

Alles zu den Neuerungen in den Kollektivverträgen

Dr. Günter Steinlechner



Inhalte

- Lohn- und Gehaltsabschluss
- Grundlegendes
- Durchrechnung der Normalarbeitszeit
- Durchrechnung des 6. Wochentages
- Erhöhung der vereinbarten Normalarbeitszeit
- Zusammenhängende Freizeit
- Umkleidezeit



Inhalte

- Aufzeichnungen der Arbeitszeit
- Höchstgrenzen der Arbeitszeit
- Arbeitszeit bei Jugendlichen
- Lehrabschlussbonus
- Lohn- und Beschäftigungsgruppen
- Fälligkeiten
- Nachtarbeitszuschlag



Inhalte

- Feiertage
- Sonderzahlungen
- Jubiläumsgeld
- Dienstverhinderungen
- Probezeit
- Befristete Arbeitsverträge
- Kündigung

Lohn- und Gehaltsabschluss

- **Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne/-gehälter 2024:**
 - ab 1.5.2024 6,05%
 - ab 1.11.2024 weitere 2,06%
 - durchschnittlich 8,11%
- **Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne/-gehälter 2025:**
 - ab 1.5.2025
 - Jahresinflation (= Verbraucherpreisindex VPI) 2024 + 1%
 - € 2.000 brutto Mindestlohn bzw. -gehalt

Lohn- und Gehaltsabschluss

- **Lehrlingseinkommen:**
 - für Lehrlinge in allen Arbeiter- und Angestelltenberufen
 - **neu:** auch in nicht gastronomischen Berufen, z.B. Bäcker, Gesundheitsberufe

ab 1.5.2024	ab 1.5.2025	Lehrjahr
€ 1.000,-- brutto	€ 1.050,-- brutto	1
€ 1.120,-- brutto	€ 1.180,-- brutto	2
€ 1.320,-- brutto	€ 1.400,-- brutto	3
€ 1.420,-- brutto	€ 1.500,-- brutto	4

Grundlegendes

- **bisher:**
 - 2 Kollektivverträge
 - 1 für Arbeiter, 1 für Angestellte
- **neu ab 1.11.2024:**
 - 1 gemeinsamer Kollektivvertrag für Arbeiter und Angestellte
 - **Achtung:** in wenigen Punkten Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten - in den gemeinsamen Text eingearbeitet
- **neu ab 1.5.2025:**
 - 1 einheitliche Lohn- und Gehaltstabelle für die Bundesländer

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

- **Unbefristete Arbeitsverträge:**
 - Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw. 6 Monaten, in dem die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit ausgedehnt werden kann
 - bei Vollzeitkräften:
 - bis zu 9 Stunden am Tag und bis zu 48 Stunden in der Woche
 - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden an wöchentlicher Normalarbeitszeit geleistet wird
 - **neu:** bei Teilzeitkräften:
 - bis zu 9 Stunden am Tag und um höchstens 8 Stunden in der Woche
 - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes die jeweils vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit geleistet wird

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

- **Befristete Arbeitsverträge:**
 - Durchrechnungszeitraum für die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages von bis zu 9 Monaten, in dem die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit ausgedehnt werden kann
 - bei Vollzeitkräften:
 - bis zu 9 Stunden am Tag und bis zu 48 Stunden in der Woche
 - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden an wöchentlicher Normalarbeitszeit geleistet wird
 - **neu:** bei Teilzeitkräften:
 - bis zu 9 Stunden am Tag und um höchstens 8 Stunden in der Woche
 - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes die jeweils vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit geleistet wird

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

- **Saisonbeschäftigte:**
 - bisher: Durchrechnung der Normalarbeitszeit „automatisch“ kraft Kollektivvertrages für Vollzeitkräfte für die Dauer der Saison
 - **neu:** Durchrechnung im Arbeitsvertrag ausdrücklich für die Dauer eines unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrages zu vereinbaren!
 - **neu,** als Alternative: ohne Vereinbarung der Durchrechnung 8 Stunden tägliche und 40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit → Möglichkeit, ein Überstundenpauschale (z.B. für 5 oder 8 Überstunden pro Woche) zu vereinbaren, um Steuerbegünstigung für Überstunden besser zu nutzen

