

# Grundlagen Arbeitsvertragsrecht in der Praxis

## Fokus Kollektivvertrag Information und Consulting

Webinar, 9.3.2022  
10 Uhr

# Warum Arbeitsvertrag?

- Gesetz sieht nur Verpflichtung zu Dienstzettel-Erstellung vor.
  - Mindestangaben zum Arbeitsverhältnis (Name, Adresse, Arbeitszeit, KV, Gehalt etc)
- Kein grundsätzliches Schriftformgebot im Arbeitsrecht
  - daher auch mündlicher Arbeitsvertrag denkbar, aber:
    - schriftlicher Arbeitsvertrag bietet Rechtssicherheit - schützt im Streitfall
    - schriftlicher Arbeitsvertrag = Willenserklärung beider Parteien
    - Möglichkeit, diverse zusätzliche Punkte im Arbeitsverhältnis zu regeln
- Verträge klar formulieren:
  - Unklare Passagen eines Arbeitsvertrages werden zum Nachteil des Vertragserrichters ausgelegt, somit in der Regel zu Lasten des Arbeitgebers (§ 915 ABGB).

# Wozu genaue Regeln - sind Weisungen nicht ausreichend?

- Im gelebten Arbeitsverhältnis werden viele Punkte durch persönliche Weisungen gestaltet, zB
  - Arbeitsablauf
  - konkrete Arbeitszeitgestaltung
  - Bekleidungs Vorschriften
  - Verhaltensgebote und -verbote.
- Für eine Weisung kann aber eine vorab-Vereinbarung nötig sein:
  - Dabei werden Rahmenbedingungen festgelegt, die im Einzelfall durch den Arbeitgeber mittels Weisungen konkretisiert werden.
- Im Einvernehmen ist (fast) alles möglich - im Streitfall bedarf es klarer Regeln.

Boss: “When people work from home,  
how do I know they’re actually working?”

HR Mgr: “Is all the work getting done?”

Boss: “Yes.”

HR Mgr: “This is how you manage  
performance now.”

Measure results, not hours.

*Ja, aber...*

# Arbeitswelten in der Bundessparte IC

- Arbeiter in der Entsorgungswirtschaft
- Verkäufer im Buchhandel
- Maklerin in Immobilienunternehmen oder bei Versicherungsmakler
- Consultant in IT- oder Unternehmensberatungsbetrieb
- Texterin in Werbeagentur
- Assistenz im Finanzdienstleistungsbereich
- Techniker bei Ingenieurbüros
- ...

**Je nach Branche und Tätigkeit unterschiedliche Voraussetzungen und Notwendigkeiten bzgl. Kollektivvertrag, Arbeitszeitmodellen, Vergütung, Vorgaben/Freiheit ...**

# Mögliche Inhalte von Arbeitsverträgen (1)

- Probezeitvereinbarung, Befristung zur Erprobung
  - Im Falle einer längeren Befristung -> unbedingt Kündigungsmöglichkeit vereinbaren!
- Verwendung des Arbeitnehmers: keine abschließende Tätigkeitsbeschreibung (so genau als möglich, so flexibel als notwendig)
  - Versetzungsvorbehalt
- wenn KV: Einstufung; Frage nach Vordienstzeiten und Bestätigung
  - Vordienstzeitenanrechnung
- Dienstort: nicht zu eng umschreiben (Versetzungsvorbehalt)
- Vorbehaltsklauseln zB bei freiwilligen Leistungen
- bestimmte Arbeitszeitmodelle (siehe unten)

