

Rahmenkollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

gültig ab 1.2.1990

§ 1 GELTUNGSBEREICH

- 1. Räumlich:** Für Wien, Niederösterreich, Burgenland, Kärnten, Tirol und Vorarlberg
- 2. Fachlich:** Für alle der Bundesinnung der chemischen Gewerbe angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigerbetriebe.
- 3. Persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

§ 2 WIRKSAMKEIT

- (1)** Der Vertrag tritt am 1. Juli 1989 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 der Lohnordnung können zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (4)** Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3 BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

- (1)** Alle Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag entstehen mit der Arbeitsaufnahme. Die ersten zwei Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde.
- (2)** Dem Arbeitnehmer ist bei Eintritt vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über Einstufung, Entlohnung und Arbeitszeit auszufolgen. Bei Veränderung einer dieser Punkte ist der Dienstzettel zu berichtigen.
- (3)** Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Arbeitsjahr beidseitig ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Ab Beginn des zweiten Arbeitsjahres beträgt die Kündigungsfrist beidseitig eine Woche (sieben Kalendertage). Die Frist beginnt an dem dem Ausspruch folgenden Werktag.

§ 4 ARBEITSZEIT

- (1)** Die Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. 461/69) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Eine kürzere Wochenarbeitszeit ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren und kann nur schriftlich abgeändert werden. Bei Vorhandensein eines Betriebsrates ist dieser bei einer Abänderung der Vereinbarung beizuziehen.

(2 a) Der Dienstgeber verpflichtet sich, Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die unter der vom § 5 (2) ASVG in der jeweils gültigen Fassung vorgesehenen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden und diesem Kollektivvertrag unterliegen, die im Anhang dieses Kollektivvertrages vorgesehene Belehrung binnen 4 Werktagen ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zur Kenntnis zu bringen. Dem Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin ist ein Durchschlag dieser von ihm (von ihr) binnen obgenannter Frist unterfertigten Belehrung unverzüglich auszuhändigen und verbleibt der Durchschlag beim Dienstnehmer bzw. bei der Dienstnehmerin, das Original beim Dienstgeber. Ein weiterer Durchschlag ist sogleich dem für den Arbeitsort zuständigen Landessekretariat der Gewerkschaft HGPD eingeschrieben zuzuleiten.

Der Dienstgeber verpflichtet sich, in die Personalien (Reisepass, Führerschein oder Personalausweis) der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers Einschau zu halten und sich den richtigen Inhalt derselben auf der Belehrung bestätigen zu lassen.

Der Dienstgeber verpflichtet sich des Weiteren, Prüfern der GKK sowie des jeweils nach dem Sitz des Unternehmens zuständigen Arbeitsinspektorates Einschau in diese Belehrung zu gewähren.

Erfolgt der Vertragsabschluß ohne obgenannte Belehrung und Zusendung an das zuständige Landessekretariat der Gewerkschaft HGPD, so gilt automatisch eine Wochenarbeitszeit in der Höhe der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze unter Zugrundelegung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes als vereinbart.

(2 b) Werden am 1. 2. 1990 im Rahmen bestehender Reinigungsverträge Arbeitnehmer unter der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze entlohnt, ist für diese bis spätestens 28. 2. 1990 die im Kollektivvertrag vorgesehene Belehrung (Punkt 2 a) vorzunehmen, widrigenfalls der letzte Satz von § 4 (2 a) zur Anwendung kommt.

(3) Im Normalfall beginnt und endet die Arbeitszeit im Betrieb. Für Bedienerinnen und Reinigungspersonal, die an einer ständigen Arbeitsstelle - die nicht mit dem Standort des Betriebes ident ist - eingesetzt sind, beginnt und endet die Arbeitszeit an dieser ständigen Arbeitsstelle. Die genaue Einteilung wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Betriebsrat) vereinbart.

Die Arbeitszeit für Arbeiten, die fallweise nicht vom Standort des Betriebes aus verrichtet werden und sich auf mehrere Tage erstrecken, beginnt und endet auf der Arbeitsstelle. Ist der Arbeitsplatz über eine Fahrstunde vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt, so wird der Arbeitsbeginn um eine halbe Stunde hinausgeschoben. Außerdem werden dem Arbeitnehmer für diese Arbeiten die Fahrtkosten vom Standort des Betriebes zum Arbeitsplatz und zurück vergütet, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

(4) Der Transport sowie das Be- und Entladen von Arbeitsgeräten und Materialien hat innerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen. Für diese Arbeitszeit gebührt der jeweilige Stundenlohn.

