurlaubes konsumiert, so ist eine Aliquotierung desurlaubes möglich.

Der Urlaubsverbrauch ist in jedem Fall zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten zu vereinbaren. Es ist daher nicht möglich, dass der Arbeitgeber den Urlaubsverbrauch anordnet. Ebenso kann der Angestellte den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes nicht selbst bestimmen. Dies gilt auch für die Zeit der Kündigungsfrist.

Bei einer Kündigungsfrist von drei oder mehr Monaten ist allerdings die Zumutbarkeit des Urlaubsverbrauches zu prüfen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, hat der Angestellte unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, seinen Urlaubswunsch (von mindestens 2 Wochen) einseitig durchzusetzen. Erforderlich dafür ist, dass der Urlaub mindestens 3 Monate vorher angemeldet wurde. Jugendlichen ist auf Verlangen in der Zeit vom 15. Juni bis 15. September ein Urlaub im Ausmaß von 12 Werktagen zu gewähren (KJBG).

Unvorhergesehene entgeltspflichtige Dienstverhinderungen (Beispiele siehe Abschnitt XIII, Seite 27) sowie Erkrankung unterbrechen den Urlaub. Bei Erkrankung tritt die Unterbrechung nur dann ein, wenn die Krankheit länger als 3 Kalendertage gedauert hat und dies dem Dienstgeber unverzüglich bekannt ge-

geben wird (Sonderbestimmungen bei Auslandsaufenthalten beachten).

Erkrankung während desurlaubes führt nicht automatisch zu einer Verlängerung des vereinbartenurlaubes. Dazu bedarf es einer neuerlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten.

Der Angestellte behält während der Dauer desurlaubes den Anspruch auf jenes Entgelt, das gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre. Dieses Entgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen. Das Urlaubsentgelt besteht aus dem Gehalt zuzüglich durchschnittlicher Prämien, Provisionen und Überstunden (Überstundenpauschale).

Während eines aufrechten Dienstverhältnisses darf der Urlaub nicht in Geld abgelöst werden; derartige Vereinbarungen sind rechtsunwirksam.

Dem Angestellten gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund austritt.

Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem

Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß EKUG oder MSchG durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

Die Ersatzleistung im Sinne der Abs 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.

²⁾ Auf die Wartezeit von 25 Dienstjahren für das erhöhte Urlaubsausmaß von 6 Wochen werden

1. Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern im Inland oder im Europäischen Wirtschaftsraum und Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert haben,
2. Entwicklungshelferzeiten sofort bis 5 Jahre angerechnet
3. Schulzeiten an höheren Schulen (zB einer allgemein bildenden höheren oder berufsbildenden mittleren oder höheren Schule) nach der allgemeinen Schulpflicht werden mit höchstens 4 Jahren angerechnet.

Treffen anrechenbare Vordienstzeiten und Schulzeiten zusammen, ist die anrechenbare Höchstgrenze 7 Jahre. Darüber hinaus wird ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium mit höchstens 5 Jahren angerechnet. Unabhängig dieser Regelung im Urlaubsgesetz werden Vordienstzeiten nach dieser Bestimmung im Kollektivvertrag den maximalen anrechenbaren Zeiten hinzu gerechnet.

XIII. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG¹⁾

1. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht gemäß § 8 (3) Angestelltengesetz²⁾ Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zB in folgenden Fällen:³⁾

- a) bei eigener Eheschließung (3 Arbeitstage),
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister (1 Arbeitstag),
- c) bei Tod des Ehegatten bzw Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte (2 Arbeitstage),

- d) bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten bzw Lebensgefährten (1 Arbeitstag),
- e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder (1 Arbeitstag),
- f) bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern (1 Arbeitstag),
- g) bei Niederkunft der Ehegattin bzw Lebensgefährtin (1 Arbeitstag),

- h) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres,
- i) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

2. Für Lehrlinge gelten für die Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung die Bestimmungen der §§ 17 und 17a BAG⁴⁾ mit der Maßgabe, dass diese auch für den Tag der Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt.⁵⁾ Die beispielsweise Aufzählung unter Punkt 1 gilt auch für Lehrlinge.

1) Fortzahlung des Entgeltes bei Krankheit (§ 8 AngG): Im Falle der Krankheit gebührt dem Angestellten:

	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
<i>Im 1. bis 5. Dienstjahr</i>	<i>6 Wochen</i>	<i>4 Wochen</i>
<i>Im 6. bis 15. Dienstjahr ...</i>	<i>8 Wochen</i>	<i>4 Wochen</i>
<i>im 16. bis 25. Dienstjahr ...</i>	<i>10 Wochen</i>	<i>4 Wochen</i>
<i>über 25 Dienstjahre</i>	<i>12 Wochen</i>	<i>4 Wochen</i>

Beruhet die Dienstverhinderung auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne des ASVG, verlängert sich die Frist von 6 Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderung, höchstens jedoch auf 8 Wochen.

Erkrankt der Angestellte innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals, so hat er für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung obige Zeiträume übersteigt, Anspruch auf die Hälfte des ihm nach obiger Aufstellung gebührenden Entgeltes.

2) Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person

betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit (bis zu einer Woche) an der Leistung seiner Dienste verhindert wird. Unter diese Verhinderungsgründe fallen unter anderem: Pflege naher Angehöriger (müssen nicht im gleichen Haushalt wohnen).

WICHTIG: *Günstigere Bestimmungen des Angestelltengesetzes beachten.*

Verhinderung durch wichtige Gründe (zB „Elternsprechtag“, Beistandspflicht gegenüber Eltern, Kindern, Eheschließung eines Elternteiles, Beerdigung von Verwandten und Bekannten, Führerscheinprüfung). Verhinderung durch öffentliche Pflichten (zB Vorladungen oder Vorsprachen bei Behörden und Ämtern).

3) Die angeführten Beispiele sind Mindestansprüche.

4) Bei Krankheit (Unglücksfall) hat der Lehrling Anspruch auf Fortzahlung der vollen Lehrlingsentschädigung für die Dauer von 4 Wochen, für weitere 2 Wochen erhält er die Differenz zwischen Lehrlingsentschädigung und Krankengeld (BAG).

WICHTIG: *Fallen Tage der Dienstverhinderung – und zwar dann, wenn der Verhinderungsgrund erst nach Abschluss der Urlaubsvereinbarung oder nach Urlaubsantritt bekannt wird oder entsteht – in einen bereits angetretenen Urlaub, so widerspricht es dem Erholungszweck desurlaubes, diese Tage als Urlaubsverbrauch zu rechnen.*

5) Diese Bestimmung bedeutet, dass der Lehrling sowohl für die schriftliche als auch für die mündliche Prüfung den ganzen Tag von der Dienstleistung befreit ist.

XIV. JUBILÄUMSGELDER

Für langjährige Dienste¹⁾ werden dem Angestellten nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

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

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.²⁾

Der Angestellte wird im Zusammenhang mit seinem Jubiläum an zwei Arbeitstagen unter Fortzahlung seines Entgeltes vom Dienst befreit.

1) Ein ununterbrochenes Dienstverhältnis ist nicht notwendig. Es gelten auch Zeiten des Lehr- und Arbeiterverhältnisses im gleichen Betrieb.

2) Entgeltbestandteile, wie zB Prämien, Provisionen, Überstunden und Remunerationen, müssen nicht berücksichtigt werden. Die Berechnungsgrundlage für das Jubiläumsgeld für Angestellte mit Provision ist das Fixum, mindestens jedoch das jeweilige Mindestgehalt.

XV. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSCHG, § 7c VÄTERKARENZGESETZ) UND HOSPIZKARENZ (§ 14a UND b AVRAG)¹⁾

Der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkranken Kindern (§ 14a und b AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld²⁾ bis zum Höchstausmaß von jeweils zehn Monaten³⁾ angerechnet.

¹⁾ Ab 1.1.2012 wird nicht nur der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis nach dem MSchG bzw VKG angerechnet, sondern darüber hinaus auch Zeiten der Familienhospizkarenz im Sinne der §§ 14a und b AVRAG.

²⁾ Diese Zeiten werden für folgende dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet:

1. Die Kündigungsfrist
2. Die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
3. Das Urlaubsausmaß
4. Das Jubiläumsgeld.

³⁾ Beide Karenzzeiten werden jeweils im Ausmaß von maximal 10 Monaten angerechnet. Aus beiden Formen der Karenz können daher maximal 20 Monate angerechnet werden.

XVI. REISEKOSTEN- UND REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

1. Begriff der Dienstreise:

a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages den Dienstort gem lit b) verlässt.¹⁾ Eine Dienstreise liegt auch vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Betriebsstätte des Arbeitgebers verlässt, dabei jedoch am Dienstort (lit b) bleibt. In diesem Falle erhält er nur dann ein Taggeld, wenn eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht.²⁾

b) Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.³⁾

c) 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.⁴⁾

2. Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung

Bei Dienstreisen ist dem Angestellten der durch die Dienstreise verursachte Aufwand zu entschädigen.⁵⁾ Der Angestellte hat die jeweils kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

A. Reisekosten⁶⁾

a) Bei Dienstreisen mit der Eisenbahn werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.

b) Bei Benützung der I. Klasse, von Luxuszügen und des Schlafwagens werden die jeweiligen Kosten nur dann ersetzt, wenn die Benützung aufgrund einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers erfolgte. Liegt eine derartige Bewilligung nicht vor, werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.

c) Bei Dienstreisen mit dem Autobus werden die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten ersetzt.

d) Für die Benützung von Flugzeugen oder Schiffen ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung werden die tatsächlich aufgelaufenen Kosten ersetzt.

e) Für die Verwendung des Privat-Pkw des Angestellten bei einer Dienstreise ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung wird zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Pkw entstehenden Aufwandes ein Kilometergeld gewährt. Über das Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Reisekostenentschädigung.⁷⁾

f) Das Kilometergeld im Sinne der lit e) beträgt:
Bei Personen- und Kombinationskraftwagen

- | | |
|--|---------|
| aa) bis 10.000 gefahrene km pro Kalenderjahr | € 0,376 |
| bb) von 10.001 bis 20.000 km | € 0,30 |
| cc) darüber | € 0,22 |
- je Fahrtkilometer.

Das Kilometergeld im Sinne der lit e) beträgt vom 1.1.2009–31.12.2009:

Bei Personen- und Kombinationskraftwagen

- aa) bis 10.000 gefahrene km pro Kalenderjahr € 0,42
- bb) von 10.001 bis 20.000 km € 0,34
- cc) darüber € 0,25

je Fahrtkilometer.

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der obigen Kilometergrenzen im jeweils laufenden Kalenderjahr.⁸⁾

Die höheren Sätze der befristeten Regelung gelten auch über den 31.12.2009 hinaus, sofern die Reisegebührevorschrift weiterhin ein Kilometergeld von 42 Cent vorsieht und entsprechend der darin vorgesehenen Geltungsdauer.

- g) Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr anstelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Innerbetrieblich können auch andere Jahreszeiträume für die Berechnung des Kilometergeldes vereinbart werden.⁹⁾
- h) Das Kilometergeld ist entsprechend zu verringern, wenn ein Teil des Aufwandes (zB Treibstoff, Versicherungen, Reparatur) durch den Arbeitgeber getragen wird. Bei Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilerschlüssel Bedacht zu nehmen.
- i) Aus der Bewilligung im Sinne der lit e) kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privat-Pkw abgeleitet werden. Die Gewährung von Kilometergeld bedingt daher keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.
- j) Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Angestellten, zur Abrechnung vorzulegen ist. Die Abrechnung hat entweder nach jeder Dienstreise, monatlich oder in bestimmten Zeitabständen zu erfolgen.
- k) Die Reisezeit ist im Abschnitt VI dieses Kollektivvertrages geregelt.¹⁰⁾

B. Reiseaufwandsentschädigung

- a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.¹¹⁾
- b) Die Reiseaufwandsentschädigung im Sinne des Einkommensteuergesetzes in der geltenden Fassung beträgt:

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

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

- c) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen des Angestellten einschließlich der Trinkgelder. Ein vom Arbeitgeber bezahltes Essen (außer dem Frühstück) führt zur Kürzung des Taggeldes um jeweils € 13,20.
- d) Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so kann für jede angefangene Stunde 1/12 des vollen Taggeldes berechnet werden.¹²⁾
- e) Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft einschließlich der Kosten des Frühstücks. Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, Quartier beigestellt wird, die tatsächlichen Beherbergungskosten vergütet werden oder die Benützung des Schlafwagens bewilligt und die entsprechenden Kosten ersetzt werden. Tatsächliche Beherbergungskosten werden gegen Vorlage des Beleges nach den Grundsätzen der Ziffer 2 vergütet.^{13.)}
- f) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung gem lit b) um 25 %, wobei das Taggeld mindestens € 14,40 beträgt.¹⁴⁾
- g) Am 30.6.2001 bestehende günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen über die Höhe des Reisekostenersatzes (Taggeld und Kilometergeld) werden durch die mit 1.7.2001 in Kraft getretene Neuregelung nicht berührt.¹⁵⁾

C. Teilnahme an Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen und Ähnlichem

Eine Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung des Angestellten zu Veranstaltungen (zB Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen), sofern die mit der Teilnahme verbundenen Kosten im erforderlichen Ausmaß vom Arbeitgeber getragen werden.¹⁶⁾

D. Dienstreisen außerhalb von Österreich

Dienstreisen außerhalb von Österreich bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren. Diese Regelung kann auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Es wird empfohlen, sich bei einer derartigen Vereinbarung an den Sätzen für Auslandsreisen des Einkommensteuergesetzes zu orientieren.¹⁷⁾

E. Messegeld¹⁸⁾

- a) Angestellte, die zu einer mehr als dreistündigen Dienstleistung auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten eine Aufwandsentschädigung (Messegeld) pro Kalendertag in Höhe von € 20,36.
- b) Für Angestellte, die ausdrücklich zur Dienstleistung auf der jeweiligen Messe oder Ausstellung aufgenommen wurden (zB Messeaushilfen) bzw dann, wenn vom Arbeitgeber die Kosten für angemessene Verpflegung getragen werden, besteht kein Anspruch auf Messegeld.
- c) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen des Punktes B.

F. Verfall von Ansprüchen¹⁹⁾

Ansprüche im Sinne dieses Abschnittes müssen spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bzw der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage des Fahrtenbuches bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber durch Rechnungslegung bzw Vorlage des Fahrtenbuches geltend gemacht werden.

Erläuterungen zu den Reisekosten

1) Der Dienstreisebegriff des Handelskollektivvertrages gilt sowohl für Angestellte, welche den Dienstort vorübergehend verlassen, als auch für jene, welche ständig vom Dienstort abwesend sind. In beiden Fällen werden die entsprechenden Ansprüche ausgelöst, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.

2) Durch Betriebsvereinbarungen kann auch festgelegt werden, dass für Dienstreisen am Dienstort ebenfalls Aufwandsentschädigungen gebühren. In diesem Fall ist die steuerliche Behandlung des Anspruches gleich.

3) Bei der Festlegung des Dienstortes ist außerhalb von Wien eine Prüfung in zweierlei Hinsicht durchzuführen:

1. Führt die Dienstreise an einen Ort, der mehr als 12 km vom normalen Dienstort entfernt liegt.

2. Ist die Entfernung größer als 12 km, muss dennoch geprüft werden, ob dieser Ort nicht im Bereich des Gemeindegebietes liegt, in dem sich der Dienstort befindet.

4) Grundsätzlich beginnen Dienstreisen mit dem Verlassen des Dienstortes. Macht es die Art der Dienstreise allerdings notwendig, dass diese von der Wohnung direkt angetreten werden muss, weil das vorherige Aufsuchen des Dienstortes zB nicht möglich bzw nicht zumutbar ist, dann liegt die Dienstreise ab Verlassen der Wohnung vor. Der übliche Weg von zu Hause zum Dienstort und zurück ist allerdings keine Dienstreise im Sinne dieser Bestimmungen.

5) Grundsätzlich handelt es sich bei allen Ansprüchen von Reiseaufwandsentschädigungen um Kostenersatz, welcher bei der Entgeltberechnung keine Berücksichtigung findet. Ausgenommen davon sind jedoch abgabepflichtige Reiseaufwandsentschädigungen, denen Entgeltcharakter zukommt.

6) Bei der Erstattung von Reisekosten ist zwischen Kostenersätzen ohne Bewilligung und bewilligungspflichtigen Kostenersätzen zu unterscheiden:

Ohne Bewilligung

- *Bahnfahrt 2. Klasse*
- *Fahrtkosten Bus*

Bewilligungspflichtig

- *Bahnfahrt 1. Klasse oder Luxuszüge*
- *Benützung Schlafwagen*
- *Flugzeug*
- *Schiffahrt*

Die Form der Bewilligung ist frei, sie kann schriftlich, mündlich oder durch schlüssige Handlung erteilt werden. Es muss daraus nur der ausdrückliche Wille des Arbeitgebers erkennbar sein. Die Bewilligung kann auch pauschal erteilt werden. In diesem Fall empfiehlt sich eine schriftliche Vereinbarung.

7) Privat-PKW:

Der Privat-PKW darf nur mit ausdrücklicher Bewilligung des Arbeitgebers für Dienstreisen benützt werden. In Zusammenhang mit der lit i) dieses Abschnittes stellt die Bewilligung der Nutzung an sich noch keinen Dienstauftrag dar, den Privat-PKW dienstlich zu verwenden. Es ist daher aus Haftungsgründen ratsam, auch einen entsprechenden Dienstauftrag mit der Bewilligung einzuholen.

8) Kilometergeld:

Das Kilometergeld gilt zur Abdeckung aller Aufwendungen, die mit der Haltung und Verwendung des Autos verbunden sind. Das bedeutet, dass durch das km-Geld auch allfällige Maut- und Parkgebühren bereits abgegolten sind. Ersetzt der Arbeitgeber darüber hi-

aus die tatsächlichen Parkgebühren oder Mautgebühren, dann ist dieser Kostenersatz steuerpflichtig. Wird Kilometergeld gewährt, besteht kein kollektivvertraglicher Rechtsanspruch auf weitergehende Abgeltung von Reisekosten.