## Mögliche Inhalte von Arbeitsverträgen (2)

- Pflicht des Arbeitnehmers zu Mehr-/Überstundenleistungen regeln
  - konkrete Mehr-/Überstundenleistung aber an ausdrückliche Anordnung knüpfen.
- All-In-Vereinbarung / Überstundenpauschalien (siehe unten)
- Reisezeiten, Bereitschaftsdienste: KV-Regelung, pauschale Abgeltung?
- Kündbarkeit des Dienstverhältnisses per 15./Letzter des Monats
  - mittlerweile Angleichung der Fristen und Termine auch für Arbeiter
- Verfallsklausel für Ansprüche aus dem Dienstverhältnis
- Nebenbeschäftigung: Bindung an Genehmigung des Arbeitgebers
- Konkurrenzklausel nötig?
  - Konventionalstrafe als mögliche Sanktion, muss vereinbart werden.
- Vertragsmuster: <https://www.wko.at/service/muster-vorlagen.html>

# Wann ist welcher Kollektivvertrag anzuwenden? (1)

- Anwendung des KVs kann nicht frei gewählt werden - gesetzliche Regelung, dass der „richtige“ KV automatisch und zwingend für das jeweilige Arbeitsverhältnis gilt.
- Relevant sind die Gewerbeberechtigung des Unternehmens bzw. die entsprechende Wirtschaftskammerzugehörigkeit des Arbeitgebers.
  - Die fachliche Tätigkeit des Arbeitnehmers ist nicht ausschlaggebend!
    - zB Programmiererin nicht in IT-KV, sondern in KV Handel, wenn bei Versicherungsmakler beschäftigt.
- Wenn mehrere Gewerbeberechtigungen bzw. Zuordnungen in der WK vorhanden:
  - Abgrenzungsfragen nach Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zu lösen
    - organisatorische und fachliche Trennung: mehrere KVs im Betrieb anzuwenden
    - (zumeist) keine klare Trennung möglich: Mischbetrieb, ein KV im Betrieb anzuwenden (entscheidend: überwiegende wirtschaftliche Bedeutung)



## Wann ist welcher KV anzuwenden? (2)

- Welche KVs gibt es in der BSIC?
- Kollektivverträge für einzelne Fachverbände bzw. Berufsgruppen
  - IT-KV (gültig für Mitgliedsbetriebe des FV UBIT mit einer Berechtigung für das IT-Gewerbe)
  - Telekom-KV (gültig für Mitgliedsbetriebe des FV Telekom- und Rundfunkunternehmungen mit einer Tätigkeit gemäß § 1 Abs 1 lit b KV)
  - Immobilienverwalter-KV (gültig für Mitgliedsbetriebe des FV Immobilien- und Vermögenstreuhandler mit einer Berechtigung für das Immobilienverwalter-Gewerbe)

## Wann ist welcher KV anzuwenden? (3)

- Rahmenkollektivvertrag Information und Consulting (IC-KV) für mehrere Fachverbände bzw. bestimmte Berufsgruppen
  - Entsorgungs- und Ressourcenmanagement,
  - Finanzdienstleister,
  - Ingenieurbüros,
  - Telekom- und Rundfunkunternehmungen (eingeschränkt auf Callshops),
  - UBIT (Unternehmensberater sowie Bilanzbuchhalter, nicht IT)
- KV Handel: Gültig für Fachverbände
  - Buch- und Medienwirtschaft
  - Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten
- KV Werbung Wien
  - Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien

# Wann ist welcher KV anzuwenden? (4)

- Besonderheiten
  - Die in der Sparte Information und Consulting eigenständig abgeschlossenen Kollektivverträge erfassen - bis auf den Telekom-KV - nur Angestellte, aber keine Arbeiter.
  - Im Bereich Werbung ist nur in Wien ein KV anzuwenden, im Rest Österreichs kein KV.
  - Im Bereich Druck gibt es teilweise einen KV in Nachwirkung, teilweise einen KV für bestimmte Bereiche, teilweise KV-Freiheit.
- Mögliches Ergebnis:
  - Kollektivvertragsfreiheit: Auf das konkrete Arbeitsverhältnis ist kein Kollektivvertrag anzuwenden.
  - In diesem Fall sind zwar allgemeine Arbeitsrechtsgesetze (zB bzgl. Urlaub, Krankenstand, Kündigung etc) anzuwenden, aber keine kollektivvertraglichen Regelungen.