(5) Am 24. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallende Arbeitszeit. Wird aus Betriebserfordernissen nach 12 Uhr weitergearbeitet, so gebührt für jede an diesem Tag nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag vom 100 %.

(6) In der Zeit vom 15. Dezember bis 1. März kann die wöchentliche Arbeitszeit für Fensterputzer und Arbeitnehmer in der Baureinigung bis auf 30 Stunden herabgesetzt werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dessen Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung erforderlich. Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes, der Weihnachtsremuneration, des Urlaubszuschusses und der Abfertigung ist jedoch die ungekürzte Arbeitszeit Zugrundelegen.

(7) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Arbeitszeit

auf die Werktage von höchstens sieben zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

Die Einarbeitung hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Betriebsrat) zu erfolgen. Die Bezahlung der geleisteten Einarbeitungsstunden erfolgt in dem Lohnabrechnungszeitraum, in den die Ausfalltage fallen. Wird das Arbeitsverhältnis vor den Ausfalltagen gelöst, werden die geleisteten Stunden mit der Endabrechnung bezahlt.

Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden.



§ 5 ÜBERSTUNDEN, SONN- UND- FEIERTAGS-, NACHTARBEIT

(1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes (BGBl.Nr. 144/83) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Arbeitnehmern mit Teilzeitbeschäftigung oder Kurzarbeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer vorgesehenen gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

(3) Überstunden an Werktagen in der Zeit von 6 bis 20 Uhr werden mit einem Zuschlag von 50 %, solche in der Zeit von 20 bis 6 Uhr mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt (Nachtüberstunden).

(4) Werden die Arbeiten zum normalen Arbeitsschluss beendet und muss der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Nachtüberstunden neuerlich auf der Arbeitsstelle erscheinen, so wird der Zuschlag von 100 % ab 20 Uhr bezahlt. In diesem Fall sind drei Stunden zu garantieren (zu bezahlen).

(5) Bei der Leistung von Überstunden ist nach 5 Überstunden pro Tag eine bezahlte Arbeitspause von 30 Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Das gleiche gilt für Nachtüberstunden.

(6) Die Verrechnung der Überstundenarbeit erfolgt halbstundenweise derart, das Bruchteile einer halben Stunde auf eine halbe Stunde aufgerundet werden.

(7) Arbeitnehmer, deren täglich festgesetzte Arbeitszeit dauernd oder fallweise in die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr früh fällt, erhalten einen Lohnzuschlag von 50 % pro Nachtstunde, sofern es sich nicht um eine Überstunde handelt.

(8) Arbeit an Sonntagen ist mit einem Zuschlag von 100 % auf den jeweiligen Stundenlohn zu entlohnen. Bei Arbeiten an Feiertagen erfolgt die Bezahlung nach den Bestimmungen des § 9 Arbeitsruhegesetz in der derzeit gültigen Fassung.

(9) Beträgt die geleistete Arbeitszeit an Sonn- oder Feiertagen weniger als 3 Stunden, so ist eine Arbeitszeit von 3 Stunden zu vergüten.

Die im Zusammenhang mit der an Sonn- und Feiertagen zu erbringenden Arbeitsleistungen entstehenden Fahrtkosten sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu vergüten, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt. Bei Arbeiten an Feiertagen, die über die festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ist ein Überstundenzuschlag in der Höhe von 50 % zu bezahlen.



§ 6 FAHRTKOSTEN

(1) Allen Arbeitnehmern, deren wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 25 Stunden beträgt, sind die tarifgünstigsten Fahrtkosten zu vergüten, sofern der Transfer nicht auf Kosten der Firma erfolgt.

(2) Wird der Arbeitnehmer vom Betrieb auf eine Arbeitsstelle entsendet, so gilt die notwendige Wegzeit als Arbeitszeit. Wenn die Beförderung von Arbeitnehmern vom Betrieb zum Einsatzort nicht mit firmeneigenen Fahrzeugen erfolgt, wird für die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln der tarifgünstigste Fahrpreis vergütet. Entsprechendes gilt bei Leistung von Überstunden an Wochenenden.