Bei der Berechnung des gebührenden Kilometergeldes ist die Staffelung zB wie folgt anzuwenden:

Monat	Km/Mon	Km/ges	Berechnung (€)
Jänner	1.500	1.500	1.500 x 0,376
Feber	2.200	3.700	2.200 x 0,376
März	1.300	5.000	1.300 x 0,376
April	1.000	6.000	1.000 x 0,376
Mai	1.500	7.500	1.500 x 0,376
Juni	2.000	9.500	2.000 x 0,376
Juli	1.500	11.000	500 x 0,376
			1.000 x 0,30
August	1.000	12.000	1.000 x 0,30

⁹⁾ Es kann auch ein anderer Zeitraum als das Kalenderjahr herangezogen werden. In vielen Fällen wird auch das jeweilige Geschäftsjahr als der Zeitraum herangezogen. Es empfiehlt sich jedenfalls, abweichende Zeiträume im Dienstvertrag oder Dienstzettel schriftlich festzuhalten.

¹⁰⁾ Bei der Reisezeit ist zwischen aktiver und passiver Reisezeit zu unterscheiden. Als aktive Reisezeiten gelten zB Reisen, bei denen das Fahrzeug selbst gelenkt wird oder wo während der Fahrt in einem öffentlichen Verkehrsmittel gearbeitet wird (zB im Zug mit Laptop Aufträge bearbeiten oder Kundenkarteien aktualisieren etc). Für letzteren Fall empfiehlt sich jedenfalls eine Dokumentation. Fährt man lediglich als Beifahrer mit oder fährt man nur als Fahrgast im Verkehrsmittel ohne weitere Arbeitsleistung, handelt es sich um passive Reisezeit.

Aktive Reisezeit ist je nach Lage und Dauer der Arbeitszeit als Normalarbeitszeit oder Überstundenarbeit abzugelten. Wird ein Kraftfahrzeug gelenkt, sind darüber hinaus die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen betreffend der Lenkzeiten und Lenkpausen zu beachten.

Passive Reisezeiten sind gemäß Artikel VI, Abschnitt A, Pkt 6 des Kollektivvertrages mit Normalstunden abzugelten.

11) Taggelder und Nachtgelder

Zur Abgeltung von Mehraufwendungen regelt der Kollektivvertrag den Anspruch auf Taggelder und Nachtgelder.

Der Kollektivvertrag normiert nur den arbeitsrechtlichen Anspruch. Die abgabenrechtliche Behandlung wird durch das ASVG und das EStG geregelt.

Durch Änderungen dieser Rechtsmaterien seitens Regierung und Parlament oder aufgrund oberstgerichtli-

cher Entscheidungen kann die steuerliche Behandlung der Taggeldsätze jederzeit beeinflusst werden. Auf die abgabenrechtliche Behandlung von Tag- und Nachtgeldern kann der KV nur bedingt Einfluss nehmen.

Das Taggeld und Nächtigungsgeld wird für jeden Kalendertag, also den Zeitraum zwischen 0:00–24:00 Uhr, gewährt. Wird eine Dienstreise am Montag Mittag angetreten und endet am Dienstag Nachmittag, sind der Berechnung zwei Kalendertage zugrunde zu legen.

Trägt der Arbeitgeber eine Mahlzeit (Mittag- oder Abendessen), so reduziert sich der Anspruch pro Mahlzeit um € 13,20. Wird zB das Mittagessen übernommen, so sind vom entsprechenden Taggeld € 13,20 abzuziehen.

12) Anspruch und Berechnung des Taggeldes

Der Kollektivvertrag regelt seit 1.7.2001 verbindlich das Taggeld. Zuvor kam das Taggeld des KV nur zur Anwendung, wenn keine andere Vereinbarung bestanden hat. Es wurden die derzeit steuerfreien Sätze des EStG als Taggeld vereinbart. Es kann durch Dienstvertrag oder Betriebsvereinbarung selbstverständlich ein günstigeres Taggeld vereinbart werden, allerdings ist dabei eine allenfalls bestehende Abgabepflicht zu beachten.

Bestehen Betriebsvereinbarungen, so sind allfällige günstigere Anspruchsvoraussetzungen, die darin geregelt sind, zu beachten. Nähere Informationen erteilt der jeweilige Betriebsrat.

Das kollektivvertraglich geregelte Taggeld gebührt ab einer Reisedauer von mehr als 3 Stunden. Für jede angefangene Stunde wird 1/12 des Taggeldes gewährt. Das bedeutet, dass bei einer Dienstreise im Ausmaß von 6 Std und 15 min 7/12 des Taggeldes gebühren. Ab dem 13. Reisetag innerhalb eines Monats, an dem Taggeld gebührt, besteht Anspruch auf reduziertes Taggeld in der Höhe von € 14,40. Es ergibt sich aufgrund dieser Bestimmungen bei einem/einer Angestellten zB folgende Berechnung:

Tag	Reisedauer	Anspruch	Satz	Betrag
Mi, 01.02.	4:15	5/12	26,40	11,00
Do, 02.02.	2:45			-
Fr, 03.02.	5:00	5/12	26,40	11,00
Sa, 04.02.	8:00	8/12	26,40	17,60
So, 05.02.				-
Mo, 06.02.	12:00	12/12	26,40	26,40
Di, 07.02.	12:00	12/12	26,40	26,40
Mi, 08.02.	2:00			-
Do, 09.02.	0:00			-
Fr, 10.02.	6:25	7/12	26,40	15,40
Sa, 11.02.	4:15	5/12	26,40	11,00
So, 12.02.				-
Mo, 13.02.	10:15	11/12	26,40	24,20

Tag	Reise-dauer	Anspruch	Satz	Betrag
Di, 14.02.	9:45	10/12	26,40	22,00
Mi, 15.02.	8:05	9/12	26,40	19,80
Do, 16.02.	7:59	8/12	26,40	17,60
Fr, 17.02.	2:00			-
Sa, 18.02.				-
So, 19.02.				-
Mo, 20.02.	2:00			-
Di, 21.02.	6:30	7/12	26,40	15,40
Mi, 22.02.	8:15	9/12	14,40	10,80
Do, 23.02.	9:00	9/12	14,40	10,80
Fr, 24.02.	3:10	1/12	14,40	1,20
Sa, 25.02.				-
So, 26.02.				-
Mo, 27.02.	8:00	8/12	14,40	9,60
Di, 28.02.	12:10	12/12	14,40	14,40

Bei diesem Beispiel wurde davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber keine Mahlzeiten übernimmt!

13) Nächtigungsgeld

Das Nächtigungsgeld gebührt nur dann, wenn

1. eine Nächtigung notwendig ist und
2. die Beherbergungskosten nicht anderweitig übernommen werden. (zB Beistellung Quartier oder Übernahme der Hotelrechnung).

Wird die Benützung des Schlafwagens bewilligt und die Kosten übernommen, gebührt ebenfalls kein Nächtigungsgeld. In allen Fällen, wo die tatsächlichen Beherbergungskosten übernommen werden, ist der entsprechende Beleg vorzulegen (zB Hotelrechnung). Wird die Hotelrechnung durch den Arbeitgeber übernommen und kann der/die Angestellte das Quartier selbst wählen, so ist eine möglichst kostengünstige Variante anzustreben.

¹⁴⁾ Diese Regelung gilt nur für Angestellte, die mehr als 28 Tage ununterbrochen vom Dienort abwesend sind (zB Montagetage). Trifft dieser Fall zu, so gebühren ab dem 29. Tag mindestens € 14,40 Taggeld, dies ist vor allem für jene Angestellten von Bedeutung, auf welche das kollektivvertragliche Taggeld angewendet wird.

¹⁵⁾ Wie bereits erwähnt, mussten mit 1.7.2001 die Reisekostenbestimmungen aufgrund eines OGH-Entscheides zum Dienstreisebegriff des Handels-KV neu geregelt werden.

Um nicht in bestehende, günstigere Individualvereinbarungen einzugreifen, wurde festgehalten, dass vor dem 1.7.2001 bestehende, günstigere Regelungen durch die Neufassung nicht berührt werden. Bei Angestellten mit Eintrittsdatum vor dem 1. Juli 2001 sind

daher unbedingt der Dienstvertrag und allfällige Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen und auf ihre Günstigkeit zu prüfen.

¹⁶⁾ Das Taggeld und Nächtigungsgeld gebührt nicht, wenn der Arbeitgeber die Kosten der Teilnahme im erforderlichen Ausmaß übernimmt. Dies schließt jedenfalls die Mahlzeiten sowie allfällige notwendige Nächtigung(en) mit ein. Es empfiehlt sich im Einzelfall abzuklären, welche Kosten der Arbeitgeber trägt und in welchem Ausmaß Tagelder gewährt werden. In Betrieben mit Betriebsrat empfehlen wir eine genauere Regelung dieses Punktes durch Betriebsvereinbarung.

¹⁷⁾ Bezüglich Auslandsdienstreisen sieht der Handelskollektivvertrag keine zwingenden Regelungen vor. In diesem Fall muss der Aufwandsersatz entweder im Arbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung gewährt werden.

Bezüglich der Höhe und des Ausmaßes von Tages- und Nächtigungsgeldern gibt es nur eine rechtlich nicht bindende Empfehlung, die Sätze der Reisegebührenschrift 1955 für das jeweilige Land heranzuziehen. Dies ist in der Praxis auch ratsam, weil die Tagesgelder und Nächtigungsgelder bis zu den angeführten Höhen steuerbegünstigt sind, es können aber auch andere Sätze vereinbart werden.

Hinweis: Wird eine Auslandstätigkeit von mehr als einem Monat in Aussicht genommen, muss der Dienstzettel folgende Angaben bezüglich der Auslandsentsendung enthalten:

- Voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit
- Währung, in welcher das Entgelt ausbezahlt wird, wenn es nicht in Euro bezahlt wird
- Bedingungen für eine allfällige Rückführung nach Österreich
- Allfällige zusätzliche Vergütungen für die Auslandstätigkeit.

Bestehen Reiserichtlinien auf betrieblicher Ebene für Auslandsentsendungen, kann auf diese verwiesen werden.

18) Messsegel

Das Messsegel gebührt nur bei Messeveranstaltungen am Dienort. Werden Arbeitsleistungen auf Messen außerhalb des Dienortes erbracht, gelten die Bestimmungen für normale Dienstreisen und gebühren Reiseaufwandsentschädigungen sowie Tagelder und gegebenenfalls Nächtigungsgelder.

19) Geltendmachung von Ansprüchen

Im Gegensatz zu den übrigen Ansprüchen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, müssen Ansprüche, die sich durch eine Dienstreise ergeben, innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Reise geltend gemacht werden. Bei der Geltendmachung von Kilometergeld beginnt diese Frist zu jenem Termin,

für den die Vorlage des Fahrtenbuches vereinbart oder vom Dienstgeber angeordnet wurde. Wird diese Frist versäumt, kann kein Anspruch mehr geltend gemacht werden.

Werden die Ansprüche allerdings zeitgerecht geltend gemacht und es erfolgt keine Abgeltung der Ansprüche durch den Arbeitgeber, so können die offenen Beiträge innerhalb der Verjährungsfrist von drei Jahren eingefordert werden.

XVII. KÜNDIGUNG¹⁾

1. Die Lösung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann, soweit dieser Kollektivvertrag nicht günstigere Regelungen enthält, nur nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes erfolgen.²⁾ Hat das Arbeitsverhältnis der tatsächlichen kaufmännischen Tätigkeit im gleichen Betrieb länger als 5 Jahre gedauert, so ist die Kündigung durch den Arbeitgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 (2) Angestelltengesetz zum Ende eines Kalenderviertels möglich, soweit § 20 (1) Angestelltengesetz anzuwenden ist.³⁾

2. Hinsichtlich der Weiterverwendung eines ausgebildeten Lehrlings gilt § 18 Berufsausbildungsgesetz.⁴⁾ Die Behaltefrist beträgt 5 Monate. Wurde die Lehrzeit bis zur Hälfte zurückgelegt, beträgt die Behaltefrist 2,5 Monate. Endet die Behaltefrist nicht mit dem Letzten eines Kalendermonats, ist sie auf diesen zu erstrecken.

Für die Zeit der Weiterverwendung kann Teilzeitbeschäftigung nicht vereinbart werden. Wird gem § 18 Abs 3 BAG die Verpflichtung zur Weiterverwendung erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung erteilt, so schließt sich keine weitere kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit an.

3. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Zeit der Weiterverwendung hinaus fortsetzen, hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit nach Z 2 zu kündigen.

4. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Angestellten gelten die Kündigungsbestimmungen des § 20 Abs 4 Angestelltengesetz.⁵⁾

Wird die Annahme der Kündigungserklärung verweigert, hat dies keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Anfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung durch den Angestellten oder Betriebsrat möglich. Eine Kündigung kann auch während einer Krankheit oder einesurlaubes ausgesprochen werden.

Ein besonderer Kündigungsschutz gilt für Frauen nach dem Mutterschutzgesetz, Eltern nach dem Elternkarenzurlaubsgesetz, Angestellte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, Präsenz- und Zivildienstler nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz, Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner, Wahlwerber, Wahlvorstandsmitglieder, Jugendvertrauensratsmitglieder, Betriebsratsmitglieder und – unter bestimmten Voraussetzungen – Ersatz-Betriebsratsmitglieder nach dem ArbVG.

Freizeit während der Kündigungsfrist (§ 22 AngG): Während der Kündigungsfrist sind dem Angestellten auf sein Verlangen – bei Vollzeit – wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden, ohne Schmälerung des Entgelts, frei zu geben, bei Kündigung durch den Angestellten besteht kein Anspruch. Der Zeitpunkt für die Inanspruchnahme der Freizeit ist zu vereinbaren.

²⁾ Die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber betragen:

<i>Bei einem Dienstverhältnis von</i>	<i>Kündigungsfrist</i>
<i>weniger als zwei Jahren</i>	<i>6 Wochen</i>
<i>ab vollendetem 2. Dienstjahr</i>	<i>2 Monate</i>
<i>ab vollendetem 5. Dienstjahr</i>	<i>3 Monate</i>
<i>ab vollendetem 15. Dienstjahr</i>	<i>4 Monate</i>
<i>ab vollendetem 25. Dienstjahr</i>	<i>5 Monate</i>

¹⁾ Befristete Dienstverhältnisse bedürfen keiner Kündigung, sie enden mit dem Ablauf der Vertragsdauer. Eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses ist jederzeit möglich, die Beziehung des Betriebsrates kann verlangt werden und wird empfohlen. Betreffend Beendigung von befristeten Dienstverhältnissen – günstigere Bestimmungen im Mutterschutzgesetz beachten!

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die dem anderen Vertragspartner fristgerecht zugehen muss. Die Kündigung ist gesetzlich an keine bestimmte Form gebunden (schriftlich oder mündlich) – Dienstvertrag beachten.

³⁾ Eine Arbeitgeber-Kündigung ist gemäß § 20 Abs 2 AngG nur unter vorheriger Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist zu einem Quartalsende (31.3., 30.6., 30.9., 31.12.) möglich.

Die Beendigung des Dienstverhältnisses zu einem 15. oder Letzten eines jeden Monats ist nur aufgrund einer ausdrücklichen Vereinbarung zulässig. Eine derartige Vereinbarung tritt nach 5 Dienstjahren außer Kraft.

Wird bei einer Kündigung die gesetzliche Mindestfrist nicht eingehalten bzw es wird zu einem falschen Termin (zB statt 31.12.zum 30.11., obwohl eine Kündigung zum Letzten nicht vereinbart wurde) gekündigt,

so endet das Dienstverhältnis trotzdem zu dem angegebenen Termin.

Der Angestellte hat jedoch Schadenersatzanspruch (Kündigungsschädigung) bis zum frühest möglichen ordnungsgemäßen Kündigungszeitpunkt.

WICHTIG! *Bei einer vereinbarten oder tatsächlichen Arbeitszeit von weniger als 7,7 Std./Woche gelten die Bestimmungen der §§ 1159, ff ABGB (14 Tage Kündigungsfrist; gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Angestellten).*

4) Endet die Lehrzeit zB am 15. Juli, so dauert die Weiterverwendungszeit bis 31. Dezember. Wird die Lehr-

abschlussprüfung vor Ende der Lehrvertragsdauer abgelegt, so beginnt die Weiterverwendungszeit mit dem auf die Lehrabschlussprüfung folgenden Montag.

5) Der Angestellte kann sein Dienstverhältnis – sofern nichts anderes vereinbart ist – unter vorheriger Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten kündigen (zB Zugang der Kündigungserklärung spätestens am 30.4. – Ende des Dienstverhältnisses am 31.5.). Wir empfehlen, die Kündigung schriftlich durchzuführen.

XVIII. ABFERTIGUNG¹⁾

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten, soweit in diesem Vertrag nicht günstigere Regelungen erfolgen, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.²⁾

2. Eine Angestellte mit einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren³⁾ im selben Betrieb, die innerhalb der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bzw bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes⁴⁾ nach dem Mutterschutzgesetz spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklärt, das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr fortzusetzen, hat Anspruch auf die Hälfte der ihr nach § 23 Angestelltengesetz zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch auf 3 Monatsentgelte. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15 Abs 1a MSchG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht. Die gleiche Regelung gilt auch für einen männlichen Angestellten, sofern er einen Karenzurlaub nach dem VKG in Anspruch nimmt und seinen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklärt. Erfolgt die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das Angestelltengesetz.

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

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

c) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach a) und b) ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem Angestelltengesetz⁵⁾, so gilt nur der günstigere Anspruch.