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

- **Teilzeitbeschäftigte:**
 - ohne Vereinbarung einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit über 26 Wochen bzw. die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages:
 - weiterhin Gütigkeit des gesetzlichen Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen bzw. 3 Monaten
 - Mehrarbeitsstunden am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit 25 % Zuschlag abzugelten
 - **neu:** mit Vereinbarung einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit über 26 Wochen bzw. die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages:
 - keine Gütigkeit des gesetzlichen Durchrechnungszeitraumes
 - Mehrarbeitsstunden als Überstunden mit 50 % Zuschlag abzugelten

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

- **Ende des Durchrechnungszeitraumes:**
 - am Ende des Arbeitsvertrages
 - bei Änderung des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes:
 - Vollzeit → Teilzeit oder umgekehrt
 - Teilzeit → andere Teilzeit
 - **Achtung:** neue Vereinbarung über die Durchrechnung der Normalarbeitszeit notwendig bzw. zumindest sinnvoll
 - bei Beginn einer Pflege-, Bildungs- oder Elternteilzeit oder einer Teilzeit zur Sterbebegleitung
 - bei Beginn einer Mutter-/Väterkarenz, einer Pflegekarenz, einer Bildungskarenz oder einer Karenz zur Sterbebegleitung

Durchrechnung des 6. Wochentages

- **Grundregel:**
 - für Vollzeit- und Teilzeitkräfte
 - Pflicht zur Aufteilung der Normalarbeitszeit auf 5 Tage/Woche zwischen Montag und Sonntag = 5-Tage-Woche im Hotel- und Gastgewerbe
- **Ausnahme: Normalarbeitszeit an 6 Tagen/Woche zulässig, wenn**
 - die Normalarbeitszeit durchgerechnet wird,
 - 36 Stunden Wochenruhe eingehalten werden, wobei ein ganzer Kalendertag einzuschließen ist, und
 - durchschnittlich mindestens zwei Tage pro Kalenderwoche im Durchrechnungszeitraum arbeitsfrei sind

Durchrechnung des 6. Wochentages

- **Beispiel 1** (Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen):
 - Jahresbeschäftigte
 - 52 freie Tage, welche die Wochenruhe umfassen
- **Beispiel 2** (Durchrechnungszeitraum für befristete Arbeitsverträge):
 - Saisonbeschäftigte
 - Dauer der Saison im Einsaisonbetrieb: 35 Wochen → Befristung über 35 Wochen: 70 freie Tage, welche die Wochenruhe umfassen
 - Dauer einer Saison im Zweisaisonbetrieb: 22 Wochen → Befristung über 22 Wochen: 44 freie Tage, welche die Wochenruhe umfassen

Durchrechnung des 6. Wochentages

- **Zuschlag:**
 - bei fehlenden arbeitsfreien Tagen
 - **neu:** in Höhe von 50 % eines Fünftels der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit für jeden fehlenden arbeitsfreien Tag
- **Abgeltung des Zuschlages:**
 - in Geld oder Zeitausgleich - schriftlich im Arbeitsvertrag zu vereinbaren
 - mangels schriftlicher Vereinbarung Abgeltung in Geld:
 - spätestens mit der übernächsten Lohnabrechnung
 - nach Ende des Durchrechnungszeitraumes

Erhöhung der vereinbarten Normalarbeitszeit

- **neu:** Möglichkeit für Teilzeitkräfte,
 - eine Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit zu verlangen,
 - wenn im Durchrechnungszeitraum oder in den letzten 6 Monaten seit Beginn des Arbeitsvertrages die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % überschritten worden ist
- **Ausmaß der Erhöhung:**
 - um den Prozentsatz der Überschreitung
 - **Achtung:** dabei auf ganze Stunden aufzurunden

