

Kollektivvertrag für das Friseurgewerbe

§ 1 Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Friseure einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, **Gewerkschaft vida**, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
2. **Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe, der dem Vertrag unterliegenden Landesinnungen.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten ArbeitnehmerInnen, im Folgenden **Arbeitnehmer genannt**, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 3 Geltungsdauer

- (1) Der Vertrag tritt am 1. Februar 2007 in Kraft.
- (2) Die Rahmenbestimmungen können von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestlöhne und der Lehrlingsentschädigungen können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsersten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (4) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder seiner Bestandteile zu führen.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die Regelung der Arbeitszeit erfolgt nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.
- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer (Lehrlinge) 40 Stunden in der Woche.
- (3) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (BGBl. Nr. 599/1987) auf die einzelnen Werktage, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen, aufgeteilt werden.
- (4) Die Einteilung der Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer derart vorzunehmen, dass bei Einhaltung der Wochenarbeitszeit gemäß Absatz 2 jeder Arbeitnehmer in jeder Woche einen ganzen Werktag arbeitsfrei erhält und dass die Arbeitszeit nicht vor 7.30 Uhr beginnt und nicht nach 19.00 Uhr endet.
- (5) Wird die Arbeitszeiteinteilung derart getroffen, dass die Arbeitszeit an Samstagen spätestens um 14.00 Uhr endet, so kann dafür im Rahmen der Wochenarbeitszeit des Absatz 2 die Arbeitszeiteinteilung so getroffen werden, dass entweder außer dem Frühschluss am Samstag nur ein halber Werktag arbeitsfrei ist oder bei Gewährung eines ganzen freien Werktages die Arbeitszeit an den übrigen Werktagen bereits um 7.00 Uhr früh beginnen und nicht nach 20.00 Uhr enden darf. Über eventuelle, den spezifischen Erfordernissen der einzelnen Bundesländer entsprechende Abweichungen sind zwischen den Landesinnungen und Landessekretariaten der Gewerkschaft Besprechungen zu führen.

(6) Die Arbeitszeiteinteilung kann im Rahmen der Wochenarbeitszeit gemäß Absatz 2 auch unterschiedlich für einzelne Arbeitnehmer (Lehrlinge) getroffen werden.

(7) In Orten, wo es die Interessen des Fremdenverkehrs erfordern, können während der Saison (Festspiele) anstelle eines ganzen freien Werktages zwei halbe Werktage gegeben werden. Über die Festlegung der Orte sind zwischen Landesinnung und den Landessekretariaten der Gewerkschaft Besprechungen zu führen.

(8) Die für das Zuendebedienen von Kunden und für das Aufräumen erforderliche Zeit ist in dieser Arbeitszeit enthalten.

(9) Grobe Reinigungsarbeiten werden von eigens hierfür bestimmten Personen, welche nicht dem gewerblichen Personalstand angehören, vorgenommen.

Lehrlinge dürfen nur zu betriebsnotwendigen Arbeiten herangezogen werden.

(10) Für Ruhepausen und Ruhezeiten gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes vom 11. Dezember 1969, wobei die Ruhepausen auch im Wege der Abwechslung gewährt werden können. Die Pausenzeiten werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet, eine Heranziehung oder Bereithaltung zur Arbeitsleistung während dieser Zeit ist daher nicht gestattet.

(11) Am 24. Dezember endet die Arbeit um 12.00 Uhr. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 17.00 Uhr, soweit nicht durch die Bestimmungen des § 4 Abs. 5 ein früheres Arbeitszeitende eintritt.

Für die ausfallenden Arbeitsstunden ist der Lohn fortzuzahlen.

§ 4a Durchrechnung

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einem Zeitraum von 13 Wochen (3 Monaten) gegebenenfalls auf bis zu 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit gem. § 4 Abs. 2 des Kollektivvertrages nicht überschritten wird und dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

(2) Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeit- oder Geldzuschlag von 10 Prozent.

(3) Die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein schriftlich zu vereinbaren.

(4) Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht im Vorhinein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.

(5) Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich unmittelbar vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

(6) Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes um diese Zeit. Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen nicht möglich sind die Zeitguthaben als Überstunden zu bezahlen.