4. Abschnitt XVIII Z 1 bis 3 ist auf Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 beginnen, nicht anzuwenden. Das gilt auch für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 bestanden haben und für die ein Übertritt (Teil- oder Vollübertritt) vereinbart wurde, sofern in der Übertrittsvereinbarung nichts anderes festgelegt ist.⁶⁾

5. Die Vereinbarung, die für das am 31.12.2002 bestehende Dienstverhältnis den Übertritt nach § 47 BMVG bewirkt, kann vom Mitarbeiter widerrufen werden, sofern der Arbeitgeber binnen 3 Wochen ab dem Abschluss der Übertrittsvereinbarung schriftlich Kenntnis vom Widerruf des Mitarbeiters erhält. Der Übertrittsvertrag muss die dreiwöchige Rücktrittsfrist enthalten. Bei Übertrittsverträgen, die die dreiwöchige Rücktrittsfrist nicht enthalten, verlängert sich diese auf 6 Monate ab Vertragsunterfertigung. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen die Anwendung der im Anhang des Kollektivvertrags angeführten Muster einer Übertrittsvereinbarung.⁷⁾

1) Die Abfertigung beträgt

*ab vollendetem 3. Dienstjahr ... 2 Monatsentgelte
ab vollendetem 5. Dienstjahr ... 3 Monatsentgelte
ab vollendetem 10. Dienstjahr ... 4 Monatsentgelte
ab vollendetem 15. Dienstjahr ... 6 Monatsentgelte
ab vollendetem 20. Dienstjahr ... 9 Monatsentgelte
ab vollendetem 25. Dienstjahr ... 12 Monatsentgelte*

Dienstzeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling beim selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; die Lehrzeit jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis und die Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert haben.

Die Lehrzeit alleine begründet noch keinen Abfertigungsanspruch. Das monatliche Entgelt besteht aus zB:

1. dem Monatsgehalt des letzten Monates,
2. zuzüglich 1/12 Weihnachtsremuneration und 1/12 Urlaubsbeihilfe,
3. zuzüglich des aliquot entfallenden Anteiles allfälliger Remunerationen, Provisionen, Zulagen, Bilanzgelder usw sowie der ständig regelmäßig bezahlten Überstundenentgelte (Überstundenpauschale).
4. Sachbezugswert (Hinzurechnungsbetrag für Privatnutzung des Dienst-Pkw).

Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und

- bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres (Pensionsantritt ist nicht Voraussetzung) oder
- wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer oder
- wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension durch Kündigung seitens des Angestellten endet.

2) Für Angestellte, die ab 1.1.2003 eingetreten sind, kommt für die Abfertigung das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz zur Anwendung.

3) Alle Zeiten der Dienstleistung (auch Lehrjahre) beim gleichen Arbeitgeber sind anzurechnen (Ausnahme Karenzurlaub). Nach herrschender Judikatur sind mehrere, kurz unterbrochene Dienstverhältnisse beim selben Arbeitgeber unter Umständen als einheitliches Dienstverhältnis zu betrachten und bei der Berechnung der Abfertigung zu berücksichtigen.

4) **ACHTUNG!** Bei Vorliegen einer Schwangerschaft bitte rechtzeitig Auskünfte einholen!

5) Dieser gebührt nur zur Hälfte der unter 1) genannten Ansprüche und nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet war (zB minderjährige Kinder). Dieser Abfertigungsanspruch ist nicht Gegenstand einer Verlassenschaftsabhandlung.

6) Für Dienstverträge, die ab 1.1.2003 abgeschlossen werden, gelten die Ziffern 1–3 nicht. Auf diese Dienstverhältnisse ist das „Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz“ anzuwenden. Alle Dienstverträge, die bis 31.12.2002 abgeschlossen wurden, fallen weiterhin unter die Ziffern 1–3. Bei Übertritten in das neue Abfertigungsrecht muss im Übertrittsvertrag unbedingt das Weitergelten der Ziffern 1–3 vereinbart werden. Wird diese Vereinbarung nicht getroffen, gelten bei Übertritt in das neue Abfertigungsrecht die Ziffern 1–3 nicht mehr. Bitte verwenden Sie die von den Sozialpartnern ausgearbeiteten und empfohlenen Übertrittsverträge, welche sich im Anhang zum Kollektivvertrag befinden (Seiten [71](#), [72](#)).

7) Bei Übertritt in das neue Abfertigungsrecht empfehlen wir dringend, Rechtsberatung der GPA einzuholen. Wir verweisen auf die von den Sozialpartnern empfohlenen Vertragsmuster, welche sich im Anhang zum Kollektivvertrag befinden (Seiten [71](#), [72](#)).

Sollten andere Vertragsmuster verwendet werden, die keine Rücktrittsklausel nach Ziffer 5 enthalten, besteht ein zusätzliches Rücktrittsrecht innerhalb von sechs Monaten. **ACHTUNG!** Die Rücktrittserklärung muss in jedem Fall (drei Wochen bzw sechs Monate) schriftlich erfolgen.

XIX. GEHALTSORDNUNG

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

XX. VERFALLS- UND VERJÄHRUNGSBESTIMMUNGEN

A. Grundsatz

Soweit in diesem Kollektivvertrag nicht anders geregelt, sind Ansprüche des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich dem Grunde nach geltend zu machen.¹⁾ Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.²⁾

B. Arbeitszeitaufzeichnungen

1. Der Arbeitgeber hat (außer in den Fällen gemäß § 26 Abs 2 bis 5 AZG, zB Gleitzeit, Reisende) laufend Aufzeichnungen über die von seinem Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeiten zu führen, die dem Arbeitnehmer bis spätestens am Ende der folgenden Gehaltsperiode zur Bestätigung vorzulegen sind. Der Zeitraum der Vorlage kann über Betriebsvereinba-

rung, in Betrieben ohne Betriebsrat über den Arbeitsvertrag (Dienstzettel) verlängert werden.³⁾

2. Verweigert der Arbeitnehmer die Unterschrift mit begründetem Hinweis auf eine höhere Arbeitszeitleistung, so hat er Ansprüche aufgrund einer höheren Arbeitszeitleistung innerhalb von 6 Monaten ab Vorlage der Arbeitszeitaufzeichnung schriftlich geltend zu machen. Für die so geltend gemachten Ansprüche gelten die Verjährungsfristen des ABGB.⁴⁾

3. Etwaige seitens des Arbeitnehmers nach dem Verfahren gem den Ziffern 1 und 2 nicht geltend gemachte Arbeitszeiten verfallen nach Ablauf von 2 Monaten.⁵⁾

4. Werden vom Arbeitgeber entgegen diesen Bestimmungen die laufenden Aufzeichnungen nicht geführt oder vorgelegt, so verfallen Ansprüche, sofern sie nicht dem Grunde nach schriftlich geltend gemacht wurden, nach Ablauf von 6 Monaten nach Fälligkeit, sofern gem Ziffer 5 nichts anderes bestimmt ist.⁶⁾

5. Werden die Aufzeichnungen nicht geführt, in wesentlichen Teilen nicht geführt⁷⁾ oder werden sie nicht vorgelegt, so beträgt diese Frist 12 Monate⁸⁾, sofern wegen des Umfangs des Betriebes diese Aufzeichnungen vom Arbeitgeber üblicherweise nicht überwiegend persönlich geführt werden⁹⁾ und die Arbeitnehmer nicht in diese Aufzeichnungen Einsicht nehmen können¹⁰⁾.

C. Zeitguthaben, Zeitausgleich

Bei Abgeltung von Arbeitszeit, Mehrarbeit, Überstunden und Zuschlägen in Form von Zeitausgleich hat der Arbeitgeber ein Zeitkonto zu führen. Das Zeitkonto muss mindestens einmal im Quartal dem Arbeitnehmer zur Bestätigung der Richtigkeit vorgelegt werden.⁷⁾ Bestätigt der Arbeitnehmer die Richtigkeit des Zeitkontos, sind weitere Ansprüche auf Zeitguthaben ausgeschlossen.⁸⁾ Wird die Richtigkeit nicht bestätigt, gelten die Bestimmungen unter A.⁹⁾ Vom Arbeitgeber anerkannte Zeitgutschriften verfallen nicht.

D. In-Kraft-Treten

Abschnitt XX gilt für alle Ansprüche, die ab dem 1.1.2001 fällig werden. Vor dem 1.1.2001 fällige Ansprüche verfallen nach den bis 31.12.2000 geltenden Fristen, spätestens jedoch am 30.6.2001.

1) ACHTUNG! Der Handelskollektivvertrag sieht grundsätzlich für alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis eine Frist zur Geltendmachung von 6 Monaten vor! Wird diese Frist nicht eingehalten, können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer keine offenen Ansprüche einfordern.

Diese Verfallsfrist kann durch Arbeitsvertrag nicht gekürzt werden (zB auf nur 3 Monate)! Entsprechende Vereinbarungen sind ungültig.

Offene Ansprüche müssen schriftlich und nur dem Grunde nach geltend gemacht werden. Es muss kein konkreter Geldbetrag geltend gemacht werden.

Beispiel:

Im Dezember wurden 5 Überstunden zu wenig ausbezahlt. Für die rechtzeitige Geltendmachung reicht folgende Forderung:

„15.12. – 5 Überstunden zu wenig verrechnet.“

Es ist wichtig, die Forderung so abzusenden, dass diese beim Arbeitgeber spätestens am letzten Tag vor Ablauf der Frist eintrifft.

2) *Werden die Ansprüche entsprechend dem Kollektivvertrag innerhalb von 6 Monaten geltend gemacht, verjähren diese, soweit nicht durch KV oder Dienstvertrag abweichend geregelt, nach 3 Jahren.*

Bei der Verjährung von Ansprüchen geht nicht die Forderung als solche unter, sondern es erlischt nur das Recht auf die Durchsetzung dieser Forderung im Klageweg. Eine verjährte Forderung kann daher durch Anerkennung wieder aufleben, dh klagbar gemacht werden.

3) *Der Arbeitgeber muss Aufzeichnungen über die gesamte Arbeitszeit vorlegen, also über die geleisteten Normal-, Mehr- und Überstunden. Diese Aufzeichnungen sind spätestens am Ende der nächstfolgenden Gehaltsperiode vorzulegen (zB Arbeitszeit Dezember bis spätestens Ende Jänner). Ab dem Zeitpunkt der Vorlage beginnen die Fristen für die Geltendmachung von Unterschriften zu laufen. Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung kann die Vorlagefrist verlängert werden. Bei Verlängerung aufgrund des Arbeitsvertrages empfehlen wir unbedingt, dies schriftlich zu machen! Arbeitszeitaufzeichnungen sind Urkunden und wahrheitsgetreu zu führen. Werden unrichtige Korrekturen oder falsche Aufzeichnungen vorgenommen, kann dies den strafbaren Tatbestand der Urkundenfälschung darstellen.*

4) *Sind Aufzeichnungen unrichtig oder fehlen Arbeitszeiten, kann der/die Angestellte innerhalb von 6 Monaten ab Vorlage der Aufzeichnung den höheren Anspruch geltend machen. Solche geltend gemachten Stunden verjähren in weiterer Folge erst nach 3 Jahren.*

5) ACHTUNG: *Werden Arbeitszeitaufzeichnungen durch den/die Angestellte unterschrieben, wird die Richtigkeit der darin enthaltenen Angaben bestätigt. Fehlen Stunden oder wurden Zeiten nicht richtig aufgezeichnet, muss sofort, jedoch innerhalb von 2 Monaten ab dem Vorlagezeitpunkt, der Anspruch dem Grunde nach geltend gemacht werden, ansonsten der Anspruch erlischt.*

6) Die Neufassung der Ziffer 4 legt als Generalklausel fest, dass auch weiterhin grundsätzlich einer Verfallfrist von sechs Monaten bei Verstößen gegen die Aufzeichnungs- und Vorlagepflicht besteht, wenn die Kriterien der Ziffer 5 als Spezialnorm für bestimmte Vergehen nicht zutreffen.

7) Als wesentliche Teile von Arbeitszeitaufzeichnungen sind insbesondere zu betrachten:

- Erfassung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit*
- die Aufzeichnung der Pausen*
- die Erfassung von Abweichungen vom Arbeitsplan*
- die Aufzeichnung zuschlagspflichtiger Zeiträume und von Vor- und Abschlussarbeiten.*

8) In diesen angeführten Fällen gilt ab 1.1.2011 grundsätzlich eine Verfallfrist von 12 Monaten ab Fälligkeit. In diesem Zusammenhang ist auf die Bestimmung des § 26, Ziffer 8 des AZG hinzuweisen. Gemäß dieser Bestimmung beginnt die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche, wenn der Grund des Hemmnis-

ses weggefallen ist, zumal das AZG einen ähnlich gelagerten Sachverhalt regelt.

9) Von dieser Regelung ausgenommen sind ausschließlich Vorlagevergehen bei Klein- und Kleinstunternehmen, in denen der Arbeitgeber die Arbeitszeitaufzeichnungen überwiegend als physische Person führt. In diesem Fall und bei Zutreffen des letzten Halbsatzes beträgt die Verfallfrist gem Ziffer 4 weiterhin 6 Monate. Keinesfalls liegt eine persönliche Führung vor, wenn diese Aufzeichnungen durch beauftragte Angestellte (Filialleiter) vorgenommen werden.

10) Damit sich der Arbeitgeber auf die kürzere Verfallfrist von 6 Monaten berufen kann, müssen die Arbeitszeitaufzeichnungen geführt und so aufgelegt werden, dass die Arbeitnehmer während der Aufzeichnungsperiode Zugang zu diesen Unterlagen haben und Einsicht nehmen können. Damit ist lediglich die Nichtvorlage von Aufzeichnungen von der 6-Monatsfrist betroffen, nicht aber das Fehlen oder die Unvollständigkeit von Aufzeichnungen.

XXI. SCHIEDSGERICHT, SCHLICHTUNGSSTELLE

1. Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in der Auslegung dieses Kollektivvertrages wird ein Schiedsgericht errichtet. Dieses Schiedsgericht kann seitens der Arbeitgeber von den zuständigen Kammerorganisationen, seitens der Angestellten von der zuständigen Gewerkschaftsorganisation angerufen werden. Dieses Schiedsgericht hat innerhalb von 3 Monaten ab Anrufung zusammenzutreten.

Das Schiedsgericht besteht aus 3 Vertretern der Arbeitgeber und 3 Vertretern der Angestellten. Betrifft der Schiedsspruch eine besondere Branchengruppe, so ist dies bei der Zusammensetzung des Schiedsgerichtes sowohl von der Arbeitgeber- als auch von der Angestelltenseite durch die Beziehung je eines Vertreters der betreffenden Branche entsprechend zu berücksichtigen.

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

2. Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung am 8. Dezember sollen von einer in jedem Bundesland zu errichtenden, paritätisch besetzten Schlichtungsstelle geklärt werden.

Diese Schlichtungsstelle besteht aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Angestellten.

XXII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Zur Berechnung der Normalstunde ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.

2. Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

3. Mit Inkraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher gültigen Kollektivvertrages vom 4. November 2015 ihre Gültigkeit.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Präsident:
Dr. Christoph Leitl

Die Generalsekretärin:
Mag. Anna Maria Hochhauser

BUNDESSPARTE HANDEL der WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Obmann:
KommR Peter Buchmüller

Die Spartengeschäftsführerin:
Mag^a. Iris Thalbauer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT der PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:
Alois Bachmeier

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT der PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Handel

Der Vorsitzende:
Franz Georg Brantner

Die Wirtschaftsbereichssekretärin:
Anita Palkovich

ANHANG

GEHALTSORDNUNG

A. ALLGEMEINER TEIL

1.
 - a) Angestellten ist ein monatliches Mindestgehalt nach den in den Gehaltstafeln nach Beschäftigungsgruppen, Berufsjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen.
Lehrlingen ist eine monatliche Lehrlingsentschädigung nach den in den Gehaltstafeln nach Lehrjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen. Der Satz des 4. Lehrjahres gilt für Doppellehrverhältnisse.
Arbeitnehmer, die eine Vorlehre oder eine integrative Berufsausbildung im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten folgende Lehrlingsentschädigungen:
im 1. Jahr 90 % der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung,
im 2. Jahr 115 % der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung
im 3. Jahr die für das zweite Lehrjahr gebührende Lehrlingsentschädigung
im 4. und im 5. Jahr die für das dritte Lehrjahr gebührende Lehrlingsentschädigung

Bei nachträglicher Verlängerung des Lehrverhältnisses nach § 8b BAG bleibt die zuletzt gebührende Lehrlingsentschädigung so lange unverändert, bis sich nach der vorstehenden Regelung eine höhere Lehrlingsentschädigung ergibt. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen.
Die in den Gehaltstafeln angeführten Bruttomonatsgehälter und Bruttomonatslehrlingsentschädigungen sind Mindestsätze.
 - b) Für die Einstufung der Angestellten in die Gehaltsgebiete ist der Ort ihrer Tätigkeit maßgebend.¹⁾
 - c) Bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung im Sinne der §§ 1 Abs 1 und 2 Abs 1 AngG ist der aliquote Teil der in den Gehaltstafeln dieses Kollektivvertrages festgesetzten Mindestgehaltssätze zu bezahlen. Das Gleiche gilt für die Bemessung der Urlaubshilfe und der Weihnachtsremuneration. Derartige Teilzeitbeschäftigungen fallen unter die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.
 - d) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 Prozent der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.
 - e) Erhält der Arbeitgeber für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des BAG und absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie.⁷⁾
Die einmalige Prämie beträgt bei gutem Erfolg € 100,- und bei ausgezeichnetem Erfolg € 150,-. Bestehende betriebliche Prämienzahlungen können angerechnet werden.⁸⁾
Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit“ gemäß der Richtlinie zu absolvieren.⁹⁾
Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes-Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruchs.¹⁰⁾
2.
 - a) Für die Einreihung eines Angestellten in eine Beschäftigungsgruppe laut dem unter F. festgelegten Beschäftigungsgruppenschema ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend.
 - b) Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.³⁾
 - c) Für Filialleiter können über die Regelung der Gehälter und Arbeitsbedingungen betriebsweise zwischen Arbeitgeber und gesetzlicher Betriebsvertretung unter Mitwirkung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Handel, Vereinbarungen getroffen werden. In Betrieben, in denen solche Son-

derevereinbarungen abgeschlossen werden, müssen die Filialleiter mindestens die Gehaltssätze der Beschäftigungsgruppe 3 erreichen.

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

3.