(3) Arbeitnehmer, welche zwei- oder mehrmals an gleichen oder verschiedenen Arbeitsplätzen innerhalb eines Tages ihre Tätigkeit ausüben, erhalten die Fahrtkosten für die zweite und die weiteren Hin- und Rückfahrten zu den Arbeitsplätzen vergütet.

§ 7 ALLGEMEINE LOHNBESTIMMUNGEN

(1) Wenn Arbeitnehmer der Lohngruppen III, IV und V einvernehmlich zu Arbeiten auf hohen Leitern und Reinigungsarbeiten von Portalen, Fassaden, insbesondere zur Fenster- und Glasreinigung (Glasdächern usw.) herangezogen werden, sind sie nach der Lohngruppe 1 des geltenden Lohnvertrages zu entlohnen. Bei Vorhandensein eines Betriebsrates ist dieser zu verständigen.

(2) Allen Beschäftigten wird vom Arbeitgeber bei Arbeitsantritt eine gebrauchsfähige Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung gestellt.

In jedem Arbeitsjahr hat jeder Beschäftigte, gegen Rückgabe der alten Arbeitskleidung, Anspruch auf mindestens eine kostenlose Arbeitskleidung, wobei für Beschäftigte, die ihre Tätigkeit im Freien verrichten, nach Bedarf ein Regen- und Kälteschutz beigestellt werden muss. Die Arbeitskleidung ist ausschließlich für Firmentätigkeit zu verwenden. Die zuletzt erhaltene Arbeits- bzw. Schutzkleidung ist bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer gewaschen zurückzugeben.

(3) Für jeden Lohnzahlungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist.

Bei zuschlagspflichtigen Arbeiten ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen. Bei Akontozahlungen ist ein schriftlicher Nachweis über die Höhe des ausgefolgten Betrages zu übergeben.

(4) Die Barauszahlung des Lohnes erfolgt während der oder im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit. Die Lohnabrechnung kann wöchentlich, monatlich bzw. entsprechend den Beitragszeiträumen der Sozialversicherung erfolgen. Abänderungen des Lohnabrechnungszeitraumes und des Auszahlungstages müssen mit dem Arbeitnehmer (Betriebsrat) vereinbart werden und sind dem Arbeitnehmer zeitgerecht zur Kenntnis zu bringen. Verzögert sich die Barauszahlung nicht durch Verschulden des Arbeitnehmers, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des Geldbetrages bei Barauszahlung verpflichtet.

(5) Bei bargeldloser Lohnauszahlung ist bezüglich deren Durchführung das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen. Wenn kein Betriebsrat besteht, ist das Einvernehmen mit dem einzelnen Arbeitnehmer herzustellen.

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

(7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, so vermindert sich das

Ausmaß der Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss) in diesem Kalenderjahr um jenen aliquoten Teil, der dem Anteil des Präsenzdienstes, der Schutzfrist oder des Karenzurlaubes im Kalenderjahr entspricht (je Woche 1/52).

§ 8 URLAUB

Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. 7. 1976, BGBl. Nr. 390, in der jeweils gültigen Fassung.

§ 9 URLAUBSZUSCHUSS

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

(2) Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im ersten Kalenderjahr den aliquoten Teil von 3 Wochenlöhnen, ab Beginn des zweiten Kalenderjahres 4,33 Wochenlöhne (ein Monatslohn).

Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausmacht (Teilzeitbeschäftigte) oder Arbeitnehmer, die Pauschal- oder Akkordleistungen erbringen, haben Anspruch auf den Durchschnitt des Wochenlohnes der letzten 13 Wochen für die Berechnung des Urlaubszuschusses. Der Wochenlohn ist unter Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und des Stundenlohnes des betreffenden Arbeitnehmers unter Ausschluss allfälliger Prämien, Gefahren- oder Schmutzzulagen und der Überstundenentlohnung zu berechnen.

(3) 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 der Firmenleitung 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 Arbeitsverhältnis, so ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Arbeitsverhältnisses fällig, es sei denn, dass der Arbeitnehmer gemäß § 82 Gewerbeordnung 1859 entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

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

(5) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (§ 15 BAG) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig austritt.

