

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeiterInnen in den Raiffeisen-
lagerhäusern NÖ und deren Betrieben

März 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 ArbeiterInnen
in den Raiffeisen-Lagerhäusern in Niederösterreich
und deren Betrieben**

IN DER FASSUNG VOM 1. MÄRZ 2021

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Vertragspartner	<u>3</u>
§ 2	Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 3	Geltungsdauer	<u>3</u>
§ 4	Günstigkeitsklausel	<u>4</u>
§ 5	Einstellung	<u>4</u>
§ 6	Arbeitszeit	<u>5</u>
§ 6a	Beschäftigung von Dienstnehmern an Samstagen nach 13:00 Uhr	<u>8</u>
§ 6b	Flexibilisierte Arbeitszeit	<u>9</u>
§ 7	Überstunden, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>11</u>
§ 8	Entlohnung	<u>13</u>
§ 9	Zulagen	<u>14</u>
§ 10	Akkordarbeit	<u>15</u>
§ 11	Arbeitskleidung	<u>15</u>
§ 12	Schutzkleidung	<u>16</u>
§ 13	Schutz der Frauen und Jugendlichen	<u>16</u>
§ 14	Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft	<u>17</u>
§ 15	Urlaubsrecht	<u>17</u>
§ 16	Urlaubszuschuss	<u>25</u>
§ 17	Weihnachtsgeld	<u>25</u>
§ 18	Entgelt bei Dienstverhinderung	<u>26</u>
§ 19	Sonstige Dienstverhinderungen	<u>31</u>
§ 20	Arbeitsjubiläum	<u>32</u>
§ 21	Lösung des Dienstverhältnisses	<u>33</u>
§ 21a	Altersteilzeit	<u>33</u>
§ 22	Abfertigung "alt"	<u>34</u>
§ 22a	Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“)	<u>36</u>
§ 23	Betriebsvertretung	<u>36</u>
§ 24	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	<u>36</u>
§ 25	Schlichtung von Streitfragen	<u>36</u>
§ 26	Verfall von Ansprüchen	<u>37</u>
§ 27	Schlussbestimmungen	<u>38</u>
Anhang 1	<u>42</u>
Anhang 2	<u>43</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

§ 1 Vertragspartner

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

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das Gebiet des Bundeslandes Niederösterreich.

2. Fachlich:

Für alle der RWA – Raiffeisen Ware Austria AG angeschlossenen Raiffeisen-Lagerhäuser in Niederösterreich und deren Nebenbetriebe, wie Mühlen und Sägen, soweit diese der Landarbeitsordnung unterliegen, sowie die LAPRO GesmbH. & Co KG und die Raiffeisen Lagerhaus GmbH.

3. Persönlich:

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

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. März 2021 in Kraft.

2. Dieser Kollektivvertrag sowie auch einzelne Bestimmungen desselben können von jedem Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Die Lohn tafel, die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildet, oder die dort 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 lang in Geltung, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden.

§ 4 Günstigkeitsklausel

Auf die dem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnisse sind die Bestimmungen der NÖ Landarbeitsordnung (NÖ LAO) und die einschlägigen arbeits- und sozialrechtlichen gesetzlichen Regelungen in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden, insoweit der Kollektivvertrag keine für die Dienstnehmer besseren Regelungen enthält.

§ 5 Einstellung

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

2. Eine Einstellung auf Probe kann nur auf die Dauer von höchstens einem Monat erfolgen.

3. Dienstverhältnisse können wie folgt auf verschiedene Weise vereinbart werden.

a) Dienstverhältnis auf Probe:

Das Probemonat muss mit dem Dienstnehmer schriftlich vereinbart werden. Während dem Probemonat kann es beiderseits täglich zum Arbeitsschluss gelöst werden. Wird der Dienstnehmer länger als die vereinbarte Probezeit beschäftigt und erfolgt keine Vereinbarung mit ihm,

so geht es automatisch in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

b) Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit:

Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit eingegangen werden, enden mit Ablauf der festgesetzten Zeit. Eine Kündigung ist bei Beendigung eines Dienstverhältnisses auf bestimmte Zeit nicht erforderlich. Wird der Dienstnehmer über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus weiter beschäftigt, geht das Dienstverhältnis in ein solches auf unbestimmte Zeit über.

c) Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit:

Für die Beendigung eines Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit ist § 21 anzuwenden.

4. Mit Begründung des Dienstverhältnisses ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. Dieser Dienstvertrag soll alle Punkte enthalten, die vertraglich zu regeln sind bzw. bereits mündlich vereinbart wurden. Der Dienstvertrag soll aber jedenfalls den Mindestanforderungen eines Dienstzettels entsprechen (s.h. Musterdienstvertrag im Anhang). Weitere Vereinbarungspunkte können darüber hinaus darin aufgenommen werden.

Jedem Dienstnehmer ist ein unterfertigtes Exemplar auszuhändigen.

Allfällige hieraus entstehende Kosten und Gebühren sind vom Dienstgeber zu tragen.

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

Änderungen, die den Dienstnehmer zum Nachteil betreffen, sind schriftlich zu vereinbaren und dem Betriebsrat entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen mitzuteilen.

§ 6 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist 38,5 Stunden.

Nach der NÖ LAO werden Arbeitspausen nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

2. Maximal 1,5 Stunden je Woche (von 38,5 auf 40 Wochenstunden) gelten als Mehrarbeitszeit.

3. Bei Dienstleistungen außerhalb der ständigen Dienststelle wird die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Rückkehr bzw. Arbeitsbeendigung als durchlaufende Arbeitszeit gerechnet (ausgenommen tatsächlich in Anspruch genommener Pausen).

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

5. Über Betriebsvereinbarung kann im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer die tägliche Normalarbeitszeit entsprechend § 55 (3) LAO NÖ auf höchstens 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn

a) in dieser Woche die Wochenarbeitszeit auf höchstens 4 Tage verteilt wird, und

b) zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende höchstens 11 Stunden liegen.

