

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeiterInnen in den Raiffeisen-
Lagerhäusern Burgenland

Februar 2021

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeiter in den burgenländischen
Raiffeisen-Lagerhäusern**

IN DER FASSUNG VOM 1. FEBRUAR 2021

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Vertragspartner	<u>3</u>
§ 2	Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 3	Geltungsdauer	<u>3</u>
§ 4	Dienstrecht	<u>4</u>
§ 5	Einstellung	<u>4</u>
§ 6	Arbeitszeit	<u>5</u>
§ 7	Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>6</u>
§ 8	Entlohnung	<u>8</u>
§ 9	Zulagen	<u>8</u>
§ 10	Akkordarbeit	<u>9</u>
§ 11	Arbeitskleidung	<u>9</u>
§ 12	Schutzkleidung	<u>9</u>
§ 13	Schutz der Frauen und Jugendlichen	<u>10</u>
§ 14	Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft	<u>11</u>
§ 15	Urlaubsrecht	<u>11</u>
§ 16	Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) ...	<u>18</u>
§ 17	Entgelt bei Dienstverhinderung	<u>19</u>
§ 18	Sonstige Dienstverhinderungen	<u>24</u>
§ 19	Arbeitsjubiläum	<u>24</u>
§ 20	Lösung des Dienstverhältnisses	<u>25</u>
§ 21	Abfertigung (alt)	<u>26</u>
§ 22	Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“)	<u>28</u>
§ 23	Altersteilzeit	<u>28</u>
§ 24	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	<u>29</u>
§ 24a	Karenzzeitenanrechnung	<u>30</u>
§ 25	Betriebsvertretung	<u>30</u>
§ 26	Schlichtung von Streitigkeiten	<u>31</u>
§ 27	Verfall von Ansprüchen	<u>31</u>
§ 28	Schlussbestimmungen	<u>31</u>
Anhang 1	<u>34</u>
Anhang 2	<u>36</u>
Anhang 3	<u>37</u>
Anhang 4	<u>38</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter in den burgenländischen Raiffeisen-Lagerhäusern

§ 1 Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das Gebiet des Bundeslandes Burgenland.

2. Fachlich:

Für alle Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften, das sind derzeit die Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften Frauenkirchen, Horitschon-Mattersburg und Süd-Burgenland.

3. Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter, wobei alle geschlechtsspezifischen Bezeichnungen geschlechtsneutral zu verstehen sind.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Februar 2021 in Kraft und gilt bis zum 31. Jänner 2022.

2. Dieser Kollektivvertrag sowie einzelne seiner Bestimmungen können von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr.

3. Die in der Lohntafel, die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildet, festgesetzten Lohnsätze können von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsende mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

4. Während dieser Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung oder Ergänzung der Vereinbarungen von den vertragsschließenden Parteien zu führen.

5. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Verhandlungen ersetzt werden.

§ 4 Dienstrecht

In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der Burgenländischen Landarbeitsordnung und die sonstigen für die Dienstnehmer wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 5 Einstellung

1. Jede Neuaufnahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vom Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen.

2. Eine Einstellung auf Probe kann nur auf die Dauer eines Monats erfolgen.

Kommentar zu Ziffer 1 und 2:

Dienstverhältnisse können wie folgt begründet werden:

a) Dienstverhältnis auf Probe: Ein Dienstverhältnis auf Probe muss mit dem Dienstnehmer ausdrücklich schriftlich vereinbart werden. Innerhalb der Probezeit kann es beiderseits täglich zum Arbeitsschluss gelöst werden. Wird der Dienstnehmer länger als einen Monat beschäftigt und erfolgt keine Vereinbarung mit ihm, so geht es automatisch in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

b) Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit: Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis endet mit Ablauf der festgesetzten Zeit. Ei-

ne Kündigung ist bei Beendigung eines Dienstverhältnisses auf bestimmte Zeit nicht erforderlich. Wird der Dienstnehmer über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus weiterbeschäftigt, geht das Dienstverhältnis in ein solches auf unbestimmte Zeit über.

c) Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit: Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann mittels Kündigung nach § 20 des Kollektivvertrages gelöst werden.

3. Die Einreihung der Dienstnehmer ist durch den Dienstgeber nach Anhörung des Betriebsrates vorzunehmen. Dem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Lohngruppe auf Grund der Lohn tafel dieses Vertrages mittels Dienstzettel (Anhang 1) mitzuteilen.

4. Jedem Dienstnehmer sind alle Veränderungen seines Dienstverhältnisses (Umstufungen, Lohnregulierungen) schriftlich bekannt zu geben. Der Betriebsrat ist hievon in Kenntnis zu setzen.

5. Jeder Dienstnehmer ist über alle internen dienstlichen und geschäftlichen Vorgänge des Betriebes zur Verschwiegenheit verpflichtet, insoweit dadurch seine persönlichen Rechte keine wie immer geartete Beeinträchtigung erfahren.