# Arbeitszeitflexibilisierung, New Work und Ähnliches

- Grundfragen:
  - Welche Bedürfnisse und Wünsche haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer?
  - Sind diese kompatibel oder gegensätzlich?
  - Wie flexibel kann/will/muss ich als Arbeitgeber sein?
    - Richtung Kunden/Mitarbeiter/Arbeitsmarkt.
- Auch wechselseitig gewollte Flexibilität muss trotzdem im Rahmen von Gesetzen bleiben.
  - Im Rechtsstreit bzw. bei Abgabenprüfungen zählt nur die „Vorschrift“.
  - Günstiger für den Arbeitnehmer (als Gesetz oder KV) geht (fast) immer.

# Arbeitszeitflexibilisierung, New Work und Ähnliches

- Wie läuft die tägliche Arbeit ab?
  - Arbeitsverhältnis mit starren Arbeitszeitvorgaben (jeden Tag wird zu bestimmten, vorab festgelegten Zeiten gearbeitet; fixe Arbeitszeiten, Dienstplanmodelle, Schichtarbeit) oder
  - flexible Gestaltung auf Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberseite nötig und umsetzbar (vor allem Gleitzeit, zum Teil Durchrechnung).
- Unterschiede zwischen den einzelnen Kollektivverträgen, aber auch zu Bereichen mit Kollektivvertragsfreiheit.
- Grundregel: Kein AZ-Flexibilisierungsmodell ohne schriftliche Regelung.
  - Das bloße „Leben“ eines flexiblen Arbeitszeitmodells hat im Streitfall keine Rechtswirkung.
    - zB würde dann jegliche Arbeitsleistung über 40h/Woche als zuschlagspflichtige Überstunde zu werten sein.

# Gleitzeit

- Notwendigkeit einer schriftlichen Gleitzeitvereinbarung
- Mindestinhalte
  - Dauer der Gleitzeitperiode (zB 12 Monate)
  - Gleitzeitrahmen (zB Mo-Fr 7.30 - 19 Uhr)
    - Kernzeit mit fixer Anwesenheit optional möglich
  - Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben/ Zeitschulden in die nächste Periode (zB bis zu +60/-20 Stunden)
  - Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit (zB Mo-Fr 8 - 16.30 Uhr)
- Vorteile
  - für AG kaum Zuschläge, da Plusstunden als Zeitausgleich 1:1 konsumiert werden
  - für AN persönliche Flexibilität im Bereich des Rahmens, unter Berücksichtigung betrieblicher Bedürfnisse
- Normalarbeitszeit: bis zu 10/12h pro Tag, bis zu 50/60h pro Woche
  - abhängig von KV

# 4-Tage-Woche

- Schriftliche Vereinbarung notwendig.
- Regelmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit (NAZ) auf vier Tage.
- Bis zu 10 h NAZ/Tag
  - Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit: 12h (inkl. Üst)
- Allenfalls KV-Besonderheiten beachten!
  
- Unabhängig von der oben beschriebenen „echten“ 4-Tage-Woche sind auch individuelle Vereinbarungen mit vereinzelt 4-Tage-Weeken zB im Rahmen von Gleitzeit möglich.
  - Kein Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf derartige Modelle - alles einvernehmlich zu regeln.

# Homeoffice, Telearbeit, Mobile Working

- Arbeitsleistung abseits von Firmenstandort ist immer schriftlich zu regeln - als Teil des Arbeitsvertrages oder als Zusatzvereinbarung.
- Teilweise Mischformen in Praxis bzw. bei Begrifflichkeiten
  - Homeoffice
    - gesetzliche Definition in § 2h AVRAG - nur Wohnung, kein sonstiger beliebiger Ort (Ausschluss von Park, Kaffeehaus, Co-Working-Spaces...)
  - Telearbeit
    - keine gesetzliche Definition - Arbeitsleistung an beliebig vereinbartem/gewähltem Ort, auch abseits Wohnung (KV-Regelung?)
  - Mobile Working
    - keine gesetzliche Definition - Arbeitsleistung an beliebig vereinbartem/gewähltem Ort, auch „unterwegs“
- Steuerliche Begünstigungen für HO-Pauschale/Abschreibung nur bei echtem Homeoffice!
- Nachlese: <https://www.wko.at/branchen/information-consulting/new-world-of-work.html>



