

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE UND LEHRLINGE IN HANDELSBETRIEBEN

abgeschlossen am 5. November 2014 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 Angestelltengesetz Anwendung findet.

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

II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. 1. 2015 in Kraft.

Der Abschnitt VI., C, 2., Z 2.5. gilt ab 1.9.2013 bis zum 31.12.2016. Wird die Geltungsdauer dieses Abschnitts über den 31.12.2016 hinaus nicht verlängert, muss dies dem Vertragspartner schriftlich mittels eingeschriebenen Briefes bis spätestens 31.8.2016 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 gelöst 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.
2. So weit keine andere Vereinbarung getroffen wurde, gilt für alle Angestellten der erste Monat als Probemonat im Sinne des § 19 (2) des Angestelltengesetzes. Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG).
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). 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. Nicht oder verspätet glaubhaft gemachte bzw. nachgewiesene Vordienstzeiten sind für die Einstufung erst ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung zu berücksichtigen.
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 möglich auf die Nähe zum Wohnsitz des Angestellten Rücksicht zu nehmen.

IV. GLEICHBEHANDLUNG

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand auf Grund 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.

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, so weit 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.

VI. ARBEITSZEIT

A. Allgemeine Bestimmungen für den Groß- und Einzelhandel

1. Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 38,5 Stunden.

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. 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.

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.

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

3. Gleitende Arbeitszeit

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

4. Viertageweche

Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Bei Teilzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn 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.

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.

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.
- 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.
- 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.

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.

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.

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 Uhr.
- 1.2. So weit 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.
- 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) 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 Uhr zulässig (§12a ARG). Mit unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten dürfen Arbeitnehmer höchstens eine weitere Stunde beschäftigt werden.
- 2.2. Wird der Arbeitnehmer gemäß Z 2.1. am Samstag nach 13 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.
- 2.3. Bezüglich der Vergütung der Arbeitsleistung gemäß Z 2.1. an Samstagen ab 13 Uhr gilt für dabei geleistete Normalarbeits- und Mehrarbeitsstunden Abschnitt VIII A sinngemäß, für dabei geleistete Überstunden gilt ein Zuschlag von 70%.
- 2.4. Für Arbeitsleistungen nach Z 2.1., die zwischen 20 und 5 Uhr von Montag 0 Uhr bis Samstag 5 Uhr stattfinden, gebührt bei Normal- oder Mehrarbeit eine Zeitgutschrift von 50%. Mit Betriebsvereinbarung oder schriftlicher Einzelvereinbarung kann die Vergütung in Geld vereinbart werden.
- 2.5. Kommt der Arbeitnehmer zwischen 20 und 5 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.
- 2.7. Durch Betriebsvereinbarung können weitergehende Regelungen bezüglich Beschäftigung und Vergütung gemäß Unterabschnitt 2 getroffen werden.

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.

1.2. 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.

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 zu Grunde zu legen.

1.4. Am 24. Dezember und 31. Dezember endet die Arbeitszeit mit dem durch das Öffnungszeitengesetz oder einer 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.

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, so weit die jeweils geltenden Öffnungszeitenvorschriften das Offenhalten zulassen. In diesem Fall hat der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben, außer in folgenden Fällen:

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 (in der Fassung 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 auf Grund 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 Durchrechnungsbestimmung

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 auf Grund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht. (Fortlaufhemmung).

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 ebensovielen 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 auf Grund der Ziff.1 lit.b der Montag arbeitsfrei ist, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Dienstag bis Samstag zu verteilen.
3. Jene Wochen in denen eine Samstagnachmittagsbeschäftigung auf Grund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht. (Fortlaufhemmung).

2.5. Andere Verteilung des arbeitsfreien Samstages

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.

2. Ausnahmen von der Anwendung

Für folgende Fälle kann die andere Verteilung nicht vereinbart werden:

- a) Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstag vereinbart ist
- b) Lehrlinge
- c) Ferialarbeitsnehmer (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 26 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 26 Wochen, insgesamt fünf 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.

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

Zumindest 2 Blockfreizeiten sind für die ersten 13 Wochen des Durchrechnungszeitraumes zu vereinbaren. Wenn für die ersten 13 Wochen des Durchrechnungszeitraumes nicht zumindest 2 Blockfreizeiten vereinbart wurden, sind für den nächstfolgenden Zeitraum von 13 Wochen mindestens 3 Blockzeiten zu vereinbaren (besondere Bestimmungen zur Blockfreizeit siehe Punkt 6).

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.

Die Lage der Blockfreizeiten ist 13 Wochen im Vorhinein zu planen. Planung und notwendige Änderungen sind einvernehmlich unter Bedachtnahme der betrieblichen Erfordernisse und persönlicher wichtiger Gründe der Arbeitnehmer vorzunehmen.

Im Falle der erstmaligen Anwendung der anderen Verteilung des arbeitsfreien Samstages, insbesondere der Einführung dieses Arbeitszeitmodelles oder bei Eintritt während des Durchrechnungszeitraumes, muss die Blockfreizeit für die ersten 13 Wochen des Durchrechnungszeitraumes spätestens vier Wochen vor Antritt der ersten Blockfreizeit vereinbart werden.