Bis zum 1. Juli 2018 über Betriebsvereinbarungen geregelte Pausen können diese Zeit um die Länge der Pause verlängern.

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt darüber hinaus, dass damit die wöchentlichen Arbeitstage entsprechend dem Anstellungsmaß auf das Mindestmaß reduziert werden müssen. Bei Pflgeteilzeit nach § 38w LAG und Elternzeit nach §§ 103f, 103g und 103m LAO Nö kann eine abweichende Verteilung vereinbart werden.

6. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit bei Fortzahlung des Lohnes für die dadurch entfallenden Arbeitsstunden um 12 Uhr.

7. Als Nachruhezeit gilt die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der NÖ LAO.

8. Während der Arbeitsspitzen der Erntezeit kann zwischen Betrieb und Betriebsrat Schichtarbeit schriftlich vereinbart werden.

9. Hinsichtlich der Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes bei Nacharbeit wird auf die einschlägigen Bestimmungen der NÖ LAO verwiesen. (§ 105).

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit muss 31 Stunden betragen. Mehrarbeit ist auch bei einer Durchrechnungsvereinbarung möglich, wobei von der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit der Woche des Durchrechnungszeitraumes auszugehen ist und die Höchstgrenze der 40stündigen Wochenarbeitszeit nicht überschritten werden darf.

11. Fällt ein Feiertag auf einen Werktag, so ist die betriebsübliche Normalarbeitszeit dieses Werktages in die Normalarbeitszeit dieser Woche einzurechnen. Beim Urlaubsverbrauch ist je beanspruchten Urlaubstag bzw. je beanspruchter Urlaubswoche die in diesem Zeitraum fallende vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit anzurechnen.

12. Wird ein Dienstverhältnis im Verlauf eines Durchrechnungszeitraumes aufgelöst, so sind allfällige Stunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden hinausgehen, zu vergüten. Allenfalls auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit fehlende Arbeitsstunden können auf noch ausstehende Entgeltsbestandteile aufgerechnet werden, ausgenommen im Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, des berechtigten vorzeitigen Austrittes, der unverschuldeten Entlassung oder durch Zeitablauf.

Im Falle des Beginns des Dienstverhältnisses im Verlaufe eines Durchrechnungszeitraumes ist die Arbeitszeiteinteilung für diesen Dienstnehmer so festzulegen, dass bis zum Ende des Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht wird. Ist dies nicht der Fall, können fehlende Arbeitsstunden dem Dienstnehmer nicht angelastet werden.

13. Der Beginn und das Ende des Durchrechnungszeitraumes, die wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum, sind in Betrieben in denen ein Betriebsrat errichtet ist, mit diesem zu vereinbaren und gem. den gesetzlichen Bestimmungen schriftlich festzuhalten. Neuerliche Änderungen der so vereinbarten Normalarbeitszeit, die sich aus Betriebserfordernissen ergeben, sind unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer und unter Mitwirkung des Betriebsrates rechtzeitig (mindestens drei Kalendertage vorher) schriftlich zu vereinbaren.

14. Die Lohnzahlung im Durchrechnungszeitraum erfolgt gleichbleibend für 38,5 Stunden (Normalarbeitszeit).

§ 6a Beschäftigung von Dienstnehmern an Samstagen nach 13:00 Uhr

1. Das Beschäftigen von Dienstnehmern an Samstagen nach 13:00 Uhr in Haus-, Garten- und Baumärkten wird unter den folgenden Bedingungen zugelassen. Die generelle Arbeitszeitregelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvertrag zu regeln. Grundsätzlich sollen die Dienstnehmer nur an 2 Samstagen innerhalb von 4 Wochen beschäftigt werden.

2. Für die Tätigkeit an Samstagen ab 13:00 Uhr gebührt eine Zeitgutschrift.

a) Diese beträgt pro Stunde 30 % (18 Minuten), wenn die Konsumation der Zeitgutschrift in ganzen Tagen in Zusammenhang mit der Wochenend- oder Feiertagsruhe erfolgt.

b) Die Zeitgutschrift beträgt 50 % (30 Minuten) pro Stunde, wenn eine Konsumation nach lit. a) nicht möglich ist.

3. Kann das Zeitguthaben nicht innerhalb von 3 Monaten, gerechnet ab der erfolgten Dienstleistung, konsumiert werden, gebührt an Stelle der Zeitgutschrift ein finanzieller Zuschlag. Dieser Zuschlag beträgt 50 % einer Normalstunde. Der Divisor für die Berechnung beträgt 1/167.

Dieser Zuschlag gebührt auch dann, wenn das Zeitguthaben wegen Beendigung des Dienstverhältnisses nicht konsumiert werden kann.

§ 6b Flexibilisierte Arbeitszeit

1. Die Flexible Arbeitszeit dient

- a.** zur Abdeckung zyklischer Schwankungen des Arbeitsaufkommens in einzelnen zu definierenden Bereichen sowie
- b.** der individuellen Gestaltung des Arbeitslebens durch den Dienstnehmer.

Die Zeitaufzeichnung hat bei flexibler Arbeitszeit ohne automatischen Zeitabzug zu erfolgen. Automatische Zeitabzüge von Pausen, die bis zum 1. Juli 2018 über Betriebsvereinbarungen geregelt sind, stehen der flexibilisierten Arbeitszeit nicht entgegen.

2. Flexibilisierte Arbeitszeit kann ausschließlich über eine Betriebsvereinbarung und nur für Vollzeit-Anstellungen vereinbart werden. Die Betriebsvereinbarung muss definieren:

- a)** die Länge des Durchrechnungszeitraums,
- b)** Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraums,
- c)** die maximale wöchentliche Normalarbeitszeit,
- d)** die maximale tägliche Normalarbeitszeit,
- e)** die maximale Höhe der Übertragungsmöglichkeiten und
- f)** die betroffene Arbeitnehmergruppe.