(7) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ende des Durchrechnungszeitraumes erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, bei Selbstkündigung und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Normalstundenlohn, in den anderen Fällen sind Zeitguthaben als Überstunden zu bezahlen.

§ 5 Überstundenarbeit

(1) Als Überstunden gelten jene Arbeitsstunden, die über die Wochenarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 des Kollektivvertrages bzw. 9 Stunden am Tage hinausgehen, sofern keine Vereinbarung gemäß § 4a getroffen wird.

(2) Ebenso gelten als Überstunden jene Arbeitsstunden, die bei einer Arbeitszeiteinteilung gemäß § 4 (4) in der Zeit zwischen 7.00 und 7.30 Uhr oder 19.00 bis 20.00 Uhr fallen. Bei einer Arbeitszeiteinteilung gemäß § 4 (5) entfallen die Bestimmungen des 2. Satzes.

§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83 in der jeweils geltenden Fassung) sowie der Arbeitsruhegesetzverordnung (Ausnahmekatalog, Artikel XVI Dienstleistungen, Ziffer 6, Friseure) (BGBl. Nr. 149/1984 in der jeweils geltenden Fassung) zu beachten. Gemäß §§ 17 und 18 KJBG dürfen Jugendliche während der Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsruhe nicht beschäftigt werden.

(2) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

(3) Für die an gesetzlichen Feiertagen (Neujahr, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche A.B. und H.B., der Altkatholiken und Methodistenkirche. Für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, gilt sinngemäß der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag.

(4) Bei Feiertagsarbeit gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne Zuschlag.

§ 7 Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit

(1) Für Überstunden gelten folgende Zuschläge:

- a) für Überstunden 50 %,
- b) für Überstunden an Feiertagen 100 %.

(2) Für Arbeitsstunden zwischen 20.00 und 7.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(3) Für Arbeitsstunden an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(4) Wenn der Arbeitgeber die durch einen gesetzlichen Feiertag ausfallende Arbeitszeit an einem anderen Arbeitstag einbringen lässt, so ist diese zusätzliche Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten, insoweit dadurch einschließlich der am Feiertag ausgefallenen Arbeitsstunden die wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 4 (2) überschritten wird. Wird an regelmäßig eingeteilten Sonntagsersatzruhetagen über den Rahmen der im § 4 (2) festgesetzten Wochenarbeitszeit hinaus gearbeitet, so ist die Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

(5) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(6) Die Verrechnung der zu entlohnenden Überstunden erfolgt halbstundenweise, und zwar derart, dass Bruchteile einer halben Stunden auf eine volle halbe Stunde aufgerundet werden.

(7) Anstelle der Bezahlung für Überstunden kann innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach dem Tag, an dem sie geleistet wurden, eine Abgeltung in zusätzlicher Freizeit erfolgen, wobei für normale Überstunden pro Stunde 1 1/2 Stunden und für Überstunden mit einem 100 %igem Zuschlag 2 Stunden Freizeit gewährt werden müssen. Für Sonntagsarbeit gebührt Ersatzruhe gemäß § 6 ARG.

(8) Geleistete Überstunden sind seitens des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten bei der darauf folgenden Lohnauszahlung auszubezahlen.

§ 8 Schichtarbeit

(1) In besonders gelagerten Fällen, wie z.B. bei Friseuren auf Bahnhöfen, kann die Arbeitszeiteinteilung in Schichten erfolgen. Schichtarbeit liegt vor, wenn in einem Betrieb die Arbeitnehmer regelmäßig im wöchentlichen Wechsel abwechselnd Vor- und Nachmittagsdienst leisten, wobei die durchrechenbare Arbeitszeit im Durchschnitt von 2 Wochen die im § 4 (2) festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten darf.

(2) Auf Schichtarbeit finden die Bestimmungen der §§ 4 (4) und (5) (Arbeitszeiteinteilung), 5 (Überstunden) und 7 (2) (Nachtarbeitszuschlag) keine Anwendung.

(3) Als Überstunde gilt im Schichtbetrieb jene Arbeitszeit, die über die im § 4 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Arbeitszeit bzw. 9 Stunden im Tage hinausgeht.