6. Besondere Bestimmungen zu Blockfreizeiten

Es kann höchstens eine Blockfreizeit in den folgenden Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Wurden Blockfreizeiten gemäß Z 2.5, Sub Z 4 nicht innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen vereinbart bzw. 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. 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.

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 entsprechende Urlaubersatzleistung ausgenommen bei einem ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt.

8. Gemeinsame Evaluierung der Regelung

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren für die Dauer dieser Regelung bis zum 31.8.2016 eine gemeinsame Beobachtung und Evaluierung dieses Modelles durch eine Begleitgruppe. Diese Begleitgruppe besteht aus je 3-5 Personen, die einerseits von der Bundessparte Handel und andererseits von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier genannt werden. Aufgabe dieser Begleitgruppe ist es, die praktische Handhabbarkeit und die Auswirkungen auf Betriebsabläufe und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu dokumentieren und daraus notwendige Änderungsmaßnahmen für die Aufhebung oder eine optimierte Dauerregelung vorzunehmen.

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.C.1. gilt weiters nicht für Vollzeitbeschäftigte in Verkaufsstellen, deren Gesamtoffenhaltezeit innerhalb einer Kalenderwoche 44 Stunden nicht überschreitet.

D. Wochenfreizeit für Jugendliche

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.

VII. MEHRARBEIT

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.
3. Die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die Arbeitszeit gemäß Abschnitt VI.B. Ziff. 1.4. und VI.C.1. Ziff. 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. An Stelle 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.

VIII. NORMALARBEITSZEIT UND MEHRARBEIT WÄHREND DER ERWEITERTEN ÖFFNUNGZEITEN

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. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.
2. Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden (im Ausmaß von 1,5 Stunden pro Woche gem. Abschnitt 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 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.
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.
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 Uhr30 % = (18 Minuten) je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde.
5. Erfolgt der Ausgleich der Zeitgutschrift in Form eines ganzen arbeitsfreien Tages, so beträgt diese Zeitgutschrift für Arbeitsleistungen
von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr und
am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 % = (30 Minuten) je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde.

Diese Zeitgutschrift kann auch in Zusammenhang mit vereinbartem Zeitausgleich für geleistete Mehr- und Überstunden konsumiert werden.
6. Können vereinbarte Zeitgutschriften gem. den 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 - Freitag zw. 18.30 Uhr und 20.00 Uhr 70 % = (42 Min.)
 - b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 % = (60 Min.)
 - c) am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 % = (30 Min.)der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.
8. Wird die Abgeltung der Zeitgutschriften 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 Ziff. 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 aufrechtzuerhalten ist.

B. Besondere Verkaufsveranstaltungen

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.
2. Arbeitgeber, die ihre Verkaufsstelle im Rahmen einer solchen Verkaufsveranstaltung nach 21 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.
3. Für solche Arbeitsleistungen nach 21 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.
4. Ansprüche gemäß Z 3 bzw. Abschnitt A gelten nicht für Arbeitnehmer, die ausschließlich für Arbeitsleistungen im Rahmen der besonderen Verkaufsveranstaltung aufgenommen werden.
5. Nach einem Einsatz nach 21 Uhr ist dem Arbeitnehmer eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Wenn betrieblich nicht anders organisierbar, ist insbesondere in Kleinstbetrieben eine Verkürzung auf bis zu 8 Stunden nach Abschnitt VI A Z 8 zulässig.
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.
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.

IX. ÜBERSTUNDEN

A. Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Grund der Bestimmungen des Abschnittes VI jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit gemäß Abschnitt VII überschritten wird.
2. Als Überstunden gelten Arbeiten an Feiertagen, so weit 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 auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen jeweils vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VII überschritten wird.

4. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit überschritten wird.
5. Die rechtzeitige Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen.
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. 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.
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.
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 zusätzlich der mit der erweiterten Öffnungszeit 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 Uhr 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. 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.

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.

D. Abgeltung in Freizeit

An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann eine Abgeltung in Freizeit vereinbart werden. Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % sind im Verhältnis 1:1,5 Überstunden mit einem Zuschlag von 70 % sind im Verhältnis 1:1,7 und solche mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1:2 abzugelten. Wird eine Abgeltung im Verhältnis 1:1 vereinbart, bleibt der Anspruch auf den Überstundenzuschlag bestehen.

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 gebührt ein Zuschlag von 100%. 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 auf Grund 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 Ziff. 1 und 2 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.

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.
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.

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 aufrechterm Arbeitsverhältnis nicht zulässig.
7. Die Ziffern 3 und 6 gelten nicht für Beschäftigungen, die auf Grund 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 1. 12. 2007).

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.

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.

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.

XIII. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG

1. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht gemäß § 8 (3) Angestelltengesetz Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes z.B. in folgenden Fällen:
 - 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 17 a BAG mit der Maßgabe, dass diese auch für den Tag der Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt. Die beispielsweise Aufzählung unter Punkt 1 gilt auch für Lehrlinge.