Erhöhung der vereinbarten Normalarbeitszeit

- **Verfahren:**
 - schriftliches Verlangen durch den Beschäftigten binnen 14 Tagen ab Erhalt der Stundenabrechnung nach Ende des Durchrechnungszeitraums bzw. des Zeitraums von 6 Monaten
 - Möglichkeit für den Arbeitgeber, dieses Verlangen aus betrieblichen Gründen abzulehnen
- **Ausnahmen:**
 - für alle Teilzeitkräfte mit bis zu neun Monaten befristeten Arbeitsverträgen → vor allem für Saisonbetriebe wichtig!
 - für Beschäftigte in Pflege-, Bildungs- und Elternteilzeit

Erhöhung der vereinbarten Normalarbeitszeit

- **Inkrafttreten der neuen erhöhten Normalarbeitszeit:**
 - mit Beginn des übernächsten Durchrechnungszeitraumes bzw. Zeitraumes von 6 Monaten, der auf den Durchrechnungszeitraum bzw. Zeitraum von 6 Monaten folgt, in dem die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt um mindestens 20 % überschritten worden ist

Zusammenhängende Freizeit

- **neu: Grundregel:**
 - 12 freie Sonntage im Kalenderjahr
 - zusammenhängend mit
 - einem unmittelbar davor liegenden freien Samstag oder
 - einem unmittelbar danach folgenden freien Montag
- **neu: Sonderfälle:**
 - Betriebe mit einem Schließtag pro Kalenderwoche → 12 freie Tage im Kalenderjahr, zusammenhängend mit dem Schließtag
 - Beschäftigte mit einem fixen freien Tag pro Kalenderwoche → 12 freie Tage im Kalenderjahr zusammenhängend mit dem fixen freien Tag

Zusammenhängende Freizeit

- **Ausnahmen:**
 - Betriebe mit zumindest zwei Schließtagen pro Kalenderwoche
 - Beschäftigte mit zumindest zwei fixen freien Tagen pro Kalenderwoche
 - Beschäftigte mit einer Arbeitsleistung ausschließlich am Wochenende
 - Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen von bis zu 9 Monaten
 - bei Einschränkungen der Leistungen für Gäste, z.B. aufgrund:
 - der Einführung vorübergehender Schließtage oder
 - der Schließung des Betriebes bzw. einzelner Abteilungen

Zusammenhängende Freizeit

- **Berechnung:**
 - Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während eines Kalenderjahres
→ aliquoter Anteil an freien Sonntagen / freien Tagen im Zusammenhang mit einem Schließtag oder fixen freien Tag
 - wohl nur ganze freie Sonntage / freie Tage
 - **Beispiel 1:**
 - Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1.9.
 - 4 freie Sonntage / freie Tage bis Jahresende
 - **Beispiel 2:**
 - Beginn des Arbeitsverhältnisses am 12.9.
 - 3 freie Sonntage / freie Tage bis Jahresende

Zusammenhängende Freizeit

- **Anrechnung:**
 - auf die freien Sonntage / freien Tage im Zusammenhang mit einem Schließtag oder fixen freien Tag
 - maximal 3 Sonntage / freie Tage, die in den Zeitraum eines Urlaubs fallen
 - jene Sonntage / freien Tage, die in den Zeitraum eines Kuraufenthaltes fallen



Umkleidezeiten

- **Begriff:**
 - Zeit für das Anlegen oder Ablegen dienstnotwendiger Kleidung:
 - aus hygienischen Gründen
 - aufgrund ausdrücklicher Anordnung des Arbeitgebers
 - Arbeitszeit, sofern das Umkleiden im Betrieb erfolgt → Zeiterfassung am Dienstbeginn davor, am Dienstende danach
- **Grenzen und Entfall:**
 - in Summe pro Dienst nicht mehr als insgesamt 10 Minuten
 - Entfall der Umkleidezeit, wenn Unterkunft des Arbeitnehmers im Betrieb oder in unmittelbarer Nähe des Betriebes liegt

Aufzeichnungen der Arbeitszeit

- **neu:** Verpflichtung des Arbeitgebers,
 - den Beschäftigten eine detaillierte Aufstellung ihrer Zeitguthaben bzw. Zeitschulden zu übermitteln:
 - binnen vierzehn Tagen nach Ende eines jedes Kalendermonats
 - binnen vierzehn Tagen nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit
 - schriftlich oder elektronisch
 - **Achtung:** Recht des Betriebsrates auf Einsichtnahme in die detaillierte Aufstellung