3. Jugendliche und werdende Mütter dürfen nur im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen ihre Arbeitsleistung erbringen.

4. Die Lohnzahlung im Durchrechnungszeitraum erfolgt mit gleichbleibendem Monatslohn (für 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit).

5. Dienstpläne sollen spätestens 4 Wochen im Vorhinein den Dienstnehmern bekannt gegeben werden. Änderungen derselben müssen bis spätestens 2 Wochen vor Beginn des Dienstplans vorgenommen und bekannt gegeben werden. Änderungen innerhalb dieser Frist von 2 Wochen bzw. im laufenden Dienstplan sind nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer möglich oder als Überstunde zu bewerten.

6. Fällt ein Feiertag auf einen Werktag, so ist die betriebsübliche Normalarbeitszeit nach § 6 (4) dieses Werktages in die Normalarbeitszeit dieser Woche einzurechnen. Beim Urlaubsverbrauch ist je beanspruchten Urlaubstag bzw. je beanspruchter Urlaubswoche die in diesen Zeitraum fallende vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit anzurechnen.

7. Der Durchrechnungszeitraum kann für einzelne Berufsgruppen auf höchstens 52 Wochen verlängert werden.

Am Ende des Durchrechnungszeitraums kann ein Stundenguthaben bzw. Stundendefizit von jeweils 20 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Darüber hinaus sind am Ende des Durchrechnungszeitraums

a) bestehende Mehrleistungen mit einem Überstundenzuschlag entsprechend § 7 (2) abzugelten bzw.

b) Minusstunden auf 0 zu setzen.

8. Im Falle des Beginns des Dienstverhältnisses im Verlaufe eines Durchrechnungszeitraumes ist die Arbeitszeiteinteilung für diesen Dienstnehmer so festzulegen, dass bis zum Ende des Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht wird. Ist dies nicht der Fall, können fehlende Arbeitsstunden der Arbeiter nicht angelastet werden.

9. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf höchstens 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn die Normalarbeitszeit auf höchstens 5 Tage pro Woche aufgeteilt wird.

10. Eine Erweiterung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ist entsprechend § 6 (5) möglich.

11. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Ausgleich von Zeitguthaben ist unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer und unter Bedachtnahme der jeweiligen Betriebserfordernisse tunlichst in ganzen Tagen zu gewähren. Jedenfalls hat die Arbeitszeit im Falle des Ausgleichs von Zeitguthaben mindestens 4 Stunden zu betragen. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit

von tatsächlich weniger als 32 Stunden ist der Ausgleich von Zeitguthaben jedenfalls in ganzen Tagen zu gewähren.

12. Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraums Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt entsprechend § 10e (1) LAO NÖ binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Andernfalls kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

13. Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während des Zeitausgleichs, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Zeitausgleichstage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, nicht auf den Zeitausgleich angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen und nach Aufforderung eine Bestätigung nachzubringen.

14. Wird ein Dienstverhältnis im Verlauf eines Durchrechnungszeitraumes aufgelöst, so sind allfällige Stunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden hinausgehen, mit Überstundenzuschlägen entsprechend § 7 (2) zu vergüten.

Allenfalls auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit fehlende Arbeitsstunden können auf noch ausstehende Entgeltbestandteile aufgerechnet werden, ausgenommen im Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, des berechtigten vorzeitigen Austrittes oder der ungerechtfertigten Entlassung. In diesen Fällen ist eine Aufrechnung nicht möglich.

§ 7 Überstunden, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist als Normalstunde – ohne Zuschlag – zu vergüten (Bruttomonatslohn ist durch 167 zu teilen) oder im Einvernehmen an Stelle der

Bezahlung durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 im Durchrechnungszeitraum abzugelten. Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von zehn Stunden können in den nächsten Durchrechnungszeitraum vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind als Normalstunden ohne Zuschlag abzugelten.

Kommentar zu Ziffer 1:

Als Mehrarbeitszeit gilt

- a) *jene vom Dienstgeber angeordnete oder*
- b) *durch Umstände, die vom Dienstgeber nicht veranlasst, aber für den Betrieb notwendig wurden, geleistete Arbeitszeit im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit – maximal 1,5 Stunden je Woche –, soweit sie 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt.*

2. Arbeitszeiten, die vom Dienstgeber angeordnet werden und über die festgelegte Normalarbeitszeit, inklusive der 1,5 Mehrarbeitsstunden hinausgehen, sind Überstunden. Für die Überstunde an Werktagen gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent zum Normalstundenlohn, sofern die Mehrdienstleistungen nicht innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf jenes Monats, in dem sie geleistet wurden, durch Freizeit (1:1,5 bzw. 1:2) einvernehmlich ausgeglichen werden können. Der Überstundendivisor beträgt 1/164.

Für Leistungen an einem Feiertag, die während der fiktiven Normalarbeitszeit dieses Tages erbracht werden, beträgt der Zuschlag 200 Prozent des Normalstundenlohnes (der Grundstundenlohn ist bereits im Monatslohn enthalten). Für weitere Feiertagsstunden gebührt der Grundstundenlohn mit 100 Prozent Zuschlag.