XIV. JUBILÄUMSGELDER

Für langjährige Dienste 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.

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

XV. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSCHG, § 7c VÄTERKARENZGESETZ) UND HOSPIZKARENZ (§ 14A UND B AVRAG)

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

XVI. REISEKOSTEN- UND REISEAUFWANDENTSCHÄDIGUNG

1. Begriff der Dienstreise:

- a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages den Dienstort gem. lit b) verlässt. 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.
- 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.
- 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.

2. Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung

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

A. Reisekosten

- 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 auf Grund 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.
- f) Das Kilometergeld im Sinne der lit. e) beträgt:
 Bei Personen- und Kombinationskraftwagen
- | | |
|--|------------|
| aa) bis 10.000 gefahrene km pro Kalenderjahr | 0,376 Euro |
| bb) von 10.001 bis 20.000 km | 0,30 Euro |
| cc) darüber | 0,22 Euro |
- 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 Euro
bb) von 10.001 bis 20.000 km	0,34 Euro
cc) darüber	0,25 Euro

je Fahrtkilometer

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

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

- g) Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Innerbetrieblich können auch andere Jahreszeiträume für die Berechnung des Kilometergeldes vereinbart werden.
- h) Das Kilometergeld ist entsprechend zu verringern, wenn ein Teil des Aufwandes (z.B. 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.

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.
- b) Die Reiseaufwandsentschädigung im Sinne des Einkommenssteuergesetzes in der geltenden Fassung beträgt:

Taggeld	Nächtigungsgeld	Tag- und Nächtigungsgeld
Euro 26,40	Euro 15,00	Euro 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 Euro 14,40 bzw. auf ein Zwölftel von Euro 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 Euro 13,20.
- d) Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so kann für jede angefangene Stunde 1/12 des vollen Taggeldes berechnet werden.

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 bereitgestellt 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.

- f) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28tägiger 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 Euro beträgt.
- 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.

C. Teilnahme an Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen und ähnlichem:

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

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.

E. Messegeld:

- a) Angestellte, die zu einer mehr als dreistündigen Dienstleistung auf Messen oder Ausstellungen am Dienort herangezogen werden, erhalten eine Aufwandsentschädigung (Messegeld) pro Kalendertag in Höhe von 20,36 Euro.
- b) Für Angestellte, die ausdrücklich zur Dienstleistung auf der jeweiligen Messe oder Ausstellung aufgenommen wurden (z.B. 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 Ansprüchen:

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.

XVII. KÜNDIGUNG

1. Die Lösung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann, so weit dieser Kollektivvertrag nicht günstigere Regelungen enthält, nur nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes erfolgen. 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, so weit § 20 (1) Angestelltengesetz anzuwenden ist.

2. Hinsichtlich der Weiterverwendung eines ausgelernten Lehrlings gilt § 18 Berufsausbildungsgesetz.

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 Ziff. 2 zu kündigen.
4. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Angestellten gelten die Kündigungsbestimmungen des § 20 Abs 4 Angestelltengesetz.

XVIII. ABFERTIGUNG

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten, so weit in diesem Vertrag nicht günstigere Regelungen erfolgen, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.
2. Eine Angestellte mit einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren im selben Betrieb, die innerhalb der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bzw. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes 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 Angestelltengesetz, 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.
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.

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. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

B. Arbeitszeitaufzeichnungen

1. Der Arbeitgeber hat (außer in den Fällen gemäß § 26 Abs 2 bis 5 AZG, z.B. 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 Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat über den Arbeitsvertrag (Dienstzettel) verlängert werden.
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.
3. Etwaige seitens des Arbeitnehmers nach dem Verfahren gem. den Ziffern 1. und 2. nicht geltend gemachte Arbeitszeiten verfallen nach Ablauf von 2 Monaten.
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.
5. Werden die Aufzeichnungen nicht geführt, in wesentlichen Teilen nicht geführt oder werden sie nicht vorgelegt, so beträgt diese Frist 12 Monate, sofern wegen des Umfanges des Betriebes diese Aufzeichnungen vom Arbeitgeber üblicherweise nicht überwiegend persönlich geführt werden und die Arbeitnehmer nicht in diese Aufzeichnungen Einsicht nehmen können.

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. Bestätigt der Arbeitnehmer die Richtigkeit des Zeitkontos, sind weitere Ansprüche auf Zeitguthaben ausgeschlossen. Wird die Richtigkeit nicht bestätigt, gelten die Bestimmungen unter A. Vom Arbeitgeber anerkannte Zeitgutschriften verfallen nicht.

D. Inkrafttreten

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.

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 ange-rufen werden. Dieses Schiedsgericht hat innerhalb von 3 Monaten ab Anrufung zusammenzutreten.