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

- **Tägliche und wöchentliche Grenzen:**
 - 12 Stunden/Tag
 - 60 Stunden/Woche
- **Rahmen:**
 - bisher: maximal 48 Stunden in der Woche im Durchschnitt eines 17-wöchigen rollierenden Zeitraumes
 - **neu:** maximal 48 Stunden in der Woche im Durchschnitt eines 26-wöchigen rollierenden Zeitraumes = wichtig für Saisonbetriebe mit längeren Saisonen oder für Jahresbetriebe mit stark schwankender Auslastung

Arbeitszeit bei Jugendlichen

- **Personenkreis:**
 - Personen ab der Vollendung des 15. Lebensjahres bzw. ab einer späteren Beendigung der Schulpflicht bis zum Tag vor dem 18. Geburtstag
 - unabhängig davon, ob diese Personen als Lehrlinge oder als „normale“ Arbeitnehmer beschäftigt werden
 - **Achtung:** Verzeichnis aller Jugendlicher verpflichtend zu führen!

Arbeitszeit bei Jugendlichen

- **Durchrechnung der Normalarbeitszeit:**
 - **neu:** zweiwöchiger Durchrechnungszeitraum zulässig, wenn
 - im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird,
 - für vergleichbare erwachsene Arbeitnehmer des Betriebes eine entsprechende Arbeitszeiteinteilung besteht und
 - eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann
 - **Form:**
 - schriftliche Vereinbarung mit dem Jugendlichen
 - Betriebsvereinbarung in Betrieben mit Betriebsrat

Arbeitszeit bei Jugendlichen

- **Sonntagsarbeit:**
 - **neu:** keine Sonntagsarbeit während der ersten acht Wochen des Lehrverhältnisses, ausgenommen bei Anrechnung von Lehrzeiten, Wechsel des Lehrverhältnisses oder 2 zusammenhängenden Schließtagen
 - danach: nur an jedem zweiten Sonntag (Schwarz-Weiß-Regelung) oder unter Berücksichtigung der Hälfte der Sonntage, die in die Zeit des Besuchs einer lehrgangmäßigen oder saisonmäßigen Berufsschule fallen,
 - an höchstens 18 Sonntagen im Kalenderjahr
 - **neu:** maximal an drei aufeinanderfolgenden Sonntagen
 - Sonderregel für Pflichtpraktikanten und Ferialarbeitnehmer:
 - in der Hälfte der Sonntage in der Ferialpraxis / in der Ferialarbeit
 - **neu:** maximal an drei aufeinanderfolgenden Sonntagen

Arbeitszeit bei Jugendlichen

- **Sonntagsarbeit:**
 - Beginn oder Ende der Beschäftigung eines Jugendlichen während eines Kalenderjahres:
 - Zahl der Sonntage, an denen im Rumpfbjahr gearbeitet werden darf, bezogen auf die Arbeitswochen in diesem Rumpfbjahr zu aliquotieren
 - bis 0,499 auf einen vollen Tag abzurunden, ab 0,5 auf einen vollen Tag aufzurunden
 - **neu:** erleichterte Meldepflicht an das zuständige Arbeitsinspektorat bei Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen:
 - spätestens zwei Wochen vor Beginn der Beschäftigung
 - Meldung des genauen Zeitraumes, in dem die Beschäftigung des Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen vorgesehen ist
 - Hinweis für die übrigen Sonntage des Meldezeitraumes ausreichend, dass der Jugendliche an diesen Sonntagen nicht beschäftigt wird

Lehrabschlussbonus

- **Voraussetzungen und Höhe:**
 - beim erstmaligen Antritt zur Lehrabschlussprüfung
 - Abschluss mit ausgezeichnetem Erfolg: € 250
 - Abschluss mit gutem Erfolg: € 200
 - mit der folgenden Lohn-/Gehaltsauszahlung
- **Grundlage:**
 - Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG
 - Änderung oder Aufhebung dieser Richtlinie → Entfall des Lehrabschlussbonus



Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **neu:** Lohn-/Beschäftigungsgruppe 4:
 - ab 1.5.2025
 - Einstufung für Hilfskräfte nach 10 Jahren Branchenerfahrung und Lehrlinge ohne erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung
- **neu:** Lohn-/Beschäftigungsgruppe 3:
 - ab 1.5.2025
 - Einstufung für Lehrlinge mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung als Fachkräfte, also bereits mit Beginn der Weiterverwendungszeit (3 Monate)

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **Vorrückungen:**
 - ab 1.5.2025
 - **neu:** für alle Bundesländer gleich
 - **neu:** in eine höhere Lohn-/Gehaltsstufe nach jeweils fünf Dienstjahren:
 - Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne alle 5 Dienstjahre jeweils um 2,5%, so dass nach 20 Dienstjahren eine finale Erhöhung von 10% erreicht ist
 - erhöhte Mindestlöhne kaufmännisch auf volle 10 Cent-Beträge auf- bzw. abzurunden
 - Erhöhung des Mindestlohns bzw. Mindestgehalts: erstmals mit jenem Monat, das auf die Vollendung der erforderlichen Zahl der Dienstjahre folgt

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **Übergangsbestimmung:**
 - Verbleib im System der alten Lohn- bzw. Gehaltsgruppe
 - für Beschäftigte in Niederösterreich, Steiermark, Kärnten, Salzburg, Tirol, Oberösterreich und Vorarlberg
 - mit einer ununterbrochenen Dienstzeit einschließlich einer etwaigen Lehrzeit von mindestens 20 Jahren zum Stichtag 30.4.2025
- **Achtung: Änderung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter:**
 - zum Zeitpunkt der Umstellung möglich
 - Verringerung jedenfalls unzulässig

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **neu: Anrechnung von Vordienstzeiten:**
 - ab 1.5.2025
 - volle Anrechnung von Lehrzeiten, sofern das Lehrverhältnis ohne Unterbrechung in ein Arbeitsverhältnis im selben Betrieb übergeht
 - begrenzte Anrechnung von Vordienstzeiten im Falle der Facheinschlägigkeit:
 - nach österreichischer oder gleichwertig anerkannter Lehrabschlussprüfung in einer facheinschlägigen Lehre oder
 - nach Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren bzw. höheren Schule

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **Grenzen bei der Anrechnung von Vordienstzeiten:**
 - **Achtung:** volle Anrechnung von Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber, auch bei Saisonbeschäftigten
 - Anrechnung von Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern unabhängig davon, ob im Inland oder Ausland, bis zu 3 Jahren
 - mindestens drei Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber anzurechnen → keine weiteren Vordienstzeiten von anderen Arbeitgebern anzurechnen
 - weniger als drei Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber anzurechnen → facheinschlägige Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern anzurechnen, bis in Summe drei Jahre erreicht werden

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **Berechnung der Vordienstzeiten:**
 - Zusammenrechnung von Vordienstzeiten und Zeiten der Branchenerfahrung, sofern sie in Summe mindestens ein Monat beim selben Arbeitgeber betragen
 - Aufrundung des Ergebnisses der Zusammenrechnung auf ganze Kalendermonate
- **Bekanntgabe etwaiger Vordienstzeiten:**
 - spätestens am ersten Arbeitstag
 - ansonsten Anrechnung von Vordienstzeiten erst ab dem der Bekanntgabe folgenden Monat

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **Nachweis der Vordienstzeiten:**
 - schriftliche Aufforderung durch den Arbeitgeber,
 - ihm die zur Anrechnung der Vordienstzeiten oder der Branchenerfahrung relevanten Unterlagen, wie Sozialversicherungsauszug, Dienstzeugnis oder sonstige Arbeitspapiere, vorzulegen
 - unter Hinweis auf die (folgenden) Konsequenzen
 - Erfüllung dieser Verpflichtung durch den Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab Aufforderung, ansonsten Konsequenzen:
 - rückwirkender Verfall des Anspruchs auf Anrechnung der Vordienstzeiten
 - zulässige Aufrechnung von zu viel bezahltem Lohn/Gehalt mit laufenden Ansprüchen