# Pauschalierungsvereinbarungen

- Arbeitsvertrag muss bei Pauschalierungen zwingend das Grundgehalt separat ausweisen (§ 2 Abs 2 Z 9 AVRAG)
  - Untergrenze: KV-Mindestgrundgehalt laut Einstufung
  - bei All-In: Höhe der Überzahlung auszuweisen
    - Vereinbarung regelt, welche Entgeltbestandteile abgedeckt sind (Überstunden, Reisezeiten, Rufbereitschaften, Homeoffice-Vergütung, ...)
  - bei Überstundenpauschale: Anzahl der abgedeckten Überstunden bzw. des Eurobetrages auszuweisen
- Notwendigkeit einer Deckungsprüfung:
  - Deckt die gewährte Überzahlung/Pauschale die tatsächlich geleisteten Stunden bzw. sonstigen Leistungen ab?
  - Allfälliger Anspruch des Arbeitnehmers auf Differenzzahlungen bzw. im Rahmen von Abgabenprüfungen.
  - All-In-Vereinbarung befreit nicht von Pflicht zu Arbeitszeitaufzeichnungen.

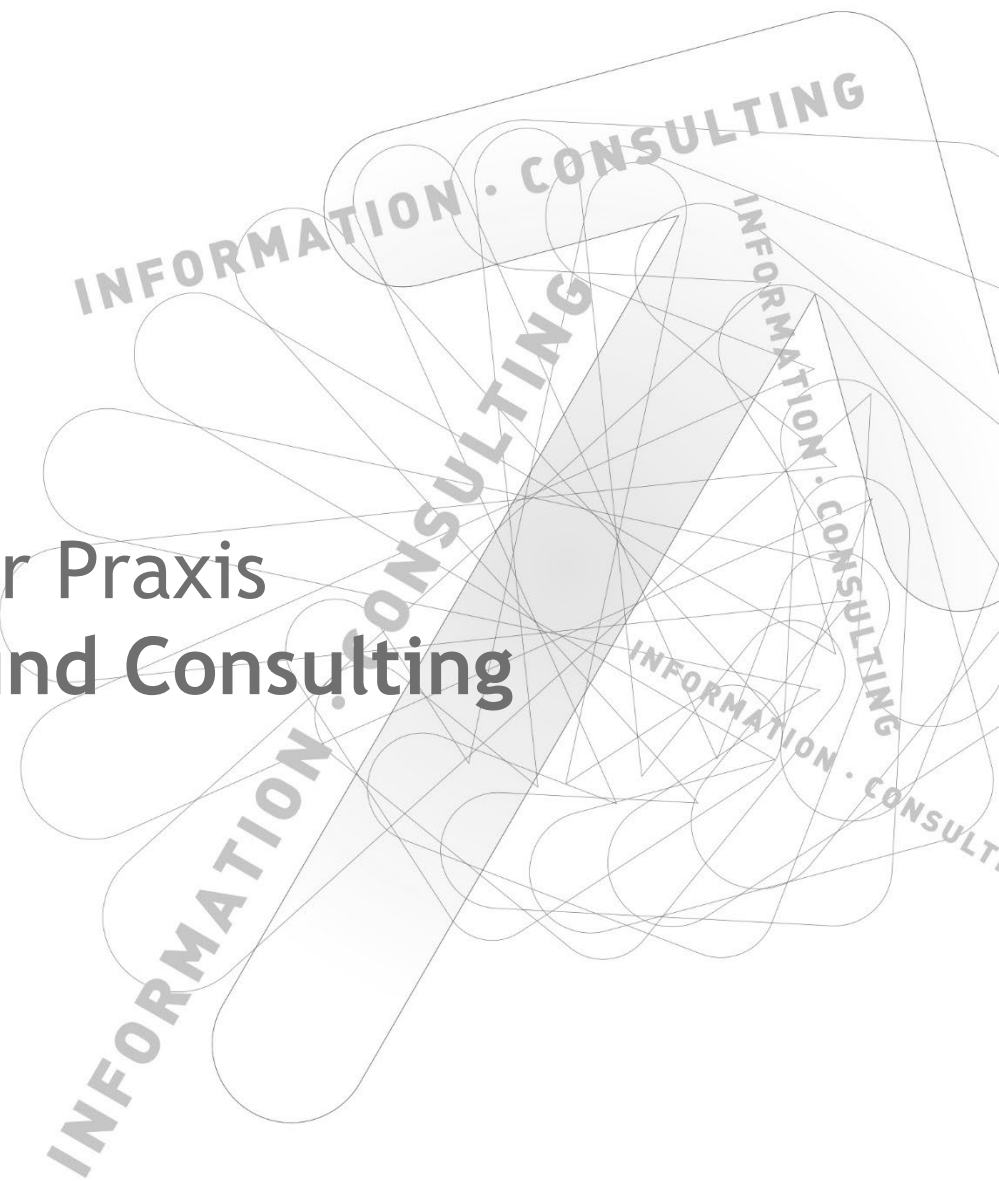
# Fragen?