Das Schiedsgericht besteht aus 3 Vertretern der Arbeitgeber und 3 Vertretern der Angestellten. Be-trifft der Schiedsspruch eine besondere Branchengruppe, so ist dies bei der Zusammensetzung des Schiedsgerichtes sowohl von der Arbeitgeber- als auch von der Angestelltenseite durch die Beiziehung 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. Dezem-ber sollen von einer in jedem Bundesland zu errichtenden, paritätisch besetzten Schlichtungsstelle ge-klärt werden.

Diese Schlichtungsstelle besteht aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Ange-stellten.

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 In-krafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.
3. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher gültigen Kollektiv-vertrags vom 13. November 2013 ihre Gültigkeit.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Präsident:

Die Generalsekretärin:

Dr. Christoph Leitl

Mag. Anna Maria Hochhauser

**SPARTE HANDEL der
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH**

Die Obfrau:

Der Spartengeschäftsführer:

Bettina Lorentsichitsch, MSc MBA

Mag. René Tritscher, LL.M.

Der Vorsitzende des Sozialpolitischen Ausschusses:

KommR Peter Buchmüller

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT der PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER**

Der Vorsitzende:

Der Geschäftsbereichsleiter:

Wolfgang Katzian

Karl Proyer

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

Der Vorsitzende:

Der Stv. Geschäftsbereichsleiter:

Franz Georg Brantner

Manfred Wolf

ANHANG

GEHALTSORDNUNG

A. Allgemeiner Teil

- 1.a) Angestellten ist ein monatliches Mindestentgelt 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.
- 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 Urlaubsbeihilfe und der Weihnachtsremuneration. Derartige Teilzeitbeschäftigungen fallen unter die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.
- d) Bei Platzvertretern und Reisenden mit Provision gelten die in den Gehaltstafeln angeführten Gehaltssätze als Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate. Unter Einrechnung der Sonderzahlungen gem. Abschnitt D, hat der Jahresbezug mindestens dem 14-fachen des zutreffenden Mindestgehaltes zu entsprechen.
- e) 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.
- f) 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.

Die einmalige Prämie beträgt bei gutem Erfolg € 100,- und bei ausgezeichnetem Erfolg € 150,-. Bestehende betriebliche Prämienzahlungen können angerechnet werden.

Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit“ gemäß der Richtlinie zu absolvieren.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes-Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruches.

- 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.
 - c) Für Filialleiter können über die Regelung der Gehälter und Arbeitsbedingungen betriebsweise zwischen Arbeitgeber und gesetzlicher Betriebsvertretung unter Mitwirkung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Handel, Vereinbarungen getroffen werden. In Betrieben, in denen solche Sondervereinbarungen 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, so weit 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 auf Grund 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.
 5. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jedem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.
 6. a) Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstabellen gelten nur die Jahre der praktischen Angestelltentätigkeit sowie die Jahre der Tätigkeit als selbstständiger Kaufmann (= gewerbliche Tätigkeit). 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 zurzeit der Einberufung ein Angestellten- bzw. Lehrverhältnis bestanden hat. Bei Angestellten, die vor Einziehung zum Präsenz- oder Zivildienstes 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.
- 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.
- 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 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 daher 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-Erhöpfung 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 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 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.

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 auf Grund 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.

B. Weihnachtsremuneration

- a) Mit Ausnahme der Platzvertreter mit Provision und der Reisenden 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 ali-

quoten Teil des Angestelltengehaltes (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 Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht gekürzt werden.

C. Urlaubsbeihilfe

- a) Mit Ausnahme der Platzvertreter mit Provision und der Reisenden mit Provision erhalten alle Angestellten und Lehrlinge im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichenurlaubes, 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 Bruttomonatsgehaltes 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 auszubehalten.
- c) Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, und zwar berechnet 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. Diese Anrechnung gilt in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses unabhängig von der Beendigungsform.
- f) Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Urlaubsbeihilfe nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.
- 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 des Urlaubes oder Erholung gewährten besonderen Zuwendungen einzurechnen.

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

D. Sonderzahlungen für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision

- a) Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 30. Juni zustehenden Fixums. Als Fälligkeitstermine gelten die unter B. und C. festgelegten Termine.
- b) Platzvertreter und Reisende, mit denen nur Provisionen vereinbart sind, erhalten spätestens am 31. Dezember Sonderzahlungen in dem Ausmaß, als sie mit ihrem im abgelaufenen Kalenderjahr ins Verdienen gebrachten Provisionseinkommen einschließlich Urlaubsentgelt und allfälligem Krankenentgelt aber ausschließlich Überstundenentgelt das 14fache des Durchschnittssatzes nach Beschäftigungsgruppe 3 bzw. 4 nicht erreicht haben.
- c) Für die während des Kalenderjahres eintretenden und austretenden Platzvertreter und Reisenden sind die Aliquotierungsbestimmungen unter B. und C. ergänzend und sinngemäß heranzuziehen.
- d) So weit günstigere Regelungen bestehen, werden dieselben durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

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. Beschäftigungsgruppenschema

Zum 1. 1. 2006 treten Änderungen in Kraft. Bestehende Einstufungen bleiben davon unberührt.

- 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 Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes Kaufmännischer Lehrling (Kaufmannsgehilfe),
- b) Nach Inkrafttreten 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, so weit 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, so weit 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

z.B.