Fälligkeiten

- **Lohn/Gehalt:**
 - **neu:** für Arbeiter und Angestellte gleich
 - Monatsletzter
- **Überstunden:**
 - **neu:** für Arbeiter und Angestellte gleich
 - Saldoüberstunden: übernächste Lohn-/Gehaltsabrechnung nach Ende des Durchrechnungszeitraumes
 - Tages- und Wochenüberstunden: Lohn/Gehaltsabrechnung des auf die Überstundenleistung folgenden Kalendermonats

Nachtarbeitszuschlag

- **Grundregel:**
 - Anspruch für alle Beschäftigten unabhängig von der Art des Betriebes
 - für Arbeitszeit zwischen 0:00 Uhr und 6:00 Uhr
- **3 Abschnitte:**
 - von 00:00 bis 01:59 Uhr
 - von 02:00 bis 03:59 Uhr
 - von 04:00 bis 05:59 Uhr

Nachtarbeitszuschlag

- **Höhe:**
 - pro Abschnitt € 9 Zuschlag = maximal € 27 Zuschlag
 - Arbeitsbeginn frühestens um 5:00 Uhr: € 4,50 Zuschlag
 - Arbeitsbeginn frühestens um 5:30 Uhr: kein Zuschlag
- **Fälligkeit:**
 - Lohn/Gehaltsabrechnung des auf die Nachtarbeit folgenden Kalendermonats



Feiertage

- **Begriff:**
 - im Arbeitsruhegesetz gesetzlich anerkannte Tage, an denen grundsätzlich arbeitsfrei ist
 - im Jahreszyklus wechselnde Feiertage an einem Sonntag (z.B. 1. Mai, 25. und 26. Dezember) = lt. Kollektivvertrag Feiertage mit Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt
 - für Arbeiter und **neu:** auch für Angestellte
- **Feiertagsentgelt:**
 - Entgelt für die grundsätzlich ausfallende Arbeit am Feiertag
 - Abgeltung = übliche Arbeitszeit des Wochentages, auf den der Feiertag fällt, in die Zeiterfassung als geleistet aufzunehmen

Feiertage

- **neu: Dienstfreie Tage an Feiertagen:**
 - bei wechselnden Diensten zulässig, bis zu 6 dienstfreie Tage im Kalenderjahr im Dienstplan auf einen Feiertag zu legen → keine Arbeitszeit dafür in die Zeiterfassung aufzunehmen
 - ab dem 7. dienstfreien Tag an einem Feiertag → Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag pro dienstfreiem Tag an einem Feiertag
 - **Achtung:** zusätzlicher freier Tag am Ende des Arbeitsverhältnisses offen → mit 1/22 des Monatslohns/-gehalts für den Beendigungsmonat abzugelten

Feiertage

- **Ausnahmen von der Regelung der dienstfreien Tage an Feiertagen:**
 - Betriebe, die an Feiertagen geschlossen haben
 - Beschäftigte, mit denen zumindest ein fixer freier Tag in der Kalenderwoche vereinbart ist
 - Beschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich am oder in Verbindung mit einem Wochenende vereinbart ist
 - Beschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich an Feiertagen vereinbart ist
 - Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen von bis zu 9 Monaten

Sonderzahlungen

- **Grundregel:**
 - Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld pro Kalenderjahr
 - für Arbeiter und Angestellte gleich
 - **neu:** Ausnahme für Arbeiter: Anspruch erst nach Ablauf des Probemonats = Wartezeit
- **neu: Bemessungsgrundlage:**
 - im jeweiligen Fälligkeitsmonat zustehender Ist-Lohn bzw. zustehendes Ist-Gehalt
 - für die vereinbarte Normalarbeitszeit → Überstunden grundsätzlich nicht zu berücksichtigen

Sonderzahlungen

- **Überstunden:**
 - ausbezahlte oder in Zeitausgleich abgegoltene Überstunden in der Bemessungsgrundlage nicht zu berücksichtigen
 - All-in-Vereinbarung: Bemessungsgrundlage = volles All-in-Entgelt, das im jeweiligen Fälligkeitsmonat zusteht
 - echte Überstundenpauschalen: Bemessungsgrundlage = Ist-Lohn bzw. Ist-Gehalt ohne echte Überstundenpauschale, wenn in dieser eine monatliche Abgeltung vereinbart ist:
 - für höchstens 8 Überstunden pro Woche
 - auf Basis des Stundensatzes zuzüglich eines Zuschlags von 50 %