Kommentar zu Ziffer 2:

1. *Als Überstunde gilt:*

- a) *jene vom Dienstgeber angeordnete oder*
- b) *durch Umstände, die vom Dienstgeber nicht veranlasst, aber für den Betrieb notwendig gewordene, geleistete Arbeitszeit die über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit inklusive der Mehrarbeitsstunden hinausgeht.*

2. *Kommt dieser Ausgleich nicht zustande, so sind diese Mehrdienstleistungen mit den entsprechenden Zuschlägen als Überstunden zu bezahlen.*
3. *Die über die Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche hinausgehenden wöchentlichen Mehrarbeits- und Überstundenleistungen sind mittels aufgelegten Überstundenaufzeichnungsf formularen (Anhang 3) monatlich dem Betrieb gegenüber vom Dienstnehmer geltend zu machen. Die Auszahlung kann nur nach dieser Geltendmachung erfolgen. Der Dienstgeber hat die zur Entgegennahme der Formulare befugten Personen allen Dienstnehmern bekannt zu geben.*
3. Dienstleistungen bei Nachtarbeit mit Ausnahme der Schichtarbeit (§ 6 Abs 7) sowie Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen – innerhalb der Normalarbeitszeit - werden mit einem Zuschlag von 100 % zum Normalstundenlohn vergütet.
4. Bei Schichtarbeit gemäß § 6 Abs 7 wird für die Nachtarbeit ein Zuschlag von 25 Prozent pro Nachtschicht gewährt.
5. Die Leistung von Mehrarbeit und Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie insbesondere drohende Wetterschläge oder 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 gesetzliche Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz in der jeweils geltenden Fassung und der NÖ LAO gelten: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. und 15. November, 8., 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen und der Methodistenkirchen.

§ 8 Entlohnung

1. Die Abrechnung des Arbeitslohnes erfolgt monatlich im Nachhinein.

2. Die in der Lohn tafel festgesetzten Löhne sind Mindestlöhne.

3. Anlässlich der Monatslohnabrechnung ist den Dienstnehmern ein standardisierter Lohnzettel, der das Entgelt (Zulagen, Überstunden usw.) und Beiträge an die MV – Kasse i.S. des BMVG, sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen usw. jeweils gesondert auszuweisen hat, auszuhändigen.

§ 9 Zulagen

1. Zur Abgeltung der erhöhten Auslagen für Mittag- bzw. Abendessen gebührt dem Fahrpersonal bei einer betriebsbedingten Abwesenheit von der Betriebsstätte, wenn sie in die volle Mittagszeit fällt, ein Zehrgeld von € 13,80 pro Tag.

Bei Fahrten, die bis nach 21 Uhr andauern, gebührt außerdem ein Zehrgeld von € 10,70 pro Tag.

Bei Fahrten, die vor 5 Uhr angetreten werden und die Betriebsabwesenheit sechs Stunden andauert, gebührt außerdem ein Zehrgeld von € 5,60.

Alle anderen Mitarbeiter erhalten bei Dienstleistungen außerhalb der ständigen Dienststelle eine Mittagsdiät von € 4,90.

2. Für Übernachtungen werden € 9,10 vergütet. Sind die Nächtigungskosten höher, so wird die Hotelrechnung gegen Vorlage bezahlt.

Kommentar zu Ziffer 2:

Nachtfahrten (20 bis 6 Uhr) sind mit 100 Prozent Zuschlag zum Stundenlohn zu bezahlen. Findet eine Übernachtung statt, so gilt die Schlaf- bzw. Nächtigungszeit nicht als Arbeitszeit. In diesen Fällen gebührt das Nächtigungsgeld.

3. Bei Arbeiten in der praktischen Schädlingsbekämpfung sowie beim Beizen von Saatgut gebührt dem Dienstnehmer eine Zulage von 20 Prozent zum Stundenlohn. Diese Zulage entfällt, wenn durch ein einvernehmlich geregeltes Prämiensystem der Dienstnehmer eine Prämie im Ausmaß von mindestens 20 Prozent des Stundenlohnes erreicht.

4. Für den tatsächlichen Zeitraum der Reinigung von Silozellen und Elevatorgruben wird dem Dienstnehmer, der die Reinigung durchführt, ein Zuschlag von 20 Prozent auf den Stundenlohn bezahlt.
5. Für das Abtragen von Kohle und Koks wird pro Tonne eine Schmutzzulage von € 3,10 gewährt. Bereits für diese Tätigkeit bezahlte Zulagen und Überzahlungen können angerechnet werden.
6. Für den tatsächlichen Zeitraum von Arbeiten in geschlossenen Lagerhallen während der Getreideeinlagerung wird ein Zuschlag von 10 % zum Stundenlohn bezahlt.

§ 10 Akkordarbeit

1. Akkordarbeiten sind mit dem Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, mit den Dienstnehmern festzusetzen.
2. Akkordlöhne für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, falls zwischen Dienstgeber und dem betreffenden Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt.
3. Akkordlöhne sind in einer Höhe zu vereinbaren, die es dem Dienstnehmer ermöglicht, innerhalb der festgesetzten Normalarbeitszeit einen um mindestens 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 von ihrem Dienstgeber jährlich zwei Arbeitsanzüge, die Eigentum der Firma bleiben. Die Reinigung und Instandhaltung obliegt dem Dienstnehmer.

Kommentar:

Der Arbeitsanzug ist bei Dienstantritt auszufolgen bzw. wird jährlich anfangs Juli und anfangs Jänner erneuert.

Hinsichtlich der Kleidung des Fahrpersonals wird auf das Kraftfahrgesetz und auf § 89 NÖ LAO verwiesen.

§ 12 Schutzkleidung

Bei Arbeiten mit Handelsdünger, Spritz- oder anderen chemischen Mitteln sind den betreffenden Dienstnehmern entsprechende Schutzkleider bzw. Schutzmittel zur Verfügung zu stellen.

Kommentar:

Hinsichtlich der Schutzkleidung wird auf § 89 der NÖ LAO i.d.j.g.F. hingewiesen.

§ 13 Schutz der Frauen und Jugendlichen

Bezüglich des Schutzes der Frauen (Mutterschutz) und Jugendlichen gelten die Bestimmungen der NÖ LAO. Insbesondere §§ 94a ff, 100, 101, 105 der NÖ Landarbeitsordnung.