- a) Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Beschäftigungsgruppe, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen fünf Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Beschäftigungsgruppe das Entgelt dieser Gruppe.
- b) Stellvertreter von Filialleitern erhalten auf die Dauer der Stellvertretung, wenn eine Übernahms- oder Übergabsinventur vorgenommen wird, vom ersten Tag der Vertretung an das niedrigste Gehalt jener Beschäftigungsgruppe, welcher der beurlaubte oder erkrankte Filialleiter angehört, mindestens jedoch um 5 Prozent mehr, als ihr Verkäufergehalt beträgt.

4. Gehaltsansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verfallen mangels Geltendmachung mit Ablauf von einem Jahr. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht. Übergangsbestimmung: Die einjährige Verfallsfrist gilt für Ansprüche, die ab dem 1.1.2001 fällig werden. Vor dem 1.1.2001 fällige Ansprüche verfallen nach 2 Jahren, spätestens jedoch am 31.12.2001.⁴⁾

5. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.⁵⁾ Jedem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhandigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

6.

- a) Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafeln gelten nur die Jahre der praktischen Angestelltentätigkeit sowie die Jahre der Tätigkeit als selbstständiger Kaufmann (= gewerbliche Tätigkeit).⁶⁾ Lehrzeit oder die die Lehrzeit gemäß F. II, j, ersetzenden drei Angestelltendienstjahre fallen nicht darunter. Die Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes werden nur dann als Berufsjahre gewertet, wenn zur Zeit der Einberufung ein Angestellter- bzw Lehrverhältnis bestanden hat. Bei Ange-

stellten, die vor Einziehung zum Präsenz- oder Zivildienst in keinem Arbeitsverhältnis standen, aber eine Handelsschule oder eine entsprechend höhere kaufmännische Schule vollendet hatten, ist der Präsenz- oder Zivildienst mindestens zur Hälfte nach einjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses anzurechnen.

- b) Karenzurlaube, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Berufsjahre gewertet. Dies gilt für Karenzurlaube, die ab dem 1.1.2012 oder danach beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.^{6a)} Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung von Berufsjahren (gemäß Abschnitt XV und Gehaltsordnung) die für den Angestellten günstigere Variante zur Anwendung gebracht.^{6b)}
- c) Im Folgenden zeigen Beispiele, wie die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zur Berechnung des Gehaltes im Falle von Karenz gemäß § 15 MSchG und § 7c VKG umzusetzen sind.

Beispiel I Geburt des ersten Kindes:

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

Voraussichtliche und tatsächliche Geburt des ersten Kindes: 30.9.2012
 Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots: 5.8.2012
 Ende des absoluten Beschäftigungsverbots: 25.11.2012
 Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes: 30.9.2014
 Arbeitsbeginn nach der Karenz: 1.10.2014
 Aufgrund der Lehrabschlussprüfung und der 12 Jahre Praxiszeit als Angestellte bis zum 4.8.2012 ist sie in BG 2, 13. Bj. einzustufen. Der Zeitraum des absoluten Beschäftigungsverbots ist für die Vorrückung anzurechnen (5.8.–25.11.2012). Zehn Monate der Karenz fürs erste Kind (26.11.2012–25.9.2013) sind bei der Anrechnung für Berufsjahre ebenso zu berücksichtigen. Insgesamt ist daher der Zeitraum vom 5.8.2012 bis zum 25.9.2013 für Berufsjahre anzurechnen. Die Angestellte erreicht am 1.9.2013 das 15. Berufsjahr. Weil sie sich zu diesem Zeitpunkt in Karenz befindet, erfolgt keine Gehaltsauszahlung. Wenn die Angestellte nach dem Ende ihrer Karenz ihre Tätigkeit am 1.10.2014 wieder aufnimmt, ist

sie in BG 2, 15. Bj. einzustufen (14 Jahre und 25 Kalendertage).

Erhöhung des Gehalts:

Euro	
1.628,00	1.8.2012 Gehalt vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots lt. KV (BG 2, 12. Bj)
1.677,00	1.1.2013 Gehaltserhöhung lt. KV während der Karenz
1.800,00	1.9.2013 Vorrückung in das 15. Berufsjahr
1.846,00	1.1.2014 Gehaltserhöhung lt. KV während der Karenz
1.846,00	1.10.2014 Gehalt für Tätigkeit nach Ende der Karenz

Bei der Geburt eines zweiten (und jedes weiteren) Kindes ist nur der Zeitraum des absoluten Beschäftigungsverbots bei den Berufsjahren anzurechnen.

Beispiel II Geburt des ersten Kindes:

Eintrittsdatum: 1.6.2010

Vordienstzeiten: 6 Berufsjahre

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

Voraussichtliche Geburt: 27.12.2011

Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots: 1.11.2011

Tatsächliche Geburt: 31.12.2011

Ende des absoluten Beschäftigungsverbots: 25.2.2012

Karenz bis zum 30.6.2013 (das Kind ist zu diesem Zeitpunkt 18 Monate alt)

Arbeitsbeginn nach der Karenz: 1.7.2013

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

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

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

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

Erhöhung des Gehalts:

Euro	
1.661,00	1.10.2011 Gehalt vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots
1.719,14	1.1.2012 IST-Erhöhung 3,5 % während der Karenz
1.834,14	1.6.2012 Vorrückung ins 9. Berufsjahr (Gehalt lt. KV 1.626 Euro + 208,14 Euro Überzahlung)
1.889,00	1.1.2013 IST-Erhöhung 2,98 %, Rundung auf den vollen Euro, während der Karenz
1.889,00	1.7.2013 Gehalt für Tätigkeit nach Ende der Karenz

Bei der Geburt eines zweiten (und jedes weiteren) Kindes ist nur der Zeitraum des absoluten Beschäftigungsverbots bei den Berufsjahren anzurechnen.

Weitere Ansprüche aufgrund von Anrechnungen nach der jeweils geltenden Fassung des MSchG und des VKG sowie dieses Kollektivvertrages sind zu berücksichtigen.^{6c)}

(Abs 6 idF ab 1.1.2014)

7. Eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung in den Lehrberufen Einzelhandelskaufmann, Großhandelskaufmann, Bürokaufmann, Drogist, Fotokaufmann, Buchhändler, Musikalienhändler, Kunsthändler, Buch-, Kunst- und Musikalienhändler, Waffen- und Munitionshändler, EDV-Kaufmann, Gartencenterkaufmann ersetzt ein Berufsjahr.

Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung noch während der Lehrzeit des betreffenden Lehrberufes abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit Beginn der Weiterverwendungszeit gem Abschnitt XVII, Ziffer 2. Wird eine derartige Lehrabschlussprüfung während der Weiterverwendungszeit gem Abschnitt XVII, Ziffer 2 oder später abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit dem der Lehrabschlussprüfung folgenden Monatsersten.

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

Günstigere generelle und individuelle Regelungen oder betriebliche Übungen werden dadurch nicht berührt.

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

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

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

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

¹⁾ Für die Zugehörigkeit zum betreffenden Gehaltsgebiet ist der Dienstort maßgebend, an dem die Dienstleistung erbracht wird; dieser muss nicht mit dem Sitz des Unternehmens ident sein.

²⁾ Berechnung Kollektivvertragsgehalt : 167 (durchschnittliche Anzahl der Stunden im Monat) \times (vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit) $\times 4,33$ (durchschnittliche Anzahl der Wochen im Monat) = Teilzeitgehalt.

³⁾ Eine überwiegende Tätigkeit liegt dann vor, wenn diese in mehr als der Hälfte der Arbeitszeit verrichtet wird.

⁴⁾ Die Geltendmachung sollte aus Gründen der Beweisbarkeit schriftlich erfolgen.

⁵⁾ Das Gehalt hat spätestens am Letzten eines Monats dem Angestellten zur Verfügung zu stehen; bei bargeldloser Gehaltszahlung spätestens am letzten Banktag im Monat. Dem Angestellten muss ermöglicht werden, das Gehalt zu beheben (wenn notwendig, während der Dienstzeit, gem § 8 Abs 3 AngG unter Fortzahlung des Entgelts).

⁶⁾ Alle Zeiten (unabhängig von ihrer Dauer) eines Angestelltendienstverhältnisses sind für die Berechnung der Berufsjahre anzurechnen (**ACHTUNG!** Punkt I. im Teil F beachten – Seite 49).
Beachten Sie auch die zusätzlichen Anrechnungsbestimmungen für Karenzurlaube und jene der Punkte 7–9.

^{6a)} Der Karenzurlaub, welcher aus Anlass des ersten Kindes in Anspruch genommen wird und welcher am

1.1.2012 oder später angetreten wurde, wird auch für die Berechnung der Berufsjahre im Höchstausmaß von 10 Monaten berücksichtigt. Die Anrechnung erfolgt sowohl beim selben Dienstgeber als auch bei einem späteren Dienstgeberwechsel. Diese Höchstanzurechnung gilt auch bei Mehrlingsgeburten.

^{6b)} Liegt während einer Karenz parallel ein Dienstverhältnis vor (zB Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung als Angestellte/r), so wird die Karenz nur dann angerechnet, wenn das Ausmaß der anrechenbaren Zeit größer ist als jene, die sich aus dem Angestelltendienstverhältnis ergibt. Es ist immer der günstigere Anspruch anzurechnen.

^{6c)} Weitere Ansprüche aufgrund von Anrechnungen nach dem Gesetz und diesem Kollektivvertrag sind

- Urlaub, Entgeltfortzahlung und Kündigungsfristen: mindestens 16 Wochen (absolutes Beschäftigungsverbot) lt § 3 und § 5 MSchG und 10 Monate nach § 15f MSchG bei der ersten Karenz im Arbeitsverhältnis

- Jubiläumsgeld: mindestens 16 Wochen (absolutes Beschäftigungsverbot) lt § 3 und § 5 MSchG und 10 Monate nach diesem KV bei der ersten Karenz im Arbeitsverhältnis

- Abfertigung NEU: Während der Karenz wird weiterhin in die Mitarbeitervorsorgekasse eingezahlt

- bei Früh- bzw Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittbindungen erhöhen sich lt § 5 MSchG alle Anrechnungen um 4 Wochen

- ist der tatsächliche Geburtstermin später als der berechnete Termin, verlängert sich das absolute Beschäftigungsverbot um die Anzahl dieser Tage und somit auch die angeführten Anrechnungen

- bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung ist die Berechnungsbasis zur Weiterrechnung des Gehalts der aliquote Teil des festgesetzten Mindestgehaltsatzes gem dieses Kollektivvertrages.

⁷⁾ Die Prämienregelung gilt für Lehrlinge, die erstmalig zur Lehrabschlussprüfung antreten, ein wiederholtes Antreten führt zu keinem Prämienanspruch im Sinne der lit f). Voraussetzung der Prämiengewährung ist weiters, dass der Ausbildungsbetrieb Förderungen im Sinne der Förderrichtlinien zum § 19c BAG erhält.

⁸⁾ Gewährt ein Ausbildungsbetrieb bereits freiwillige Prämienzahlungen bei der Lehrabschlussprüfung, können diese bis zum Gesamtwert angerechnet werden. Beträgt die freiwillige Leistung weniger als die angeführten Beträge, ist der entsprechende Differenzbetrag zu bezahlen.

9) Die Teilnahme am „Praxistest“ durch den Lehrling ist Voraussetzung für die Zahlung der Prämie.

10) Sofern es zu Änderungen bzw. Aufhebung der Förderrichtlinie kommt, tritt die Prämienregelung mit In-

Kraft-Treten der Änderung bzw. Aufhebung außer Kraft. In diesem Fall wird die GPA-djp unverzüglich Verhandlungen über eine Verlängerung der Prämienregelung bzw. eine Übergangsregelung aufnehmen.

B. WEIHNACHTSREMUNERATION¹⁾

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

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

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

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

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

f) In jenen Betrieben, in denen bisher regelmäßig eine höhere Weihnachtsremuneration bezahlt wurde, bleibt diese Regelung aufrecht und darf durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht gekürzt werden.

C. URLAUBSBEIHILFE²⁾

a) Mit Ausnahme der Angestellten mit Provision erhalten alle Angestellten und Lehrlinge im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes³⁾, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 30. Juni, eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 Prozent des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 30. Juni zustehenden Bruttomonatsgehaltes²⁾ bzw. der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Arbeits- oder Lehrverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.

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

c) Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, und zwar be-

rechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt bzw. nach der letzten Lehrlingsentschädigung.

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

e) Wenn ein Angestellter oder Lehrling nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe sein Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf seine ihm aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.⁴⁾ Diese Anrechnung gilt in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses unabhängig von der Beendigungsform.

(Der letzte Satz gilt ab 1. Jänner 2007)

f) Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Urlaubsbeihilfe nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.⁵⁾

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

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

Soweit darüber hinausgehende Regelungen bestehen, werden dieselben durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

1) Für die Berechnung der Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe ist das Kalenderjahr maßgebend. Für Angestellten mit Provision gilt Teil D.

2) Überstundenpauschale, laufende Überstunden, Prämien, Provisionen, Zulagen und Zuschläge zählen im Regelfall nicht zum Gehalt; Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten sind bei der Berechnung der Sonderzahlungen jedoch zu berücksichtigen.

ACHTUNG auf günstigere betriebliche Übungen!

3) Wird zB im Februar mindestens die Hälfte des Urlaubes konsumiert, gebührt die volle Urlaubsbeihilfe vor Antritt dieses Urlaubes.

4) Im unwahrscheinlichen Fall, dass ein Arbeitnehmer wegen Antrittes des größeren Teiles des Erholungsurlaubes den vollen Urlaubszuschuss erhält, hat der Arbeitgeber das Recht, bei jeder Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb der ersten sechs Monate, den zu viel ausbezahlten Urlaubszuschuss rückzuerrechnen.

5) Bei Berechnung der Weihnachtsremuneration bzw der Urlaubsbeihilfe ist der Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit heranzuziehen.

Beispiel:

Vereinbarte Arbeitszeit:	20 Wochenstunden
Tatsächliche	
Arbeitszeit:	1. – 6. Woche 25 Wochenstunden
	7. – 13. Woche 30 Wochenstunden
Berechnung:	6 x 25 = 150 Stunden
	7 x 30 = 210 Stunden
	360 : 13 = 27,70 Stunden

Die jeweilige Sonderzahlung wird berechnet auf der Basis von 27,7 Stunden und nicht von 20 Stunden.

D. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR ANGESTELLTE MIT PROVISION

1. Angestellte der Beschäftigungsgruppe 2, die neben dem Fixum auch Provision beziehen, haben monatlich Anspruch auf mindestens 75 Prozent ihres kollektivvertraglichen Mindestgehalts als Fixum. Zusätzlich haben sie Anspruch auf ein Provisionskonto in einer Höhe, die der Differenz zwischen dem Fixum und dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht. Die im jeweiligen Monat erworbenen Provisionsansprüche sind abzurechnen und mit der Gehaltsabrechnung des folgenden Monats unter Anrechnung auf das Provisionskonto des Monats in dem die Provisionsansprüche erworben wurden auszubezahlen. Erreichen die Provisionsansprüche nicht die Höhe des Provisionskontos, können die Akontozahlungen weder zurückgefordert noch auf Provisionsansprüche anderer Monate angerechnet werden. Übersteigen die Provisionsansprüche die Höhe des Provisionskontos, jenes Monats in dem die Provisionsansprüche erworben wurden, dürfen sie nicht auf Provisionskonti anderer Monate angerechnet werden.

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

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

4. Für Angestellte der Beschäftigungsgruppe 3 oder höher, mit welchen Provisionszahlungen in welcher

Form oder Höhe auch immer, vereinbart sind, sind die im jeweiligen Monat erworbenen Provisionsansprüche abzurechnen und mit der Gehaltsabrechnung des folgenden Monats unter Anrechnung auf die Provisionskonti des jeweiligen Kalenderhalbjahres auszubezahlen.

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

5. Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe

a) Angestellte, die in Beschäftigungsgruppe 2 oder Beschäftigungsgruppe 3 eingestuft sind und mit denen Provisionen vereinbart wurden, erhalten Sonderzahlungen in der Höhe des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.

b) Angestellte, die mindestens in Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind und mit denen nur Provisionen vereinbart sind, erhalten am 30. Juni und spätestens am 31. Dezember Sonderzahlungen in dem Ausmaß, als sie mit ihrem im abgelaufenen Kalenderhalbjahr ins Verdienen gebrachte Provisionseinkommen einschließlich Urlaubsentgelt und allfälligem Krankenentgelt, aber ausschließlich Überstundenentgelt, das 7-fache des kollektivvertraglich vorgesehenen Mindestgehaltes ihrer Beschäftigungsgruppe nicht erreicht haben.

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

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

e) Für alle während des Kalenderjahres eintretenden und austretenden Angestellten mit Provisionen sind die Aliquotierungsbestimmungen unter B. und C. ergänzend und sinngemäß heranzuziehen.

6. Bei Krankheit und Urlaub gilt das Ausfallsprinzip für die Berechnung der Provision.

7. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind alle offenen Provisionsansprüche auszubezahlen.

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

9. Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Angestellten monatlich über die von ihm geführten Aufzeichnungen, die zur Berechnung seiner ihm zustehenden Provisionen geführt werden, unaufgefordert Einsicht zu gewähren bzw unaufgefordert eine entsprechende schriftliche Aufzeichnung auszuhändigen.

10. Soweit günstigere Regelungen bestehen, werden dieselben durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

11. Für Angestellte mit Provision, deren Dienstverhältnis vor dem 1.7.2017 begründet wurde, muss spätestens bis zum 1.7.2017 die Umstellung auf das festgelegte Fixum gewährleistet werden. Solche Angestellte müssen ab Eintritt ins Unternehmen monatlich mindestens 100 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehalts in Form von Fixum und/oder Provision erhalten.

E. GEHALTSGEBIETE UND GEHALTSTAFELN

1. Gehaltsgebiete

a) Gehaltsgebiet A

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

b) Gehaltsgebiet B

Alle Orte des Bundeslandes Salzburg und des Bundeslandes Vorarlberg.

2. Gehaltstafeln

a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.

b) Fotohandel.

c) Drogenhandel.

1. Drogengroßhandel,
2. Drogenkleinhandel.

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

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

f) Warenhäuser.

g) Kohलगroßhandel Wien, Papiergroßhandel Wien laut Firmenliste, Textil-, Bekleidungs- und Schuhhandel Wien.

h) Tabaktrafiken.

