

# Zusatzkollektivvertrag Tabaktrafiken, Angestellte, gültig ab 1.1.2021

Gilt für Österreichweit

---

## Zusatzkollektivvertrag

### zum Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben

vom 21.10.2020

abgeschlossen am 1.12.2020 zwischen dem Bundesgremium der Tabaktrafikanten der Wirtschaftskammer Österreich, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Handel, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

## I. Geltungsbereich

- a) **Räumlich:** für das gesamte Bundesgebiet Österreichs,
- b) **Fachlich:** für sämtliche dem Bundesgremium der Tabaktrafikanten angehörenden Unternehmen
- c) **Persönlich:** für alle Angestellten, die vor dem 1. Jänner 1998 in eine Tabaktrafik eingetreten sind. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Dienstnehmer (auch Aushilfskräfte), auf welche das AngG (Angestelltengesetz), BGBI (Bundesgesetzblatt). 292/21, Anwendung findet.

## II. Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1.1.2021 in Kraft, soweit im Zusatzkollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist.

## III.

Soweit im folgenden Abschnitt IV. keine Sonderbestimmungen für Angestellte in Tabaktrafiken vereinbart sind, gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs vom 21. Oktober 2020.

## a) Gleichbehandlung

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand aufgrund seines Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

## IV Sonderbestimmungen für Angestellte in Tabakfabriken

### 1. Arbeitszeit

#### Wöchentliche Arbeitszeit:

1.1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 38 ½ Stunden.

#### Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit:

1.2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer und Lage der Pausen sind nach Maßgabe der gesetzlichen und der folgenden kollektivvertraglichen Bestimmungen zu vereinbaren. Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist deren Lage unbeschadet § 19c Abs. 3 AZG (Arbeitszeitgesetz) für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. Diese Regelung kann durch Betriebsvereinbarung (im Sinne des § 97 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz)) erfolgen.

1.3. Soweit keine Regelung durch Betriebsvereinbarung gem. Pkt. 1.2. besteht, sind den Arbeitnehmern in den Monaten Jänner bis November wöchentlich zwei freie Halbtage zu gewähren.

Mit Ausnahme der Fabriken bis zu 4 Arbeitnehmern ist diese Freizeit unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers einmal innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen am Samstag (freier Samstag) zu gewähren. Bei Filialbetrieben ist die Gesamtzahl der Angestellten des Unternehmens zugrunde zu legen. Abweichend kann auch vereinbart werden, dass in einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zumindest 8 ganze Werktage arbeitsfrei bleiben.

1.4. Die Gewährung freier Halbtage gem. Pkt. 1.3. gilt nicht für jene Betriebe und in jenen Wochen, wo mehrere halbe Werktage oder ein ganzer Werktag geschlossen gehalten werden.

1.5. Wird an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet, kann die entfallende Arbeitszeit auf andere Tage der Woche verteilt werden, doch darf die tägliche Arbeitszeit in diesem Falle 9 Stunden nicht überschreiten.

#### Durchrechenbare Arbeitszeit:

1.6. a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 26 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschreitet.

b) Durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvertrag – kann der Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden.

c) Die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein zu vereinbaren. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen muss die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit zumindest für 13 Wochen im Vorhinein vereinbart werden.

d) Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

e) Der zur Erreichung dieser durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer in halben Tagen zu gewähren.

#### Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember:

1.7. Am 24. Dezember und 31. Dezember endet die Arbeitszeit mit der durch den Landeshauptmann festgesetzten Ladenschlusszeit. Die Arbeitszeit endet am 24. Dezember um 16 Uhr und am 31. Dezember um 17 Uhr, wenn durch den Landeshauptmann keine oder spätere Ladenschlusszeiten festgesetzt sind.

1.8. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des KJBG (Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz) (Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung sowie die vorstehenden Punkte 1.1. bis 1.7.

#### Viertagewoche:

1.9. Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Bei Teilzeitbeschäftigten (ausgenommen Jugendliche) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Angestellte an jedem Tag, an dem er zum Einsatz kommt, mindestens 8 Stunden beschäftigt wird.