Kommentar:

- 1. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht zur Leistung von Überstunden, Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden;*
- 2. Werdende Mütter sind verpflichtet, den Eintritt der Schwangerschaft dem Dienstgeber mitzuteilen. Sie dürfen nicht zu schweren körperlichen Arbeiten und Überstunden verwendet werden. Weiters sind sie acht Wochen vor der Niederkunft von jeder Arbeit zu befreien (Lohnausfall gemäß Mutterschutzgesetz vergütet die Krankenkasse).*
- 3. Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden; nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich diese achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von sechzehn Wochen.*
- 4. Die erforderliche Stillzeit ist freizugeben.*

5. *Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier 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 fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach Zustellung, dem Dienstgeber bekannt gegeben wird.*
7. *Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses, das dem § 100 Abs. 1 NÖ LAO unterliegt, ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart 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 der Entbindung zu gewähren. Wird Karenzurlaub vereinbart, so erstreckt sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.*

§ 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.

§ 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. Dienstjahres 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 Dienst-

zeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit dem Beginn des Dienstjahres.

3. Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst-(Lehr)Verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, werden auf die sechsmonatige Frist des Abs. 2 betreffend das erste Dienstjahr angerechnet. Ebenso auf die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

4. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet des § 235 NÖ LAO vorsehen, dass

- a)** Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit (das sind die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses unter Anrechnung von Vordienstzeiten s.h. Pkt. 3) 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 oder bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

5. Begünstigte Behinderte, im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes i.d.j.g.F, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Tagen.

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. Vordienstzeiten bei landwirtschaftlichen Warengenossenschaften in Niederösterreich (Lagerhausgenossenschaften, Molkereigenossenschaften, Winzergenossenschaften, Brennereigenossenschaften, Gemüseverwertungsgenossenschaften) werden beim Urlaubsausmaß zur Gänze angerechnet.
3. Auf die weiteren Bestimmungen der NÖ LAO zur Anrechnung wird verwiesen.

C. Verbrauch desurlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und der 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 seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beziehung 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. Diese Frist verlängert sich bei der Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

D. Erkrankung während des Urlaubes

1. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während des Urlaubes, 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 Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

2. Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so finden die Bestimmungen nach Ziffer 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit im 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, Dauer der Arbeitsunfähigkeit und Ursache (Krankheit oder Arbeitsunfall ohne Diagnose) der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während desurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt 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 Ziffer 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 Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten 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 Vergü-

tung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungsätze.

6. Als Entgelt gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung von Dienstnehmern während desurlaubes nicht in Anspruch genommen werden können.

7. Als sonstige Leistungen im Sinne der lit. E Ziff. 6 kommen als Entgelt insbesondere in Betracht: Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommensteuer befreit sind, ferner Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der Dienstnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

8. Als Bestandteil des regelmäßigen Entgelts gelten auch Überstundenpauschalen sowie Leistungen von Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre. Hat der Dienstnehmer vor dem Urlaub 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 geringem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

9. Eine regelmäßige Überstundenleistung liegt vor:

- a)** wenn während eines Kalenderjahres (Beobachtungszeitraum) in mindestens sieben Monaten Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet wurde; oder
- b)** wenn während eines Kalenderjahres (Beobachtungszeitraum) mindestens 90 Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet wurden

10. Zur Abgeltung der in das Urlaubsentgelt einzurechnenden Entgeltteile für regelmäßige, nicht pauschalierte Überstundenleistungen, gewährt der

Dienstgeber eine Einmalzahlung. Diese beträgt für jeden Urlaubstag, auf den der Dienstnehmer im Beobachtungszeitraum (Kalenderjahr) nach A Anspruch hatte, 0,38 Prozent des ihm im Beobachtungszeitraum zugeflossenen Entgeltes für einzeln verrechnete Überstunden.

11. Die Einmalzahlung ist jeweils mit dem Urlaubszuschuss des dem Entstehens des Urlaubsanspruches folgenden Kalenderjahres flüssig zu machen. Als Basis für die Berechnung der Einmalzahlung gelten die laut Lohnkonto im Beobachtungszeitraum verrechneten Entgelte für effektiv geleistete Überstunden.

12. Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

Beispiel:

Ausbezahltes Überstundenentgelt

(Grundlohn + Zuschlag bzw. Entgelt für Mehrarbeit)

lt. Lohnkonto	€ 872,07
Überstundenentgelt pro Urlaubstag (0,38 %)	= € 3,31
25 Urlaubstage (Arbeitstage)	€ 82,85

F. Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes 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 bezahltenurlaubes;
 - b)** die Zeit, in welcher der Dienstnehmer einen bezahlten Urlaub bzw. Zeitausgleich genommen hat;
 - c)** das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes 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.
- e) die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung.

2. Die Verpflichtung nach Ziffer 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

H. Urlaubersatzleistung (gültig ab 31.12.2005)

1. 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 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 § 23j, § 23k, § 23q, § 103f, § 103g oder § 103m durch
1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,
 2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,
 3. Kündigung seitens des Dienstgebers oder
 4. einvernehmliche Auflösung, ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zulegen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.
5. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

§ 16 Urlaubszuschuss

1. Jeder Dienstnehmer erhält einen Urlaubszuschuss im Ausmaß von einem Monatsgrundlohn (167 Stundenlöhnen).
2. Die Auszahlung erfolgt in der ersten Junihälfte.
3. Der Urlaubszuschuss wird für die Dauer des Kalenderjahres gewährt.
4. Bei Ein- und Austritt eines Dienstnehmers während des Kalenderjahres errechnet sich der Urlaubszuschuss aliquot.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Urlaubszuschuss entsprechend der tatsächlich geleisteten monatlichen Stunden bis zur Höhe von maximal 167 Stunden. Für die Berechnung wird der Durchschnitt der letzten sechs Monate herangezogen.