§ 6 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis 43 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 26 Wochen. Durch Betriebsvereinbarung kann er auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

3. Die Aufteilung der Wochenarbeitszeit erfolgt unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Betriebsvereinbarung).

4. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann zum Zweck des Ausgleiches der Mehrarbeitsstunden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis auf 25 Stunden verkürzt werden.

Wird weniger als 38,5 Stunden gearbeitet, so ist dem Dienstnehmer ein Durchschnittsverdienst auf der Basis der Normalarbeitsstunden zu garantieren.

5. Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

6. Als Nachtzeit gilt die Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr.

7. Während der Arbeitsspitzen in der Erntezeit kann in den Lagerhäusern zwischen Dienstgeber und Betriebsrat Schichtarbeit schriftlich vereinbart werden.

8. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen zu Nachtarbeiten nicht verwendet werden.

Kommentar zu Ziffer 1:

Gemäß § 63 der LArbO Burgenland werden Arbeitspausen nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

§ 7 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Arbeitszeiten, die vom Dienstgeber angeordnet oder nachträglich genehmigt werden und über die normal festgelegte Arbeitszeit (das sind 43 Stunden, wenn von der Flexibilisierung Gebrauch gemacht wird) hinausgehen, sind Überstunden. Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent zum Stundenlohn, sofern diese Mehrdienstleistungen nicht innerhalb von zwei Wochen durch Freizeit (1:1,5 1:2) einvernehmlich ausgeglichen werden.

Wenn von einem Arbeitszeitmodell gemäß § 6 Zif. 2 Gebrauch gemacht wird, liegt Überstundenarbeit dann vor, wenn die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden bzw. die wöchentliche Arbeitszeit von 43 Stunden überschritten wird. Dies bedeutet, dass die Zeit von der 38,5. bis zur 43. Stunde als Mehrarbeit gilt, die durch Freizeit auszugleichen ist. Sollte es nicht möglich sein, Mehrarbeitsstunden innerhalb des Durchrechnungszeitraumes durch Freizeit auszugleichen, sind diese Stunden als Überstunden auszubehalten.

Die Basis für die Überstundenberechnungen beträgt 1/159 des Bruttomonatslohnes.

2. Bei Dienstleistungen außerhalb der ständigen Dienststelle wird die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Rückkehr bzw. Arbeitsbeendigung als durchlaufende Arbeitszeit gerechnet.

3. Mehrdienstleistungen während der Nachtzeit (20:00 Uhr bis 6:00 Uhr) und Dienstleistungen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen werden – ausgenommen bei Schichtarbeit (§ 6 Z. 6 KV) – mit einem 100-prozentigen Zuschlag auf den Stundenlohn vergütet.

4. Bei Schichtarbeit gemäß § 6 Z. 6 KV wird für die Nachtarbeit ein Zuschlag von 25 Prozent pro Nachtschicht gewährt.

Kommentar zu Ziffer 4:

Unter Schichtarbeit ist eine kontinuierliche Arbeitszeit in 2 oder 3 Schichten zu verstehen, wobei die Dienstnehmer periodisch die Schicht wechseln.

5. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

6. Als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage gemäß Feiertagsruhegesetz bzw. gemäß burgenländischer Landarbeitsordnung, sofern diese im Betrieb zur Anwendung gelangt. Für Mitarbeiter mit einem Eintrittstag nach dem 1. Mai 1997 gilt das Feiertagsruhegesetz. Anstelle des Landesfeiertages kann ein Ersatztag, der tunlichst in Verbindung mit einem Wochenende stehen sollte, gewährt werden. In Betrieben, in welchen die burgenländische Landarbeitsordnung nicht anzuwenden ist, erhalten Mitarbeiter mit einem Eintrittstag vor dem 1. Mai 1997 anstelle des Tages des burgenländischen Landespatrons einen zusätzlichen Urlaubstag. Der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der Evangelischen Kirchen A.B. und H.B., der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Für diese

Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Der 24. Dezember und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.

§ 8 Entlohnung

1. Die Abrechnung des Monatslohnes erfolgt monatlich im Nachhinein.
2. Die in der Lohn tafel festgesetzten Löhne sind Mindestlöhne.

§ 9 Zulagen

1. Zur Abgeltung der erhöhten Auslagen für das Mittagessen gebührt allen Dienstnehmern bei einer betriebsbedingten Abwesenheit von der Betriebsstätte, wenn sie in die volle Mittagszeit fällt, ein Zehrgeld von € 11,56, fällt diese Abwesenheit außerhalb des Tätigkeitsgebietes des Raiffeisen-Lagerhauses, so gebührt ein Zehrgeld von € 12,65. Bei Fahrten, die bis nach 21:00 Uhr andauern, gebührt außerdem ein Zehrgeld von € 8,55.