(6) 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 1859 (§ 15 BAG) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (§ 15 BAG) vorzeitig austreten. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer ist nur der

auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil zurückzubezahlen.

(7) Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich - unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantrittes - der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Anteil der Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.

§ 10 WEIHNACHTSREMUNERATION

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

(2) Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- im ersten Kalenderjahr den aliquoten Teil von 3 Wochenlöhnen,
- ab Beginn des zweiten Kalenderjahres 4,33 Wochenlöhne (ein Monatslohn).

Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausmacht (Teilzeitbeschäftigte) oder Arbeitnehmer, die Pauschal- oder Akkordleistungen erbringen, haben Anspruch auf den Durchschnitt des Wochenlohnes der letzten 13 Wochen für die Berechnung der Weihnachtsremuneration. Der Wochenlohn ist unter Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und des Stundenlohnes des betreffenden Arbeitnehmers unter Ausschluss allfälliger Prämien, Gefahren- und Schmutzzulagen und der Überstundenentlohnung zu berechnen.

(3) Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens am Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der bis zum Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).

(5) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (§15 BAG) entlassen wird oder wenn er ohne einen wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (§ 15 BAG) vorzeitig austritt.

(6) Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich - unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung - die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.

§ 11 ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

(EFZG, BGBl. NR. 399/74)

(1) Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus, besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser Anspruch gebührt ab dem vollendeten 5. bis zur Vollendung des 15. Arbeitsjahres für die 7. und 8. Woche der Verhinderung einmal innerhalb eines Arbeitsjahres.

(2) Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettolohn und dem ASVG-Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder auch nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.

(3) Bei wiederholter Erkrankung innerhalb eines Dienstjahres gebührt ein Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld nur insoweit, als das oben angeführte Ausmaß nicht erschöpft wurde.

(4) Wenn der Arbeitnehmer während der Krankheit gekündigt wird, behält er - ungeachtet der dadurch herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses - den Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der oben vorgesehenen Frist.

(5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindefacharztes über Beginn und voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde. Ein Anspruch auf Bezahlung des kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses besteht nur dann, wenn über die Arbeitsverhinderung eine Bestätigung beigebracht wird.

(6) Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an dem im Betrieb üblichen Lohnauszahlungstag gegen Vorweisung der Krankenkassenbescheinigung zu erfolgen.

§ 12 FREIZEIT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes:

(1) Bei Todesfällen der Eltern, Schwiegereltern, des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Kinder (Stief-, Pflegekinder), soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten, **2 Tage**. Auf Ansuchen des Arbeitnehmers (des Betriebsrates auf Verlangen des Arbeitnehmers), ist im Zusammenhang mit den Todesfällen gemäß Punkt 1.) zusätzlich bis zu 6 Arbeitstagen ein bezahlter Urlaub zu gewähren, sofern ein Urlaubsanspruch besteht. Dieser Urlaub ist auf den bestehenden Urlaubsanspruch anzurechnen. Besteht kein Urlaubsanspruch, ist der Urlaub unbezahlt und daher auf den Gebührenurlaub nicht anzurechnen.

(2) Bei Teilnahme an der Beerdigung der unter Punkt 1) angeführten Angehörigen, soweit sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, und zur Teilnahme an der Beerdigung von Geschwistern, **1 Tag**

(3) Bei eigener Eheschließung **2 Tage**

(4) Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) **2 Tage**

(5) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, maximal einmal pro Kalenderjahr **1 Tag**

(6) Bei Hochzeit der Kinder (Stief- und Pflegekinder). **1 Tag**

(7) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstdauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes bei Besuch eines Arztes (Ambulatorium), sofern diese Behandlung nur während der Arbeitszeit erfolgen kann sowie bei Ein- und Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Ämtern und Schulen (ausgenommen Elternsprechtage) unter Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung von der Behörde bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Straf- oder Zivilprozess geladen ist.

§ 13 ABFERTIGUNG

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 107/79, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 14 VERFALLSKLAUSEL

(1) Ansprüche auf den kollektivvertraglichen Lohn müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Jahren nach Fälligkeit der Forderung beim Arbeitgeber schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden. Werden die Ansprüche innerhalb der genannten Frist rechtzeitig aber erfolglos geltend gemacht, so sind sie innerhalb von sechs Monaten seit der ersten Geltendmachung gerichtlich anhängig zu machen, widrigenfalls sie verwirkt sind.