Sonderzahlungen

- **Nachtarbeitszuschlag, Fremdsprachenzulage:**
 - in der Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen
 - mit ihrem Durchschnitt ab Eintritt bzw. ab Fälligkeit des letzten Weihnachts- bzw. Urlaubsgeldes
 - soweit diese Zulagen für Arbeitsleistungen in der vereinbarten Normalarbeitszeit gebührt haben → bei Nachtarbeitszuschlag zu beachten
- **Fehlgeldentschädigung, freiwillige Zulagen:**
 - aus heutiger Sicht ebenfalls in der Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen
 - mit dem Betrag des Auszahlungsmonates

Sonderzahlungen

- **Teilzeitkräfte:**
 - ausbezahlte Mehrarbeitsstunden in der Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen (§ 19d Abs. 4 AZG)
 - **neu:** bei Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit:
 - Bemessungsgrundlage = Durchschnitt der Arbeitszeit
 - ab Eintritt bzw. ab Fälligkeit des letzten Weihnachts- bzw. Urlaubsgeldes

Sonderzahlungen

- **Fälligkeit:**
 - Grundregel:
 - Urlaubsgeld am 30.6., Weihnachtsgeld am 30.11. eines jeden Kalenderjahres
 - Eintritt nach dem 1.6.: aliquotes Urlaubsgeld gemeinsam mit aliquotem Weihnachtsgeld spätestens am 30.11.
 - Eintritt nach dem 1.11.: aliquotes Urlaubsgeld gemeinsam mit aliquotem Weihnachtsgeld spätestens am 31.12.
 - Eintritt nach dem 1.12.: aliquotes Urlaubsgeld gemeinsam mit aliquotem Weihnachtsgeld spätestens am 31.1. des Folgejahres
 - **Übergangsbestimmung:**
 - Eintritt zwischen 1.10. und 31.12.2024: aliquotes Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 31.12.2024

Sonderzahlungen

- **Abweichende Regelung der Fälligkeit:**
 - quartalsweise Fälligkeit der Sonderzahlungen zu den Stichtagen 31.3., 30.6., 30.9. und 30.11.
 - Form:
 - in Betrieben ohne Betriebsrat mit (am besten) schriftlicher Einzelvereinbarung
 - in Betrieben mit Betriebsrat mit Betriebsvereinbarung
- **Bestimmungen zu Aliquotierung und Entfall:**
 - wie bisher
 - **Achtung:** unterschiedliche Regeln für Arbeiter und Angestellte

Jubiläumsgeld

- **Ausmaß:**
 - nach 10-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit
1 kollektivvertraglicher Monatslohn/ kollektivvertragliches Monatsgehalt
 - nach 15-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit
1½ kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter
 - nach 25-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit
2 kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter
 - nach 35-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit
2½ kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter
 - nach 40-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit
3 kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter
 - nach 45-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit
4 kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter

Jubiläumsgeld

- **Zusammenrechnung von Dienstzeiten:**
 - **neu:** alle Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 Monate aufweisen
 - **Achtung:** gilt auch für Saisonbeschäftigte
- **Umwandlung in bezahlten Freizeitananspruch:**
 - voll oder teilweise
 - mit schriftlicher Vereinbarung und Berechnung lt. Kollektivvertrag:
 - über Wunsch des Arbeitnehmers, der entsprechend zu informieren ist,
 - wenn Umwandlung betrieblich möglich ist und
 - wenn Verbrauch der bezahlten Freizeit innerhalb von 12 Monaten nach dem Jubiläum erfolgt

Dienstverhinderungen

- **Grundregel:**
 - persönliche Dienstverhinderungsgründe aus wichtigem Grund → Entgeltfortzahlung für deren Dauer (EFZG, ABGB, AngG)
 - **Achtung:** Dienstverhinderungsgründe im Kollektivvertrag
 - für Arbeiter und Angestellte gleich
 - nur typisch und beispielhaft angeführt → bei Nachweis durch den Arbeitnehmer andere wichtige Gründe und längere Dauer möglich