2. Bei Arbeiten in der praktischen Schädlingsbekämpfung und beim Beizen des Saatgutes gebührt eine Zulage von 30 Prozent zum Stundenlohn. Diese Zulage entfällt, wenn durch ein einvernehmlich geregeltes Prämiensystem für diese Arbeiten eine Prämie im Ausmaß von mindestens 30 Prozent des Stundenlohnes bezahlt wird.

3. Für Nächtigungen werden € 10,56 vergütet. Sind die Nächtigungskosten höher, werden diese gegen Vorlage der Hotelrechnung vergütet.

Kommentar zu Ziffer 3:

Nachtfahrten (20:00 Uhr bis 6:00 Uhr) sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zum Stundenlohn zu bezahlen. Findet eine Nächtigung statt, so gilt die Schlaf- bzw. Nächtigungszeit nicht als Arbeitszeit. In diesem Falle gebührt das Nächtigungsgeld.

4. Für das Abtragen von Kohle und Koks wird pro Tonne eine Schmutzzulage von € 3,89 gewährt.

5. Für den tatsächlichen Zeitraum der angeordneten Reinigung der Elevatorgrube wird dem Arbeiter, der die Reinigung durchführt, ein Zuschlag von € 2,29 auf den Stundenlohn bezahlt.

§ 10 Akkordarbeit

1. Akkordarbeiten sind mit dem Betriebsrat, sofern ein solcher nicht besteht, mit den Dienstnehmern schriftlich festzusetzen.
2. Akkordlöhne für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzustellen, falls zwischen Dienstgeber und dem betreffenden Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt.
3. Die Akkordlöhne sind in einer Höhe zu vereinbaren, die es dem Dienstnehmer ermöglichen, innerhalb der festgesetzten Normalarbeitszeit einen um 25 Prozent höheren Verdienst als im Zeitlohn zu erreichen.
4. Jugendliche dürfen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres nicht im Akkord beschäftigt werden.

§ 11 Arbeitskleidung

Ständige Dienstnehmer erhalten jährlich von ihrem Dienstgeber zwei Arbeitsanzüge, die im Eigentum der Firma bleiben. Die Reinigung und Instandhaltung obliegt dem Dienstnehmer.

Kommentar:

Hinsichtlich der Kleidung des Fahrpersonals wird auf das Kraftfahrzeuggesetz und auf die LArbO Burgenland verwiesen.

§ 12 Schutzkleidung

Bei Arbeiten mit Handelsdünger, Spritz- oder anderen chemischen Mitteln ist den betreffenden Dienstnehmern die entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.

§ 13 Schutz der Frauen und Jugendlichen

Bezüglich des Schutzes der Frauen (Mutterschutz) und Jugendlichen gelten die Bestimmungen der LArbO Burgenland.

Kommentar:

- 1. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht zu Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden; Jugendliche auch nicht zur Überstundenleistung.*
- 2. Schwangere Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, den Eintritt der Schwangerschaft dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen. Sie dürfen vom 4. Monat der Schwangerschaft an nicht zu schweren körperlichen Arbeiten und Überstunden verwendet werden. Weiters sind diese 8 Wochen vor Niederkunft von jeder Arbeit zu befreien. (Lohnausfall gemäß Mutterschutzgesetz vergütet die Krankenkasse).*
- 3. Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden; nach Fehlgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf 12 Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von 12 Wochen.*
- 4. Die erforderliche Stillzeit ist freizugeben.*
- 5. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.*
- 6. Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung binnen 5 Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen 5 Arbeitstagen nach deren Zustellung dem Dienstgeber bekannt gegeben wird.*

7. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung einer Einigungskommission beigegeben sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz belehrt wurde.

8. Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Schutzfrist ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) bis zum Ablauf von zwei Jahren nach ihrer Entbindung zu gewähren.

§ 14 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft wird die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit (z. B. Anbau, Ernte) im gegenseitigen Einvernehmen ohne Entlohnung freigegeben. Diese Freizeit gilt nicht als Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

Hinweis: LArbO Burgenland § 66.

§ 15 Urlaubsrecht

A. Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Der Samstag gilt als Werktag.