Offene individuelle Fragen zum Thema Arbeitsrecht beantwortet Ihnen gerne die zuständige Fachorganisation bzw. das Rechtsservice Ihrer Landeskammer.

# Grundlagen Arbeitsvertragsrecht in der Praxis Fokus Kollektivvertrag Information und Consulting

Webinar, 9.3.2022

11 Uhr



# Erfasste Unternehmen

- **Historie**
  - Aufspaltung des „*Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting*“ (RKV) mit 1.1.2020 in zwei eigenständige KV
    - Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting (IC-KV)
    - Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung (Gewerbe-KV)
- **Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting (IC-KV)**
  - Fachverband Entsorgungs- und Ressourcenmanagement
  - Fachverband Finanzdienstleister
  - Fachverband Ingenieurbüros
  - Fachverband Telekommunikations- und Rundfunkunternehmungen (eingeschränkt auf Callshops)
  - Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung, Informationstechnologie (nur Buchhaltung und Unternehmensberatung, nicht IT)

# Geltungsbereich

- Räumlich
  - Gesamtes Bundesgebiet
- Fachlich
  - Siehe oben
- Persönlich
  - Arbeitnehmer nach Angestelltengesetz
  - Lehrlinge
  - Explizit ausgeschlossen
    - Vorstandsmitglieder von AGs
    - GmbH-GF, sofern nicht AK-Umlage-pflichtig
    - Ferialpraktikanten und Volontäre
  - nicht vom Geltungsbereich umfasst: Arbeiter

# Arbeitszeit und Gestaltungsvarianten (§§ 4 ff KV)

- Normalarbeitszeit (NAZ): 40 Stunden
- Arbeitszeitmodelle
  - Flexible Arbeitszeit/Bandbreite (§ 4a KV)
  - 4-Tage-Woche (§ 4c KV)
  - Dekadenarbeit (§ 4d KV; nur für Ingenieurbüros)
  - Schichtarbeit (§ 7 KV)
  - Gleitzeit (§ 4b AZG)
  - ...

