


KOLLEKTIVVERTRAG für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger


gültig ab 1.1.1993

§ 1 Vertragspartner


Dieser Rahmenkollektivvertrag, im folgenden kurz Kollektivvertrag genannt, wird zwischen der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe, Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, 1013 Wien, Hohenstaufengasse 10, andererseits abgeschlossen.



§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich: für das Gebiet des Bundeslandes Salzburg
 2. Fachlich: für alle der Landesinnung der chemischen Gewerbe für Salzburg angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigerbetriebe
 3. Persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.
- 

§ 3 Geltungsdauer

1. Der Vertrag tritt am 1. Jänner 1993 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. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.
- 

§ 4 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Die Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag entstehen spätestens mit der Arbeitsaufnahme. Die ersten drei Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Während der ersten zwei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen (§ 15 BAG).
2. Dem Arbeitnehmer ist mit Arbeitsaufnahme vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) auszufolgen, insbesondere über Einstufung, Entlohnung, Arbeitszeit, Art der zu verrichtenden Arbeiten, und Vordienstzeiten. Ein Musterdienstzettel wird als Anhang zu diesem Kollektivvertrag abgedruckt. Dauernde (mehr als 13 Wochen) Änderungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform. Wird entgegen dieser Bestimmung der Dienstzettel nicht geändert, so gilt für

die Berechnung sämtlicher Ansprüche - ungeachtet aller anderen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages - der für den Arbeitnehmer günstigere Stundendurchschnitt.

3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden:

Bis 5 Jahre 1 Woche
ab 5 Jahren 2 Wochen
ab 10 Jahren 3 Wochen.

4. Der Ausspruch der Kündigung kann nur an einem Werktag zwischen Montag und Freitag ausgesprochen werden.

Eine schriftliche Kündigung wird mit der Zustellung wirksam. Die Kündigungsfrist wird nach Kalendertagen berechnet und beginnt bei mündlicher Kündigung mit dem auf den Ausspruch folgenden Werktag, bei schriftlicher Kündigung an dem der Zustellung folgenden Werktag.

5. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist, darf dadurch keine Schmälerung des Lohnes eintreten.

6. Wird ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung nach EFZG gekündigt, ohne wichtigen Grund entlassen, oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung seines Entgeltes bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch - so wie alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag - mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

7. Während der Kündigungsfrist haben die Arbeitnehmer auf Verlangen Anspruch auf bezahlte Freizeit zur Postensuche.

Bei Erhebung dieses Anspruches beträgt die Postensuchfreizeit bei einer Kündigungsfrist von einer Woche einen Tag, darüber hinaus zwei Tage. Sollte über den (die) jeweiligen Arbeitstag(e) keine Einigung erzielt werden, so gilt (gelten) der letzte (bzw. die letzten beiden) Arbeitstag(e) der Kündigungsfrist als Postensuchtag(e).



§ 5 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ohne Ruhepausen beträgt 40 Stunden.

2. Eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses (entsprechend § 4 Abs. 2 dieses Kollektivvertrages) schriftlich zu vereinbaren.

3. Eine Einteilung des Beginnes und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhepausen sowie der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit ist vom Arbeitgeber zeitgerecht, jedoch mindestens eine Woche im voraus, bekannt zu geben. Bei unvorhergesehenen Änderungen der betrieblichen Erfordernisse kann diese Frist unterschritten werden.

4. Die vereinbarte Arbeitszeit beginnt und endet im Betrieb. Für Arbeitnehmer, die an einer ständigen Arbeitsstelle, die nicht mit dem Standort des Betriebesident ist, eingesetzt werden, beginnt und endet die Arbeitszeit an dieser ständigen Arbeitsstelle.

5. Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeiten behandelt und mit dem Normalstundenlohn entlohnt.

6. Die Zeit für Transport sowie das Be- und Entladen von Arbeitsgeräten und Materialien sowie Tätigkeiten, die zur Durchführung der Arbeitsanweisungen notwendig sind, gelten als Arbeitszeit (außer persönliche Vorbereitungen des Arbeitnehmers wie z.B. Umkleiden).

7. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr (mittags) unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallende Arbeitszeit. Wird aus Betriebserfordernissen nach 12.00 Uhr gearbeitet, so gebührt für jede an diesen Tagen nach 12.00 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50%, wird ein Arbeitnehmer an beiden Tagen nach 12.00 Uhr zur Arbeitsleistung verpflichtet, so gebührt am 24.12. ein Zuschlag von 100%.