F. BESCHÄFTIGUNGSGRUPPENSHEMA

Zum 1.1.2006 treten Änderungen in Kraft. Bestehende Einstufungen bleiben davon unberührt.

Erläuterung: Für alle Angestellten, die bis zum 31.12.2005 eingetreten sind, gilt das Beschäftigungsgruppenschema in der alten Fassung (siehe Seite 65).

I. Angestellte ohne abgeschlossene Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf

sind einzustufen in

Beschäftigungsgruppe 1

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

II. Angestellte mit abgeschlossener Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf

sind in die ihrer Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe (2–6) einzustufen.

Für ab dem 1.1.2006 begründete Dienstverhältnisse gilt:

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

Als kaufmännische Lehrberufe gelten:

- a)** Vor In-Kraft-Treten des Berufsausbildungsgesetzes Kaufmännischer Lehrling (Kaufmannsgehilfe)
- b)** Nach In-Kraft-Treten des Berufsausbildungsgesetzes mit 1.1.1970
 - Einzelhandelskaufmann/Einzelhandel (mit Schwerpunkten)
 - Großhandelskaufmann
 - Drogist
 - Fotokaufmann
 - Buchhändler
 - Musikalienhändler
 - Kunsthändler
 - Buch-, Kunst- und Musikalienhändler
 - Waffen- und Munitionshändler
 - Bürokaufmann
 - Industriekaufmann
 - EDV-Kaufmann
 - Gartencenterkaufmann
- c)** Sportartikelmonteur
- d)** Spediteur

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

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

Als erfolgreicher Besuch einer Schule gem lit a) bis g) gilt ein solcher im Sinne des § 2 der Verordnung BGBl Nr 214/89.

Beschäftigungsgruppe 2

Angestellte, die einfache Tätigkeiten ausführen

zB

a) Im Ein- und Verkauf:

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

b) Lager und Logistik:

Angestellte, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind

c) Im Büro und Rechnungswesen:

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

d) In der Datenverarbeitung:

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

e) Im technischen Dienst:

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

Beschäftigungsgruppe 3

Angestellte, die auf Anweisung schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen

zB

a) Im Ein- und Verkauf:

Erste Verkäufer
Verkäufer mit besonderen Fähigkeiten, zB
a) Verkäufer, die regelmäßig Verkaufsgespräche in einer Fremdsprache führen, wobei in gemischt-sprachigen Gebieten die heimischen Sprachen nicht als Fremdsprache gelten
b) Verkäufer, bei deren Aufnahme Fremdsprachenkenntnisse gefordert werden

c) Fahrverkäufer, die neben der Zustelltätigkeit regelmäßig Verkaufsgespräche führen und inkassieren bzw anstelle des Inkassos entsprechende Verkaufsabrechnungen durchführen

Verkäufer, die in einem Geschäft überwiegend allein tätig sind (auch dann, wenn sie einen Lehrling ausbilden)

Ein- und Verkaufsangestellte im Großhandel mit Drogeriewaren

EDV-Fachverkäufer

Filialleiter, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind

Leiter von Abteilungen, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind

Verkäufer, die entsprechend ihrer Aufgabe den Filialleiter in erheblichem Ausmaß vertreten

Kassiere mit Kassenaufsichtsverantwortung, sowie sie nicht höher einzustufen sind

Kassiere an Sammelkassen

Außendienstmitarbeiter im Ein- und Verkauf, soweit sie nicht in die Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind

Verkäufer, die aufgrund des Lehrvertrags für die Lehrlingsausbildung verantwortlich sind und die Ausbilderprüfung absolviert haben

Angestellte im Einkauf, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbstständig Angebote einholen und/oder bearbeiten, Waren bestellen oder nach vorangegangenen Dispositionen abrufen, einschließlich der Überwachung von Fristen, Terminen und Konditionen

b) Lager und Logistik:

Lagererster, wenn mehrere Arbeitnehmer im Lager beschäftigt sind

Kommissionäre

Selbstständige Expedienten

Angestellte mit entsprechendem Verantwortungsbereich in der Logistik

c) Im Büro und Rechnungswesen:

Angestellte in der Buchhaltung, die mit der Führung von Konten betraut sind

Kalkulanten

Statistiker

Angestellte, die eine Registratur oder ein Archiv selbstständig führen

Sachbearbeiter

Fakturisten

Ladenkassiere in Selbstbedienungsläden

Kassiere, die auch mit buchhalterischen Arbeiten beschäftigt sind

Rechnungsprüfer

Lohn- und/oder Gehaltsverrechner

Zolldeklaranten/Frachttarifeure

Reklamationsbearbeiter

Angestellte, die den Schriftverkehr bzw die Korrespondenz überwiegend nach allgemeinen Angaben durchführen

Angestellte, die überwiegend fremdsprachigen Schriftverkehr nach Vorlage durchführen

d) In der Datenverarbeitung:

Datenerfasser mit Sachbearbeiterfunktion

Arbeitsvorbereiter

Operator

Anwendungsbetreuer (Helpdesk/Support)

EDV-Techniker

Assistenten der Berufe der höheren Beschäftigungsgruppen im Bereich der Datenverarbeitung
Programmierer, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind

Internetbetreuer (Webmaster)

Netzwerkbetreuer (-administrator)

e) Im technischen Dienst:

Telefonisten, die regelmäßig Auskünfte in mind. 1 Fremdsprache geben

Telefonisten in Callcentern, die qualifizierte Auskünfte bzw Beratung geben

Telefonisten mit besonders intensiver Beanspruchung

Dekorateure

Grafiker

Angestellte, die mit der Instandhaltung und Instandsetzung von Betriebsanlagen betraut sind (Haustechniker)

Techniker im Kundendienst

Angestellte, die Maschinen oder technische Geräte vorführen und Bedienungspersonal von Kunden unterweisen

Fuhrparkbetreuer, die für Betriebs- und Verkehrssicherheit, Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit verantwortlich sind

Beschäftigungsgruppe 4

Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit

zB

a) Im Ein- und Verkauf:

Erster Verkäufer mit selbstständiger Einkaufsbefugnis

Einkäufer

Erste Sortimenter (Erste Verkäufer) im Buchhandel, die als solche aufgenommen oder ernannt worden sind oder denen ständig mehr als 5 gelernte Buchhändler unterstehen

Verkäufer von EDV-Systemen

Filialleiter, die selbstständig über Waren, Lagerhaltung und sonstige Betriebsmittel Verfügungen treffen, die Warenpräsentation und/oder verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen, zur selbstständigen Preisgestaltung oder zur Preisgestaltung im Rahmen allgemeiner Richtlinien berechtigt sind und für die Abrechnung vereinnahmter Geldbeträge Sorge tragen

Leiter von Großfilialen bzw von mehreren Filialen, soweit sie nicht in die Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen sind

Leiter großer Abteilungen, sofern sie nicht höher einzustufen sind

Außendienstmitarbeiter im Ein- und Verkauf, die schwierige Produktberatungen durchführen und zum Abschluss von Geschäften sowie zur Disposition über Preis und Konditionen berechtigt sind

b) In Lager und Logistik:

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

c) Im Büro und Rechnungswesen:

Selbstständige Buchhalter

Selbstständige Kalkulanten

Selbstständige Statistiker

Hauptkassiere

Controller

Kassiere, die neben der Kassiertätigkeit die Abrechnung ausländischer Zahlungsmittel, geldwerter Zahlungsmittel, Kreditkartenabrechnungen und den Verkehr mit Geld- und Kreditinstituten durchführen

Exportfakturisten

Fremdsprachige Korrespondenten

Dolmetscher

Personalreferenten

Assistenten des Betriebsinhabers oder der mit der Führung des Betriebes verantwortlich beauftragten Angestellten

Zolldeklaranten, die der Behörde gegenüber verantwortlich sind

d) In der Datenverarbeitung:

Leiter Operating

Systemberater

EDV-Organisator

Datensicherheitsspezialist

Datenbankadministrator/-entwickler

Internetentwickler

Netzwerktechniker

SAP-Berater

Selbstständiger Programmierer (Softwareentwickler)

Systembetreuer (Systemanalytiker, -administrator, -entwickler)

EDV-Techniker, die Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit selbstständig durchführen

EDV-Trainer

Webdesigner

EDV-Projektleiter

Technikerausbilder, die ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut sind

Gruppenleiter im technischen Kundendienst, denen bis zu 20 Kundendiensttechniker unterstellt sind

e) Im technischen Dienst:

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

Beschäftigungsgruppe 5

Angestellte mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeiten, die schwierige Arbeiten selbstständig und verantwortlich ausführen oder

Angestellte, die Tätigkeiten, wofür Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind, selbstständig und verantwortlich ausführen

zB

a) Im Ein- und Verkauf:

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

b) In Lager und Logistik:

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

c) Im Büro und Rechnungswesen:

Bilanzbuchhalter
Leiter der Buchhaltung
Hauptkassiere in Großbetrieben

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

d) In der Datenverarbeitung:

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

e) Im technischen Dienst:

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

Beschäftigungsgruppe 6

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

zB

Im Firmenbuch eingetragene bevollmächtigte Angestellte mit entsprechendem Verantwortungsbereich (*zB* Prokuristen)

Selbstständige Leiter von EDV-Abteilungen, die für Problemanalyse, Programmierung, Datenerfassung und Datenverarbeitung verantwortlich sind
Verkaufsdirektoren mit Prokura in EDV-Vertriebsfirmen

Leiter des technischen Kundendienstes mit Prokura und mehr als 20 unterstellten Kundendiensttechnikern in EDV-Vertriebsfirmen
Cheflektoren im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

G. AUFRECHTERHALTUNG DER ÜBERZAHLUNGEN

1. Die am 31. Dezember 2016 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2017 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten.

2. Für Angestellte mit Provision gemäß D. gilt Punkt 1 nur hinsichtlich jener Fälle, in denen ein Fixum vereinbart wurde.

Liegt der Betrag dieses Fixums höher als das jeweils zustehende kollektivvertragliche Mindestgehalt, ist die euromäßige Differenz zwischen Fixum und kollektivvertraglichem Mindestgehalt aufrechtzuerhalten.

Liegt der Betrag dieses Fixums niedriger als das jeweils zustehende kollektivvertragliche Mindestgehalt, ist das Fixum so zu erhöhen, dass der prozentmäßige Anteil des Fixums am kollektivvertraglichen Mindestgehalt unverändert aufrecht bleibt.

GEHALTSTAFELN (1.1.2017)

A) ALLGEMEINER GROSS- UND KLEINHANDEL

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

Beschäftigungsgruppe 1

	Gebiet A	Gebiet B
a) Ferialangestellte, sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.299,00	1.332,00
b) Sonstige Angestellte im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.402,00	1.436,00

Beschäftigungsgruppe 2

im 1. Berufsjahr	1.546,00	1.546,00
im 3. Berufsjahr	1.546,00	1.546,00
im 5. Berufsjahr	1.546,00	1.568,00
im 7. Berufsjahr	1.546,00	1.589,00
im 9. Berufsjahr	1.635,00	1.687,00
im 10. Berufsjahr	1.721,00	1.778,00
im 12. Berufsjahr	1.808,00	1.867,00
im 15. Berufsjahr	1.939,00	2.001,00
im 18. Berufsjahr	1.969,00	2.032,00

Beschäftigungsgruppe 3

im 1. Berufsjahr	1.546,00	1.546,00
im 3. Berufsjahr	1.546,00	1.555,00
im 5. Berufsjahr	1.597,00	1.647,00
im 7. Berufsjahr	1.678,00	1.733,00
im 9. Berufsjahr	1.806,00	1.864,00
im 10. Berufsjahr	1.980,00	2.043,00
im 12. Berufsjahr	2.082,00	2.151,00
im 15. Berufsjahr	2.221,00	2.293,00
im 18. Berufsjahr	2.258,00	2.333,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 4

	Gebiet A	Gebiet B
im 1. Berufsjahr	1.600,00	1.650,00
im 3. Berufsjahr	1.672,00	1.728,00
im 5. Berufsjahr	1.745,00	1.805,00
im 7. Berufsjahr	1.939,00	1.999,00
im 9. Berufsjahr	2.172,00	2.244,00
im 10. Berufsjahr	2.392,00	2.471,00
im 12. Berufsjahr	2.532,00	2.617,00
im 15. Berufsjahr	2.725,00	2.816,00
im 18. Berufsjahr	2.779,00	2.871,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 5

im 5. Berufsjahr	2.402,00	2.483,00
im 7. Berufsjahr	2.600,00	2.688,00
im 9. Berufsjahr	2.812,00	2.907,00
im 10. Berufsjahr	2.983,00	3.082,00
im 12. Berufsjahr	3.127,00	3.230,00
im 15. Berufsjahr	3.344,00	3.455,00
im 18. Berufsjahr	3.410,00	3.526,00

Beschäftigungsgruppe 6

im 5. Berufsjahr	2.701,00	2.791,00
im 10. Berufsjahr	3.182,00	3.288,00
im 15. Berufsjahr	3.666,00	3.789,00
im 18. Berufsjahr	3.736,00	3.860,00

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	570,00
im 2. Lehrjahr	720,00
im 3. Lehrjahr	1.020,00
im 4. Lehrjahr	1.070,00

Arbeitskleidung

Eisen- und Eisenwarenhandel, Metall- und Metallwarenhandel.

Lagerangestellte und Verkäufer erhalten jährlich einen Arbeitsmantel, der Eigentum der Firma bleibt. Die Reinigung und Instandsetzung obliegt dem Arbeitnehmer.

B) FOTOHANDEL

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

Die nachstehenden Mindestgehaltssätze gelten für jene Angestellte, die

- a) die Lehrabschlussprüfung als Fotokaufmann mit Erfolg abgelegt haben,
- b) die eine kaufmännische Lehrabschlussprüfung bzw die Kaufmannsgehilfenprüfung mit Erfolg abgelegt und den „Lehrgang Foto-Film-AV“ erfolgreich absolviert haben.

Für alle übrigen Angestellten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel A) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.

Beschäftigungsgruppe 1

Gebiet A Gebiet B

- a) Ferialangestellte, sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr 1.299,00 1.332,00
- b) Sonstige Angestellte im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr 1.402,00 1.436,00

Beschäftigungsgruppe 2

im 1. Berufsjahr	1.546,00	1.571,00
im 3. Berufsjahr	1.546,00	1.586,00
im 5. Berufsjahr	1.563,00	1.612,00
im 7. Berufsjahr	1.587,00	1.636,00
im 9. Berufsjahr	1.684,00	1.741,00
im 10. Berufsjahr	1.776,00	1.836,00
im 12. Berufsjahr	1.865,00	1.927,00
im 15. Berufsjahr	1.999,00	2.065,00
im 18. Berufsjahr	2.030,00	2.097,00

Beschäftigungsgruppe 3

im 1. Berufsjahr	1.546,00	1.575,00
im 3. Berufsjahr	1.552,00	1.600,00
im 5. Berufsjahr	1.645,00	1.697,00
im 7. Berufsjahr	1.731,00	1.788,00
im 9. Berufsjahr	1.860,00	1.922,00
im 10. Berufsjahr	2.041,00	2.109,00
im 12. Berufsjahr	2.148,00	2.221,00
im 15. Berufsjahr	2.290,00	2.367,00
im 18. Berufsjahr	2.329,00	2.409,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 4

Gebiet A Gebiet B

im 1. Berufsjahr	1.647,00	1.700,00
im 3. Berufsjahr	1.725,00	1.781,00
im 5. Berufsjahr	1.802,00	1.862,00
im 7. Berufsjahr	1.998,00	2.064,00
im 9. Berufsjahr	2.241,00	2.318,00
im 10. Berufsjahr	2.467,00	2.550,00
im 12. Berufsjahr	2.613,00	2.701,00
im 15. Berufsjahr	2.811,00	2.908,00
im 18. Berufsjahr	2.867,00	2.964,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 5

im 5. Berufsjahr	2.480,00	2.563,00
im 7. Berufsjahr	2.684,00	2.776,00
im 9. Berufsjahr	2.901,00	3.000,00
im 10. Berufsjahr	3.079,00	3.181,00
im 12. Berufsjahr	3.228,00	3.336,00
im 15. Berufsjahr	3.450,00	3.567,00
im 18. Berufsjahr	3.519,00	3.639,00

Beschäftigungsgruppe 6

im 5. Berufsjahr	2.787,00	2.881,00
im 10. Berufsjahr	3.283,00	3.396,00
im 15. Berufsjahr	3.784,00	3.911,00
im 18. Berufsjahr	3.856,00	3.987,00

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr		570,00
im 2. Lehrjahr		720,00
im 3. Lehrjahr		1.020,00
im 4. Lehrjahr		1.070,00

C) DROGENHANDEL

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

1. Drogengroßhandel; Drogisten

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

Beschäftigungsgruppe 1

	Gebiet A	Gebiet B
a) Ferialangestellte, sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.299,00	1.332,00
b) Sonstige Angestellte im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.402,00	1.436,00

Beschäftigungsgruppe 2

	Gebiet A		Gebiet B	
	Drogisten	Nichtdrog.	Drogisten	Nichtdrog.
im 1. Berufsjahr ..	1568,00	1546,00	1616,00	1546,00
im 3. Berufsjahr ..	1583,00	1546,00	1633,00	1546,00
im 5. Berufsjahr ..	1607,00	1546,00	1659,00	1568,00
im 7. Berufsjahr ..	1633,00	1546,00	1684,00	1589,00
im 9. Berufsjahr ..	1735,00	1635,00	1794,00	1687,00
im 10. Berufsjahr ..	1830,00	1721,00	1892,00	1778,00
im 12. Berufsjahr ..	1921,00	1808,00	1985,00	1867,00
im 15. Berufsjahr ..	2061,00	1939,00	2128,00	2001,00
im 18. Berufsjahr ..	2092,00	1969,00	2162,00	2032,00

Beschäftigungsgruppe 3

im 1. Berufsjahr ..	1.571,00	1.546,00	1.620,00	1.546,00
im 3. Berufsjahr ..	1.596,00	1.546,00	1.645,00	1.555,00
im 5. Berufsjahr ..	1.693,00	1.597,00	1.753,00	1.647,00
im 7. Berufsjahr ..	1.751,00	1.678,00	1.810,00	1.733,00
im 9. Berufsjahr ..	1.884,00	1.806,00	1.945,00	1.864,00
im 10. Berufsjahr ..	2.067,00	1.980,00	2.136,00	2.043,00
im 12. Berufsjahr ..	2.175,00	2.082,00	2.247,00	2.151,00
im 15. Berufsjahr ..	2.318,00	2.221,00	2.396,00	2.293,00
im 18. Berufsjahr ..	2.360,00	2.258,00	2.439,00	2.333,00

Beschäftigungsgruppe 4

im 1. Berufsjahr ..	1.694,00	1.600,00	1.755,00	1.650,00
im 3. Berufsjahr ..	1.768,00	1.672,00	1.828,00	1.728,00
im 5. Berufsjahr ..	1.839,00	1.745,00	1.902,00	1.805,00
im 7. Berufsjahr ..	2.024,00	1.939,00	2.090,00	1.999,00
im 9. Berufsjahr ..	2.263,00	2.172,00	2.339,00	2.244,00
im 10. Berufsjahr ..	2.484,00	2.392,00	2.568,00	2.471,00
im 12. Berufsjahr ..	2.628,00	2.532,00	2.718,00	2.617,00
im 15. Berufsjahr ..	2.846,00	2.725,00	2.943,00	2.816,00
im 18. Berufsjahr ..	2.901,00	2.779,00	3.001,00	2.871,00

Beschäftigungsgruppe 5

	Gebiet A	Gebiet B
im 5. Berufsjahr	2.426,00	2.507,00
im 7. Berufsjahr	2.626,00	2.715,00
im 9. Berufsjahr	2.839,00	2.935,00
im 10. Berufsjahr	3.031,00	3.132,00
im 12. Berufsjahr	3.178,00	3.282,00
im 15. Berufsjahr	3.397,00	3.512,00
im 18. Berufsjahr	3.465,00	3.581,00

Beschäftigungsgruppe 6

im 5. Berufsjahr	2.716,00	2.807,00
im 10. Berufsjahr	3.228,00	3.338,00
im 15. Berufsjahr	3.733,00	3.857,00
im 18. Berufsjahr	3.801,00	3.930,00

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	570,00
im 2. Lehrjahr	720,00
im 3. Lehrjahr	1.020,00
im 4. Lehrjahr	1.070,00

Arbeitskleidung

Lagerangestellte erhalten jährlich einen Arbeitsmantel, der Eigentum der Firma bleibt. Die Reinigung und Instandsetzung obliegt dem Arbeitnehmer.