# Flexible Arbeitszeit / Bandbreite /Durchrechnung

- Schriftliche Vereinbarung notwendig.
- Grundsatz: Arbeitgeber erstellt Dienstpläne, von denen grundsätzlich nicht abgewichen wird.
  - in den Einzelwochen starre Arbeitszeiten
- Normalarbeitszeit (NAZ) im Durchschnitt 40 Stunden
- Bandbreite: in einzelnen Wochen zwischen 35 und 45 Stunden NAZ
  - Unter 35 Stunden zulässig, wenn Zeitausgleich in ganzen Tagen gewährt wird.
- Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen
  - Einteilung der Arbeitszeit eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes für gesamte Dauer!

# Flexible Arbeitszeit / Bandbreite /Durchrechnung

- Zeitguthaben am Ende der Durchrechnung
  - Nachfrist von einem Monat zur Konsumation der Gutstunden.
  - Wenn der Arbeitnehmer erkrankt oder aus einem sonst in seiner Person gelegenen Grund nicht ZA konsumieren kann - Verlängerung der Frist.
  - Wenn kein ZA erfolgt: Zeitguthaben sind als ÜSt abzugelten.
- Beendigung während Durchrechnung:
  - Zeitguthaben als Überstundenentlohnung!
  - Außer Beendigung durch verschuldete Entlassung, Selbstkündigung des AN oder unberechtigten vorzeitigen Austritt.



# 4-Tage-Woche

- Schriftliche Vereinbarung notwendig.
- Regelmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit (NAZ) auf vier Tage.
- Bis zu 10 h NAZ/Tag
  - Höchstgrenze der Arbeitszeit 12 h/Tag (inkl. Üst)
- Arbeitsfreier Tag darf nicht auf Feiertag fallen
  - in diesen Wochen andere Verteilung notwendig, Feiertag „zusätzlich“.
- Regelungen in § 4 Abs 8 AZG und § 4c KV
  
- Unabhängig von der oben beschriebenen „echten“ 4-Tage-Woche sind auch individuelle Vereinbarungen mit vereinzelt 4-Tage-Weeks zB im Rahmen von Gleitzeit möglich.
  - Kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf 4-Tage-Woche; Einvernehmen.

# Gleitzeit nach § 4b AZG (1)

- Unabhängig von KV-Regelungen möglich,
- Regelungen auf Basis von § 4b AZG, Einführung durch schriftliche Vereinbarung
- Notwendiger Regelungsinhalt
  - Gleitzeitperiode
  - Gleitzeitrahmen
    - Optional: Kernzeit
  - Fiktive Normalarbeitszeit
  - Max. Übertragungsmöglichkeit von Plus- oder Minusstunden

## Gleitzeit nach § 4b AZG (2)

- bei selbstbestimmter Arbeit laut AZG bis zu 12h tägliche NAZ, wenn laut Gleitzeitvereinbarung
  - ganztägiger Zeitausgleich möglich ist und
  - Verbrauch iZm Wochenendruhe nicht ausgeschlossen ist
- dadurch sind bis zu 60h NAZ/Woche möglich
- Keine Einschränkung im KV!
- Daher in diesem KV: max 12h/60h NAZ bei Gleitzeit möglich!

# Überstunden (§ 5 KV)

- Ausdrücklich angeordnet (Achtung: schlüssig/stillschweigend!)
- Bei Überschreitung der täglichen/wöchentlichen NAZ
  - Abhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell
- Zuschlagspflicht
  - Grundsätzlich 50%
  - 100% bei ÜSt zwischen 20 und 6 Uhr
  - 100% an Sonn- und Feiertagen (siehe unten)
- Berechnung der Überstundenentlohnung:
  - Überstundengrundlohn: 1/150 des Gehalts
  - Durch begünstigten Überstundenteiler sind Überstunden bei Sonderzahlungen nicht mehr zusätzlich zur berücksichtigen.
  - In Berechnung des Urlaubsentgelts einzubeziehen, wenn diese regelmäßig geleistet wurden
    - „Regelmäßigkeit“: in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt

# Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 5 KV)