§ 17 Weihnachtsgeld

1. Jeder Dienstnehmer erhält ein Weihnachtsgeld im Ausmaß von einem Monatsgrundlohn (167 Stundenlöhnen).

2. Die Auszahlung erfolgt in der ersten Novemberhälfte.
3. Das Weihnachtsgeld wird für die Dauer des Kalenderjahres gewährt.
4. Bei Ein- und Austritt eines Dienstnehmers während des Kalenderjahres errechnet sich das Weihnachtsgeld aliquot.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Weihnachtsgeld entsprechend der tatsächlich geleisteten monatlichen Stunden bis zur Höhe von maximal 167 Stunden. Für die Berechnung wird der Durchschnitt der letzten sechs Monate herangezogen.

§ 18 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 Landesinvalidenamtsamt 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 Austritt 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 der Ziffer 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- oder Gedinglöhnen, 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 Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß A nicht in Anspruch genommen werden können.
- 7.** Als derartige Leistungen gem. Pkt. 6 kommen insbesondere in Betracht: Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommensteuer befreit sind; ferner Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten

bzw. Getränke, die Beförderung des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

8. Als Bestandteil des regelmäßigen Entgeltes im Sinne von B gelten auch Überstundenpauschalen sowie Leistungen für Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre. Hat der Dienstnehmer vor der Dienstverhinderung 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.

9. Eine regelmäßige Überstundenleistung liegt vor:

- a)** wenn während eines Kalenderjahres (Beobachtungszeitraum) in mindestens sieben Monaten Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet wurde; oder
- b)** wenn während eines Kalenderjahres (Beobachtungszeitraum) mindestens 90 Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet wurden.

10. Für regelmäßige nicht pauschalierte Überstunden gewährt der Dienstgeber im Monat der Erkrankung pro Krankentag (= entfallener Arbeitstag) ein Überstundenentgelt in Höhe von 0,38 Prozent des im Beobachtungszeitraum (= vorangegangenes Kalenderjahr) zugeflossenen Entgeltes für einzeln verrechnete Überstunden.

11. Als Basis für die Berechnung gilt das laut Lohnkonto im Beobachtungszeitraum (= vorangegangenes Kalenderjahr) verrechnete Entgelt für effektiv geleistete Überstunden und Mehrarbeitszeit.

Beispiel:

Ausbezahltes Überstundenentgelt

(Grundlohn + Zuschlag) bzw. Entgelt für Mehrarbeit lt.

Lohnkonto	€ 872,07
Überstundenentgelt pro Krankentag mit 100%-igem Entgeltanspruch (0,38 %)	€ 3,31
Überstundenentgelt pro Krankentag mit 40%-igem Entgeltanspruch	€ 1,33
ohne Entgeltanspruch	€ 0,00

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 (d.h. Krankheit oder Arbeitsunfall ohne Diagnose) der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

2. Entstehen dem Dienstnehmer infolge des Verlangens des Dienstgebers nach ärztlichen Bescheinigungen Kosten, so sind diese vom Dienstgeber zu bezahlen. Die Art der Erkrankung ist dabei in jedem Fall nicht in den Bescheinigungen anzuführen.

3. In Fällen nach A Ziffer 2, hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

4. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Ziffer 1 oder 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. 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 Beginnes 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 Beginnes der Erkrankung.

In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass bei Überschneidung 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 Entgeltsanspruch mit Beginn des nächstens Tages begründet wird.

§ 19 Sonstige Dienstverhinderungen

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

Kommentar:

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

2. Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen; Zu den nahen Familienangehörigen zählen: Ehegatte, Kinder, Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Geschwister und eingetragene Partner;
- b) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder (auch Adoptivkinder) und eingetragenen Partner;
- c) Niederkunft der Gattin;
- d) Begräbnis des Gatten (der Gattin) oder eingetragenen Partners, der Kinder (auch Adoptivkinder), der Eltern, Großeltern oder Schwiegereltern, der Geschwister. Weiters des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), wenn ein gemeinsamer Haushalt besteht sowie dessen Eltern;
- e) Aufsuchen eines Arztes oder Zahnbehandlers;
- f) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- g) Wohnungswechsel;
- h) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
- i) Ausübung des Wahlrechtes.

§ 20 Arbeitsjubiläum

Für langjährige Dienste werden dem Dienstnehmer nach einer Beschäftigung im gleichen Unternehmen von

25 Jahren mindestens 2 Monatslöhne

35 Jahren mindestens 3 Monatslöhne

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Der Dienstnehmer wird an seinem Ehrentag vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes befreit (ein Monatslohn = 4,33 Wochenlöhne = 167 Stundenlöhne).

§ 21 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 und nach zwanzig Jahren auf fünf Monate.

§ 21a Altersteilzeit

1. Wurde oder wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 38b AMSG (beide in der jeweils geltenden Fassung) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen für alle zum 31.10.2007 laufenden und zukünftigen Altersteilzeit-Vereinbarungen.

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 Leistungsent-

gelt) 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 Altersteilzeit-Vereinbarungen 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 auszu zahlen. 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 (eilvernehmliche 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 auszu zahlen.

§ 22 Abfertigung „alt“

1. Auf Dienstverhältnisse, die bis 31.12.2002 erstmals abgeschlossen wurden, ist der § 22 (Abfertigung „alt“) anzuwenden.

War ein Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei 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 Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v.H. des Jahresentgeltes bis zum vollendeten 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich diese Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H. des Jahresentgeltes.

Kommentar zu Ziffer 2

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

Nach 3 Jahren	12 %
4. bis 25. Jahr je 4 %	88 %
	100 % des Jahresentgeltes.

Vom 26. bis zum 40. Dienstjahr unverändert 100 Prozent des Jahresentgeltes.

Das Jahresentgelt für einen Dienstnehmer errechnet sich nach folgendem Beispiel:

12 Monatsgrundlöhne

+ Weihnachtsgeld

+ Urlaubszuschuss

+ tatsächlich auszahlende Mehr- bzw. Überstundenleistungen
(der letzten 12 Monate)

+ allfällige Zulagen und Naturalbezüge (entsprechend § 8 (2) LAO)

+ sonstige außerordentliche, wenn auch freiwillige Zuwendungen.