2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

3. Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst-(Lehr-)Verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

4. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung der Vorschriften zwingenden Rechtscharakters vorsehen, dass

- a) Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
- b) ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;
- c) die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls müssen für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

5. Behinderte im Sinne des § 2 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes, in geltender Fassung des Bundesgesetzes, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

B. Anrechnungsbestimmungen

1. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

- a)** die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. 105/1961, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
- b)** die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. 242/1962, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. 139/1974, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
- c)** Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. 183/1947, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
- d)** Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 11 Abs. 2 Entwicklungshilfegesetz, BGBl. 474/1974;
- e)** Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

3. Zeiten nach Z. 2 lit. a), d) und e) sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach lit. b) sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

4. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

5. Die erste Karenz wird in voller Höhe für das erhöhte Urlaubsausmaß angerechnet, das gilt ab 1.2.2012.

6. Vordienstzeiten, die in der Raiffeisen-Warenorganisation oder in anderen Raiffeisen-Warengenossenschaften zugebracht wurden, werden zur Gänze für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet. Diese Regelung gilt für Neueintritte ab 1. Februar 2013.

C. Verbrauch des Urlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

2. Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

3. Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

4. Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens 12 Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekannt

gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

5. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

D. Erkrankung während desurlaubes

1. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

2. Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Z. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

3. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausge-

stellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Z. 1 nicht anzuwenden.

E. Urlaubsentgelt

- 1.** Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.
- 2.** Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.
- 3.** In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.
- 4.** Bei Akkord-, Stück- oder Gedingelöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.
- 5.** Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.
- 6.** Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Z. 3 bis 5 geregelt werden.
- 7.** Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

F. Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch des Urlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

G. Aufzeichnungen

1. Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht
 - a) der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahlten Urlaubes;
 - b) die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
 - c) das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahlten Urlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
 - d) wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.
2. Die Verpflichtung nach Z. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

H. Urlaubersatzleistung

1. Der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch
 - a) unberechtigten vorzeitigen Austritt oder

b) verschuldete Entlassung.

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

2. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

3. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

4. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 26j, § 26k, § 26q, § 105f, § 105g oder § 105m der burgenländischen Landarbeitsordnung durch

- a)** Entlassung ohne Verschulden der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,
- b)** begründeten vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,
- c)** Kündigung seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder
- d)** einvernehmliche Auflösung,

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

5. Bei Tod der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin oder der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

§ 16 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

1. Jeder Dienstnehmer erhält am 31. Mai bzw. 1. Juni für das laufende Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe eines Monatsbruttolohnes.

2. Jeder Dienstnehmer erhält am 31. Oktober bzw. 1. November für das laufende Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines Monatsbruttolohnes.

3. Dienstnehmer, die während des Kalenderjahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Sonderzahlungen.

§ 17 Entgelt bei Dienstverhinderung

A. Anspruch

1. Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach einer

Dienstzeit	volles Entgelt	halbes Entgelt
bis zu 1 Jahr	6 Wochen	4 Wochen
vom 1. bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamt oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschäftigten) der Dienstverhinderung gemäß Z. 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Z. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Aus-

tritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

5. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem 1. oder 2. Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Z. 1.

6. In Z. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Z. 5 gleichzuhalten.

7. Die Leistungen für die in Z. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Z. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

B. Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß A. nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß A. nach dem regelmäßigen Entgelt.
3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Z. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.
4. Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.
5. Bei Akkord-, Stück- und Gedingelöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.
6. Als Entgelt im Sinne von B. gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß A. nicht in Anspruch genommen werden können.
7. Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht:
Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommenssteuer befreit sind;
ferner Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnsitz und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

8. Als Bestandteil des regelmäßigen Entgelts im Sinne von B. gelten auch Überstundenpauschalen sowie Leistungen für Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeitverkürzung zu erbringen gewesen wären, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. Hat der Arbeitnehmer vor der Arbeitsverhinderung regelmäßig Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbemessung im bisherigen Ausmaß mit zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z. B. wegen Saisonende oder Auslaufens eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

C. Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache (d.h. Krankheit oder Arbeitsunfall ohne Diagnose) der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

2. Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

3. In den Fällen des Punktes A. Z. 2 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründeten Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

4. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Z. 1 oder 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Ent-

gelt. Das Gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

D. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß A gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf die Fortzahlung des Entgeltes für die nach A, Z. 1, 4 und 5, vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß A. Z. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß A. Z. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

Kommentar:

Um die Ansprüche eines Dienstnehmers im Falle einer Erkrankung festzustellen zu können, sind folgende Stichtage grundsätzlich zu berücksichtigen:

1. Eintrittsdatum zur genauen Berechnung der Dauer des Dienstverhältnisses nach Jahren;

2. Datum des Beginns der Erkrankung (Beginn des Fernbleibens vom Dienst);

3. Datum der Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung der Krankheit. Für die Feststellung der Entgelttage entscheidet ausschließlich der Zeitpunkt des Beginns der Erkrankung.

In dem Zusammenhang ist festzustellen, dass bei Überschneidungen der Stichtag der Erkrankung für die Berechnung der Entgelttage entscheidend ist.

Tritt die Dienstverhinderung während der Arbeit ein, wird der Lohn für den betreffenden Tag voll gezahlt, während der Entgeltanspruch mit Beginn des nächsten Tages begründet wird.