2. Drogenkleinhandel; Drogisten

Als Drogist gilt nur der Angestellte, der die Drogistenprüfung mit Erfolg abgelegt hat.

Tätigkeiten, die Drogistenkenntnisse voraussetzen, dürfen nur durch gelernte Drogisten verrichtet werden. Im Kleinhandel können zB als Verkaufspersonal für jene Waren, die nicht der Drogistenkonzession unterliegen (wie Kosmetika u dgl), auch Nichtdrogisten beschäftigt werden.

Beschäftigungsgruppe 1

a) Ferialangestellte, sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.299,00	1.332,00
b) Sonstige Angestellte im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.402,00	1.436,00

Beschäftigungsgruppe 2

	Gebiet A		Gebiet B	
	Drogis- ten	Nicht- drot.	Drogis- ten	Nicht- drot.
im 1. Berufsjahr ..	1.568,00	1.546,00	1.616,00	1.546,00
im 3. Berufsjahr ..	1.583,00	1.546,00	1.633,00	1.546,00
im 5. Berufsjahr ..	1.607,00	1.546,00	1.659,00	1.568,00
im 7. Berufsjahr ..	1.623,00	1.546,00	1.675,00	1.589,00
im 9. Berufsjahr ..	1.725,00	1.635,00	1.782,00	1.687,00
im 10. Berufsjahr ..	1.820,00	1.721,00	1.881,00	1.778,00
im 12. Berufsjahr ..	1.898,00	1.808,00	1.962,00	1.867,00
im 15. Berufsjahr ..	2.036,00	1.939,00	2.104,00	2.001,00
im 18. Berufsjahr ..	2.068,00	1.969,00	2.137,00	2.032,00

Beschäftigungsgruppe 3

im 1. Berufsjahr ..	1.571,00	1.546,00	1.620,00	1.546,00
im 3. Berufsjahr ..	1.596,00	1.546,00	1.645,00	1.555,00
im 5. Berufsjahr ..	1.675,00	1.597,00	1.731,00	1.647,00
im 7. Berufsjahr ..	1.763,00	1.678,00	1.821,00	1.733,00
im 9. Berufsjahr ..	1.894,00	1.806,00	1.957,00	1.864,00
im 10. Berufsjahr ..	2.055,00	1.980,00	2.123,00	2.043,00
im 12. Berufsjahr ..	2.161,00	2.082,00	2.234,00	2.151,00
im 15. Berufsjahr ..	2.303,00	2.221,00	2.381,00	2.293,00
im 18. Berufsjahr ..	2.345,00	2.258,00	2.423,00	2.333,00

Beschäftigungsgruppe 4

im 1. Berufsjahr ..	1.676,00	1.600,00	1.732,00	1.650,00
im 3. Berufsjahr ..	1.756,00	1.672,00	1.817,00	1.728,00
im 5. Berufsjahr ..	1.833,00	1.745,00	1.895,00	1.805,00
im 7. Berufsjahr ..	2.036,00	1.939,00	2.103,00	1.999,00
im 9. Berufsjahr ..	2.283,00	2.172,00	2.361,00	2.244,00
im 10. Berufsjahr ..	2.483,00	2.392,00	2.568,00	2.471,00
im 12. Berufsjahr ..	2.628,00	2.532,00	2.718,00	2.617,00
im 15. Berufsjahr ..	2.829,00	2.725,00	2.925,00	2.816,00
im 18. Berufsjahr ..	2.884,00	2.779,00	2.982,00	2.871,00

Beschäftigungsgruppe 5

	Gebiet A	Gebiet B
im 5. Berufsjahr	2.402,00	2.483,00
im 7. Berufsjahr	2.600,00	2.688,00
im 9. Berufsjahr	2.812,00	2.907,00
im 10. Berufsjahr	2.983,00	3.082,00
im 12. Berufsjahr	3.127,00	3.230,00
im 15. Berufsjahr	3.344,00	3.455,00
im 18. Berufsjahr	3.410,00	3.526,00

Beschäftigungsgruppe 6

im 5. Berufsjahr	2.701,00	2.791,00
im 10. Berufsjahr	3.182,00	3.288,00
im 15. Berufsjahr	3.666,00	3.789,00
im 18. Berufsjahr	3.736,00	3.860,00

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr		570,00
im 2. Lehrjahr		720,00
im 3. Lehrjahr		1.020,00
im 4. Lehrjahr		1.070,00

D) HANDEL MIT BÜCHERN, KUNSTBLÄTTERN, MUSIKALIEN, ZEITUNGEN UND ZEITSCHRIFTEN; BUCH-, KUNST- ODER MUSIKALIENVERLAG

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

Diese Gehaltstafel gilt für sogenannte Mischbetriebe nur unter der Voraussetzung, dass ihr Umsatz aus dem Verkauf des Buch-, Kunst- und Musikalienhandels sowie des Zeitungs- und Zeitschriftenvertriebes über 51 % beträgt.

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

oder 6 ausübt, in die Beschäftigungsgruppe 3 einzu-stufen.

Im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag gelten die Mindestsätze der Buchhändler für jene Angestellte, die mindestens 3 Jahre hindurch Tätigkeiten als Korrektoren, Hersteller (auch in Anzeigenabteilungen), erste Hersteller (auch in Anzeigenabteilungen), Lektoren und Cheflektoren ausgeübt haben.

Für Angestellte im Zeitungs- und Zeitschriftengroßhandel können für Normalarbeitsstunden zwischen 22:00 und 6:00 Uhr Betriebsvereinbarungen über Nachtzulagen abgeschlossen werden.

Beschäftigungsgruppe 1

	Gebiet A	Gebiet B
a) Ferialangestellte, sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.341,00	1.383,00
b) Sonstige Angestellte im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.450,00	1.494,00

Beschäftigungsgruppe 2

im 1. Berufsjahr	1.546,00	1.560,00
im 3. Berufsjahr	1.546,00	1.576,00
im 5. Berufsjahr	1.554,00	1.603,00
im 7. Berufsjahr	1.575,00	1.624,00
im 9. Berufsjahr	1.671,00	1.728,00
im 10. Berufsjahr	1.764,00	1.821,00
im 12. Berufsjahr	1.849,00	1.911,00
im 15. Berufsjahr	1.985,00	2.049,00
im 18. Berufsjahr	2.014,00	2.081,00

Beschäftigungsgruppe 3*Buchhändler*

im 1. Berufsjahr	1.579,00	1.629,00
im 3. Berufsjahr	1.604,00	1.654,00
im 5. Berufsjahr	1.701,00	1.761,00
im 7. Berufsjahr	1.793,00	1.853,00
im 9. Berufsjahr	1.927,00	1.990,00
im 10. Berufsjahr	2.116,00	2.187,00
im 12. Berufsjahr	2.226,00	2.303,00
im 15. Berufsjahr	2.373,00	2.453,00
im 18. Berufsjahr	2.415,00	2.498,00

Übrige Angestellte

im 1. Berufsjahr	1.546,00	1.563,00
im 3. Berufsjahr	1.546,00	1.587,00
im 5. Berufsjahr	1.633,00	1.684,00
im 7. Berufsjahr	1.715,00	1.773,00
im 9. Berufsjahr	1.845,00	1.906,00
im 10. Berufsjahr	2.025,00	2.092,00
im 12. Berufsjahr	2.131,00	2.201,00
im 15. Berufsjahr	2.272,00	2.348,00
im 18. Berufsjahr	2.313,00	2.389,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 4*Buchhändler*

im 1. Berufsjahr	1.703,00	1.763,00
im 3. Berufsjahr	1.785,00	1.848,00
im 5. Berufsjahr	1.865,00	1.929,00
im 7. Berufsjahr	2.071,00	2.141,00
im 9. Berufsjahr	2.323,00	2.403,00
im 10. Berufsjahr	2.558,00	2.645,00
im 12. Berufsjahr	2.707,00	2.800,00
im 15. Berufsjahr	2.915,00	3.015,00
im 18. Berufsjahr	2.971,00	3.073,00

Übrige Angestellte

	Gebiet A	Gebiet B
im 1. Berufsjahr	1.635,00	1.686,00
im 3. Berufsjahr	1.708,00	1.768,00
im 5. Berufsjahr	1.787,00	1.846,00
im 7. Berufsjahr	1.985,00	2.048,00
im 9. Berufsjahr	2.224,00	2.297,00
im 10. Berufsjahr	2.448,00	2.530,00
im 12. Berufsjahr	2.591,00	2.679,00
im 15. Berufsjahr	2.789,00	2.884,00
im 18. Berufsjahr	2.843,00	2.939,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 5*Buchhändler*

im 5. Berufsjahr	2.570,00	2.658,00
im 7. Berufsjahr	2.782,00	2.877,00
im 9. Berufsjahr	3.007,00	3.110,00
im 10. Berufsjahr	3.191,00	3.299,00
im 12. Berufsjahr	3.345,00	3.459,00
im 15. Berufsjahr	3.577,00	3.700,00
im 18. Berufsjahr	3.649,00	3.775,00

Übrige Angestellte

im 5. Berufsjahr	2.460,00	2.542,00
im 7. Berufsjahr	2.663,00	2.752,00
im 9. Berufsjahr	2.879,00	2.976,00
im 10. Berufsjahr	3.053,00	3.154,00
im 12. Berufsjahr	3.201,00	3.308,00
im 15. Berufsjahr	3.424,00	3.539,00
im 18. Berufsjahr	3.491,00	3.609,00

Beschäftigungsgruppe 6*Buchhändler*

im 5. Berufsjahr	2.888,00	2.990,00
im 10. Berufsjahr	3.404,00	3.523,00
im 15. Berufsjahr	3.922,00	4.056,00
im 18. Berufsjahr	3.996,00	4.134,00

Übrige Angestellte

im 5. Berufsjahr	2.764,00	2.857,00
im 10. Berufsjahr	3.258,00	3.367,00
im 15. Berufsjahr	3.754,00	3.880,00
im 18. Berufsjahr	3.823,00	3.953,00

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	570,00
im 2. Lehrjahr	720,00
im 3. Lehrjahr	1.020,00
im 4. Lehrjahr	1.070,00

E) GROSSHANDEL MIT EISEN UND EISENWAREN, METALLEN UND METALLWAREN, RÖHREN, FITTINGS UND SANITÄREM INSTALLATIONSBEDARF

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

LAUT FIRMENLISTE

Beschäftigungsgruppe 1

	Gebiet A	Gebiet B
a) Ferialangestellte, sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.299,00	1.332,00
b) Sonstige Angestellte im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr	1.402,00	1.436,00

Beschäftigungsgruppe 2

im 1. Berufsjahr	1.568,00	1.616,00
im 3. Berufsjahr	1.583,00	1.633,00
im 5. Berufsjahr	1.607,00	1.659,00
im 7. Berufsjahr	1.633,00	1.684,00
im 9. Berufsjahr	1.735,00	1.794,00
im 10. Berufsjahr	1.830,00	1.892,00
im 12. Berufsjahr	1.921,00	1.985,00
im 15. Berufsjahr	2.061,00	2.128,00
im 18. Berufsjahr	2.092,00	2.162,00

Beschäftigungsgruppe 3

im 1. Berufsjahr	1.571,00	1.620,00
im 3. Berufsjahr	1.596,00	1.645,00
im 5. Berufsjahr	1.693,00	1.753,00
im 7. Berufsjahr	1.782,00	1.842,00
im 9. Berufsjahr	1.917,00	1.982,00
im 10. Berufsjahr	2.104,00	2.176,00
im 12. Berufsjahr	2.215,00	2.288,00
im 15. Berufsjahr	2.361,00	2.441,00
im 18. Berufsjahr	2.402,00	2.484,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 4

	Gebiet A	Gebiet B
im 1. Berufsjahr	1.694,00	1.755,00
im 3. Berufsjahr	1.776,00	1.836,00
im 5. Berufsjahr	1.856,00	1.918,00
im 7. Berufsjahr	2.060,00	2.128,00
im 9. Berufsjahr	2.311,00	2.389,00
im 10. Berufsjahr	2.544,00	2.631,00
im 12. Berufsjahr	2.693,00	2.785,00
im 15. Berufsjahr	2.899,00	2.999,00
im 18. Berufsjahr	2.954,00	3.056,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 5

im 5. Berufsjahr	2.555,00	2.643,00
im 7. Berufsjahr	2.767,00	2.863,00
im 9. Berufsjahr	2.992,00	3.094,00
im 10. Berufsjahr	3.174,00	3.282,00
im 12. Berufsjahr	3.327,00	3.440,00
im 15. Berufsjahr	3.558,00	3.682,00
im 18. Berufsjahr	3.628,00	3.753,00

Beschäftigungsgruppe 6

im 5. Berufsjahr	2.873,00	2.972,00
im 10. Berufsjahr	3.386,00	3.502,00
im 15. Berufsjahr	3.901,00	4.035,00
im 18. Berufsjahr	3.976,00	4.112,00

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	570,00
im 2. Lehrjahr	720,00
im 3. Lehrjahr	1.020,00
im 4. Lehrjahr	1.070,00

Arbeitskleidung

Lagerangestellte und Verkäufer erhalten jährlich einen Arbeitsmantel, der Eigentum der Firma bleibt. Die Reinigung und Instandsetzung obliegt dem Arbeitnehmer.

F) WARENHÄUSER

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

A. GERNGROSS, Kaufhaus AG, Wien 7, mit den Betriebsstätten Warenhaus STEFFL, Wien 1; Kaufhaus HERZMANSKY, Wien 7; Warenhaus STAFÄ, Wien 7; Kaufhaus GERNGROSS, Franz-Josefs-Bahnhof, Wien 9; Kaufhaus GERNGROSS, Wien 21; Kaufhaus PASSAGE, Linz; Kaufhaus TYROL, Innsbruck; Kaufhaus NIMO, Feldkirchen.

A. GERNGROSS Grundstücks-AG, Wien 7.

LITEGA Warenhandelsges. m. b. H., Wien.

HUMA-Verbrauchermarkt Ges. m. b. H., SCS Vösendorf. ABM Ges. m. b. H. (Zentrale und Niederlassungen).

P & Q-Handelsges. m. b. H., Salzburg, mit den Kaufhäusern Wien 3, Wien 12, Wien 21 und Salzburg.

Großversandhaus QUELLE AG, Linz (Zentrale und Niederlassungen).

KASTNER & ÖHLER Warenhaus AG, Graz (Zentrale und Niederlassungen).

OTTO Versand Ges. m. b. H., Graz.

CITY FORUM Handelsges. m. b. H., Wien (Zentrale und Niederlassungen).