(4) Die Schichtarbeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. In dieser Vereinbarung ist Beginn und Ende der täglichen Arbeitsschichten festzuhalten, dabei darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten.

Jugendliche dürfen nicht während der Nachtzeit beschäftigt werden.

§ 9

A) Kurzarbeit

(1) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer kann die wöchentliche Arbeitszeit bis auf 30 Stunden herabgesetzt werden. Zwischen 30 Stunden und der Arbeitszeit gemäß § 4 (2) kann die wöchentliche Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmer verschieden vereinbart werden, jedoch soll die Kurzarbeit für alle Arbeitnehmer gleichmäßig zur Anwendung kommen.

(2) Bei Bemessung des Urlaubsentgeltes, des Urlaubszuschusses, der Weihnachtsremuneration und bei der Berechnung der Überstunden ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

B) Teilzeitbeschäftigte

(nur für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Februar 2007 begonnen haben)

Arbeitnehmer mit einer **vor dem 1.2.2007 vereinbarten** wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 20 Stunden erhalten einen Zuschlag von 10% auf den aus der jeweiligen Lohngruppe (A - D) errechneten Stundenlohn.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mit einer **vor dem 1.2.2007 vereinbarten** wöchentlichen Arbeitszeit über 20 Stunden ist der bei voller kollektivvertraglicher wöchentlicher Normalarbeitszeit zustehende Monatslohn durch 173 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu multiplizieren. Zur Errechnung des Monatslohns ist der so ermittelte Wochenlohn mit 4,33 zu multiplizieren.

§ 10 Betriebszugehörigkeit

(1) Unter Betriebszugehörigkeit im Sinne dieses Kollektivvertrages ist die im Betrieb oder in mehreren Filialbetrieben des gleichen Arbeitgebers verbrachte ununterbrochene Beschäftigungszeit zu verstehen.

(2) Unter Arbeitnehmer sind Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge sowie Hilfsarbeiter männlichen und weiblichen Geschlechtes zu verstehen.

(3) Für das Lehrlingswesen gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes vom 26.3.1969, BGBl. Nr. 142/69, für jugendliche Lehrlinge außerdem das Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz.

Alle Personen, die unter welchem Titel immer, sei es, um zu volontieren, praktizieren udgl. beschäftigt werden, gelten, sofern über ihre Beschäftigungsdauer kein ordnungsgemäßes Lehrverhältnis im Sinne der Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes besteht oder bestanden hat, als Hilfsarbeiter bzw. Hilfsarbeiterinnen und sind für die Zeit ihrer Beschäftigung, einerlei, ob sie ganz oder teilweise Verwendung finden oder ob sie gegen oder ohne Entgelt aufgenommen wurden, mit dem ihrer Verwendung entsprechenden Wochenlohn zu entlohnen. Dies gilt insbesondere auch beim Vorliegen eines Scheinlehrverhältnisses. Vorstehende Bestimmungen finden keine Anwendung auf Söhne und Töchter von Meistern, die vorübergehend oder für eine verhältnismäßig kurze Zeit zur fachlichen Vervollkommnung im Betrieb verwendet werden.

§ 11 Allgemeine Lohnbestimmungen

(1) Die Entlohnung erfolgt nach einem von der Bundesinnung oder den Landesinnungen mit den zuständigen Gewerkschaften jeweils vereinbarten Lohnabkommen, welches einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages darstellt.

(2) Die Arbeitnehmer dürfen nicht unter den Mindestlohnsätzen des für sie zutreffenden Lohnabkommens entlohnt werden.

(3) Die Lohnzahlung erfolgt grundsätzlich monatlich. Die Lohnzahlung ist derart vorzunehmen, dass der Arbeitnehmer spätestens am Monatsletzten über seinen Lohn für das laufende Monat verfügen kann. Wöchentliche Akontozahlungen können vereinbart werden.

(4) Bei jeder Lohnzahlung (ausgenommen Akontozahlung) ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge einschließlich allenfalls aufgelaufener Verpflegungs- und Quartierkosten aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

(5) Hilfsarbeiter, welche in die einzelnen Lohnkategorien des für sie zutreffenden Lohnabkommens infolge ihrer Tätigkeit nicht eingereiht werden können, sind nach dem Lohnsatz des Hilfsarbeiters zu entlohnen, der ihrer Verwendungszeit im Beruf entspricht.