§ 18 Sonstige Dienstverhinderungen

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

2. Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen und eingetragenen Partnern;
- b) Begräbnis des Gatten, der Gattin, der eingetragenen Partner, der Kinder, der Geschwister, der Eltern, der Schwiegereltern oder Großeltern;
- c) eigene Hochzeit, Eintragung der Partnerschaft oder Hochzeit der Kinder;
- d) Aufsuchen des Arztes oder Zahnbehandlers;
- e) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- f) Wohnungswechsel;
- g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
- h) Niederkunft der Frau;
- i) Ausübung des Wahlrechtes.

Kommentar:

Der Dienstnehmer hat die Dienstverhinderung unter Angabe des Grundes unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen.

Zu Ziffer a):

Zu den nahen Familienangehörigen zählen: Ehegatte, Kinder, Eltern, Großeltern, Schwiegereltern und Geschwister.

§ 19 Arbeitsjubiläum

Für langjährige Dienste werden dem Dienstnehmer nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb

von 25 Jahren 2 Monatslöhne,
von 35 Jahren 2,5 Monatslöhne
als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Der Dienstnehmer wird an
seinem Ehrentag unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt.
1 Monatslohn = 167 Stundenlöhne

§ 20 Lösung des Dienstverhältnisses

1. Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden.
2. Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat, nach Ablauf von fünf Jahren auf zwei Monate, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate, nach zwanzig Jahren auf fünf Monate.

Kommentar:

Ein Dienstverhältnis kann enden:

a) Durch einvernehmliche Lösung.

Im Falle der einvernehmlichen Lösung gilt das zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vereinbarte. Es ist daher möglich, Kündigungsfristen usw. unberücksichtigt zu lassen.

b) Durch Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde.

Hinsichtlich der Lösung des Dienstverhältnisses auf bestimmte Zeit siehe § 5 dieses Vertrages.

c) Durch Kündigung.

Die Kündigung kann beiderseits ausgesprochen werden. Die Kündigungsfristen sind genauestens einzuhalten. Die Kündigung ist grundsätzlich fristgerecht auszusprechen. Dies ist dann gegeben, wenn die Kündigung zu einem Zeitpunkt erfolgt, dass die Kündigungsfrist dadurch nicht geschmälert wird.

Beispiel: Kündigungsfrist 2 Monate, Kündigung zum 30. Juni: Die Kündigung muss daher spätestens am 30. April ausgesprochen werden. Ist der Monatsletzte ein Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag, so ist der unmittelbar vorhergehende Werktag zur Kündigung heranzuziehen. Die Kündigung kann sowohl mündlich – tunlichst vor Zeugen – als auch schriftlich ausgesprochen werden.

Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist die Benachrichtigung des Betriebsrates unerlässlich. Der Betriebsrat hat eine gesetzliche Frist von 8 Tagen zur Stellungnahme, wobei der Tag der Verständigung und der Tag der Aussprechung der Kündigung nicht in die 8-Tage-Frist eingerechnet werden.

d) Durch vorzeitige Auflösung.

Die vorzeitige Auflösung kann sowohl seitens des Dienstgebers als auch seitens des Dienstnehmers erfolgen. Hiefür gelten die Bestimmungen der Landarbeitsordnung. Wesentlich ist, dass hierbei die Kündigungsfrist entfällt. Besonders zu beachten ist, dass eine vorzeitige Auflösung nur aus einem in der Landarbeitsordnung aufgezählten Grund erfolgen kann.

e) Durch den Tod des Dienstnehmers.

Zum Zeitpunkt des Ablebens bestehende Ansprüche des verstorbenen Dienstnehmers gehen auf dessen gesetzliche Erben ungeschmälert über.

§ 21 Abfertigung (alt)

Auf Dienstverhältnisse, die bis 04.06.2003 erstmals abgeschlossen wurden, ist der § 21 (Abfertigung „alt“) anzuwenden.

1. War ein Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

2. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. des Jahresentgelts bis zum vollendeten 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich diese Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H. des Jahresentgelts.

Kommentar zu Ziffer 2:

Beispiel: Ein Dienstnehmer tritt nach 30 Dienstjahren in den dauernden Ruhestand. Der Abfertigungsprozentsatz errechnet sich folgendermaßen:

<i>nach 3 Jahren</i>	<i>12%</i>
<i>4. bis 25. Jahre je 4 %</i>	<i>88%</i>
	<i>100 %</i>

des Jahresentgelts.