- Arbeit am Wochenende (ab Samstag 13 Uhr) bzw. Feiertag ist grundsätzlich verboten.
  - Frage der Zulässigkeit prüfen (ARG bzw. ARG-VO): nur zulässig, wenn Ausnahme vorliegt
- Wenn Arbeitsleistung iRd NAZ erfolgt: keine separaten Zuschläge!
  - KV kennt keinen Lagezuschlag für Sonntag, somit könnte theoretisch eine Arbeit am Sonntag zuschlagsfreie NAZ sein.
- wenn Überstunde am Sonntag: 100% Zuschlag

# Mehrarbeit bei Teilzeit (§§ 4b bzw. 19a KV)

- Grundsatz für Berechnung des KV-Mindestgrundgehalt bei Teilzeit:  
Gehalt dividiert durch 173 x Wochenstunden x 4,33
- Mehrarbeit: Arbeitsleistung über vereinbartes Arbeitszeitausmaß hinaus, bis 40h pro Woche.
  - Grundsätzlich 25% Zuschlag.
- Kein Zuschlag, wenn...
  - innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 gewährt wird oder
  - bei gleitender Arbeitszeit die Übertragungsmöglichkeiten zwischen zwei Gleitzeitperioden nicht überschritten werden.
- Wenn absehbar, dass regelmäßig „mehr Arbeit“ vorliegt:
  - Sinnvoll, das vereinbarte Arbeitszeitausmaß vorab zu ändern (erhöhen) => schriftliche Vereinbarung notwendig;
  - dann keine Zuschläge.

# Nachtarbeit (§ 6 KV)

- Definition im KV:
  - Normalarbeitszeit findet zur Gänze oder zum Teil regelmäßig („*immer wieder, nicht einmalig*“) zwischen 22 und 6 Uhr statt
    - Einmalige bzw unregelmäßige Arbeit in diesem Zeitraum: kein Zuschlag!
  - Auch für jede Arbeitsstunde in diesem Zeitraum, wenn im Rahmen der Schichtarbeit.
- mindestens € 2,09 pro Stunde, außer die Arbeiter im Betrieb hätten höhere Zulage

# Besonderheiten bei Einstufungen (§ 17 KV)

- Einstufung nach Art der vorwiegend ausgeübten Tätigkeit
  - Qualifikation grundsätzlich nicht relevant.
- Berufserfahrung und höhere Qualifikation werden in den Biennalsprüngen abgegolten (§ 17 Abs 3 KV)
  - Höchste Einstufung „nach 15 Verwendungsgruppenjahren“
- Verwendungsgruppen beinhalten allgemeine Umschreibungen und beispielhafte Aufzählungen
  - beispielhafte Aufzählungen grundsätzlich nicht zwingend für Einstufung.
  - Achtung bei Einstufungsstreitigkeiten - Beispiele werden seitens Gerichte oftmals für Auslegung herangezogen!
- Eigene branchenspezifische Berufsbeispiele für Finanzdienstleister und Bilanzbuchhaltungsberufe.



# Einstufung - Anrechnung von Vordienstzeiten (VDZ; § 17 KV)

- Relevant sind...
  - nur Angestelltenzeiten (Ausnahme: Wechsel von Vorarbeiter zum Meister)
  - nur Zeiten einer gleichwertigen oder höheren Tätigkeit (textliche Klarstellung in § 17 Abs 8 KV)
  - Auch ausländische Vordienstzeiten
- Anrechnung von maximal 12 Jahren
  - VDZ aus früheren Dienstverhältnissen beim selben Arbeitgeber: keine Höchstgrenze der Anrechnung
- Verpflichtung des Angestellten, VDZ bekanntzugeben und innerhalb von 2 Monaten nachzuweisen
  - Zeugnisse, sonstige Arbeitspapiere
  - sonst uU Verfall der höheren Einstufung, abhängig vom Einzelfall

## Einstufung - Vorrückung (§ 17 KV)

- Automatische Vorrückung innerhalb des Gehaltsschemas nach Ablauf von 2 bzw. 3 Verwendungsgruppenjahren
  - Gehaltserhöhung am Ersten des Monats, in dem der Angestellte die erhöhte Zahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht
  - Keine automatische Vorrückung in höhere Verwendungsgruppe durch Zeitablauf (Tätigkeit muss sich ändern).
- Bei Vorrückung in höhere Verwendungsgruppe
  - Dem Angestellten gebührt das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe.