(6) Stabile Arbeitsverhältnisse sollen womöglich nur mit Beginn der Lohnwoche eingegangen werden. Die Lohnwoche beginnt mit Montag und endet mit Sonntag.

(7) Bei Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte und der Arbeitszeit ist die tatsächlich aufgewendete Wegzeit mit dem Normalstundenlohn, die Arbeitszeit mit dem Überstundenzuschlag und das eventuell erforderliche Fahrgeld zu vergüten. Wegzeiten innerhalb der Arbeitszeit sind so zu bezahlen, als ob die Arbeit geleistet worden wäre.

(8) Arbeitnehmer, welche für Theater- und Filmarbeiten Verwendung finden, werden nach den jeweils geltenden Vereinbarungen der Maskenbildner (Theaterfriseure) entlohnt.

(9) Sondereinbarungen sind nur dann gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die weder durch Gesetz noch im Kollektivvertrag geregelt sind. Sind im Rahmenkollektivvertrag schriftliche Vereinbarungen vorgesehen, so erhält der Arbeitnehmer ein unterfertigtes Exemplar.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz, so verkürzt sich das Ausmaß der Sonderzahlungen in diesem Kalenderjahr um jenen aliquoten Teil, der dem Anteil des Präsenzdienstes, der Schutzfrist bzw. des Karenzurlaubes im Kalenderjahr entspricht (je Woche 1/52).

§ 12 Arbeitskleidung – Werkzeug

(1) In Betrieben, in welchen der Betriebsinhaber von den Arbeitnehmern eine besondere Arbeitskleidung hinsichtlich Fassung oder Farbe verlangt, ist diese auf Kosten des Betriebsinhabers anzuschaffen und von diesem zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeitskleidung verbleibt im Eigentum des Betriebsinhabers, ist vom Arbeitnehmer stets in Ordnung zu halten, zu reinigen, pfleglich zu behandeln und bei Ausscheiden aus dem Betrieb gereinigt zurückzustellen.

(2) Wird vom Betriebsinhaber von den Arbeitnehmern keine besondere Arbeitskleidung verlangt, so ist den Arbeitnehmern auf Kosten des Betriebsinhabers entsprechende Schutzkleidung (z.B. Arbeitsmäntel oder Schürzen) zur Verfügung zu stellen.

(3) Das Handwerkzeug (mit Ausnahme der Kämme) sowie Behelfe und Materialien sind vom Arbeitgeber in ordnungsgemäßem und gebrauchsfähigem Zustand dem Arbeitnehmer im Betrieb zur Verfügung zu stellen. Dem Lehrling ist auch für die Berufsschule das Handwerkzeug in ordnungsgemäßem und gebrauchsfähigem Zustand vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Das Werkzeug und die sonstigen Behelfe verbleiben im Eigentum des Arbeitgebers und sind bei Beendigung des Lehr-, bzw. Arbeitsverhältnisses zurückzustellen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Gegenstände pfleglich zu behandeln.

§ 13 Urlaub

(1) Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 390/76, in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Ersatzruhetage dürfen nicht als Urlaubstage gezählt werden.

§ 14 Sonderzahlungen

Die Sonderzahlungen können wahlweise nach den Bestimmungen des Abschnittes A):

- I. Urlaubszuschuss
- II. Weihnachtsremuneration

oder

des Abschnittes B): quartalsweise Auszahlung der Sonderzahlungen berechnet und ausbezahlt werden (Mustervereinbarung im Anhang).

Die Entscheidung darüber ist bei neueintretenden Arbeitnehmern vom Arbeitgeber zu treffen und dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Bei bestehenden Dienstverhältnissen ist die Änderung von Berechnung und Auszahlungsmodus durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern zu treffen. Sofern nichts schriftlich vereinbart ist, erfolgt die Berechnung und Auszahlung gem. Abschnitt A).

Abschnitt A)

I. URLAUBSZUSCHUSS:

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss.