Vom 26. bis 40. Dienstjahr unverändert 100 Prozent des Jahresentgelts. Das Jahresentgelt für einen Dienstnehmer errechnet sich nach folgendem Beispiel:

- 12 Monatslöhne*
- + Weihnachtsgeld*
- + Urlaubszuschuss*
- + Wohnungsbeihilfe*
- + tatsächlich ausbezahlte Überstundenleistungen*
- + sonstige außerordentliche, wenn auch freiwillige Zuwendungen.*

Bei Berechnung des Jahresarbeitsverdienstes bleiben nachträglich geleistete Zahlungen für vergangene Wirtschaftsjahre außer Ansatz. Der Jahresarbeitsverdienst wird vom Stichtag der Auflösung des Dienstverhältnisses rückberechnet.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer infolge Übertrittes in die Pension (auch bei Frühpension gemäß den Bestimmungen des ASVG) gebührt ebenfalls die volle Abfertigung. Ebenso gebührt die Abfertigung, wenn die Dienstnehmerin spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes oder bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklärt.

4. Der Abfertigungsbeitrag in Prozenten des Jahresentgelts nach der Anzahl der vollendeten Dienstjahre ist in der Tabelle in Anhang 2 enthalten.

5. In Ergänzung zu § 31 Abs. 8 burgenländische Landarbeitsordnung gebührt bei Ableben eines Dienstnehmers der Witwe bzw. dem Witwer die gesetzliche Abfertigung auch wenn keine Unterhaltsverpflichtung bestanden hat.

§ 22 Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“)

1. Auf Dienstverhältnisse, die nach dem 05.06.2003 erstmals abgeschlossen werden, ist der § 21 („Abfertigung alt“) nicht anzuwenden.
2. Für die „Betriebliche Mitarbeitervorsorge“ gelten darüber hinaus die Bestimmungen der LArbO Burgenland.

§ 23 Altersteilzeit

1. Wurde oder wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide idF BGBL I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen für alle zum 31.10.2007 laufenden und zukünftigen Altersteilzeitvereinbarungen.

2.

- a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004 durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice, sowie durchschnittliche (Jahresdurchschnitt) Provisionsverdienste oder Anteile an leistungsorientierten Entgeltfindungssystemen) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
- b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (zB. Überstunden, Provisionen oder sonstiges Leistungsentgelt) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

- d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- f) Vor Abschluss zukünftiger Altersteilzeitvereinbarungen ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch grundsätzlich ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben. Wird das Arbeitsverhältnis während der Dauer der vereinbarten Altersteilzeit jedoch auf Betreiben des Arbeitgebers (einvernehmliche Auflösung auf Betreiben des Arbeitgebers, Arbeitgeber-Kündigung, ungerechtfertigte Entlassung) gelöst, so sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mit dem in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlag auszuführen.

§ 24 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung des Entgelts bei Dienstverhinderung, des Urlaubsanspruches und der Abfertigung werden die Arbeitszeiten der nichtständigen Dienstnehmer zusammengezählt.

2. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind.

3. Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

4. Dienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt wurde, und Dienstzeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis, das durch Kündigung von seitens des Dienstnehmers, Entlassung aus einem wichtigen Grund oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt beendet wurde, werden bei einer Zusammenzählung für die Abfertigung nicht berücksichtigt.

5. Als Arbeitstage gelten die effektiven Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, bezahlten Feiertage und Entgelttage.

§ 24a Karenzzeitenanrechnung

1. Karenzen nach dem MSchG und VKG, die im laufenden Dienstverhältnis ab dem 1.2.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Dienstalterszulage, der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

2. Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14a und b AVRAG, die ab dem 1.2.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Dienstalterszulage, der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum jeweils gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

§ 25 Betriebsvertretung

Bezüglich der Errichtung und der Tätigkeit der Betriebsvertretung gelten die Bestimmungen der Landarbeitsordnung.

§ 26 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Zur Schlichtung von Streitfällen bei Auslegung des Kollektivvertrages wird zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Diese soll jeweils aus zwei Vertretern der vertragsschließenden Teile bestehen. Die Mitglieder der Kommission wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. In der Regel soll den Vorsitz abwechselnd ein Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer führen. Der Vorsitzende stimmt zuletzt ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund der Landarbeitsordnung die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

2. Falls Streitfälle aus dem Dienstverhältnis auftreten und diese zwischen Gewerkschaft und Betriebsleitung nicht geschlichtet werden können, ist der Österreichische Raiffeisenverband zur Schlichtung hinzuzuziehen, bevor das Arbeitsgericht (Behörde) angerufen wird, wobei in jenen Fällen, in denen vor Ablauf der Rechtsmittelfrist keine Einigung erzielt wird, zu deren Wahrung ein solches eingebracht werden kann.

§ 27 Verfall von Ansprüchen

Dienstnehmer und Dienstgeber müssen aus dem Dienstverhältnis entstandene Ansprüche jeder Art bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruchs beim Dienstgeber bzw. beim Dienstnehmer schriftlich geltend machen.