#### Zeitguthaben:

1.10. Für Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses gebührt der Normalstundenlohn, wenn das Dienstverhältnis wegen Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund endet.

## 2. Mehrarbeit

2.1. Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1 ½ Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38,5 bis einschließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit nach Pkt. 1.2. bis 1.6. und 1.8. mit der Maßgabe, dass jeweils 1 ½ Stunden pro Woche über die sich aus der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit ergebenden jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit als Mehrarbeit gelten. Durch Mehrarbeit darf – ausgenommen bei Einarbeiten von Feiertagen gem. § 4 Abs. 3 AZG (Arbeitszeitgesetz) – eine Wochenarbeitszeit von 44 Stunden nicht überschritten werden. Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit gelten die Bestimmungen über die Anordnung von Überstunden sinngemäß.

2.2. Arbeitszeiten, für die gem. Pkt. 3 dieses Abschnittes ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Punktes 2.1., sondern als Überstunden.

2.3. Die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die Arbeitszeiten gem. Pkt. 1.7. dürfen durch Mehrarbeit im Sinne des Pkt. 2.1. nicht überschritten werden.

2.4. Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.

2.5. Anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung derselben durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 vereinbart werden.

2.6. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten bis zum Inkrafttreten einer weiteren Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit.

## 3. Überstunden

### 3.1. Überstunden:

a) Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der aufgrund der Bestimmungen des Pkt. 1 jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit gem. Pkt. 2 überschritten wird.

b) Als Überstunde gelten Arbeiten an Feiertagen, soweit die für den betreffenden Wochentag festgelegte Normalarbeitszeit überschritten wird. Als Überstunde gelten weiters Arbeiten an Sonntagen.

c) Sind von der Monopolverwaltungsstelle längere Verschleißzeiten als 40 Stunden pro Woche (Montag bis Samstag) festgelegt, ist im Sinne von § 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz die Leistung von 6 Überstunden pro Woche zulässig.

Sind von der Monopolverwaltungsstelle Verschleißzeiten festgelegt, die eine längere als 46-stündige Arbeitsleistung pro Woche erfordern, ist im Sinne von § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz die Leistung von 4 weiteren Überstunden pro Woche zulässig.

d) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit gem. Pkt. 1 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen jeweils vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit gem. Pkt. 2 überschritten wird.

e) Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen Arbeitszeit oder eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

f) Die Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen.

### 3.2. Überstundenentlohnung:

a) Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

b) Der Grundstundenlohn beträgt 1/158 des Bruttomonatsgehaltes.

c) Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Überstunden, die an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen. Überstunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

d) Überstunden sind spätestens am Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode zu bezahlen.

### 3.3. Verfall von Überstunden:

Ansprüche auf Überstundenentlohnungen sind am Zahlungstag der Gehaltsperiode, in welcher sie entstanden sind, durch nachstehendes Verfahren geltend zu machen:

a) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, laufend ordentliche Aufzeichnungen über die von seinen Arbeitnehmern geleisteten Überstunden zu führen, die vom Arbeitgeber am Ende der betreffenden Gehaltsperiode dem Arbeitnehmer zur Bestätigung vorzulegen sind.

b) Verweigert der Arbeitnehmer die Unterschrift mit begründetem Hinweis auf eine höhere Überstundenleistung, so gilt dies als Geltendmachung des

höheren Anspruches des Arbeitnehmers. Für die nach lit. a) und b) geltend gemachten Überstundenansprüche gelten die Verjährungsfristen des ABGB.

c) Etwaige seitens des Arbeitnehmers nach dem Verfahren nach lit. b) nicht geltend gemachte Überstunden verfallen nach Ablauf von 3 Monaten.

d) Werden vom Arbeitgeber entgegen diesen Bestimmungen die vorgeschriebenen Überstundenaufzeichnungen nicht geführt, so verfallen allfällige Überstundenentgeltsansprüche nach Ablauf von 2 Jahren.