§ 6 Arbeitsort

Unter ständigem Arbeitsort im Sinne dieses Kollektivvertrages ist der Ort zu verstehen, an welchem der Arbeitnehmer seine Arbeit ständig zu leisten hat.

Sind Natur und Zweck des Dienstvertrages nicht auf einen bestimmten Arbeitsort ausgerichtet (z.B. Fensterputzer, Springer, Baureiniger), so gilt - wenn nichts anderes vereinbart wurde - als Arbeitsort der Betriebsstandort.



§ 7 Arbeitsstelle

Unter ständiger Arbeitsstelle im Sinn des Kollektivvertrages ist jene zu verstehen, an welcher der Arbeitnehmer seine Arbeit ständig zu leisten hat. Sind Natur und Zweck des Dienstvertrages nicht auf eine bestimmte Arbeitsstelle ausgerichtet, so ist dem Arbeitnehmer zeitgerecht mitzuteilen, wann und wo die Arbeitsleistung zu erbringen ist (z.B. Fensterputzer, Springer, Baureiniger).



§ 8 Vergütung von Aufwendungen bei Arbeiten außerhalb des Arbeitsortes und der ständigen Arbeitsstelle

1. Wegzeiten außerhalb der Wegzeit vom Wohnort zur ständigen Arbeitsstelle sind als Arbeitszeit zu vergüten.

2. Ein Zehrgeld steht dem Arbeitnehmer zu, wenn er länger als 4 Stunden außerhalb des Arbeitsortes seine Arbeitsleistung erbringen muss. Die Höhe des Zehrgeldes ist in der Lohnvereinbarung festgelegt. Beträgt die Abwesenheit an einem Tag länger als 9 Stunden, so gilt der doppelte Betrag des in der Lohnvereinbarung vorgesehenen Zehrgeldes.

3. Ist der Arbeitnehmer aufgrund einer Betriebsentsendung länger als zwei Arbeitstage von seinem Wohnort (im Inland) abwesend, so gebührt ihm ab dem 3. Tag der Abwesenheit ein Trennungsgeld. Das Trennungsgeld tritt anstelle des Zehrgeldes (§ 8 Abs. 2) und ist ebenso hoch wie der amtliche Taggeldsatz. Dieses Trennungsgeld ist auch dann weiter zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer während der Betriebsentsendung durch Krankheit oder sonstige wichtige entgeltpflichtige Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist. Trennungsgeld gebührt nicht, wenn sich der Arbeitnehmer während der Erkrankung an seinem ständigen Wohnort aufhält. Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt auch für die Dauer des Gebührenurlaubes.

4. Für Weg außerhalb des Weges vom Wohnort zur ständigen Arbeitsstelle werden die Kosten wie folgt vergütet:

a.) gegen Vorlage des Beleges - die Kosten des tarifgünstigsten Verkehrsmittels,

b.) fährt der Arbeitnehmer auftragsgemäß mit dem eigenen Fahrzeug, so hat er, falls nichts anderes vereinbart ist, Anspruch auf das amtliche Kilometergeld. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber durch die Finanzierung geeigneter Versicherungen das Risiko des Arbeitnehmers herabzusetzen. Wurde keine derartige Versicherung abgeschlossen, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schadlos zu halten. Schäden von Dritten und Schäden des Arbeitnehmers selbst sind in diesen Fällen nur dann nicht vom Arbeitgeber zu ersetzen, wenn der Arbeitnehmer den Schaden durch grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz herbeigeführt hat.

5. Der Anspruch auf Fahrtkostenvergütung im Sinn des § 8 (4) entfällt nur dann, wenn der Transport zu und von der Arbeitsstelle in Firmenfahrzeugen durchgeführt wird.

6. Ist bei Arbeiten außerhalb des Arbeitsortes eine Nächtigung notwendig, so hat der Arbeitgeber auf seine Kosten für eine zumutbare Unterkunft zu sorgen.



§ 9 Allgemeine Fahrtkostenvergütung

Ist für die Anreise zur ständigen Arbeitsstelle ein Verkehrsmittel erforderlich, sind die nachgewiesenen, tarifgünstigsten Fahrtkosten zu ersetzen, sofern die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 30 Wochenstunden beträgt.

Arbeitnehmer f welche mehr als einmal täglich zu ihrem Arbeitsplatz anreisen müssen, unterliegen § 8 (4-6). Dieser ist ab der 2. Fahrt anzuwenden.