Beschäftigungsgruppe 2

im 18. Berufsjahr 2.149,00

Beschäftigungsgruppe 3

im 18. Berufsjahr 2.467,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 4

im 18. Berufsjahr 3.036,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 5

im 18. Berufsjahr 3.728,00

Beschäftigungsgruppe 6

im 18. Berufsjahr 4.083,00

G) KOHLENGROSSHANDEL WIEN; PAPIERGROSSHANDEL WIEN LAUT FIRMENLISTE; TEXTIL-, BEKLEIDUNGS- UND SCHUHHANDEL WIEN

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

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

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

Beschäftigungsgruppe 1

- a) Ferialangestellte, sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr 1.330,00
- b) Sonstige Angestellte im 1., 2. und 3. Angestelltendienstjahr 1.434,00

Beschäftigungsgruppe 2

im 1. Berufsjahr	1.546,00
im 3. Berufsjahr	1.546,00
im 5. Berufsjahr	1.563,00
im 7. Berufsjahr	1.587,00
im 9. Berufsjahr	1.684,00
im 10. Berufsjahr	1.776,00
im 12. Berufsjahr	1.865,00
im 15. Berufsjahr	1.999,00
im 18. Berufsjahr	2.030,00

Beschäftigungsgruppe 3

im 1. Berufsjahr	1.546,00
im 3. Berufsjahr	1.552,00
im 5. Berufsjahr	1.645,00
im 7. Berufsjahr	1.731,00
im 9. Berufsjahr	1.860,00
im 10. Berufsjahr	2.041,00
im 12. Berufsjahr	2.148,00
im 15. Berufsjahr	2.290,00
im 18. Berufsjahr	2.329,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 4

im 1. Berufsjahr	1.647,00
im 3. Berufsjahr	1.725,00
im 5. Berufsjahr	1.802,00
im 7. Berufsjahr	1.998,00
im 9. Berufsjahr	2.241,00
im 10. Berufsjahr	2.467,00
im 12. Berufsjahr	2.613,00
im 15. Berufsjahr	2.811,00
im 18. Berufsjahr	2.867,00

Angestellte mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 a).

Beschäftigungsgruppe 5

im 5. Berufsjahr	2.480,00
im 7. Berufsjahr	2.684,00
im 9. Berufsjahr	2.901,00
im 10. Berufsjahr	3.079,00
im 12. Berufsjahr	3.228,00
im 15. Berufsjahr	3.450,00
im 18. Berufsjahr	3.519,00

Beschäftigungsgruppe 6

im 5. Berufsjahr	2.787,00
im 10. Berufsjahr	3.283,00
im 15. Berufsjahr	3.784,00
im 18. Berufsjahr	3.856,00

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	570,00
im 2. Lehrjahr	720,00
im 3. Lehrjahr	1.020,00
im 4. Lehrjahr	1.070,00

H) TABAKTRAFIKEN

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

Für bis 31.12.97 in Trafiken eingetretene Angestellte gilt die Gehaltstafel H), die in einem Zusatzkollektivvertrag geregelt ist.

Für ab 1.1.98 eingetretene Angestellte gilt die Gehaltstafel A) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.

ZUSATZPROTOKOLL NR I

zum Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs. Stand 1. Jänner 1988.

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

Kärnten

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

Niederösterreich

Groh & Sohn, Stockerau, Sparkassenplatz 8
VS Sanitär HANDELS AG, Perchtoldsdorf, Brunnerfeldstraße 53

Oberösterreich

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

Salzburg

Stinnes Ges.m.b.H., Salzburg, Rainerstraße 17
Carl Steiner & Co, Salzburg, Judengasse 5-7
Höllner-Eisen, Inhaber Max Löberbauer, Salzburg, Kaiserschützenstraße 6

Steiermark

Christof Odörger, Graz, Griesgasse 14
Franz Grosschädl, Graz, Südbahnstraße 11
Rudolf Ferch, Graz, Schmiedgasse 2
Zultner & Co, Graz, Kastelfeldgasse 39
Mannesmann Handels Ges.m.b.H., Graz, Elisabethnergasse 22

Schweißtechnik, Handelsges.m.b.H., Gesellschafter Jos. Nussmüller, Graz, Stockergasse 8
Kontinentale Eisenhandelsgesellschaft, Kern & Co, Graz, Rösselmühlgasse 7
Franz Eberhardt, Graz, Waagner-Biro-Straße 45
„Stahlhütte“, Inhaber Herbert Zirl, Graz, Alte Poststraße 391
Karl Waltner & Co, Graz, Finkengasse 4-10

Tirol

Ernst Kieslinger OHG, Absam/Solbad Hall
Neckam & Co OHG, St. Johann, Fieberbrunner Straße 20

Vorarlberg

Josef Pircher, Bregenz, Rathausstraße 2
Gebrüder Ulmer, Dornbirn, Dr.-Waibel-Straße 7
Paul v. Furtenbach, Feldkirch, Marktplatz 9-11
Jos. Schmidts Erben, Bludenz, Werdenbergerstraße 13

Herwig Rhomberg, Götzis, Hauptstraße 33
Eisenhandelsgesellschaft Paul v. Furtenbach, Josef Pircher, Josef Schmidts Erben, Gebrüder Ulmer, Dornbirn, Wallenmahd 54

Wien

Franz Bachl, 3, Apostelgasse 37
Karl Bakalla, 3, Löwengasse 39
Anton Berghofer AG, 15, Sechshausenstraße 31
H. Bergmann KG, 4, Wiedner Hauptstraße 46
Ferd. Eug. Biba, 14, Hägelingasse 14
Fritz Bogner & Co KG, 10, Hardtmuthgasse 131-135
Gebrüder Boschan KG, 23, Seybelgasse 26
„OKA“ Großhandel für Bau- und Industriebedarf Karl Breyer & Söhne, 7, Kirchengasse 41
Commestero Außenhandelsges.m.b.H., 1, Kohlmarkt 16
Bruno Czermak, 1, Hohenstaufengasse 7/1/6
Czernosik & Co KG, 4, Wiedner Hauptstraße 45
Danubia Industrie-Ausrüstung-Handelsges.m.b.H., 2, Rueppgasse 11
Dexion Gesellschaft m.b.H., 23, Brunner Straße 69
Dietzel GmbH, 5, Bräuhausgasse 63
Franz Distals Söhne, 3, Landstraßer Hauptstraße 100
Draht- und Drahtwarenhandels GmbH, 9, Berggasse 21
C. Duisberg KG, 6, Capistrangasse 10
Hans Eberhard, 2, Große Sperlgasse 31
Ernst Eckschmidt, 13, Hummelgasse 20
„Elwas“ Adolf Schätzschöck Technische Produkte GmbH, 10, Rotenhofgasse 59
Karl Eschlböck, 3, Hansalgasse 4/4

Eurotrade-Langfelder u. Putzker GesmbH, 18, Schumannsgasse 48
 Hans Faulhaber, Eisen- und Eisenwarengroßhandel, 7, Hermannsgasse 22
 Josef Feda, 1, Schubertring 9–11
 Karl Feistritzer, 17, Ottakringer Straße 59
 Ferromontan Export- u. Beteiligungen GmbH, 3, Jacquingasse 29
 Ferrum Eisengroßhandelsges.m.b.H., 1, Bartensteingasse 14
 OHG Theodor Fink, 1, Johannesgasse 18
 Fleischmann GesmbH, 20, Klosterneuburger Straße 70
 Anton Friedrichkeit, 20, Hellwagstraße 10
 Gustav Genschow & Co GmbH, 3, Neulinggasse 14
 Alfred Götz, 9, Berggasse 22
 A. Grohmann, Inhaber Ing. Alfred Grohmann, 5, Franzensgasse 23/1
 Ferdinand Gruber, 14, Windschutzstraße 1
 Carl Gstettner, Alleinhaber Manfred Slama, 8, Laudongasse 34
 F. Hartmann & Co KG, 13, Lainzer Straße 26
 „Hasegg“ Handelsgesellschaft Hasenauer & Co KG, 1, Wipplingerstraße 3
 VS Sanitär Handels-AG, Filiale 7, Neubaugasse 25–27
 Oskar Hausenbichl & Co, 2, Dammstraße 37
 August Herz, 1, Opernringhof
 „Holzgebäude-Zentrale“ Wien Wirtschaftsgenossenschaft des Fassbinder- und Weinküferhandwerks Österreichs reg.Gen.m.b.H., 15, Storchengasse 21
 Fritz Homola & Co, 15, Fröbelgasse 49
 Rhon Eduard „Titan“ Handel mit Industriebedarf, 9, Währinger Straße 9
 Huber & Drott OHG, 1, Johannesgasse 18
 Hütte Krems GmbH, 1, Rathausplatz 4
 „Intropa“ Industrie- u. Handelsaktienges.m.b.H., 13, Mantelgasse 30
 Franz Kacena, 16, Deinhartsteingasse 30/32
 Jos. H. Kaindl, 7, Kaiserstraße 113–115
 A. Kaja Handelsgesellschaft m.b.H., 7, Stiftgasse 29
 J. Kammler & Co, 9, Stadtbahnviadukt 79–80
 Kellner & Kunz AG, Gumpendorfer Straße 118
 Thyssen – Kontinentale Eisenhandels-GesmbH, 1, Neutorgasse 17
 Karl Kochard, 6, Stumpergasse 60
 Kohlberger & Prager GmbH, 4, Schikanedergasse 1
 A. Th. Komoly, 14, Poschgasse 3
 Johann Koppensteiner GmbH, 2, Bahnhof Wien-Nord, Hof 6
 Krasa & Co, 7, Mariahilfer Straße 8
 Josef Kucharik, 7, Kaiserstraße 14
 Dr. Alfred Lang GmbH, 3, Ditscheinergasse 4
 Brüder Lanik KG, 4, Graf-Starhemberg-Gasse 32
 Latzel & Kutscha, 18, Gentzgasse 166
 Josef Laurer, 5, Schönbrunner Straße 116
 Johann Mandl, 10, Rotenhofgasse 80-84/1/3/11
 Mannesmann Handels Ges.m.b.H., 3, Schwarzenbergplatz 7
 Franz Marxt, 18, Währinger Gürtel 15–17
 Ing. H. Mayer Ges.m.b.H., 19, Döblinger Hauptstraße 56
 KR Dr. Egon Mehser, 17, Lacknergasse 15
 Metall- und Erz AG, 1, Hegelgasse 19
 Metall & Farben Ges.m.b.H., 1, Kärntner Straße 7
 Metall- u. Gußwaren Handelsges.m.b.H., 7, Döblergasse 2
 Montana AG für Bergbau, Industrie und Handel, 1, Schwarzenbergplatz 16/3
 Alexander Moser KG, 3, Obere Viaduktgasse 2
 Rosa Moser, 12, Edelsinnstraße 5a
 Simon Moskowicz, Großhandel mit Waren aller Art, 1, Singerstraße 2/2/6
 Alexander Müller, Inh. Kurt Ehrenberger, 10, Davidgasse 21
 Schraubenmüller, Alexander Müller, 9, Hörlgasse 4
 „Neptun“ Eisenhandelsges.m.b.H., 11, Zinnergasse 6
 „Oepros“ Produktiv- u. Rohstoffgen. der Spenglermeister Österreichs reg.Gen.m.b.H., 5, Grüngasse 27
 Friedrich Omasta und Sohn, 8, Blindengasse 37–39
 O. u. K. Orenstein & Koppel GmbH, 23, Grawatschgasse 7–9
 Ing. Osers Nachf. Ing. Messinger, Zacher & Vlcek KG, 1, Hegelgasse 6
 Österr. Armaturen Ges.m.b.H., 11, Schemmerlstraße 66–68
 Österr. Bleiwaren Verkaufsges.m.b.H., 5, Rechte Wienzeile 77
 Österr. Sprengmittelvertriebsges.m.b.H., 1, Tuchlauben 7a
 Louis Patz & Co KG, 14, Breitenseer Straße 80
 Friedrich Perzt, 2, Wolfgang-Schmälzl-Gasse 26
 Gustav Petri & Co, 1, Tuchlauben 21
 J. G. Petzolt & Sohn, 7, Burggasse 52–54
 Miroslav Podhorny, 1, Rotenturmstraße 24/3/28
 J. Posamentir OHG, 16, Koppstraße 7
 Josef Putze, 6, Königseggasse 11
 Franz Rafetseder, 7, Neustiftgasse 89–91
 Reiberger & Co Ges.m.b.H., 7, Kandlgasse 37
 Capri Brausekabinen Heinz Riesenhuber OHG, 1, Friedrich-Schmidt-Platz 4
 Max Rode, 18, Jörgerstraße 4
 Viktor Ronca KG, 3, Kegelgasse 6
 Ignaz Rösler Nachf., 23, Triester Straße 223
 Josef Rötzer, 2, Novaragasse 26
 Russ & Conditt, 1, Himmelpfortgasse 26
 Franz Sarnitz GmbH, 19, Osterleitengasse 10
 Seibt & Weiss KG, Inh. Franz Klemens Weiss, 4, Belvederegasse 10
 Buntmetallgroßhandlung Slama & Sohn KG, 14, Dehnergasse 13
 Stahlrohrbau GmbH, 1, Naglergasse 2
 Metallwaren-Handelsges. Brüder Stein KG, 3, Untere Viaduktgasse 55
 Dipl.-Ing. Karl Stohl, 1, Walfischgasse 6
 Brüder Szalay KG, 4, Karolinengasse 5

Metall-Handelsges. E. Schicht & Co, 9, Rooseveltplatz 6
Schiekmetall, Paul Schiek & Co KG, 14, Goldschlagstraße 178–184
Alfred Schimel, 19, Gustav-Tschermak-Gasse 30
Rudolf Schmidt Armaturen und Gusswerk OHG, 2, Hammer-Purgstall-Gasse 8
Schmidtstahlwerke AG, 10, Favoritenstraße 213
Armaturen- und Röhrenhandelsges. Schmitz & Co Ges.m.b.H., 1, Walfischgasse 12–14
Johanna Schödelbauer, 20, Jägerstraße 73–77
Karl Schönbauer, 14, Goldschlagstraße 127
Ing. Carl Turnwald KG, 6, Theobaldgasse 15
„Vedra“ Verkauf von Draht und Drahtstiften GmbH, 4, Gußhausstraße 14
Dkfm. Dr. Christan Venuleth, 1, Kärntner Straße 16

Vogel & Noot AG, 1, Landskrongasse 5
„Vör“ Verkaufsgesellschaft Österr. Rohrhersteller
Pachzelt, 1, Naglergasse 2
M. Waldmann & Bruder KG, 10, Südtiroler Platz 10
Wallner & Neubert, Inh. Dr. Franz Dolezal-Brandenberger, 5, Schönbrunner Straße 13
Eisenwerk Sulzau-Werfen R. & E. Weinberger GmbH, 4, Schwindgasse 20
Welat Armaturen-Großhandel Walter Timmelmayer, 12, Rechte Wienzeile 235
Friedrich Wiebe, 2, Große Stadtgutgasse 20
Franz Wilde, 2, Hollandstraße 14
Franz Winkler, Inh. Paul Banyak, 10, Dampfstraße 10
Zimmer Handelsges.m.b.H., 23, Carlberggasse 66
Wilhelm Zultner & Co Ges.m.b.H., 7, Mondscheingasse 6

ZUSATZPROTOKOLL NR II

zum Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs. Stand 1. Jänner 1989.

Die Gehaltstafel G) „Papiergroßhandel Wien“ des Handelsangestelltenkollektivvertrages gilt für die nachstehend angeführten Firmen

„Agens-Werk, Geyer & Reisser, Papierverarbeitung, Buchdruck, Papiergroßhandel, Kassablockerzeugung“ Komm.Ges., 1050 Wien, Arbeitergasse 1–7

Johann Beer Kom. Ges., 1210 Wien, Hofherr-Schranz-Gasse 3

Wilhelmine Bieber OHG, 1150 Wien, Diefenbachgasse 54a

EUROPAPIER Handelsgesellschaft m.b.H. & Co. KG, 1210 Wien, Autokaderstraße 88

Alfred Feller, 1010 Wien, Bartensteingasse 11

Hermann Frank, 1150 Wien, Beingasse 31

Josef Grazer Gesellschaft m.b.H., 1020 Wien, Engerthstraße 161–163

A. Hamburger, Inh. Dkfm. Dr. W. Reinhaller, 1010 Wien, Walfischgasse 8

Maschinenpappen-Betriebs-Gesellschaft m.b.H., 1010 Wien, Elisabethstraße 1

Carl Joh. Merckens, Inh. Ing. Otto Merckens, 1070 Wien, Neubaugasse 4

Patria Papierges.m.b.H., 1090 Wien, Berggasse 7

Pazelt & Vielguth, 1010 Wien, Stubenring 20

Wiener Spielkartenfabrik Ferd. Piatnik & Söhne, Kom. Ges., 1140 Wien, Hütteldorfer Straße 229–231

Josef Stiassny, Inh. Edith Hofer, 1010 Wien, Hegelgasse 19

Julius Töpfer OHG, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 80

Weber & Koci, 1100 Wien, Raaber-Bahn-Gasse 24

Welser Papierfabrik Ges.m.b.H., 1010 Wien, Singerstraße 8

Wiener Papier-Großhandlung Ges.m.b.H., 1010 Wien, Parkring 2

ANLAGE

F. BESCHÄFTIGUNGSGRUPPENSHEMA¹⁾

Für Dienstverhältnisse, die VOR dem 1. Jänner 2006 begründet wurden

I. Angestellte ohne abgeschlossene Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf

sind einzustufen in

Beschäftigungsgruppe 1²⁾

- a) Ferialarbeitnehmer, das sind Arbeitnehmer, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind
- b) Sonstige Angestellte
Die Position a) beträgt mindestens € 925, die Position b) mindestens € 1.000

BG 1 gilt ab 1.1.2004

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

II. Angestellte mit abgeschlossener Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf

sind in die ihrer Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe (2–6) einzustufen.

Als kaufmännische Lehrberufe gelten:

- a) Vor In-Kraft-Treten des Berufsausbildungsgesetzes Kaufmännischer Lehrling (Kaufmannsgehilfe),
- b) Nach In-Kraft-Treten des Berufsausbildungsgesetzes mit 1.1.1970
Einzelhandelskaufmann/Einzelhandel (mit Schwerpunkten)
Großhandelskaufmann
Drogist
Fotokaufmann
Buchhändler
Musikalienhändler
Kunsthändler
Buch-, Kunst- und Musikalienhändler
Waffen- und Munitionshändler
Bürokaufmann
Industriekaufmann
EDV-Kaufmann
Gartencenterkaufmann
- c) Sportartikelmonteur
- d) Spediteur

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

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

Als erfolgreicher Besuch einer Schule gem lit a) bis g) gilt ein solcher im Sinne des § 2 der Verordnung BGBl Nr 214/89.

¹⁾ Die in den Beschäftigungsgruppen 2 bis 6 angeführten Tätigkeitsmerkmale sind nur beispielsweise aufgezählt. Für die Einstufung sind die Kriterien maßgebend, die im Einleitungstext der jeweiligen Beschäftigungsgruppen angegeben werden.