- a) Im Ein- und Verkauf:
Verkäufer, so weit 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 selbständig ausführen

z.B.

- a) im Ein- und Verkauf:
Erste Verkäufer
Verkäufer mit besonderen Fähigkeiten, z.B.
 - 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. an Stelle 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 selbständig 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

Selbständige 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. 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 selbständiger Tätigkeit

z.B.

a) Im Ein- und Verkauf:

Erster Verkäufer mit selbständiger Einkaufsbefugnis

Einkäufer

Erste Sortimentler (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
Selbständiger 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:
Dekorateurs, 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 selbständige 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 selbständig und verantwortlich ausführen oder
Angestellte, die Tätigkeiten, wofür Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind, selbständig und verantwortlich ausführen**

z.B.

- 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
Expeditleiter 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

z.B.

Firmenbuch eingetragene bevollmächtigte Angestellte mit entsprechendem Verantwortungsbereich (z.B. 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 2014 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2015 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten.

Die am 31. Dezember 2014 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter und kaufmännische Rundung auf ganze Euro sind für folgende Positionen nicht aufrecht zu erhalten:

- Gehaltstafel A im Gehaltsgebiet A: Beschäftigungsgruppe 2 im 1., 3., 5. und 7. Berufsjahr; Beschäftigungsgruppe 3 im 1. und 3. Berufsjahr.
- Gehaltstafel A im Gehaltsgebiet B: Beschäftigungsgruppe 2 im 1. und 3. Berufsjahr; Beschäftigungsgruppe 3 im 1. Berufsjahr.

- Gehaltstafel B, Gebiet A: Beschäftigungsgruppe 2 im 1. und 3. Berufsjahr; Beschäftigungsgruppe 3 im 1. Berufsjahr.
- Gehaltstafel D, Gebiet A: Beschäftigungsgruppe 2 im 1. und 3. Berufsjahr; Übrige Angestellte Beschäftigungsgruppe 3 im 1. und 3. Berufsjahr.
- Gehaltstafel G: Beschäftigungsgruppe 2 im 1. und 3. Berufsjahr; Beschäftigungsgruppe 3 im 1. Berufsjahr.

Diese Gehaltspositionen sind jedenfalls um 2,07% des am 31. Dezember 2014 zustehenden kollektivvertraglichen Mindestgehalts zu erhöhen.

2. Für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision gemäß Beschäftigungsgruppe 3 bzw. 4 gilt Punkt 1 nur hinsichtlich jener Fälle, in denen ein Fixum vereinbart wurde.

Liegt der Betrag dieses Fixums höher als der jeweils zustehende kollektivvertragliche Durchschnittssatz gemäß Beschäftigungsgruppe 3 bzw. 4, ist die euromäßige Differenz zwischen Fixum und kollektivvertraglichem Durchschnittssatz gemäß Beschäftigungsgruppe 3 oder 4 aufrechtzuerhalten.

Liegt der Betrag dieses Fixums niedriger als der jeweils zustehende kollektivvertragliche Durchschnittssatz gemäß Beschäftigungsgruppe 3 oder 4, ist das Fixum so zu erhöhen, dass die bestehende Differenz zwischen Fixum und kollektivvertraglichem Durchschnittssatz gemäß Beschäftigungsgruppe 3 oder 4 unverändert aufrecht bleibt.

GEHALTSTAFELN

Gehaltstafel A Allgemeiner Groß- u. 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
1a) Ferialarbeitsnehmer, das sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind, im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1261	1294
1 b) sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1362	1395
Beschäftigungsgruppe 2		
1.Berufsjahr (=Bj.)	1500	1500
3.Bj	1500	1500
5.Bj	1500	1522
7.Bj	1500	1543
9.Bj	1588	1639
10.Bj	1672	1728
12.Bj	1756	1815
15.Bj	1884	1946
18.Bj	1912	1975
Beschäftigungsgruppe 3		
1.Bj	1500	1500
3.Bj	1500	1509
5.Bj	1551	1601
7.Bj	1630	1684
9.Bj	1754	1812
10.Bj	1924	1986
12.Bj	2024	2092
15.Bj	2159	2230
18.Bj	2195	2269
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1d)		
Beschäftigungsgruppe 4		
1.Bj	1554	1604
3.Bj	1624	1679
5.Bj	1695	1754
7.Bj	1884	1944
9.Bj	2111	2182
10.Bj	2325	2403
12.Bj	2461	2545
15.Bj	2649	2738
18.Bj	2701	2792
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1d)		
Beschäftigungsgruppe 5		
5.Bj	2335	2415
7.Bj	2527	2614
9.Bj	2733	2827
10.Bj	2899	2997
12.Bj	3039	3141
15.Bj	3251	3360
18.Bj	3315	3429
Beschäftigungsgruppe 6		
5.Bj	2625	2714
10.Bj	3093	3197
15.Bj	3563	3685
18.Bj	3632	3754
Lehrlingsentschädigungen		
1. Lehrjahr	518	534
2. Lehrjahr	661	681
3. Lehrjahr	943	971
4. Lehrjahr	966	994
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.		