§ 10 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt 50 v.H. auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn.

2. Für Arbeiten, die infolge Reinigungsobjekt oder Reinigungsart zu schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Gasen, Dämpfen, Säuren und Laugen (sofern es sich nicht um übliche Reinigungsmittel handelt) oder Erschütterungen oder infolge einer außergewöhnlichen Sturz- oder anderen Gefahr eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt 50 v.H. auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn.

3. Arbeitnehmer sind nach der tatsächlichen Tätigkeit zu entlohnen.

4. Allen Beschäftigten wird vom Arbeitgeber bei Antritt eine gebrauchsfähige Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung gestellt, die bei Bedarf zu erneuern ist. Für Beschäftigte, die ihre Tätigkeit im Freien verrichten, muss nach Bedarf ein Regen- und Kälteschutz beigelegt werden. Die Arbeitskleidung ist ausschließlich für Firmentätigkeiten zu verwenden. Die erhaltene Arbeits- bzw. Schutzkleidung ist spätestens bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer gewaschen zurückzugeben, ansonsten bei Austausch bzw. Wegfall oder Beendigung der eine Schutzbekleidung erfordernden Arbeiten.

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

6. Bei zuschlagspflichtigen Arbeiten ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen. Ebenso sind alle Zulagen gesondert anzuführen.

7. Eine erhaltene Akontozahlung ist vom Arbeitnehmer zu bestätigen,

8. Die Lohnauszahlung erfolgt bargeldlos oder bar. Bei bargeldloser Auszahlung sind die Lohnabrechnung und sämtliche Entgeltbestandteile, die durch die Arbeitsleistung entstanden sind, bis spätestens zum 15. des Folgemonats zu übergeben, andernfalls haftet der Arbeitgeber für alle Nachteile und Schäden, die dem Arbeitnehmer daraus entstehen.

9. Die Barauszahlung des Lohnes hat grundsätzlich zum Ende der Arbeitswoche während oder im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit zu erfolgen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so erfolgt die Barauszahlung am ersten Arbeitstag der Folgewoche.

Verzögert sich die Barauszahlung nicht durch Verschulden des Arbeitnehmers, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen.

Der Arbeitnehmer ist bei Barzahlung zur sofortigen Nachprüfung des Geldbetrages verpflichtet.

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.

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



§ 11 Kurzarbeit

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 Urlaubsgeldes, der Weihnachtsremuneration, des Urlaubszuschusses und der Abfertigung ist jedoch die ungekürzte Arbeitszeit zugrunde zu legen.



§ 12 Überstunden-, Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Mehrarbeit

Für Nachtstunden (in der Zeit von 21.00 bis 6.00 Uhr) gebührt ein Zuschlag in Höhe von 50 v.H. des jeweiligen Stundenlohnes.

Für Überstunden an Werktagen in der Zeit von 6.00 bis 21.00 Uhr gebührt ein Zuschlag in Höhe von 50 v.H. des jeweiligen Stundenlohnes.

Für Nachtüberstunden an Werktagen (in der Zeit von 21.00 bis 6.00 Uhr) gebührt ein Zuschlag in Höhe von 100 v.H. des jeweiligen Stundenlohnes.

a) Für jede an einem Sonntag erbrachte Arbeitsleistung gebührt auf den für die

geleistete Arbeit entfallenden Lohn ein Zuschlag von 100%, handelt es sich um Überstunden, ein Zuschlag von 150%.

b) Für jede an einem Feiertag erbrachte Arbeitsleistung gebührt neben dem Entgelt,

das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre, auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Bei Arbeiten an Feiertagen, die über die vertraglich festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ohne Überstunden darzustellen, ist, zusätzlich zum Normallohn ein Zuschlag in Höhe von 50% zu bezahlen.

Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen und Zuschläge gebühren diese im Höchstausmaß von 150 v.H. auf den jeweiligen Normalstundenlohn. Ausgenommen hiervon sind Nachtüberstunden an Sonntagen. Für diese gilt ein Höchstausmaß von 200 v. H.

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

Die von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit geleisteten Stunden werden als Mehrarbeitsstunden bezeichnet.

Mehrarbeitsstunden werden mit einem Zuschlag in Höhe von 5 v.H. auf den jeweiligen Normalstundenlohn entlohnt. Sechs Stunden pro Arbeitswoche über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus gelten als zuschlagsfrei, jedoch höchstens eine Stunde pro Arbeitstag. Für jene Stunden, für die andere Zuschläge bezahlt werden, tritt der Mehrarbeitszuschlag} außer Kraft. Bei vertraglicher Änderung der Arbeitszeit ist § 4 Abs. 2 dieses Kollektivvertrages zu beachten.