Dienstverhinderungen

- **Details:**
 - Todesfälle der Eltern, des Ehepartners (Lebensgefährten) und des eingetragenen Partners sowie der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten ... 2 Tage
 - Todesfälle der Eltern, des Ehepartners (Lebensgefährten) und des eingetragenen Partners sowie der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten ... 2 Tage
 - eigene Eheschließung, Eintragung der Partnerschaft ... 2 Tage

Dienstverhinderungen

- **Details:**
 - Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, bzw. Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer nicht in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern ... 1 Tag
 - Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) ... 1 Tag
 - vor Einrücken zum Präsenzdienst bzw. Antritt des Zivildienstes ... 1 Tag
 - Eheschließung der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder) ... 1 Tag
 - **neu:** erstmaliges erfolgreiches Absolvieren der Führerscheinprüfung der Klasse B ... 1 Tag
 - Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar ... bis zu 1 Tag

Probezeit

- **Begriff:**
 - Zeitraum von einem Monat, in dem
 - sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer
 - den Arbeitsvertrag ohne Angabe von Gründen und
 - ohne Einhaltung von Fristen und Terminen auflösen können
 - **neu:** für Arbeiter und Angestellte automatisch erster Monat des Arbeitsverhältnisses laut Kollektivvertrag → keine Vereinbarung im Arbeitsvertrag mehr erforderlich
- **Beispiel:**
 - Eintrittsdatum: 5.2.2025
 - Ende der Probezeit 4.3.2025

Probezeit

- **Entfall:**
 - neuerlicher Eintritt beim selben Arbeitgeber im selben Betrieb,
 - Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht länger als 12 Monate **und**
 - Aufgabenbereich im Wesentlichen gleichgeblieben
 - **Achtung:** Entfall des Probemonats im Dienstzettel bzw. im Arbeitsvertrag anzugeben

Befristete Arbeitsverträge

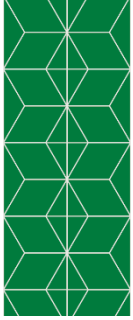
- **Begriff:**
 - Befristung = Zeitraum, an dessen Ende der Arbeitsvertrag automatisch abläuft, ohne dass es einer Beendigungserklärung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer bedarf
 - **Achtung:** Endtermin der Befristung im Arbeitsvertrag wie bisher mit einem konkreten Datum festzulegen, ansonsten Rechtsunwirksamkeit der Befristung - **neu:** auch für Angestellte

Befristete Arbeitsverträge

- **neu: Verlängerungsmöglichkeit:**
 - nach Ablauf einer Befristung von maximal 9 Monaten im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer
 - Verlängerung der Befristung einmalig um bis zu vier Wochen
 - ohne Unterbrechung der Durchrechnung der Normalarbeitszeit, sofern 9 Monate nicht überstiegen werden → vor allem für Saisonbeschäftigte interessant
 - ohne dass ein verbotener Kettenarbeitsvertrag entsteht

Kündigung

- **Kündigungsfristen:**
 - für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 - wie bisher: die von den anzuwendenden Gesetzen (ABGB, Angestelltengesetz) vorgesehenen Fristen
- **Kündigungstermine:**
 - **neu:** für Angestellte und Arbeiter gleich
 - für Arbeitgeberkündigung und Arbeitnehmerkündigung gleich
 - jeder 15. oder letzte Tag eines Kalendermonats
 - lt. Kollektivvertrag → einzelvertragliche Vereinbarung nicht mehr notwendig



Kontakt

Dr. Günter Steinlechner

Unternehmensberater

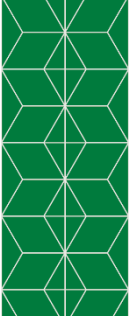
Ring 204

8230 Hartberg

Web: www.guenter-steinlechner.at

E-Mail: office@guenter-steinlechner.at

Telefon: +43 664 3953417



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!