2) Mit dem KV-Abschluss zum 1.1.2004 wird zwischen Ferialarbeitnehmer und sonstigen Angestellten unterschieden. Näheres siehe in den jeweiligen Gehaltstafeln (ab Seite 54).

Beschäftigungsgruppe 2

Angestellte, die einfache Tätigkeiten ausführen

zB

a) Im Ein- und Verkauf:

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

b) Im Lager und Expedit:

Lagerangestellte
Expeditangestellte

c) Im Büro und Rechnungswesen:

Angestellte mit einfacher Tätigkeit in der Buchhaltung
Kalkulation
Kartei
Lohn- und/oder Gehaltsverrechnung
Registratur
Statistik, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Ladenkassiere, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Inkassanten
Fakturisten, die nach vorbereiteten Unterlagen fakturieren
Maschinschreiber
Stenotypisten, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Phonotypisten, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind

d) In der Datenverarbeitung:

Datentypisten in den ersten beiden Jahren dieser Tätigkeit
Hilfsoperator
Bedienungspersonal an Hilfsmaschinen
Hilfskräfte in der Datenverarbeitung
Juniortechniker (Techniker in Grundausbildung) in EDV-Vertriebsfirmen
Technische Hilfskräfte in EDV-Vertriebsfirmen

e) Im technischen Dienst:

Telefonisten, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Hilfskräfte in der Dekoration
Hilfskräfte im technischen Kundendienst
Schnittbogenzeichner im Buch- und Zeitschriftenhandel

Beschäftigungsgruppe 3

Angestellte, die auf Anweisung schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen

zB

a) Im Ein- und Verkauf:

Erste Verkäufer
Verkäufer mit besonderen Fähigkeiten, zB
a) Verkäufer, die regelmäßig selbstständige Verkaufsgespräche in einer Fremdsprache führen, wobei in gemischtsprachigen Gebieten die heimischen Sprachen nicht als Fremdsprachen gelten
b) Verkäufer, bei deren Aufnahme Fremdsprachenkenntnisse gefordert werden
c) Fahrverkäufer, die neben der Zustelltätigkeit regelmäßig Verkaufsgespräche führen und inkassieren bzw anstelle des Inkassos entsprechende Verkaufsabrechnungen durchführen.

Verkäufer, die in einem Geschäft überwiegend allein tätig sind (auch dann, wenn sie einen Lehrling ausbilden)

Ein- und Verkaufsangestellte im Drogengroßhandel
Filialleiter, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind

Außendienstmitarbeiter im Ein- und Verkauf, soweit sie nicht in die Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind*)

Bezieherwerber im Handel mit Büchern, Kunstblättern, Musikalien, Zeitungen und Zeitschriften

Angestellte im Einkauf, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbstständig Angebote (Offerte) einholen und/oder bearbeiten, Waren bestellen oder nach vorangegangenen Dispositionen abrufen, einschließlich der Überwachung von Fristen (Terminen) und Konditionen

b) Im Lager und Expedit:

Lagererste, wenn mehrere Arbeitnehmer im Lager beschäftigt sind
Kommissionäre im Eisenhandel
Selbstständige Expediten

c) Im Büro- und Rechnungswesen:

Angestellte in der Buchhaltung, die mit der Führung von Konten betraut sind (händisch oder maschinell)

Kalkulanten

Statistiker

Angestellte, die eine Registratur oder ein Archiv selbstständig führen

Lohn- und/oder Gehaltsverrechner

Kassiere an Sammelkassen

Ladenkassiere in Selbstbedienungsläden

Ladenkassiere, die neben ihrer Kassiertätigkeit mit buchhalterischen Arbeiten beschäftigt sind

Fakturisten, die nach allgemeinen Angaben oder Unterlagen (zB Preislisten, Konditionsrahmen) fakturieren und Ausgangsrechnungen prüfen

Fakturisten, die neben dieser Tätigkeit auch mit buchhalterischer und/oder Kassiertätigkeit beschäftigt sind

Stenotypisten mit einer Mindestleistung von 150 Silben in der Minute

Stenotypisten, die überwiegend nach allgemeinen Angaben Schriftverkehr selbstständig erledigen

Phonotypisten, die überwiegend nach allgemeinen Angaben Schriftverkehr selbstständig erledigen

Stenotypisten, die überwiegend fremdsprachigen Schriftverkehr nach Vorlage erledigen

Deutschsprachige Korrespondenten

Zolldeklaranten bis zur Vollendung einer fünfjährigen einschlägigen Tätigkeit

Frachttarifeure bis zur Vollendung einer fünfjährigen einschlägigen Tätigkeit

d) In der Datenverarbeitung:

Datentypisten ab dem dritten Jahr dieser Tätigkeit
Operator

Datenprüfer

Arbeitsvorbereiter

Systemberater-Assistent

Programmierer, soweit sie nicht nach Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind

Techniker in EDV-Vertriebsfirmen

Programmierer in EDV-Vertriebsfirmen, die neben ihrer Tätigkeit auch mit Schulungsaufgaben betraut sind

Verkaufsrepräsentanten in EDV-Vertriebsfirmen im ersten Jahr dieser Tätigkeit

e) Im technischen Dienst:

Telefonisten an Apparaten mit mindestens 5 Amtsanschlüssen

Fernschreiber

Dekorateure

Grafiker

Angestellte im technischen Kundendienst, die im Rahmen des betrieblichen technischen Kundendienstes technische Tätigkeiten durchführen, soweit sie nicht in Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind

Angestellte, die Maschinen und/oder technische Geräte vorführen und Bedienungspersonal von Kunden unterweisen

f) Stellvertreter von Abteilungsleitern kleinerer Abteilungen

Beschäftigungsgruppe 4

Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit

zB

a) Im Ein- und Verkauf:

Erste Verkäufer mit selbstständiger Einkaufsbefugnis

Erste Sortimenter (Erste Verkäufer) im Buchhandel, die als solche aufgenommen oder ernannt worden

sind oder denen ständig mehr als 5 gelernte Buchhändler unterstehen

Filialeiter, die selbstständig über Waren, Lagerhaltung und sonstige Betriebsmittel Verfügungen treffen, die Warenpräsentation und/oder verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen, zur selbstständigen Preisgestaltung oder zur Preisgestaltung im Rahmen allgemeiner Richtlinien berechtigt sind und für die Abrechnung vereinnahmter Geldbeträge Sorge tragen

Außendienstmitarbeiter im Ein- und Verkauf, die schwierige Produktberatungen durchführen und zum Abschluss von Geschäften sowie zur Disposition über Preis und Konditionen berechtigt sind**) Einkäufer

b) Im Lager und Expedit:

Lagerleiter, die für Wareneingang, Lagerhaltung und Warenausgang verantwortlich sind
Expeditoren im Musikalienhandel

c) Im Büro- und Rechnungswesen:

Selbstständige Buchhalter

Selbstständige Kalkulanten

Selbstständige Statistiker

Hauptkassiere

Kassiere, die neben der Kassiertätigkeit die Abrechnung ausländischer Zahlungsmittel, geldwerter Zahlungsmittel, Kreditkartenabrechnungen und den Verkehr mit Geld- und Kreditinstituten durchführen

Exportfakturisten

Fremdsprachige Korrespondenten

Dolmetscher

Personalreferenten

Sekretäre des Betriebsinhabers oder der mit der Führung des Betriebes verantwortlich betrauten Angestellten

Zolldeklaranten nach fünfjähriger einschlägiger Tätigkeit

Frachttarifeure nach fünfjähriger einschlägiger Tätigkeit

d) In der Datenverarbeitung:

Chefoperator

Chefarbeitsvorbereiter

Systemberater (Organisator)

Selbstständige Programmierer, die nicht unter einem Chefprogrammierer arbeiten

Systemanalytiker

Problemanalytiker

Seniortechniker in EDV-Vertriebsfirmen, die in der Lage sind, technische Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit selbstständig (ohne besondere Anweisung) durchzuführen

Ausbilder in EDV-Vertriebsfirmen, die überwiegend mit Schulungsaufgaben betraut sind

Produktspezialisten in EDV-Vertriebsfirmen, die in der Lage sind, technische Tätigkeiten von erhöhter

Schwierigkeit selbstständig (ohne besondere Anweisung) durchzuführen

Technikerausbilder in EDV-Vertriebsfirmen, die ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut sind

Gruppenleiter im technischen Kundendienst in EDV-Vertriebsfirmen, denen bis zu 20 Kundendiensttechniker unterstellt sind

Verkaufsrepräsentanten in EDV-Vertriebsfirmen ab dem zweiten Jahr dieser Tätigkeit

e) Im technischen Dienst:

Dekorateure, die nach eigenen Entwürfen arbeiten
Grafiker, die nach eigenen Entwürfen arbeiten

Angestellte im technischen Kundendienst, die aufgrund entsprechender Ausbildung oder mehrjähriger praktischer Erfahrung selbstständige Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit zur technischen Überprüfung, Reparatur und Instandsetzung im Rahmen des betrieblichen technischen Kundendienstes durchführen

Röstmeister in Kaffeeröstereien

Einrichtungsplaner, die im Rahmen der Verkaufsberatung die Einrichtung und Ausstattung von Räumen mit Möbeln und Waren der Raumausstattung technisch und kostenmäßig selbstständig planen und gestalten

Korrektoren im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

Hersteller im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

f) Abteilungsleiter kleinerer Abteilungen:

Stellvertreter von Abteilungsleitern größerer Abteilungen

Beschäftigungsgruppe 5

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

zB

a) Im Ein- und Verkauf:

Selbstständige Einkäufer

Selbstständige Leiter von im Firmenbuch eingetragenen Zweigniederlassungen im Drogengroßhandel

Leiter von Verkaufsabteilungen in EDV-Vertriebsfirmen

b) Im Lager und Expedit:

Leiter eines organisatorisch selbstständigen Lagers mit Dispositionstätigkeit und mindestens 20 ständig unterstellten Arbeitnehmern

Expeditleiter im Drogengroßhandel mit Dispositionstätigkeit

c) Im Büro und Rechnungswesen:

Bilanzbuchhalter

Leiter der Buchhaltung

Hauptkassiere in Großbetrieben

Leiter des Kassenwesens

Leiter der Personalabteilung

Angestellte, die Sekretariatstätigkeit mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeit selbstständig und verantwortlich ausführen

d) In der Datenverarbeitung:

Chefsystemberater

Chefsystemanalytiker

Chefproblemanalytiker

Chefprogrammierer in Programmiergruppen

Gruppenleiter im technischen Kundendienst in EDV-Vertriebsfirmen, denen mehr als 20 Kundendiensttechniker unterstellt sind

e) Im technischen Dienst:

Chefdekorateure

Selbstständige Reklameleiter

Leiter eines organisatorisch selbstständigen technischen Kundendienstes

Leiter eines organisatorisch selbstständigen Fuhrparks, die für Einsatz, Wartung, Instandhaltung der verwendeten Kraftfahrzeuge sowie für alle technisch und verkehrsrechtlich erforderlichen Kontrollen verantwortlich sind

Leiter von wissenschaftlichen Abteilungen

Lektoren im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

Erste Hersteller im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

f) Abteilungsleiter größerer Abteilungen.

Beschäftigungsgruppe 6

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

zB

Im Firmenbuch eingetragene bevollmächtigte Angestellte (zB Prokuristen)

Selbstständige Leiter von EDV-Abteilungen, die für Problemanalyse, Programmierung, Datenerfassung und Datenverarbeitung verantwortlich sind

Verkaufsdirektoren mit Prokura in EDV-Vertriebsfirmen

Leiter des technischen Kundendienstes mit Prokura und mehr als 20 unterstellten Kundendiensttechnikern in EDV-Vertriebsfirmen

Cheflektoren im Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

**) Die am 30.6.2001 bestehende, sich aus der bisherigen Einstufung oder aus günstigeren Vereinbarungen ergebende Einstufung wird durch die Änderung vom 1.7.2001 nicht berührt; allfällige Änderungen bedürfen einer individuellen Vereinbarung.*

***) Die am 30.6.2001 bestehende, sich aus der bisherigen Einstufung oder aus günstigeren Vereinbarungen ergebende Einstufung wird durch die Änderung vom 1.7.2001 nicht berührt; allfällige Änderungen bedürfen einer individuellen Vereinbarung.*

DIENSTZETTEL

für die Handelsangestellten Österreichs (gemäß § 2 AVRAG)

- I.** a) Arbeitgeber:
.....
- b) Angestellte(r):
Herr/Frau*)
wohnhaft in
- II.** Beginn des Dienstverhältnisses
- III.** Das Dienstverhältnis ist unbefristet*) / bis befristet*)
Der erste Monat des Dienstverhältnisses gilt als Probemonat im Sinne des § 19 Abs 2 AngG, während dessen das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden kann*)
- IV.** Die Kündigungsbestimmungen richten sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und nach dem Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs.
Während der ersten fünf Jahre der Angestelltentätigkeit kann das Dienstverhältnis jeweils zum 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden. *)
- V.** Das Dienstverhältnis unterliegt den Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs sowie den allenfalls für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen.
Diese liegen zur Einsichtnahme auf.
- VI.** Gemäß dem Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs werden sie in die Gehaltstafel , Gehaltsgebiet Beschäftigungsgruppe , im Berufsjahr eingestuft, wobei festgestellt wird, dass Sie jeweils mit eines jeden Jahres in ein neues Berufsjahr treten.
- VII.** Mit Ihrer Verwendung als sind insbesondere folgende Aufgaben verbunden:
.....
.....
.....
Sie beachten alle betrieblichen Ordnungs- und Sicherheitsvorschriften und führen alle mit der vorgesehenen Verwendung verbundenen Arbeiten weisungsgemäß durch.
Vorübergehend dürfen Ihnen auch andere Tätigkeiten zugewiesen werden.
- VIII.** Ihr gewöhnlicher Arbeitsort ist
mit der Tätigkeit ist regelmäßig Außendienst im Bereich verbunden.*)
- IX.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt gemäß Abschnitt V des Kollektivvertrages 38,5 Stunden.
Bei Teilzeitbeschäftigung:*)
Die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden *).
Die Vereinbarung über die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richtet sich nach den Bestimmungen des Abschnittes V des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs.
Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Rahmen der gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Bestimmungen Mehr- bzw Überstundenarbeit zu verlangen. Die Abgeltung der Mehrleistungen erfolgt nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages.

X. Ihr monatliches Grundgehalt beträgt €
Darüber hinaus hat der/die*) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltbestandteile:*)
.....
.....
.....

Für die Sonderzahlungen gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs.

Die Auszahlung der monatlichen Bezüge erfolgt gemäß § 15 AngG am Ende eines Monats.
Die Überweisung der laufenden Bezüge auf ein Gehaltskonto gilt als vereinbart.*)

XI. Für Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigungen gelten folgende Vereinbarungen:
a) die kollektivvertraglichen Bestimmungen*)
b) *)

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

XIII. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse

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

Angestellte(r)

Dieser Dienstzettel – vollständig ausgefüllt – entspricht den Bestimmungen des § 2 AVRAG. Er wurde von der Sparte Handel der Wirtschaftskammer Österreichs und der Gewerkschaft der Privatangestellten gemeinsam erstellt und wird gemeinsam zur Verwendung empfohlen und ist von Gebühren befreit.

*) Nichtzutreffendes streichen

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

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 Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 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 Mitarbeitervorsorgekasse, 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.

5. Mögliche Zusatzvariante (optional)
Abweichend von Punkt 3 wird vereinbart, folgende Ansprüche nach Abschnitt XVIII Z 2 und 3 des Handelsangestelltenkollektivvertrags aufrechtzuerhalten:
.....
.....

..... , am 20.....
für den Arbeitgeber:
Arbeitnehmer:

Dieses Vertragsmuster wurde von der Sparte Handel der Wirtschaftskammer Österreichs und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Bundesausschuss Handel, gemeinsam erstellt und wird von den Sozialpartnern zur Anwendung empfohlen.

Arbeitgeber

Arbeitnehmer/in
geb. am , wohnhaft in

VEREINBARUNG

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

1. Gemäß § 47 Abs 1 des Betrieblichen Mitarbeiterversorgungsgesetzes wird mit Wirkung ab (Übertrittsstichtag) anstelle der Abfertigungsregelungen des Angestelltengesetzes bzw Arbeiter-Abfertigungsgesetzes die Geltung der Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiterversorgungsgesetzes vereinbart. Ab dem Übertrittsstichtag werden für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses Abfertigungsbeiträge (MV-Beiträge) zur Veranlagung durch die ausgewählte MV-Kasse, das ist die

.....
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 Arbeiter-Abfertigungsgesetzes sowie, sofern vereinbart, des Kollektivvertrags. Bei einem späteren Ausscheiden mit nach diesen Vorschriften gegenüber dem Arbeitgeber bestehendem Abfertigungsanspruch wird der Berechnung der für die Altabfertigungsanwartschaft zustehenden Abfertigung das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde gelegt.

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

4. *(nicht gewählte Variante durchstreichen)*

I. Ansprüche nach Abschnitt XVIII Z 2 und 3 des Handelsangestelltenkollektivvertrags bestehen nicht.

II. Folgende Ansprüche nach Abschnitt XVIII Z 2 und 3 des Handelsangestelltenkollektivvertrags werden aufrechterhalten:

.....
.....

..... , am 20.....

für den Arbeitgeber:

Arbeitnehmer:

Dieses Vertragsmuster wurde von der Sparte Handel der Wirtschaftskammer Österreichs und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Bundesausschuss Handel, gemeinsam erstellt und wird von den Sozialpartnern zur Anwendung empfohlen.

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

www.gpa-djp.at/interesse

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

 **IG PROFESSIONAL** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte

 **IG FLEX** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten

 **IG SOCIAL** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

 **IG IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

 **IG EDUCATION** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

 **IG EXTERNAL** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

 **IG MIGRATION** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

 **IG POINT-OF-SALE** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL** **IG FLEX** **IG SOCIAL** **IG EDUCATION** **IG MIGRATION**
 IG EXTERNAL **IG IT** **IG POINT-OF-SALE**

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at