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



§ 13 Betriebszugehörigkeit

Bei der Ermittlung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, werden Dienstzeiten zum selben Dienstgeber zusammengerechnet, wenn diese nicht länger als 90 Tage unterbrochen worden sind.

Bei Ansprüchen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erfolgt die Zusammenrechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 60 Tage gedauert hat.

Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch gerechtfertigte Entlassung, Kündigung seitens des Dienstnehmers oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.



§ 14 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 339/1974 in der jeweils geltenden Fassung.



§ 15 Freizeit bei Arbeitsverhinderung

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

Bei Todesfällen der Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Kinder (Stief-, Pflegekinder) und der Geschwister 2 Tage

Bei eigener Eheschließung ... 2 Tage

Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) 2 Tage

Bei Wohnungswechsel oder Haushaltsgründung mit eigenem Haushalt (maximal einmal pro Kalenderjahr) 1 Tag

Bei Hochzeit der Kinder (Stief-, Pflegekinder) ... 1 Tag

Der Dienstnehmer hat bis zur Höchstdauer seiner wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes bei Besuch eines Arztes (Ambulatorium), sofern der Besuch nur während der Arbeitszeit erfolgen kann sowie bei Vorladungen zu Gericht und Behörden (ausgenommen als Beschuldigter) unter Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung von Gericht oder Behörde bezahlt wird.



§ 16 Urlaub

Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.

Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten - nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Im Falle von Kurzarbeit ist für die Bemessung des Urlaubsentgeltes die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zulegen.

§ 17 Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Betriebszugehörigkeit

1. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Urlaubszuschuss sowie eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß von jeweils 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. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht konsumiert oder ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss spätestens mit der Abrechnung für Dezember auszuzahlen.

3. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52).

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

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 gem. § 82 a GewO. 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig austreten. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil zurückzubezahlen

6. Bei gewerblichen Lehrlingen wird sowohl der Urlaubszuschuss als auch die

Weihnachtsremuneration 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 - bzw. unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung - die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.

7. Arbeitnehmer, deren Dienstzeit weniger als die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausmacht (Teilzeitbeschäftigte) oder Arbeitnehmer, die Pauschal- oder Akkordleistungen erbringen, haben Anspruch auf den Durchschnitt der Wochenlöhne der letzten 13 Wochen.

Der Wochenlohn ist wie folgt zu berechnen:

Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit aufgrund des Dienstzettels und des Stundenlohnes des jeweiligen Dienstnehmers. Die Entlohnung und Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Überstundenarbeit sind mit einzubeziehen, sofern innerhalb der letzten 26 Wochen vor Auszahlung oder Fälligkeit der jeweiligen Sonderzahlung diese Zuschläge in mehr als 13 Wochen angefallen sind.

8. 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). Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt bei Urlaubsantritt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der bis zum Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit. Dienstnehmern, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses zum Ende des Kalenderjahres auszus zahlen.

9. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat so zu erfolgen, dass sie in die Zeit zwischen 15. November und spätestens 5. Dezember bzw. den darauf folgenden Banktag fällt.

10. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindern sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52) anteilmäßig.

11. Nach Vollendung des 10. Jahres der Betriebszugehörigkeit wird der jeweilige Stundenlohn des Arbeitnehmers wegen langer Betriebszugehörigkeit um 2% erhöht. Die Erhöhung tritt mit Beginn jener At) Rechnungsperiode in Kraft, in der der Arbeitnehmer das 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit vollendet. Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages bereits das 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit vollendet haben, erhalten diese Lohnerhöhung ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages.



§ 18 Abfertigung

Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBl. 107/1979 (Arbeiterabfertigungsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung.



§ 19 Geringfügig Beschäftigte

Mehrere geringfügige Arbeitsverhältnisse, die jedes für sich die Grenzen des § 5 Abs. 2 ASVG unterschreiten, gelten als einheitliches Arbeitsverhältnis, wenn der oder die betreffenden Arbeitgeber nicht den Nachweis erbringen, dass zwischen diesen Arbeitsverhältnissen kein wirtschaftlicher Zusammenhang besteht. Wird dieser Nachweis nicht erbracht, haften die betreffenden Arbeitgeber für die Ansprüche aus diesen Arbeitsverhältnissen gesamtschuldnerisch.