Dieser beträgt - unabhängig von der Beschäftigungsdauer - 4,33 Wochenlöhne, im Eintrittsjahr den aliquoten Teil von 4,33 Wochenlöhnen.

(2) Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen. Wird der Urlaub im Kalenderjahr in mehreren Teilen konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat (falls ein solcher nicht vorhanden ist, mit dem Arbeitnehmer) kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Termin, spätestens jedoch zum Ende des Kalenderjahres, erfolgt. Endet das Dienstverhältnis, so ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses

fällig, es sei denn, dass der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO 1859¹⁾ entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Der Urlaubszuschuss ist auf die gleiche Art zu berechnen wie das Urlaubsentgelt.

(3) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt bei Urlaubsantritt der aliquote Teil entsprechend der bis zu Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses bei der letzten Lohnauszahlung am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen.

(4) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO 1859¹⁾ entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(5) Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss nur dann zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO 1859¹⁾ entlassen wurden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis lösen, haben in einem solchen Fall nur den verhältnismäßig zu viel erhaltenen Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.

II. WEIHNACHTSREMUNERATION:

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

Diese beträgt, unabhängig von der Beschäftigungsdauer, 4,33 Wochenlöhne, im Eintrittsjahr den aliquoten Teil von 4,33 Wochenlöhnen.

(2) Die Weihnachtsremuneration ist in der Lohnwoche, in die der 1. Dezember fällt, ausbezahlen.

(3) Die Weihnachtsremuneration ist nach den gleichen Grundsätzen zu berechnen wie das Urlaubsentgelt.

(4) Der Arbeitnehmer erhält für jede Woche des Arbeitsverhältnisses (Lehrverhältnisses) 1/52 der Weihnachtsremuneration bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres, sofern er nicht wegen eigenen Verschuldens entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.

Abschnitt B)

Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration (quartalsweise Auszahlung)

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten als Sonderzahlung pro Kalenderjahr je 4,33 Wochenlöhne Urlaubszuschuss und 4,33 Wochenlöhne Weihnachtsremuneration.

(2) Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gem. Abs. 1 werden gleichzeitig vierteljährlich in vier gleichen Teilen in jener Woche ausbezahlt, in welche der 31.3., 30.6., 30.9. und 1.12. fallen.

(3) Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration sind auf die gleiche Art zu berechnen wie das Urlaubsentgelt, und zwar unter Zugrundelegung des jeweiligen Lohnes in der Woche (Monat) der Fälligkeit.

(4) Wird das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß gelöst, so erhält der Arbeitnehmer den aliquoten Anteil an Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration des laufenden Quartales entsprechend der in diesem Quartal zurückgelegten Dienstzeit.

(5) Sinngemäß ist Absatz 4 bei Neueintritten anzuwenden.

¹⁾ siehe § 376 Z.47 GewO 1973

(6) Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO 1859¹⁾ entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

§ 15 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

(1) Für Lehrlinge gelten die Bestimmungen der Berufsausbildungsgesetznovelle, BGBl. Nr. 232/1978, § 17a.

Für alle anderen Arbeitnehmer die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 44/2000.

§ 16 Freizeit bei Arbeitsverhinderung

A)

Bei angezeigter oder nachträglich nachgewiesener Arbeitsverhinderung ist in nachstehenden Fällen dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis (Lehrverhältnis) zwei Wochen gedauert hat, Freizeit ohne Schmälerung seines Lohnes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

(1) Bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, Ehegatten (Lebensgefährten) sowie der Kinder (Stiefkinder, Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten: 2 Arbeitstage.

(2) Bei eigener Eheschließung: 2 Arbeitstage.

(3) Zur Teilnahme an der Beerdigung der unter (1) genannten Angehörigen und der Großeltern, auch sofern sie nicht mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister, Schwiegereltern sowie von sonstigen Familienmitgliedern, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten: 1 Arbeitstag.

(4) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin: 2 Arbeitstage.

(5) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt bzw. bei Beziehen einer neuen Wohnung aus Anlass der Hausstandsgründung: 1 Arbeitstag.

(6) Bei Hochzeit des Kindes: 1 Arbeitstag.

B)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheit benötigte Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tag der Verhinderung:

(1) Bei Besuch des Arztes (ambulatorischer oder Zahnbehandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.