Ansprüche auf Abfertigung sind binnen sechs Monaten schriftlich geltend zu machen.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 28 Schlussbestimmungen

Die Vertragspartner stellen fest, dass der Wortlaut des Kommentars ein integrierender Bestandteil des Kollektivvertragstextes ist.

Mit Inkrafttreten dieses Vertrages verlieren alle bisherigen Vereinbarungen, soweit sie nicht günstiger für den Dienstnehmer sind, ihre Gültigkeit. Bestehende höhere Löhne werden anlässlich dieses Vertrages nicht gekürzt.

Lohntafel

Gültig vom 1. Februar 2021 bis 31. Jänner 2022

Lohngruppe	Kategorie	Monatslohn
1	Reinigungs- und Wartekräfte	1.607,00
2	Hilfskräfte ohne besondere Fachkenntnisse	1.750,00
3	Lagerarbeiter, Beifahrer, Laderfahrer, Staplerfahrer	1.940,00
4	LKW-Kraftfahrer und LKW-Kranfahrer, Silomitarbeiter mit Ausbildung	2.053,50
5	Silo und Getreideverantwortlicher mit einschlägigen Fachkenntnissen	2.192,50

Sonstige Bestimmungen

Die Dienstnehmer der Lohngruppe 5 erhalten auf ihren Stundenlohn einen Zuschlag von 10 Prozent.

Sofern in den Betrieben Vorarbeiter und Silowärter beschäftigt sind und von der Betriebsleitung mittels Dienstzettels als solche bestimmt wurden, erhöhen sich für diese die Lohnsätze um 10 Prozent.

Alle vollbeschäftigten Arbeiter erhalten nach 15-jähriger Dienstzeit im Raiffeisen-Lagerhaus eine Dienstalterszulage von € 20,30 monatlich 14 x pro Jahr. Nichtvollbeschäftigte Arbeiter erhalten den aliquoten Teil der Dienstalterszulage.

Werden Arbeiter/innen mit überwiegenden Inkassoaufgaben betraut, so wird ein Kassierfehlgeld in der Höhe von € 25,00 pro Monat gewährt.

Überzahlungen, wie sie am 31.01.2021 bestanden haben, bleiben in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht

Empfehlungen:

Die Vertragspartner empfehlen, in allen Verwendungsebenen für eine angemessene Beschäftigung von Frauen zu sorgen.

Die Vertragspartner empfehlen, die gesetzlich vorgeschriebenen und betrieblich erforderlichen Ausbildungsmaßnahmen durchzuführen. Eine Rückverrechnung kann vereinbart werden.

Eisenstadt, 23. Februar 2021

Für den
Österreichischen Raiffeisenverband
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Dr. Walter **Rothensteiner** eh

Dr. Andreas **Pangl** eh

Generalanwalt

Generalsekretär

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Rainer **Wimmer** eh

Peter **Schleinbach** eh

Bundesvorsitzender

Bundessekretär

Karl **Orthaber** eh

Fachexperte

Anhang 1

Kommentar:

Dienstverträge sind von Dienstnehmer und Dienstgeber zu unterfertigen.
Der Dienstschein gilt nicht als Dienstvertrag.

***Dienstvertrag / Dienstschein**

1. Arbeitgeber: Firmenstempel:
.....
2. ArbeitnehmerIn (Vor- und Zuname):
.....
geboren am:
wohnhaft in:
Staatsbürgerschaft:
SVNr.:
3. Auf das Dienstverhältnis finden die BGLD Landarbeitsordnung und der Kollektivvertrag für die Arbeiter in den Raiffeisen-Lagerhäusern in Burgenland und deren Betrieben in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen Arbeiterbetriebsräten, gemeinsamen Betriebsrat und Betriebsinhaber/Genossenschaft abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für die Arbeiter jeweils geltenden Fassung. Der Arbeiter hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn geltenden Betriebsvereinbarungen.
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
5. Art des Arbeitsverhältnisses
auf unbestimmte Zeit/auf bestimmte Zeit bis zum
.....
Als Probezeit wird vereinbart.
6. Angerechnete Vordienstzeiten
7. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen laut Kollektivvertrag:
.....
.....
8. Der gewöhnliche Dienstort:

Anhang 2

Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresverdienstes

Vollendete Dienstjahre	Betrag in Prozenten	Vollendete Dienstjahre	Betrag in Prozenten
3	12	30	100
4	16	31	100
5	20	32	100
6	24	33	100
7	28	34	100
8	32	35	100
9	36	36	100
10	40	37	100
11	44	38	100
12	48	39	100
13	52	40	100
14	56	41	103
15	60	42	106
16	64	43	109
17	68	44	112
18	72	45	115
19	76	46	118
20	80	47	121
21	84	48	124
22	88	49	127
23	92	50	130
24	96	51	133
25	100	52	136
26	100	53	139
27	100	54	142
28	100	55	145
29	100		

Anhang 3

Vereinbarung

über die Berechnung der Überstunden für das Urlaubs- und Krankentgelt für Arbeitnehmer, die dem Kollektivvertrag für die Arbeiter in den burgenländischen Raiffeisen-Lagerhäusern unterliegen.