§ 20 Lohngruppeneinteilung

Lohngruppe 0: Einschlägig gelernter Facharbeiter mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung.

Lohngruppe 1: Fensterputzer und Teppichreiniger, Steinreiniger, Chauffeure, Magazineure und Arbeitnehmer, welche maschinelle Bodenabzieharbeiten leisten (außer Leistungslohn) mit nachweisbarer dreijähriger Berufstätigkeit und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Lehrzeit, die die Lehrabschlussprüfung nicht erfolgreich abgelegt haben.

Nach erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung wird der Arbeitnehmer in die Lohngruppe O umgereiht. Gleichzeitig ist ihm für den Zeitraum zwischen der Beendigung der Lehrzeit bis zur Umreihung in die Lohngruppe O die Differenz zwischen den Lohngruppen 1 und O nachzubezahlen. Keine Nachzahlung erfolgt :

a) wenn in der Ist-Stundenlohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der Mindestlohn der Lohngruppe O

b) der Arbeitnehmer sich unentschuldigt nicht vor Ende der Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung angemeldet hat

c) unentschuldigt nicht zum ersten anberaumten Termin angetreten ist d) die Prüfung zum ersten anberaumten Termin nicht bestanden hat.

Lohngruppe 2: Arbeitnehmer wie Lohngruppe 1 bis zum vollendeten dritten Jahr der Berufstätigkeit.

Lohngruppe 3: Arbeitnehmer, welche in Pflege- und Krankenanstalten beschäftigt werden bzw. Reinigungsarbeiten nach Professionisten verrichten (z.B. Maurer, Maler, Installateure, etc.) sowie für die Grundreinigung (z.B. Reibarbeiten, etc.), Baureinigung und grobe Reinigungsarbeiten herangezogen werden.

Bei Grundreinigung, Baureinigung, Tätigkeiten nach Professionisten und anderen groben Reinigungsarbeiten ist eine Quadratmeterleistung bis 40 Quadratmeter pro Stunde zumutbar.

Arbeitnehmer, die in Pflege- und Krankenanstalten Reinigungsarbeiten durchführen, sind nur dann in diese Lohngruppe einzustufen, wenn sie an einer Arbeitsstelle eingesetzt werden, die überwiegend spitals- bzw. Krankenhauscharakter aufweist.

Lohngruppe 4: Arbeitnehmer, welche zur ständigen Reinigung in Industrie- und Gewerbebetrieben, Fabriken, Bürohäusern, Verkehrseinrichtungen oder auf anderen Arbeitsstellen, ebenso für Botengänge, Einkäufe, Essensausgabe und in der Küche beschäftigt werden (Unterhaltsreinigung).

Bei Unterhaltsreinigung in Bürohäusern mit konventioneller Handreinigung (normale Unterhaltsreinigung, ausgenommen Großflächenreinigungsmaschinen) ist eine im Durchschnitt objektbezogene Leistung bis 195 Quadratmeter pro Stunde zulässig; diese Bestimmung gilt nicht für bestehende Reinigungsverträge, die vor dem 1.7.1987 abgeschlossen worden sind.

Wird dieser zweite Satz von einem Vertragspartner gekündigt, so gilt nach Ablauf der Kündigungsfrist (§ 17 Abs. a ArbVG) nur noch der erste Satz weiter

Lohngruppe 5: Vorarbeiter(innen), welche für Arbeitsgruppen mit mehr als 12 Personen verantwortlich sind und Tätigkeiten wie z.B. Materialausgabe, Arbeitseinteilung, Führung der Stundenliste, etc. verrichten, erhalten einen Zuschlag von 10% auf den ihrer Lohngruppe entsprechenden kollektivvertraglichen Stundenlohn.

§ 21 Verfall von Ansprüchen

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden.

Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

Die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis hat bei sonstigem Verfall innerhalb eines Jahres nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden des Ausspruchs zu erfolgen.

Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austritt oder vorzeitiger Entlassung eines Arbeitnehmers müssen binnen 6 Monaten ab dem Austritt bzw. Entlassungstag gerichtlich geltend gemacht werden.



§ 22 Begünstigungsklausel

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge einschließlich die in der Lohnvereinbarung vom 1.9.1992 normativen Bestimmungen außer Kraft.

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft. Bezüglich der Löhne wird ein besonderer Kollektivvertrag abgeschlossen.



Salzburg, am 7. Oktober 1992