


Kollektivvertrag für Arbeiter im Schädlingsbekämpfergewerbe

gültig ab 1.1.1996

§ 1 Vertragspartner

Abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der chemischen Gewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst andererseits.




§ 2 Geltungsbereich

1.) Räumlich: Für die Bereiche der Landesinnung Wien der Schädlingsbekämpfer, Landesinnung der chemischen Gewerbe für Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg, Kärnten, Steiermark und der Bereich der Fachvertretung Burgenland.

2.) Fachlich: Für alle der Bundesinnung der chemischen Gewerbe angehörenden Schädlingsbekämpferbetriebe nach § 94 Z. 73, § 117 der Gewerbeordnung, die sich in den unter a) angeführten Bundesländern befinden.

3.) Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.




§ 3 Geltungsdauer

1. Die Bestimmungen dieses Rahmenkollektivvertrages treten am 1. Jänner 1996 in Kraft.

2. Die Rahmenbestimmungen können von jedem der in § 2 genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Die Bestimmungen der Lohnordnung können gesondert mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsersten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder der Lohnordnung zu führen.



§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 40 Stunden.
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet im Betrieb. Die genaue Einteilung wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart (dort, wo kein Betriebsrat vorhanden ist, mit den Arbeitnehmern).

Wird der Arbeitnehmer vom Betrieb auf eine Arbeitsstelle entsendet, so gilt die notwendige Wegzeit als Arbeitszeit. Sofern die Beförderung von Arbeitnehmern vom Betrieb zum Einsatzort nicht mit betriebseigenen Fahrzeugen erfolgt, wird für die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln der tarifgünstigste Fahrpreis vergütet.

3. Die Arbeitszeit für Arbeiten, die 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.
4. Der 24. und 31.12 sind ganztägig arbeitsfrei. Der entfallende Lohn wird vergütet.
5. Der Transport von Arbeitsgeräten und Materialien hat innerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen.

§ 5 Überstunden und Nachtarbeit

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der Wochenarbeitszeit überschritten werden oder die Tagesarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der Wochenarbeitszeit ergibt.
 2. Bei Arbeitsausfällen infolge Witterungseinflüssen werden nur die Stunden bezahlt, in denen gearbeitet bzw. in denen Arbeitsbereitschaft angeordnet wurde.
- Den Arbeitnehmern ist Gelegenheit zur Einarbeitung der ausgefallenen Arbeitszeit zu geben. Die Gesamtarbeitszeit darf jedoch 9 Stunden täglich nicht überschreiten.
3. Für Überstunden in der Zeit von 6 bis 21 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Überstunden in der Zeit von 21 bis 6 Uhr sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.
 4. Wird die Arbeit zum normalen Betriebsschluss beendet und muss der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Nachtüberstunden neuerlich auf der Arbeitsstelle erscheinen, so wird der Zuschlag von 100 % bereits ab 20 Uhr bezahlt. In diesem Falle sind fünf Überstunden zu garantieren (zu bezahlen).
 5. Bei der Leistung von Überstunden ist nach fünf Überstunden eine bezahlte Arbeitspause von 30 Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Das gleiche gilt bei Nachtüberstunden.
 6. Die Verrechnung der Überstundenarbeit erfolgt Halbstundenweise und zwar derart, dass Bruchteile einer halben Stunde auf eine volle halbe Stunde aufgerundet werden.
 7. Anwesenheitsdienst bei Durchgasungen kann nur im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Die Entlohnung für diesen Anwesenheitsdienst ist ebenfalls einvernehmlich festzusetzen. In Betrieben, wo ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dessen Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung erforderlich.

§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Es gilt das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/83, in der jeweils geltenden Fassung.
2. Arbeit an Sonntagen wird mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.
3. Bei der Arbeit an Feiertagen erfolgt die Bezahlung nach den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (§ 9 ARG).
4. Beträgt die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen weniger als drei Stunden, so ist doch eine Arbeitszeit von drei Stunden zu vergüten.

§ 7 Kurzarbeit

1. In der Zeit vom 15. Dezember bis 1. März kann die wöchentliche Arbeitszeit bis auf 36 Stunden herabgesetzt werden.
2. Bei für die Halbtagsarbeit aufgenommenen Arbeitnehmer gilt diese Beschränkung nicht.

In Betrieben, wo ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dessen Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung erforderlich.

3. Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes, der Weihnachtsremuneration, des Urlaubszuschusses und bei der Berechnung der Überstunden ist jedoch bei Kurzarbeit die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

§ 8 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.
2. Die Berechnung der Stundenlöhne erfolgt Halbstundenweise und zwar derart, dass Bruchteile einer halben Stunde auf eine volle halbe Stunde aufgerundet werden.
3. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes auf Grund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, 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). Krankenstandszeiten ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

4. **(Trennung)** Bei Arbeiten außerhalb des Standortes des Betriebes, wo infolge der Entfernung eine tägliche Rückkehr an den Standort des Arbeitgebers nicht möglich ist, erhält der Arbeitnehmer als Trennungszulage den im § 3 Z. 4 der Lohnordnung genannten Betrag pro Tag und die mit Beleg nachzuweisenden Nächtigungskosten. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, ein einfaches Quartier zu wählen.

5. **(Schmutzzulage)** Für besonders schmutzige Arbeiten wie Pflanzenschutz, Arbeiten in begehbaren Kanälen und Deponien etc., Hausschwamm und Holzschutzarbeiten, wird auf den jeweiligen Stundenlohn eine 25%ige Schmutzzulage gewährt.

6. **(Fahrtkosten)** Sofern die Beförderung des Dienstnehmers vom Betrieb zum Einsatzort nicht mit betriebseigenen Fahrzeugen erfolgt, wird für die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln der tarifgünstigste Fahrpreis vergütet.

7. **(Schutzkleidung)** Die notwendige Schutzkleidung wird vom Betrieb bereitgestellt.

8. **(Internatskosten)** Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen, an das Internat zu überweisen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 60 Prozent seiner Lehrlingsentschädigung verbleiben.

§ 9 Urlaub

Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung. Eine Abgeltung desurlaubes mit Geld während des Dienstverhältnisses ist unzulässig.

§ 10 Urlaubszuschuss

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

2. Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt

- im 1. Kalenderjahr den aliquoten Teil von 4,33 Wochenlöhnen
- ab Beginn des 2. Jahres 4,33 Wochenlöhne.

Der Wochenlohn ist unter Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers unter Ausschluss allfälliger Prämien, Gefahren- und Schmutzzulagen und 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 mit 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 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. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende dieses Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszus zahlen.

5. 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 keinen Urlaub konsumiert haben, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszus zahlen.

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 zurückzus zahlen, wenn sie nach § 82 GewO entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis lösen, haben in einem solchen Falle nur den verhältnismäßig zuviel erhaltenen Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzus zahlen.

7. Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder werden sonstige einmalige Bezüge oder Sonderzahlungen gewährt, so können diese von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

Von der Anrechnung sind ausgenommen: Weihnachtsremuneration und die Ablösen für Sachbezüge.



§ 11 Weihnachtsremuneration

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

2. Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt

- im 1. Kalenderjahr den aliquoten Teil von 4,33 Wochelöhnen
- ab Beginn des 2. Jahres 4,33 Wochenlöhne.

Die Weihnachtsremuneration ist zwischen dem 1. und 10. Dezember zur Auszahlung zu bringen.

3. Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der bis zum Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit.

4. Der Wochenlohn ist unter Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers, unter Ausschluss allfälliger Prämien, Gefahren- und Schmutzzulagen und Überstundenentlohnung zu berechnen.

5. Den gleichen Anspruch haben Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres, sofern nicht der Arbeitnehmer wegen eigenen Verschuldens entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.



§ 12 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

(aufgehoben seit 1. 3. 2002)



§ 13 Freizeit bei Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes

1. Bei Todesfällen der Eltern, des Ehegatten (Lebensgefährten), der Kinder (Stief- und Pflegekinder) und Enkelkinder, soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten ...2 Tage.

2. Bei eigener Eheschließung ...2 Tage.

3. Bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin ...2 Tage.

4. Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt ...1 Tag.

5. Bei Hochzeit der Kinder ...1 Tag.

6. 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.

Der Arbeitnehmer hat bis zu einer Höchstdauer von 40 Stunden innerhalb eines Dienstjahres Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes bei Besuch eines Arztes (ambulatorische Behandlung), sofern die Behandlung nur während der Arbeitszeit erfolgen kann. Bei Vorladungen zu Gerichten unter Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgt.



§ 14 Schutzkleidung

Die notwendige Schutzkleidung wird vom Betrieb beigestellt.



§ 15 Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits bis zum Ende des 1. Dienstjahres ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Nach dem vollendeten 1. Dienstjahr beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist 1 Woche.

§ 16 Schlichtung von Streitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich ein paritätisch aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen.

§ 17 Verfallsklausel

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen 3 Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung, bei sonstigem Verfall schriftlich geltend zu machen. Handelt es sich um einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch, beträgt die Geltendmachungsfrist 6 Monate.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche 3-jährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 18 Betriebsräte

Für die Mitwirkung des Betriebsrates an allen Fragen, welche das Arbeitsverhältnis betreffen, gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 19 Schlussbestimmungen

1. Mit Wirksamkeit dieses Vertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisherigen kollektivvertraglichen Rahmenbestimmungen außer Kraft.

2. Bestehende günstigere Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