### 3.4. Pauschalabfindung:

Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kann ein Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer den Arbeitnehmer nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

### 3.5. Abgeltung in Freizeit:

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

## 4. Gehaltstafel

| Berufsjahr | Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol u. Wien | Salzburg und Vorarlberg |
|------------|--|-------------------------|
| 24.        | 2.063  | 2.155                   |

## 5. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

Die am 31.12.2020 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1.1.2021 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten.

## 6. Jubiläumsgeld

Für die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von je 10 Jahren in ein und demselben Betrieb erhält der Arbeitnehmer jeweils ein Jubiläumsgeld in der Höhe eines Monatsgehaltes, das anlässlich des Antrittes des Erholungsurlaubes ausbezahlt ist. Als Betriebszugehörigkeit gelten auch Unterbrechungen des Dienstverhältnisses, wenn sie die Gesamtdauer von 3 Monaten nicht überschreiten und die Lösung des Dienstverhältnisses nicht durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch vorzeitige Entlassung infolge eines wichtigen Grundes erfolgt ist.

## 7. Weihnachtsremuneration

a) Alle Angestellten erhalten spätestens am 1. Dezember eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 % des Novembergehaltes.

b) Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil; bei austretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Monatsgehalt.

c) Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

d) In jenen Betrieben, in denen bisher regelmäßig eine höhere Weihnachtsremuneration bezahlt wurde, bleibt diese Regelung aufrecht und darf durch das Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages nicht gekürzt werden.

## 8. Urlaubsbeihilfe

a) Alle Angestellten erhalten im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 31. Juli, eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 % des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 31. Juli zustehenden Bruttomonatsgehaltes. Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Dienstverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.

b) Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten gebührt für dasselbe lediglich der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist diese aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach der Höhe des Dezembergehaltes ausbezahlen.

c) Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten gebührt für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, und zwar berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt.

d) Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogene Urlaubsbeihilfe auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.

e) Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Urlaubsbeihilfe nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit.

f) Auf die Urlaubsbeihilfe sind die bereits bisher aus Anlass desurlaubes oder der Erholung gewährten besonderen Zuwendungen einzurechnen.

Soweit darüber hinausgehende Regelungen bestehen, werden dieselben durch diesen Zusatzkollektivvertrag nicht berührt.

## 9. Sicherung der Transportmöglichkeit bei Nacharbeit der Frauen

Für Tabaktrafiken mit Offenhaltezeiten vor 6.00 Uhr bis nach 22.00 Uhr ist im Sinne der Ausnahmebestimmungen des § 4 Abs. 1, des Bundesgesetzes vom 25.7.1969 über die Nacharbeit der Frauen im Dienstvertrag die Obsorge des Arbeitgebers über die entsprechende Transportmöglichkeit aufzunehmen, sofern die Entfernung vom Wohnsitz des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz 1 Kilometer oder mehr beträgt. Die dabei für den Arbeitnehmer anfallenden Mehrkosten sind gegen Nachweis vom Arbeitgeber zu refundieren. Dies kann auch durch ein Kilometergeld von 0,25 Euro pro Kilometer des kürzestmöglichen Weges abgegolten werden. Bei Veränderungen des Wohnsitzes des Arbeitnehmers ist diesbezüglich eine neue Vereinbarung zu treffen, wodurch die Bestimmungen des § 20 des Angestelltengesetzes (BGBl (Bundesgesetzblatt). 292/21 in der derzeitigen Fassung) unberührt bleiben.

## V. Schlussbestimmungen

1. Zur Berechnung der Normalstunde ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.

2. Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages nicht berührt.

3. Mit Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher gültigen Zusatzkollektivvertrages vom 21.11.2019 ihre Gültigkeit.

### **BUNDESGREMIUM DER TABAKTRAFIKANTEN DER WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH**

Der Obmann:

Josef PRIRSCHL

Der Geschäftsführer:

Dr. Otmar KÖRNER

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER**

Die Vorsitzende:

Barbara TEIBER, MA

Der Geschäftsbereichsleiter:

Karl DÜRTSCHER

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER Wirtschaftsbereich Handel**

Der Vorsitzende:

Martin MÜLLAUER

Die Wirtschaftsbereichssekretärin:

Anita PALKOVICH