Bei Berechnung des Jahresarbeitsverdienstes bleiben nachträglich geleistete Zahlungen für vergangene Jahre außer Ansatz.

Der Jahresarbeitsverdienst wird vom Stichtag der Auflösung des Dienstverhältnisses rückberechnet.

3. Bei Kündigung oder Austritt durch den Dienstnehmer infolge Übertrittes in die Pension (auch Frühpensionen oder Invaliditätspension gemäß den Bestimmungen des ASVG) gebührt ebenfalls die volle Abfertigung. Ebenso gebührt die Abfertigung, wenn eine 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 Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresentgeltes nach der Anzahl der vollendeten Dienstjahre ist in der Tabelle im Anhang 4 enthalten.

§ 22a Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“)

1. Auf Dienstverhältnisse, die nach dem 1.1.2003 erstmals abgeschlossen werden, ist der § 22 („Abfertigung alt“) nicht anzuwenden.

2. Für die „Betriebliche Mitarbeitervorsorge“ gelten darüber hinaus die Bestimmungen §§ 38j-38r NÖ LAO.

§ 23 Betriebsvertretung

Bezüglich der Errichtung und der Tätigkeit der Betriebsvertretung gelten die Bestimmungen der NÖ LAO.

§ 24 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Zur Berechnung des Entgelts bei Dienstverhinderung des Urlaubsausmaßes und der Abfertigungen werden die Arbeitszeiten der nicht ständigen Dienstnehmer zusammengezählt.

Zusammenzuzählen sind nur die im gleichen Unternehmen geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse oder durch selbständige Tätigkeit unterbrochen worden sind.

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.

Dienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt wurde, und Dienstzeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis, dass durch Kündigung

von Seiten des Dienstnehmers, Entlassung aus einem wichtigen Grund oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt beendet wurde, werden bei einer Zusammenzählung für die Abfertigung nicht berücksichtigt.

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

Diese Bestimmung gilt ab 1.3.2012.

§ 25 Schlichtung von Streitfragen

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Kollektivvertrages wird zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Diese wird 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 NÖ LAO die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

2. Falls Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis auftreten und diese zwischen Gewerkschaft und Betriebsleitung nicht geschlichtet werden können, soll tunlichst die RWA zur Schlichtung hinzugezogen werden, bevor das Arbeitsgericht (die Behörde) angerufen wird.

§ 26 Verfall von Ansprüchen

Dienstnehmer und Dienstgeber müssen aus dem Dienstverhältnis entstandene Ansprüche jeder Art bei sonstigem Verfall innerhalb von zwölf 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.

§ 27 Schlussbestimmungen

Die Vertragsparteien stellen fest, dass der Kommentar in den Fußnoten ein integrierender Bestandteil zur Klarstellung 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.

St. Pölten, 18. Februar 2021

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

Dr. Walter Rothensteiner
Generalanwalt

Dr. Andreas Pangl
Generalsekretär

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

Rainer Wimmer
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundessekretär

Karl Orthaber
Fachexperte

Lohntafel

Lohn- gruppe	Kategorie	Gültig vom 1. März 2021 – 28. Februar 2022
VK	Pflichtpraktikanten / Lehrlinge:	
	a) 1. Einsatz / 1. Lehrjahr	€ 714,56
	b) 2. Einsatz / 2. Lehrjahr	€ 862,75
	c) 3. Einsatz / 3. Lehrjahr	€ 1.053,57
	Ferialaushilfen (Schüler und Studenten in der unterrichtsfreien Zeit bzw. in der Wartezeit auf Präsenz- und Zivildienst) mit einer Beschäftigungsdauer bis max. 2 Monate je Kalenderjahr erhalten 75% der Lohnkategorie 1	€ 1.201,25
1	Reinigungs- und Wartekräfte	€ 1.601,67
2	Hilfskräfte (Sortierpersonal)	€ 1.649,38
3	Lagerhausarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit unter einem Jahr	€ 1.773,21
4	a) Lagerhausarbeiter und Mitfahrer und mit einer Betriebszugehörigkeit von 1 bis 3 Jahren	€ 1.860,50
	b) Traktorfürer, soweit sie nicht ausschließlich als solche verwendet werden, mit einer Betriebszugehörigkeit unter 3 Jahren	
5	Pkw-Kraftfahrer mit einer Betriebszugehörigkeit unter 3 Jahren	€ 1.890,95
6	a) Pkw-Kraftfahrer mit einer Betriebszugehörigkeit über 3 Jahre	€ 1.945,76
	b) Lkw-Kraftfahrer und ständige Traktorfürer mit einer Betriebszugehörigkeit unter 3 Jahren	
7	Lagerhausarbeiter, Mitfahrer, Traktorfürer, soweit sie nicht ausschließlich als solche verwen-	

Lohn- gruppe	Kategorie	Gültig vom 1. März 2021 – 28. Februar 2022
	det werden, mit einer Betriebszugehörigkeit über 3 Jahre. Hubstaplerfahrer	€ 1.988,39
8	Lkw-Kraftfahrer und ständige Traktorfürer mit einer Betriebszugehörigkeit über 3 Jahre, Berufskraftfahrer, Silowärter	€ 2.094,96
9	Walzenführer	€ 2.094,96
10	Untermüller bzw. Erster, sofern er den Obermüller vertritt	€ 2.273,60

Bestimmungen zur Lohntafel

1. Diese Lohntafel gilt vom 1. März 2021 bis 28. Februar 2022. Die am 28. Februar 2021 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne sind in ihrer betragsmäßigen Höhe gegenüber den ab 1. März 2021 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen aufrechtzuerhalten.