Gehaltstafel B Fotohandel

<p>Die nachstehenden Mindestgehaltssätze gelten für jene Angestellte, die</p> <p>a) die Lehrabschlussprüfung als Fotokaufmann mit Erfolg abgelegt haben,</p> <p>b) die eine kaufmännische Lehrabschlussprüfung bzw. die Kaufmannsgehilfenprüfung mit Erfolg abgelegt und den „Lehrgang Foto - Film – AV“ erfolgreich absolviert haben.</p> <p>Für alle übrigen Angestellten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.</p>		
Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A*	Gebiet B*
1a) Ferialarbeitsnehmer, das sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind, im 1., 2., 3. Angestell- tendienstjahr	1261	1294
1 b) Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestellendienstjahr	1362	1395
Beschäftigungsgruppe 2		
1. Berufsjahr (=Bj)	1500	1525
3.Bj	1500	1540
5.Bj	1517	1566
7.Bj	1541	1590
9.Bj	1637	1693
10.Bj	1727	1786
12.Bj	1813	1875
15.Bj	1944	2010
18.Bj	1973	2040
Beschäftigungsgruppe 3		
1.Bj	1500	1529
3.Bj	1506	1554
5.Bj	1599	1651
7.Bj	1683	1739
9.Bj	1808	1870
10.Bj	1985	2052
12.Bj	2090	2162
15.Bj	2228	2304
18.Bj	2266	2345
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 d)		
Beschäftigungsgruppe 4		
1.Bj	1601	1654
3.Bj	1677	1732
5.Bj	1752	1811
7.Bj	1943	2009
9.Bj	2180	2256
10.Bj	2400	2482
12.Bj	2542	2629
15.Bj	2735	2830
18.Bj	2789	2885
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 d)		
Beschäftigungsgruppe 5		
5.Bj	2413	2495
7.Bj	2611	2702
9.Bj	2822	2920
10.Bj	2995	3096
12.Bj	3140	3247
15.Bj	3357	3472
18.Bj	3424	3542
Beschäftigungsgruppe 6		
5.Bj	2711	2804
10.Bj	3194	3305
15.Bj	3681	3807
18.Bj	3752	3881
Lehrlingsentschädigung		
1. Lehrjahr	518	534
2. Lehrjahr	661	681
3. Lehrjahr	943	971
4. Lehrjahr	966	994
* Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.		

Gehaltstafel C 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*
1a) Ferialarbeitsnehmer, das sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind, im 1., 2., 3. Angestellten-dienstjahr	1261	1294
1 b) Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestellten-dienstjahr	1362	1395
Beschäftigungsgruppe 2 - a) Drogisten		
1. Berufsjahr (=Bj)	1522	1570
3. Bj	1537	1587
5. Bj	1561	1613
7. Bj	1587	1638
9. Bj	1688	1746
10. Bj	1781	1842
12. Bj	1869	1933
15. Bj	2006	2073
18. Bj	2035	2105
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 3 - a) Drogisten		
1. Bj	1525	1574
3. Bj	1550	1599
5. Bj	1647	1707
7. Bj	1703	1761
9. Bj	1832	1893
10. Bj	2011	2079
12. Bj	2117	2188
15. Bj	2256	2333
18. Bj	2297	2375
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 4 - a) Drogisten		
1. Bj	1648	1709
3. Bj	1720	1779
5. Bj	1789	1851
7. Bj	1969	2035
9. Bj	2202	2277
10. Bj	2417	2500
12. Bj	2557	2646
15. Bj	2770	2865
18. Bj	2823	2922
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 5		
5. Bj	2359	2439
7. Bj	2553	2641
9. Bj	2760	2855
10. Bj	2947	3047
12. Bj	3090	3193
15. Bj	3304	3417
18. Bj	3370	3484
Beschäftigungsgruppe 6		
5. Bj	2640	2730
10. Bj	3139	3247
15. Bj	3630	3753
18. Bj	3697	3824
Lehrlingsentschädigung		
1. Lehrjahr	518	534
2. Lehrjahr	661	681
3. Lehrjahr	943	971
4. Lehrjahr	966	994
Arbeitskleidung Lagerangestellte erhalten jährlich einen Arbeitsmantel, der Eigentum der Firma bleibt. Die Reinigung und Instandsetzung obliegt dem Arbeitnehmer		
* Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.		