(2) Bei Vorladungen zu Gericht oder sonstigen Ämtern und Behörden, möglichst gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

(3) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt.

(4) Auch bei Geltendmachung mehrerer oder verschiedenartiger Arbeitsverhinderung besteht Anspruch auf Entgeltzahlung aus den in § 16 B) aufgezählten Fällen nur bis zur Höchstdauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres.

¹⁾ siehe § 376 Z.47 GewO 1973

§ 17 Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits innerhalb der ersten **beiden** Lohnwochen nach der Einstellung des Arbeitnehmers ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis über die ersten **beiden** Lohnwochen hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Lohnwoche gekündigt werden.

(3) Sondervereinbarungen hinsichtlich der Kündigung sind nur dann gültig, wenn diese vom Arbeitnehmer eigenhändig unterschrieben sind und die Kündigungsfrist nicht auf einen kürzeren Zeitraum als drei Tage gekürzt wird. Bei dieser Sondervereinbarung ist dem Arbeitnehmer eine Zweitschrift auszufolgen.

(4) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses, das über Dauer, Art und Umfang seiner Tätigkeit Auskunft gibt.

(5) Ist der Arbeitnehmer durch das Arbeitsverhältnis gehindert, eine andere Stellung aufzusuchen, so ist ihm zu diesem Zweck unter Fortzahlung des Entgelts auf Verlangen bei DG-Kündigung die notwendige Zeit im Höchstausmaß von zwei Arbeitstagen, bei einvernehmlicher Auflösung ein Arbeitstag innerhalb der Kündigungswoche freizugeben.

(6) Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beträgt das Höchstausmaß der freizugebenden Zeit zwei, bzw. ein Fünftel der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

§ 18 Betriebsräte

Für die Mitwirkung des Betriebsrates an allen Fragen, welche das Arbeitsverhältnis berühren, gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes vom 14.12.1973, BGBl. Nr. 22/74, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 19 Schlichtung von Streitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätischer, aus je drei Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen. Die Tätigkeit des Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 20 Verfallklausel

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind, soweit sie nicht durch Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist bereits verfallen sind, bei sonstigem Verfall spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen.

(2) Ansprüche auf Überstundenentlohnung können vom Arbeitnehmer nur rückwirkend auf sechs Monate vom Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an geltend gemacht werden.

Anstelle dieser Regelung gilt für Salzburg: Ansprüche auf Überstunden müssen vom Arbeitnehmer bei sonstigem Verfall binnen 3 Monaten vom Tage des Entstehens an geltend gemacht werden. Als Tag des Entstehens gilt der Lohnauszahlungstag jener Lohnwoche, in der die Überstunden gemacht wurden.

(3) Während Bestand des Arbeitsverhältnisses können Ansprüche auf Überstundenentlohnung nur rückwirkend auf drei Monate geltend gemacht werden, wobei als Entstehungstag des Anspruches der Lohnauszahlungstag jenes Monats gilt, in dem die Überstunden geleistet wurden. Bei Durchrechnung der Arbeitszeit gem. § 4a beginnt die dreimonatige Gel-

tendmachungsfrist mit Ende des Durchrechnungszeitraumes in dem die Überstunden geleistet wurden.

(4) Die in den Absätzen 2 und 3 angeführte Regelung gilt nicht für Jugendliche.

§ 21 Begünstigungsklausel

Bestehende günstigere Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 22 Ausserkrafttreten bestehender Kollektivverträge

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich – mit Ausnahme aller früheren Begünstigungsklauseln (Zusatzkollektivverträge) im Zusammenhang mit den Bestimmungen nach § 9 B) [B) Aushilfen / C) Teilzeitbeschäftigte] die ihre Gültigkeit behalten - alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

Wien, am 19. Jänner 2007

Für die
Bundesinnung der Friseure
1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

Horst Hofmann
Bundesinnungsmeister

Mag. Jakob Wild
Geschäftsführer

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida,
Bundessektion Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe
1050 Wien, Margaretenstraße 166

Rudolf Kaske
Vorsitzender

Ulrike Legner
BundesfachgruppensekretärIn

Willibald Steinkellner
Sektionsvorsitzender