2. Die Dienstnehmer der Lohngruppen 9 und 10 erhalten auf ihren Stundenlohn einen Zuschlag von 10 Prozent.

3. Die gesetzlichen Gleichbehandlungsvorschriften sind einzuhalten.

4. Silowärterstellvertreter erhalten für die tatsächliche Dauer der Vertretung des Silowärters, sofern diese Tätigkeit mindestens einen Normalarbeitstag umfasst, eine Zulage auf den Lohnsatz von 10 Prozent

5. Alle vollbeschäftigten Arbeiter, die dem Vertrag unterliegen, erhalten nach 15jähriger Dienstzeit im Raiffeisen-Lagerhaus eine Zulage von € 54,51 monatlich 14-mal pro Jahr.

Nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhalten den aliquoten Teil der Zulage.

6. Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten für die Dienstalterszulage und das Jubiläumsgeld gewertet. Dies gilt für Karen-

zen, die ab dem 1.3.2012 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen aus Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung der Dienstalterszulage sowie des Jubiläumsgeldes die für den Arbeiter günstigere Variante zur Anwendung gebracht.

Karenzurlaube nach dem MSchG und VKG, die ab dem 1.3.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), Dienstalterszulage, Jubiläumsgeld und das Urlaubsausmaß im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkrankten Kindern nach den §§ 14 a und b AVRAG, die ab dem 1.3.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), Dienstalterszulage, und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

7. Die Kurskosten für die C95 Weiterbildung übernimmt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer. Zusätzlich wird eine Einmalzahlung von 50 € je abgeschlossenem Modul dem Arbeitnehmer bezahlt. Die für die Weiterbildung aufgewendete Zeit stellt keine Arbeitszeit dar, sofern keine anderslautende betriebliche Vereinbarung besteht.

EMPFEHLUNG:

Für angeordnete Fahrten vom Dienstort zu anderen Arbeitsstellen sollte dem Dienstnehmer die Fahrt vorrangig mit einem Fahrzeug des Dienstgebers oder einem öffentlichen Verkehrsmittel ermöglicht werden. Allfällige Kosten dafür trägt der Arbeitgeber. Benützt der Dienstnehmer dafür (im Einvernehmen mit dem Dienstgeber) sein eigenes Fahrzeug, ist ihm dafür eine Entschädigung in Höhe des „amtlichen Kilometergeldes“ zu bezahlen. Kann der Dienstnehmer eine solche Fahrt direkt von seinem Wohnort antreten, so gebührt ihm ein Kostenersatz nur in dem Ausmaß, als die betreffende Fahrt die Fahrtstrecke zum ständigen Dienstort übersteigt.

ANHANG 1

Liste der Raiffeisen-Lagerhäuser Niederösterreichs

RLH Absdorf-Ziersdorf	Absdorf
RLH Amstetten	Amstetten
RLH Gmünd-Vitis	Gmünd
RLH Hollabrunn-Horn	Hollabrunn
RLH Korneuburg und Umgebung	Korneuburg
RLH Marchfeld	Obersiebenbrunn
RLH Mostviertel Mitte	Pöchlarn
RLH St. Pölten	St. Pölten
RLH Tulln-Neulengbach	Neulengbach
RLH Waidhofen an der Thaya	Waidhofen a. d. Thaya
RLH Weinviertel Ost	Mistelbach
RLH Weitersfeld-Zissersdorf	Weitersfeld
RLH Wiener Becken	Ebreichsdorf
RLH Zwettl	Zwettl
RLG Raiffeisen LagerhausgmbH	Bruck / Wr. Neustadt

ANHANG 2

Kommentar:

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

***Dienstvertrag / Dienstschein**

1. Arbeitgeber: Firmenstempel:
.....
2. Arbeitnehmer (Vor- u. Zuname):
geboren am:
wohnhaft in:
Staatsbürgerschaft:
SVNr.:
3. Auf das Dienstverhältnis finden die NÖ Landarbeitsordnung und der Kollektivvertrag für die Arbeiter in den Raiffeisen-Lagerhäusern in Niederösterreich 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:
a) für die Einstufung
b) für den Urlaub (inkl. Schulzeiten)
c) für die Abfertigung nach dem Abfertigungssystem „alt“
7. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen laut Kollektivvertrag:
.....
.....

8. Der gewöhnliche Dienort:
9. Art der Beschäftigung:
- a) Berufskraftfahrer
 - b) Facharbeiter der landwirtschaftlichen Lagerhaltung
 - c) Sonstige Tätigkeiten:
10. Einstufung:
11. Bruttolohn: € pro Monat brutto
 Überstundenpauschale (pro Monat € x jährlich zahlbar)
 damit sind Überstunden abgegolten.
 Zulagen
- a) kollektivvertragliche
 - b) freiwillige
- Sonderzahlungen
- Die Auszahlung der Sonderzahlung erfolgt mit
- (Alternativ: Für Dienstnehmer, die ab 01.05. des jeweiligen Jahres eintreten, wird das aliquote Urlaubsgeld mit dem Dezembergehalt angewiesen.)
- Sonstiges
- Die Lohnzahlung wird mit fällig und auf ein vom Dienstnehmer bekannt gegebenes inländisches Bankkonto angewiesen.
12. Das Urlaubsausmaß beträgt Werktage;
13. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt:
- Sie wird wie folgt auf die Arbeitstage verteilt:
14. Sonstige Vereinbarungen:
15. Mitarbeitervorsorgekasse:
 Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:
- XX, am Dienstschein übernommen:*)

.....
 Unterschrift des Dienstgebers

.....
 Unterschrift des Dienstnehmers

*) **Achtung:** Bei Ausstellung als Dienstvertrag sollte die nachstehende Formulierung beigelegt werden:
 Die Vertragsteile fertigen den gegenständlichen Dienstvertrag zum Zeichen ihrer vollinhaltlichen Zustimmung mit ihrer Unterschrift.

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://twitter.com/unsereOEBB)