Gehaltstafel C2 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 z. B. als Verkaufspersonal für jene Waren, die nicht der Drogistenkonzession unterliegen (wie Kosmetika u. dgl.), auch Nichtdrogisten beschäftigt werden.		
Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A*	Gebiet B*
1a) Ferialarbeitsnehmer, das sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind, im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1261	1294
1 b) Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1362	1395
Beschäftigungsgruppe 2 - a) Drogisten		
1. Berufsjahr (=Bj)	1522	1570
3.Bj	1537	1587
5.Bj	1561	1613
7.Bj	1577	1629
9.Bj	1678	1734
10.Bj	1771	1831
12.Bj	1846	1910
15.Bj	1981	2049
18.Bj	2011	2080
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 3 - a) Drogisten		
1.Bj	1525	1574
1339	1550	1599
5.Bj	1629	1685
7.Bj	1715	1772
9.Bj	1842	1905
10.Bj	1999	2066
12.Bj	2103	2175
15.Bj	2241	2318
18.Bj	2282	2359
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 4 - a) Drogisten		
1.Bj	1630	1686
3.Bj	1708	1768
5.Bj	1783	1844
7.Bj	1981	2048
9.Bj	2222	2299
10.Bj	2416	2500
12.Bj	2557	2646
15.Bj	2753	2847
18.Bj	2806	2903
b) Für Nichtdrogisten gelten die Mindestgehaltssätze der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel.		
Beschäftigungsgruppe 5		
5.Bj	2335	2415
7.Bj	2527	2614
9.Bj	2733	2827
10.Bj	2899	2997
12.Bj	3039	3141
15.Bj	3251	3360
18.Bj	3315	3429
Beschäftigungsgruppe 6		
5.Bj	2625	2714
10.Bj	3093	3197
15.Bj	3563	3685
18.Bj	3632	3754
Lehrlingsentschädigung		
1. Lehrjahr	518	534
2. Lehrjahr	661	681
3. Lehrjahr	943	971
4. Lehrjahr	966	994
* Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.		

Gehaltstafel D Handel mit Büchern, Kunstblättern, Musikalien, Zeitungen und Zeitschriften; Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag

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 einzustufen. 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 und 6 Uhr Betriebsvereinbarungen über Nachtzulagen abgeschlossen werden.

Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A*		Gebiet B*	
1a) Ferialarbeitsnehmer, das sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind, im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1303		1345	
1 b) Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1410		1453	
Beschäftigungsgruppe 2				
1. Berufsjahr (=Bj)	1500		1514	
3.Bj	1500		1530	
5.Bj	1508		1557	
7.Bj	1529		1578	
9.Bj	1624		1680	
10.Bj	1715		1771	
12.Bj	1797		1859	
15.Bj	1930		1994	
18.Bj	1957		2024	
Beschäftigungsgruppe 3	Buchhändler	Übrige Angestellte	Buchhändler	Übrige Ang
1.Bj	1533	1500	1583	1517
3.Bj	1558	1500	1608	1541
5.Bj	1655	1587	1715	1638
7.Bj	1745	1667	1804	1724
9.Bj	1875	1793	1938	1854
10.Bj	2060	1969	2130	2035
12.Bj	2168	2073	2244	2142
15.Bj	2311	2210	2390	2285
18.Bj	2352	2250	2434	2325
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung A. Allgemeiner Teil, Punkt 1d)				
Beschäftigungsgruppe 4	Buchhändler	Übrige Angestellte	Buchhändler	Übrige Ang
1.Bj	1657	1589	1717	1640
3.Bj	1737	1660	1799	1719
5.Bj	1815	1737	1878	1795
7.Bj	2016	1930	2086	1993
9.Bj	2262	2163	2341	2235
10.Bj	2491	2381	2577	2462
12.Bj	2636	2520	2728	2607
15.Bj	2839	2713	2937	2806
18.Bj	2893	2765	2994	2860
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung A. Allgemeiner Teil, Punkt 1d)				

Beschäftigungsgruppe 5	Buchhändler	Übrige Ange- stellte	Buchhändler	Übrige Ange- stellte
5.Bj	2503	2393	2590	2474
7.Bj	2709	2590	2803	2678
9.Bj	2928	2800	3030	2896
10.Bj	3107	2969	3214	3069
12.Bj	3257	3113	3370	3219
15.Bj	3484	3331	3605	3444
18.Bj	3554	3396	3678	3512
Beschäftigungsgruppe 6	Buchhändler	Übrige Ange- stellte	Buchhändler	Übrige Ang
5.Bj	2812	2688	2913	2780
10.Bj	3315	3169	3432	3276
15.Bj	3819	3651	3952	3776
18.Bj	3892	3719	4028	3847
Lehrlingsentschädigung				
1. Lehrjahr	529		545	
2. Lehrjahr	676		696	
3. Lehrjahr	962		991	
4. Lehrjahr	986		1014	
* Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.				

