



# MITGLIEDERINFO

Stand: Oktober 2018

## Alles neu im Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz?

Die Änderungen per 01. September 2018 und deren Folgen für die Hotellerie

*Kurz vor der Sommerpause 2018 hat der Nationalrat Änderungen im Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz beschlossen, die für die Wirtschaft Erleichterungen bringen sollten. Das Vorhaben war ambitioniert, ist aber nicht zur Gänze geglückt. Insbesondere aufgrund der aufgeheizten und von manchen Seiten sehr unsachlich geführten Diskussion ist es zu Regelungen gekommen, die in der Praxis zu spannenden Fragestellungen führen werden.*

Dr. Günter Steinlechner hat das Thema zusammengefasst:

### 1. Die Ausdehnung der Höchstarbeitszeit

**Das Ziel, es den Betrieben, auch in der Hotellerie, straffrei zu ermöglichen, Mitarbeiter an einzelnen Tagen 12 Stunden und in einzelnen Wochen 60 Stunden zu beschäftigen, ist verwirklicht.**

Zu beachten ist allerdings dabei, dass innerhalb eines rollierenden Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit keinesfalls 48 Stunden überschreiten darf.

#### Beispiel 1:

Ein Mitarbeiter arbeitet 16 Wochen á 50 Stunden, also 800 Stunden. Insgesamt dürfte er in 17 Wochen 816 Stunden ( $48 \times 17 = 816$ ) arbeiten, da er sonst die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden überschreiten würde. Der Mitarbeiter darf somit in der 17. Woche maximal 16 Stunden arbeiten ( $816 - 800 = 16$ ), sonst droht dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe.

#### Beispiel 2:

Der Arbeitgeber hat den Mitarbeiter, wie im obigen Beispiel dargestellt, 16 Wochen á 50 Stunden und in der 17. Woche 16 Stunden beschäftigt. In der 18. Woche darf der Mitarbeiter wieder nur so lange arbeiten, als seine Arbeitszeit in den letzten 17 Wochen 816 Stunden nicht überschreitet.

Der Mitarbeiter hat 15 Wochen á 50 Stunden und in der 16. Woche 16 Stunden gearbeitet, das ergibt 766 Stunden ( $15 \times 50 = 750 + 16 = 766$ ). Der Mitarbeiter darf in der 18. Woche maximal 50 Stunden arbeiten ( $816 - 766 = 50$ ), sonst droht dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe.

Umso länger die Wochenarbeitszeit ausgedehnt wird, desto mehr gilt es zu beachten, dass der Ausgleich innerhalb von 17 Wochen rechtzeitig und nicht innerhalb der letzten Woche des rollierenden Durchrechnungszeitraumes erfolgt.

Österreichische Hotelierversammlung

Hofburg, 1010 Wien, Austria

T: +43 (0)1 533 09 52-0 | F: +43 (0)1 533 70 71 | office@oehv.at | www.oehv.at

Für eine STARKE Hotellerie.



### Beispiel 3:

Ein Mitarbeiter arbeitet 16 Wochen á 55 Stunden, also 880 Stunden. Insgesamt dürfte er in 17 Wochen 816 Stunden ( $48 \times 17 = 816$ ) arbeiten, da er sonst die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden überschreiten würde. Selbst wenn der Mitarbeiter in der 17. Woche frei bekommt, ist mit den bisher geleisteten 880 Stunden die erlaubte Höchstarbeitszeit von 816 Stunden weit überschritten. Dem Arbeitgeber droht eine Verwaltungsstrafe.

### Beispiel 4:

Ein Mitarbeiter arbeitet 13 Wochen á 55 Stunden, also 715 Stunden. Insgesamt dürfte er in 17 Wochen 816 Stunden ( $48 \times 17 = 816$ ) arbeiten, da er sonst die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden überschreiten würde. Der Mitarbeiter darf somit in der 14., 15., 16. und 17. Woche insgesamt noch 101 Stunden arbeiten ( $816 - 715 = 101$ ), sonst droht dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe. Diese 101 Stunden werden so aufgeteilt, dass der Mitarbeiter in der 14. Woche 41 Stunden, in der 15. und 16. Woche jeweils 30 Stunden arbeitet und in der 17. Woche frei bekommt.