(2) Alle übrigen Forderungen, wie Überstunden, Zulagen usw. sind innerhalb von drei Monaten vom Fälligkeitstag an gerechnet geltend zu machen.

§ 15 AUFHEBUNG GELTENDER BESTIMMUNGEN

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag vom 1. 6. 1962 in seiner letztgültigen Fassung sowie alle rahmenrechtlichen Vereinbarungen zwischen den unterzeichneten Parteien zur Gänze außer Kraft. Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, bleiben unberührt.

Redaktionell überarbeiteter Text; für die Richtigkeit kann keine Haftung übernommen werden.

B E L E H R U N G

gem. § 4 (2a) des Rahmenkollektivvertrages für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

Diese Belehrung stellt einen zwingenden Bestandteil des Rahmenkollektivvertrages für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger dar und soll den Dienstnehmerinnen bzw. den Dienstnehmern, die gemäß § 5 (2) ASVG geringfügig beschäftigt werden, Auskunft geben über die damit einhergehenden arbeits- sowie steuerrechtlichen Konsequenzen.

Arbeitsrechtliche Komponente:

Wer geringfügig beschäftigt wird, unterliegt nicht der Vollversicherungspflicht, d. h. die Teilversicherung bezieht sich nur auf die gesetzliche Unfallversicherung, nicht jedoch auf die Kranken-, Pensions- oder Arbeitslosenversicherung.

Mehrere bei demselben Arbeitgeber eingegangene Dienstverhältnisse, welche unter der Geringfügigkeitsgrenze liegen, sollten sie zusammen die vom § 5 (2) ASVG vorgesehene Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, bewirken automatisch der Vollversicherungspflicht.

Beachte: Sonderzahlungen schließen die Geringfügigkeit nicht aus.

Ein Alterspensionist darf pro Monat maximal S 3.790,-- brutto (Basis 1989) - und dies 12 mal pro Jahr - verdienen, ohne dass es zu einem Ruhen der Pension kommt. Auch darüber kommt es nur insoweit zu einer Kürzung der Pension, als Erwerbseinkommen und Pension zusammen

den Grenzbetrag von S 8.289,- übersteigen, jedoch ruhen maximal 40 % der Pension (ohne Hilflosenzuschuss, Kinderzuschüsse und besondere Steigerungsbeträge für Höherversicherung). Bei Frühpensionisten beträgt der Grenzbetrag S 2.593,- pro Monat (12 mal im Jahr, Basis 1989).

Jegliches Übersteigen führt zum gänzlichen Ruhen der Pension. Andere Einkünfte sind für die Pension gänzlich unschädlich (z.B. Mieteinkünfte, Pachteinkünfte, Leibrenten, Kaufpreistraten etc.). Eine etwaige Ausgleichszulage wird selbstverständlich durch jedes wie immer geartete Nebeneinkommen (ausgenommen Kaufpreistraten) gekürzt oder zum Wegfall gebracht. Bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist es empfehlenswert, mit einem Fachmann Rücksprache zu halten.

Steuerliche Komponente:

Ein Alleinverdiener ist ein Arbeitnehmer nur dann, wenn der von ihm nicht dauernd getrennt lebende Ehegatte Einkünfte von höchstens S 20.000,- jährlich erzielt. Dieser Betrag erhöht sich auf höchstens S 40.000,- jährlich, sofern er (sie) mindestens für ein Kind Familienbeihilfe bezieht. Die Einkünfte auf Kapitalvermögen (z.B. Zinsen) dürfen jedoch in beiden Fällen höchstens S 10.000,- betragen. Die Vorlage einer Lohnsteuerkarte ist auch bei geringfügiger Beschäftigung erforderlich.

Durch nachstehende Unterfertigung bestätigt die Dienstnehmerin (der Dienstnehmer) die richtige Angabe der Personalien wie folgt:

Vorname:

Zuname:

Adresse:

.....

Telefon:

Geburtsdatum:

Ausweisdaten:

Arbeitsstelle (Objekt):

Arbeitszeit vonbis

überreicht durch: erhalten am:

.....
.....
(Firmenstempel u. Unterschrift) (Unterschrift des Dienstnehmers)