**Gehaltstafel E Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren,
Röhren, Fittings und sanitärem Installationsbedarf laut Firmenliste**

Beschäftigungsgruppe 1	Gebiet A*	Gebiet B*
1a) Ferialarbeitsnehmer, das sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind, im 1., 2., 3. Angestellendienstjahr	1261	1294
1 b) Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestellendienstjahr	1362	1395
Beschäftigungsgruppe 2		
1. Berufsjahr (=Bj)	1522	1570
3.Bj	1537	1587
5.Bj	1561	1613
7.Bj	1587	1638
9.Bj	1688	1746
10.Bj	1781	1842
12.Bj	1869	1933
15.Bj	2006	2073
18.Bj	2035	2105
Beschäftigungsgruppe 3		
1.Bj	1525	1574
3.Bj	1550	1599
5.Bj	1647	1707
7.Bj	1734	1793
9.Bj	1865	1930
10.Bj	2048	2119
12.Bj	2157	2229
15.Bj	2299	2378
18.Bj	2339	2420
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1d)		
Beschäftigungsgruppe 4		
1.Bj	1648	1709
3.Bj	1728	1787
5.Bj	1806	1867
7.Bj	2005	2073
9.Bj	2250	2327
10.Bj	2477	2563
12.Bj	2622	2713
15.Bj	2823	2921
18.Bj	2876	2977
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1d)		
Beschäftigungsgruppe 5		
5.Bj	2488	2575
7.Bj	2694	2789
9.Bj	2913	3014
10.Bj	3090	3197
12.Bj	3239	3351
15.Bj	3465	3587
18.Bj	3533	3656
Beschäftigungsgruppe 6		
5.Bj	2797	2895
10.Bj	3297	3411
15.Bj	3798	3931
18.Bj	3872	4006
Lehrlingsentschädigung		
1. Lehrjahr	518	534
2. Lehrjahr	661	681
3. Lehrjahr	943	971
4. Lehrjahr	966	994
Arbeitskleidung Lagerangestellte und Verkäufer erhalten jährlich einen Arbeitsmantel, der Eigentum der Firma bleibt. Die Reinigung und Instandsetzung obliegt dem Arbeitnehmer.		
* Das Gehaltsgebiet A gilt für Betriebe in allen Bundesländern, außer Salzburg und Vorarlberg, das Gehaltsgebiet B für Salzburg und Vorarlberg.		

Gehaltstafel 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 STAFA, 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 1	
1a) Ferialarbeitnehmer, das sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind, im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1367
1 b) Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1477
Beschäftigungsgruppe 2	
1.Berufsjahr (=Bj)	1565
3.Bj	1581
5.Bj	1607
7.Bj	1633
9.Bj	1733
10.Bj	1829
12.Bj	1921
15.Bj	2061
18.Bj	2092
Beschäftigungsgruppe 3	
1.Bj	1569
3.Bj	1594
5.Bj	1694
7.Bj	1781
9.Bj	1917
10.Bj	2105
12.Bj	2216
15.Bj	2362
18.Bj	2404
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 d)	
Beschäftigungsgruppe 4	
1.Bj	1696
3.Bj	1774
5.Bj	1855
7.Bj	2061
9.Bj	2312
10.Bj	2547
12.Bj	2695
15.Bj	2901
18.Bj	2958
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 d)	
Beschäftigungsgruppe 5	
5.Bj	2558
7.Bj	2768
9.Bj	2995
10.Bj	3176
12.Bj	3330
15.Bj	3561
18.Bj	3633

Beschäftigungsgruppe 6	
5.Bj	2875
10.Bj	3389
15.Bj	3904
18.Bj	3979
Lehrlingsentschädigung	
1. Lehrjahr	562
2. Lehrjahr	718
3. Lehrjahr	1023
4. Lehrjahr	1047

**Gehaltstafel G Kohlen Großhandel Wien; Papier Großhandel Wien laut Firmenliste;
Textil-, Bekleidungs- und Schuhhandel Wien**

Diese Gehaltstafel gilt für jene Betriebe, die als Waggonbezieher auftreten und mehr als 3 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte, nicht aber Lehrlinge) beschäftigen.	
Papier Großhandel 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, Textil Großhandel, 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	
1a) Ferialarbeitsnehmer, das sind Angestellte, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind, im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1292
1 b) Sonstige Angestellte im 1., 2., 3. Angestelltendienstjahr	1394
Beschäftigungsgruppe 2	
1. Berufsjahr (=Bj)	1500
3. Bj	1500
5. Bj	1517
7. Bj	1541
9. Bj	1637
10. Bj	1727
12. Bj	1813
15. Bj	1944
18. Bj	1973
Beschäftigungsgruppe 3	
1. Bj	1500
3. Bj	1506
5. Bj	1599
7. Bj	1683
9. Bj	1808
10. Bj	1985
12. Bj	2090
15. Bj	2228
18. Bj	2266
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 d)	
Beschäftigungsgruppe 4	
1. Bj	1601
3. Bj	1677
5. Bj	1752
7. Bj	1943
9. Bj	2180
10. Bj	2400
12. Bj	2542
15. Bj	2735
18. Bj	2789
Platzvertreter bzw. Reisende mit Provision siehe Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Punkt 1 d)	
Beschäftigungsgruppe 5	
5. Bj	2413
7. Bj	2611
9. Bj	2822
10. Bj	2995
12. Bj	3140
15. Bj	3357
18. Bj	3424
Beschäftigungsgruppe 6	
5. Bj	2711
10. Bj	3194
15. Bj	3681
18. Bj	3752
Lehrlingsentschädigung	
1. Lehrjahr	533
2. Lehrjahr	680

3. Lehrjahr	970
4. Lehrjahr	994

H Tabaktrafiken

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