Voraussetzung für die Anwendung der nachfolgenden Regelung ist, dass durch Betriebsvereinbarung das Urlaubsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt ist und der Arbeiter regelmäßig Überstunden geleistet hat.

Regelmäßig wurden Überstunden geleistet, wenn

- a) innerhalb des Rückbetrachtungszeitraumes (Kalenderjahr) in mindestens 6.5 Monaten Überstunden geleistet wurden oder
- b) innerhalb des Rückbetrachtungszeitraumes (Kalenderjahr) mindestens 100 Überstunden geleistet wurden.

Bei der Berechnung des Zuschlages zum Urlaubsentgelt für regelmäßig geleistete Überstunden ist wie folgt vorzugehen:

Die während des Jahres geleisteten Überstunden des Arbeitnehmers werden durch 52 dividiert. Die sich so ergebende Zahl wird mit der Anzahl der gesetzlich bzw. kollektivvertraglich zustehenden Urlaubswochen multipliziert. Die auf diese Weise errechneten Überstunden sind mit dem Februarbezug des nächstfolgenden Jahres auszus zahlen.

Für Arbeitnehmer, die während des Jahres eintreten, gilt eine analoge Regelung. Als Rückbetrachtungszeitraum gilt anstelle des Kalenderjahres die von dem Arbeitnehmer tatsächlich zurückgelegte Arbeitszeit im Kalenderjahr. Regelmäßig wurden Überstunden geleistet, wenn in mehr als der Hälfte der im Eintrittsjahr zurückgelegten Arbeitszeit Überstunden geleistet wurden. Der Divisor beträgt nicht 52 Wochen, sondern die entsprechende Wochenanzahl, die der Arbeiter im Eintrittsjahr in der Genossenschaft beschäftigt war.

Anhang 4

Arbeitszeitverkürzung

- a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. In die wöchentliche Arbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.
- b) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 26 Wochen. Durch Betriebsvereinbarung kann er auf 52 Wochen ausgedehnt werden.
- c) Überstunden-Arbeit liegt vor, wenn die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden bzw. die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird. Dies bedeutet, dass die Zeit von der 38,5. bis 40. Stunden als Mehrarbeit gilt, die durch Freizeit 1:1 auszugleichen ist.
- d) Sollte es nicht möglich sein, Mehrarbeitsstunden innerhalb des Durchrechnungszeitraumes durch Freizeit auszugleichen, sind diese Stunden als Überstunden auszuzahlen.
- e) Der Freizeitausgleich soll tunlichst in 1/2 Arbeitstagen erfolgen.
- f) Die wöchentliche Arbeitszeit kann zum Zweck des Ausgleichs der Mehrstundenarbeit bis auf 32 Stunden verkürzt werden.
- g) Sollte durch Gesetz eine Arbeitszeitverkürzung bewirkt werden, insbesondere eine Ausdehnung der Wochenarbeitszeit über 40 Stunden hinaus erfolgen, ist diese gesetzliche Neuregelung in den Kollektivvertrag aufzunehmen.
- h) Der Lohnausgleich erfolgt durch Anhebung der Lohnstufe 1988 um 3,9 % (Kategorie 1 49,98, Kategorie 2 56,83, Kategorie 3 63,53, Kategorie 4 67,43 und Kategorie 5 72,42).
- i) Die Arbeitszeitverkürzung tritt mit 1. 5. 1989 in Kraft. Die Betriebe, welche bis jetzt Verkürzungsvereinbarungen hatten, sind vom vorgenannten Geltungsbeginn nicht betroffen.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:*)

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:*)

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

*) Das Landessekretariat NÖ und Bezirkssekretariat Baden-Mödling übersiedeln vorübergehend und sind von 1. Juni 2019 bis voraussichtlich Anfang 2022 unter dieser Adresse erreichbar: Elisabethstraße 38, 2500 Baden.

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – IHR VERLÄSSLICHER PARTNER FÜR
AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at



ÖBB
INFRA

**Zeit, die Wirtschaft zu stärken.
Und Österreich neu zu formen.**

Dass ganz Österreich noch besser ankommt. Die ÖBB-Infrastruktur AG investiert bis 2023 im Auftrag des Bundes jährlich rund 2,3 Milliarden Euro für Strecken- und Bahnstationsmodernisierungen.

HEUTE. FÜR MORGEN. FÜR UNS.

unsereoebb.at

[@unsereOEBB](https://www.instagram.com/unsereOEBB)