**Achtung!** Auch wenn die Kollektivverträge für das Hotel- und Gastgewerbe nach wie vor erlauben, dass mit Arbeitern eine Überstundenleistung von 55 Stunden wöchentlich und mit Angestellten eine Überstundenleistung von 60 Stunden wöchentlich vereinbart werden darf, ist zu beachten, dass ab 01. September 2018 jeder Mitarbeiter Überstunden nach 10 Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich ohne Angabe von Gründen ablehnen kann. Die Mitarbeiter dürfen aus diesem Grund nicht beim Entgelt, den Aufstiegsmöglichkeiten bzw. bei Versetzungen benachteiligt werden und können eine wegen ihrer Ablehnung erfolgte Kündigung anfechten.

## 2. Die Bezahlung der Überstunden, die bei der Ausdehnung der Höchstarbeitszeit anfallen

Überstunden bis zur 10. Stunde am Tag und bis zur 50. Stunde in der Woche sind, wie bisher, mit 50 % Zuschlag zu bezahlen oder in Zeitausgleich abzugelten. Sie können auch in Form einer All-in-Vereinbarung oder eines echten Überstundenpauschales abgegolten werden.

Für Überstunden ab der 11. Stunde im Tag und ab der 51. Stunde in der Woche sieht die neue Regelung allerdings leider ein etwas unglückliches Wahlrecht des Arbeitnehmers vor.

So wie die Regelung formuliert ist, deutet vieles darauf hin, dass der Arbeitnehmer, **nachdem** er solche Überstunden geleistet hat, spätestens bis zum Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes - aber jedenfalls **nicht vor** der Überstundenleistung - frei entscheiden kann, ob er eine Abgeltung der geleisteten Überstunden in Geld oder durch Zeitausgleich will. Das würde schlussendlich bedeuten, dass solche Überstunden nicht mit einer All-in-Vereinbarung oder mit einer echten Überstundenpauschale abgegolten werden könnten - weil das Wahlrecht damit nicht gewahrt wäre. Eine Klärung der Rechtssituation kann hier schlussendlich nur der Oberste Gerichtshof herbeiführen.



### 3. Die Möglichkeiten zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden

**Das Ziel, in der Hotellerie eine bürokratische Erleichterung bei der straffreien Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden und bei deren Ausgleich zu erreichen, ist verwirklicht. Das Ruhezeitkonto wurde gestrichen. Es wurde auch der Kreis der Betriebe, der eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden in Anspruch nehmen kann, erweitert.**

Ab 1.9.2018 kann in allen Betrieben der Hotellerie für vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Arbeiter und Angestellte in Küche und Service bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden.

Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit eine Unterbrechung von mindestens drei Stunden vorsieht.

Verkürzungen der täglichen Ruhezeit sind durch die Verlängerung einer täglichen Ruhezeit auszugleichen, und zwar in Jahresbetrieben innerhalb von vier Wochen, in Saisonbetrieben möglichst innerhalb der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison. Saisonbetriebe sind Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitwechsels nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen haben und die übrigen Zeiten geschlossen halten, oder höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten, wodurch eine zusätzliche Personalaufnahme notwendig ist.

**Achtung!** Die Neuregelung sieht allerdings nur vor, dass Verkürzungen der täglichen Ruhezeit durch die Verlängerung einer (anderen) täglichen Ruhezeit auszugleichen sind. Sie sieht hingegen nicht vor, dass Verkürzungen der täglichen Ruhezeit durch die Verlängerung einer wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen sind. Das bedeutet: Eine Verkürzung der Ruhezeit wird ausgeglichen, indem eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden verlängert wird. Eine Verkürzung der Ruhezeit wird nicht ausgeglichen, wenn eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden verlängert wird. Die verkürzten Ruhezeiten bleiben in diesem Falle mit den entsprechenden Folgen offen.