# Reiseaufwandsentschädigung (§ 10 KV)

- Dienstreise: Verlassen des Dienstorts
- Dienstort: Gemeindegebiet sowie Umkreis von 12km (ab Betriebsstätte als Mittelpunkt gerechnet)
- Beginn bzw. Ende der Dienstreise:
  - Verlassen der bzw. Rückkehr zur Betriebsstätte
  - alternativ: Verlassen der bzw. Rückkehr zur Wohnung (Anordnung durch Arbeitgeber)
- Erst wenn Dienstreisedefinition erfüllt ist:
  - Zu klären, ob Entschädigungsanspruch in Form von Taggeld und/oder Kilometergeld gebührt.

# Reiseaufwandsentschädigung (§ 10 KV)

- Taggeld abhängig von Dauer der Dienstreise
  - differenziert nach Abwesenheit von
    - mehr als 5 Stunden
    - mehr als 11 Stunden
    - mehr als 11 Stunden und Nächtigung außer Haus erforderlich
  - Für den Tag der Hin- bzw. Rückreise Unterscheidung,
    - ob die Abreise fahrplanmäßig vor 12 Uhr bzw.
    - die Ankunft vor 17 Uhr erfolgt.
- Grundsätzlich keine Zwölftelregelung.
  - Ausnahme Fachverband Ingenieurbüros: bei Abwesenheit von mehr als 3 Stunden pro angefangener Stunde 1/12 des Taggeldes von € 26,40

## Reise - Sonderfälle (§ 10 Z 4 KV)

- Lenkzeiten (aktive Reisezeiten) außerhalb Normalarbeitszeit
  - Unabhängig von tatsächlicher Entlohnung: Vergütung mit Stundensatz gem KV-Monatsgehalt (Deckelung mit VG III nach 15 VwGj, somit max € 17,71/Stunde)
  - berücksichtigt werden nur volle Viertelstunden
- Passive Reisezeiten außerhalb Normalarbeitszeit
  - Keine Regelung im KV.
  - Wenn nichts im DV geregelt: Strittig, wie zu bezahlen (uU Überstunden; aber selbst aktive Reisezeiten sind günstiger geregelt)
  - Vereinbarung über Vergütung dieser Stunden sinnvoll.

# Beendigung von Dienstverhältnissen (§ 9 KV)

- KV schafft keine separaten Regelungen bzgl. Probezeit
  - allfällige Probezeit separat zu vereinbaren (§ 19 AngG: max 1 Monat) - sonst bloß Kündigung möglich!
- KV regelt für Dienstverhältnisse, die ab 1.1.2019 begründet wurden:
  - Kündigungsmöglichkeit zum 15./Monatsletzten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Keine Regelung für Dienstverhältnisse, die vor 1.1.2019 begründet wurden.
  - ohne separate Vereinbarung kann Arbeitgeber bloß zum Ende des Quartals (31.3., 30.6., 30.9., 31.12.) kündigen bzw. Arbeitnehmer zum Ende des Monats

# KV-Erhöhung

- Bloße Erhöhung der Mindestgrundgehälter laut KV-Tabelle.
- (Bis dato) Immer mit 1.1. des Jahres.
- Nur für jene Arbeitnehmer, die tatsächlich genau am KV verdienen.
- Keine IST-Erhöhung.
  - allfällige Überzahlungen werden aufgezehrt.

# Fragen?

Offene individuelle Fragen beantwortet Ihnen gerne die zuständige Fachorganisation bzw. das Rechtsservice Ihrer Landeskammer.