#### **Beispiel 5:**

Üblicher Wochendienstplan:

Montag und Dienstag: frei (Wochenruhe)  
Mittwoch bis Sonntag: 7:00 Uhr bis 11:00 Uhr 18 Uhr bis 23 Uhr

Die Ruhezeit ist von Mittwoch auf Donnerstag, von Donnerstag auf Freitag, von Freitag auf Samstag und von Samstag auf Sonntag jeweils auf acht Stunden verkürzt. Die Verkürzung beträgt 12 Stunden (4 Tage x 3 Stunden = 12 Stunden). Der Arbeitgeber möchte einen Teil dieser 12 Stunden in der kommenden Woche ausgleichen.

Bei einem Entfall des Vormittagsdienstes (7:00 Uhr bis 11:00 Uhr) am Donnerstag dauert die tägliche Ruhezeit von Mittwoch, 23:00 Uhr, bis Donnerstag, 18:00 Uhr, also 19 Stunden. Zieht man von diesen 19 Stunden 11 Stunden „normale“ Ruhezeit ab, bleiben 8 Stunden Zeitpolster über. Mit diesem Zeitpolster werden 8 Stunden der Verkürzung der Ruhezeit ausgeglichen. Es bleiben 4 Stunden an verkürzten Ruhezeiten offen, die zu einem späteren Zeitpunkt ausgeglichen werden müssen.

Ein Ausgleich durch die verlängerte Wochenruhe kommt nicht in Frage, obwohl diese von Sonntag, 23 Uhr, bis Mittwoch, 7 Uhr, also 56 Stunden, dauert und die 12 Stunden der verkürzten Ruhezeit neben dem Mindestausmaß an Wochenruhe von 36 Stunden darin Platz fänden.

Österreichische Hotelierversammlung

Hofburg, 1010 Wien, Austria

T: +43 (0)1 533 09 52-0 | F: +43 (0)1 533 70 71 | office@oehv.at | www.oehv.at

**Für eine STARKE Hotellerie.**



Für **Jahresbetriebe** sind die Möglichkeiten, Verkürzungen der täglichen Ruhezeit auszugleichen, zeitlich ziemlich eingeschränkt. Jahresbetriebe müssen dies nämlich innerhalb von 4 Wochen tun, ansonsten müssen sie mit einer Verwaltungsstrafe rechnen.

Anders sieht die Situation für **Saisonbetriebe** aus: Gleicht der Arbeitgeber mit Saisonbetrieb innerhalb der Saison Verkürzungen der täglichen Ruhezeit nicht aus, so muss er nicht mit einer Verwaltungsstrafe rechnen. Nach dem Wortlaut des Arbeitszeitgesetzes sind Verkürzungen der täglichen Ruhezeit in Saisonbetrieben zwar möglichst während der Saison, spätestens aber im Anschluss an die Saison durch die Verlängerung einer täglichen Ruhezeit auszugleichen.

Damit schreibt der Gesetzgeber wohl eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses am Ende der Saison vor, erklärt aber nicht ausdrücklich, wie diese vorzunehmen ist. Es wird davon auszugehen sein, dass bei einer normalen täglichen Ruhezeit von 11 Stunden dann, wenn am Ende der Saison die Arbeitsleistung beendet ist, die Differenz auf 24 Stunden, also 13 Stunden pro Tag, als Ausgleich für verkürzte tägliche Ruhezeiten herangezogen werden kann.

Da keine Sonderbestimmungen für diese Verlängerung des Arbeitsverhältnisses getroffen sind, ist außerdem davon auszugehen, dass sich das Arbeitsverhältnis mit allen Ansprüchen des Arbeitnehmers, also auch mit den Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Urlaub und auf Jahresremuneration, verlängert. Da auch bei Saisonbetrieben Verkürzungen der täglichen Ruhezeit nur durch die Verlängerung einer täglichen - nicht jedoch einer wöchentlichen - Ruhezeit ausgeglichen werden können, sind in jeder Woche der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses 36 Stunden an Wochenruhe abzurechnen.

#### **Beispiel 6:**

Am Ende der Saison sind 143 Stunden an verkürzten täglichen Ruhezeiten offen, weil sie nicht während der Saison ausgeglichen worden sind.

Eine Woche umfasst 168 Stunden (= 24 Stunden x 7). Von diesen 168 Stunden sind 36 Stunden Wochenruhe abzurechnen, womit 132 Stunden über bleiben, die im Verhältnis 13 : 11 dem Ausgleich der verkürzten täglichen Ruhezeiten dienen. Das ergibt in einer Woche 71,5 Stunden, die zum Ausgleich verkürzter täglicher Ruhezeiten dienen können, und 60,5 Stunden, die für die normale tägliche Ruhezeit anzusetzen sind.

Sind 143 Stunden an verkürzten täglichen Ruhezeiten offen, verlängert sich das Dienstverhältnis daher um 2 Wochen (71,5 Stunden x 2 = 143 Stunden).

## **4. Die finanzielle Abgeltung nicht ausgeglichener verkürzter Ruhezeiten**

Das Gesetz sieht für Jahresbetriebe vor, dass in jenen - offenkundig auch rechtswidrigen - Fällen, in denen ein Ausgleich von Verkürzungen der täglichen Ruhezeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt ist, der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abgeltung der verkürzten Ruhezeiten hat. Diese Abgeltung berechnet sich, indem der Stundensatz des Arbeitnehmers zuzüglich der Zuschläge, auf die er während der in der verkürzten Ruhezeit geleisteten Arbeit Anspruch hatte, herangezogen wird.

Scheidet ein Arbeitnehmer während der Saison aus, gilt dieselbe Regelung, allerdings kann sie keine rechtswidrigen Fälle umfassen, da in Saisonbetrieben ein Ausgleich der verkürzten Ruhezeiten ja nicht innerhalb von 4 Wochen erfolgen muss.

**Österreichische Hoteliervereinigung**

Hofburg, 1010 Wien, Austria

T: +43 (0)1 533 09 52-0 | F: +43 (0)1 533 70 71 | office@oehv.at | www.oehv.at

**Für eine STARKE Hotellerie.**



## 5. Die Aufzeichnungspflichten von verkürzten Ruhezeiten

Der Arbeitgeber hat in den Arbeitszeitaufzeichnungen die Inanspruchnahme der Ruhezeitverkürzung sowie den Beginn und das Ende der Saison zu vermerken. Er ist verpflichtet, die Arbeitszeitaufzeichnungen selber zu führen und darf sie nicht an den Arbeitnehmer delegieren.

**Achtung!** Verkürzungen der täglichen Ruhezeit und deren Ausgleich müssen in jedem Einzelfall konkret ausgewiesen werden und schlussendlich auch nachweisbar sind, sonst muss der Arbeitgeber mit einer Geldstrafe rechnen.

## 6. Dienstverträge und neue Höchstgrenzen der Arbeitszeit – Was ist zu tun?

### **a. Hotelbetriebe dürfen Mitarbeiter innerhalb eines rollierenden Zeitraumes von 17 Wochen im Schnitt maximal 48 Stunden in der Woche einsetzen.**

Das bedeutet: Eine All-in-Vereinbarung bzw. eine echte Überstundenpauschale sollte keine Überstunden erfassen, die mehr als 8 Stunden im Schnitt von rollierenden 17 Wochen ausmachen. Zwar sind nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes mit Überstundenpauschalen auch verbotene Überstunden abgegolten, der Hotelbetrieb muss aber mit einer Verwaltungsstrafe rechnen.

#### **Beispiel 7:**

Der Hotelbetrieb schließt einen „50-Stunden-Vertrag“ ab, der die anfallenden Überstunden berücksichtigt, und lässt den Mitarbeiter wöchentlich 50 Stunden arbeiten. Die wöchentlichen 50 Stunden sind bezahlt, der Betrieb erhält aber ab der 17. Woche eine Geldstrafe.

### **b. Mitarbeiter dürfen Arbeitsleistungen ab der 11. Stunde am Tag bzw. ab der 51. Stunde in der Woche sanktionslos ablehnen.**

Das bedeutet: Eine All-in-Vereinbarung bzw. eine echte Überstundenpauschale kann bis zu 12 Stunden an einzelnen Tagen bzw. bis zu 60 Stunden in einzelnen Wochen abdecken. Der Hotelbetrieb kann aber die Überstunden nicht anordnen!

#### **Beispiel 8:**

Der Hotelbetrieb schließt einen „55-Stunden-Vertrag“ ab, der die anfallenden Überstunden berücksichtigt. Der Mitarbeiter weigert sich, Überstunden ab der 11. Stunde am Tag bzw. ab der 51. Stunde in der Woche zu leisten. Der Betrieb darf den Mitarbeiter deswegen nicht kündigen, ihm aber auch nicht die Bezahlung kürzen.

### **c. Die Mitarbeiter dürfen für Arbeitsleistungen ab der 11. Stunde am Tag bzw. ab der 51. Stunde in der Woche bis zur monatlichen Lohnabrechnung entscheiden, ob sie Arbeitsleistungen bezahlt oder in Form von Zeitausgleich abgegolten bekommen möchten.**

Das bedeutet: Eine All-in-Vereinbarung bzw. eine echte Überstundenpauschale kann bis zu 12 Stunden an einzelnen Tagen bzw. bis zu 60 Stunden in einzelnen Wochen abdecken. Der Mitarbeiter kann aber trotz der vereinbarten finanziellen Abgeltung in jedem Monat eine Abgeltung solcher Überstunden in Zeitausgleich verlangen.

Österreichische Hotelierversammlung

Hofburg, 1010 Wien, Austria

T: +43 (0)1 533 09 52-0 | F: +43 (0)1 533 70 71 | office@oehv.at | www.oehv.at

**Für eine STARKE Hotellerie.**



### Beispiel 9:

Der Hotelbetrieb schließt einen „55-Stunden-Vertrag“ ab, der die anfallenden Überstunden berücksichtigt. Der Mitarbeiter verlangt jeden Monat für die von ihm geleisteten Überstunden ab der 11. Stunde am Tag bzw. ab der 51. Stunde in der Woche Zeitausgleich. Der Betrieb muss dem Mitarbeiter den Zeitausgleich gewähren, darf ihn deswegen nicht kündigen und ihm auch nicht die Bezahlung kürzen.

### Resümee für neue Dienstverträge

- Überlegen Sie gut, in welchem Ausmaß Sie Überstundenpauschalen vereinbaren oder All-in-Vereinbarungen treffen. Werden 50 Stunden in der Woche und 10 Stunden im Tag erfasst, ist dies problemlos möglich. Alles, was Sie mehr an Stunden vereinbaren, kann Probleme bereiten. Dazu im Folgenden.
- Verpflichtungen zur Überstundenleistung sind mit 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich zu begrenzen. Rechtsunwirksame „dekorative“ Verpflichtungen zu höheren Überstundenleistungen im Dienstvertrag können im Streitfall vor dem Arbeitsgericht ein schlechtes Licht auf den Hotelbetrieb werfen und zu einem Prozessverlust führen.
- Vereinbarungen über die Abgeltung von Überstunden in Zeitausgleich sind mit 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich zu begrenzen. Vereinbarungen über Zeitausgleich für darüber hinausgehende Überstunden müssen von den Mitarbeitern nicht eingehalten werden.

### Resümee für bestehende Dienstverträge:

- Sie müssen nicht unbedingt Änderungen vereinbaren. Lassen Sie bestehende Dienstverträge vorerst so, wie sie sind. Erst wenn Sie diese ohnehin ändern müssen, weil z.B. der Mitarbeiter befördert wird, sollten Sie die bestehenden Texte in Form einer Änderungsvereinbarung an die neue Rechtslage anpassen.
- Beachten Sie, was wir oben dargestellt haben. Auch bei abweichenden Regelungen in den Dienstverträgen gilt die neue Rechtslage.

## 7. Musterformulierungen für neue Arbeitsverträge

Mit folgenden Formulierungen können Sie die geänderte Rechtslage im Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz in neuen Arbeitsverträgen umsetzen:

### a. Klausel „Überstundenverpflichtung für 8 Überstunden pro Woche im Schnitt von 17 Wochen“:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 40 Stunden.
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden hinaus Überstunden bis zu einem Ausmaß von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich zu leisten.
3. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, Überstunden bis zu einem Ausmaß von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich zu leisten, wird damit begrenzt, dass der Arbeitnehmer in einem jede Kalenderwoche neu beginnenden Zeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt maximal 48 Stunden arbeiten darf.

Österreichische Hotellervereinigung

Hofburg, 1010 Wien, Austria

T: +43 (0)1 533 09 52-0 | F: +43 (0)1 533 70 71 | office@oehv.at | www.oehv.at

Für eine STARKE Hotellerie.



**b. Klausel „Überstundenpauschale für 8 Überstunden pro Woche zusätzlich zu einer überkollektivvertraglichen Entlohnung“:**

1. Der Arbeitnehmer hat auf Basis seiner Einstufung laut Kollektivvertrag Anspruch auf einen Grundlohn / ein Grundgehalt für 40 Stunden von € \_\_\_\_\_ brutto.
2. Der Arbeitnehmer erhält einen Ist-Lohn / ein Ist-Gehalt für 40 Stunden in Höhe von € \_\_\_\_\_ brutto.
3. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer ein Überstundenpauschale für 8 Überstunden pro Woche im Schnitt eines Kalenderjahres / im Schnitt der Saison in Höhe von € \_\_\_\_\_ brutto (inklusive Zuschlag).

**c. Klausel „All-in-Vereinbarung“:**

1. Der Arbeitnehmer erhält zum Zeitpunkt seiner Einstellung einen Grundlohn / ein Grundgehalt auf Basis seiner Einstufung laut Kollektivvertrag für 40 Stunden in Höhe von € \_\_\_\_\_ brutto.
2. Der Arbeitnehmer erhält zum Zeitpunkt seiner Einstellung einen Ist-Lohn / ein Ist-Gehalt in Höhe von € \_\_\_\_\_ brutto. Mit diesem Ist-Lohn / Ist-Gehalt sind sämtliche im Kalenderjahr / in der Saison geleisteten Überstunden (bei Teilzeitbeschäftigten: Mehr- und Überstunden) abgegolten.

**d. Klausel „Wahlrecht des Arbeitnehmers bei der Abgeltung für neue Überstunden“:**

Festgehalten wird, dass der Arbeitnehmer Überstunden, welche die 10. Stunde täglich und die 50. Stunde wöchentlich überschreiten, in Geld abgegolten bekommt, wenn er sein Wahlrecht zur Abgeltung von solchen Überstunden nicht bis zum Ende der jeweiligen Abrechnungsperiode (Angestellte: Monatsletzter, Arbeiter: 3. Tag des Folgemonats) wahrnimmt.

**e. Klausel „Datenschutz für Daten des Arbeitnehmers“:**

Der Arbeitgeber gewährleistet, dass er die vom Arbeitnehmer erhaltenen - auch personenbezogenen - Daten ausschließlich und nur im unbedingt notwendigen Ausmaß zu den gesetzlichen Zwecken und Verpflichtungen des Arbeitsrechts, des Sozialversicherungsrechts und des Steuerrechts verarbeitet.

**f. Klausel „Kündigungsfristen Arbeiter“:**

Für den Fall, dass die Kündigungsregeln für Angestellte auch für Arbeiter in Kraft treten und keine aufgrund des anzuwendenden Gesetzes oder des anzuwendenden Kollektivvertrages abweichenden Kündigungsregeln gelten, wird vereinbart, dass der Arbeitsvertrag durch Arbeitgeberkündigung zu jedem 15. und Monatsletzten aufgelöst werden kann.