

Kollektivvertrag für Arbeiter im chemischen Gewerbe

gültig ab 1. November 1992

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) Fachlich: Für alle der Bundesinnung der chemischen Gewerbe angehörenden Mitgliedsbetriebe mit Ausnahme der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger sowie der Schädlingsbekämpfungsbetriebe.

Als Betriebe des chemischen Gewerbes im Sinne dieses Kollektivvertrages sind jene Betriebe einschließlich deren unselbständigen Nebenbetrieben mit nichtchemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufsstellen anzusehen, die bei der Bundesinnung der chemischen Gewerbe bzw. den Landesinnungen der chemischen Gewerbe und der Fachvertretung für das Burgenland hauptbetreut sind. Für die Betriebe, die neben der Bundesinnung der chemischen Gewerbe noch anderen Fachverbänden angehören, finden die Bestimmungen des § 9 Arbeitsverfassungsgesetz Anwendung.

b) Persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

c) Örtlich: Für die Bundesländer Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Vorarlberg, Steiermark, Burgenland, Kärnten und ab 1. 11. 1993 auch für das Bundesland Tirol.

§ 2 Normalarbeitszeit

1. Bei nichtkontinuierlicher Arbeitsweise:

a) Sofern nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit ohne Einrechnung der Pausen für sämtliche Arbeitnehmer 40 Stunden. Soweit in diesem Rahmenkollektivvertrag nicht ausdrücklich Ausnahmen festgesetzt sind, werden Pausen nicht entlohnt.

b) Die Arbeitszeit im Betrieb ist möglichst auf 5 Tage aufzuteilen; Voraussetzung ist, dass diesbezüglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Einverständnis besteht.

c) Den Arbeitnehmern ist vor Arbeitsschluss die erforderliche Zeit zum Putzen und Reinigen der Maschinen und Arbeitsplätze einzuräumen.

d) Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit um 12 Uhr mittags; Das entfallende Entgelt wird vergütet.

2. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise:

a) Die Arbeitszeit für eine Schicht beträgt 8 Stunden täglich.

b) Durch entsprechende Einteilung von Springern ist Vorsorge zu treffen, dass jeder im kontinuierlichen Dienst Beschäftigte die ihm gebührende freie Zeit erhält.

c) Bei kontinuierlicher Arbeitsweise wird am 24. und 31. Dezember, beginnend mit der zweiten Schicht, ein Zuschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn bezahlt.

3. Die Wochenarbeitszeit für Jugendliche kann auf die Werktage abweichend von der gesetzlichen Vorschrift (§ 11 Abs. 1 des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes) aufgeteilt werden, doch darf die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen die der Erwachsenen nicht

überschreiten.

4. Die Aufteilung der normalen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Änderungen der betrieblichen Arbeitszeit sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat unter Inkennntnissetzung der vertragschließenden Organisation zu vereinbaren.

§ 3 Überstunden- und Feiertagsarbeit

1. Überstundenarbeit

Auf Verlangen der Betriebsleitung sind Überstunden im gesetzlichen Ausmaß zu leisten, sofern nicht berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Der Betriebsrat ist bei Überstundenleistungen im Vorhinein zu verständigen.

Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über die auf Grundlage der 40stündigen Arbeitszeit vereinbarte tägliche Arbeitszeit (Schichtarbeitszeit) hinausgeht.

Bei Beginn der Überstundenarbeit wird eine Pause von 10 Minuten eingeschaltet, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Unbeschadet der nach § 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz zulässigen 5 Überstunden kann die Überstundenleistung für Kraftfahrer und Beifahrer bis zu weiteren 10 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden.

2. Feiertagsarbeit

An gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, insoweit dies aufgrund der Gesetze oder Verordnungen zulässig ist.

Als gesetzliche Feiertage gelten:

1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember sowie der Karfreitag für Arbeitnehmer protestantischer, altkatholischer Konfession und für Methodisten.

Sollten einzelne Feiertage durch Gesetze aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Rahmenvertrag verbindlich. Sonstige Kalenderfeiertage gelten als normale Arbeitstage. Sie sind als solche auch dann zu bezahlen, wenn an ihnen über Anordnung der Betriebsleitung nicht gearbeitet wird, sofern nicht die entfallenden Arbeitsstunden durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Tagen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eingebracht werden. Für die einzuarbeitenden Stunden gebührt kein Zuschlag.

§ 4 Entlohnung

Die Kollektivvertragslöhne sind im Anhang geregelt, der einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages darstellt.

1. Zeitlohn

Die Entlohnung besteht aus dem Kollektivvertragsstundenlohn, dessen Festsetzung den zwischen den Organisationen abzuschließenden Verträgen vorbehalten ist, der Nachtarbeitszulage und eventuellen anderen Zulagen, wie Qualifikationszulage.

Unter dem Begriff "Normalstundenlohn" ist der tatsächlich bezahlte Stundenlohn zu verstehen.

Unter dem Begriff "Verdienst" ist der Normalstundenlohn einschließlich allfällig gewährter Zulagen und Zuschläge zu verstehen. Überstunden bleiben unberücksichtigt.

a) Nachtarbeitszulage

Bei Nachtarbeit wird allen beteiligten Arbeitnehmern für die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag bezahlt. Die Höhe des Zuschlages ist im Anhang geregelt. Für die im kontinuierlichen 3-Schichtbetrieb Beschäftigten gilt nur die während der letzten Schicht

geleistete Arbeit als zuschlagspflichtige Nacharbeit.

b) Qualifikationszulage und Prämien

Für besonders qualifizierte Arbeitnehmer können betriebliche Qualifikationszulagen sowie auch Prämien vereinbart werden.

2. Akkordlöhne

Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (§ 96 Abs.1, 4 und § 100) derart, dass sich unter Zugrundelegung durchschnittlicher Leistung bei normalen Arbeitsbedingungen ein Verdienst ergibt, der 20 % über dem Kollektivvertragsstundenlohn liegt.

Dem Akkordarbeiter wird der im betreffenden Kollektivvertrag festgesetzte Kollektivvertragsstundenlohn garantiert, wenn der Arbeitnehmer durch Umstände, die nicht in seiner Person liegen, an der Ausführung der übernommenen Akkordarbeit behindert ist und er das Hindernis unverzüglich der Betriebsleitung gemeldet hat.

Wenn Arbeiter verschiedener Kategorien in einem Akkord zusammenarbeiten, so erfolgt die Verteilung der Akkordverdienste auf die Beteiligten entsprechend dem Kollektivvertragsstundenlohn und dem Anteil an der betreffenden Akkordarbeit. Im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden.

Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten bis zur Dauer von vier Wochen den Stundenverdienst ihres letzten Lohnabrechnungszeitraumes. Diese Bestimmung gilt nicht für Arbeitnehmer, die nicht ständig im Akkord arbeiten.

Jeder im Akkord arbeitende Arbeitnehmer erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit und die festgesetzten Akkordsätze verzeichnet sein müssen. Anstelle des Akkordzettels kann ein Aushang der Akkordsätze an sichtbarer und leicht zugänglicher Stelle treten. Auch Einschreibungen im Lohnzettel sind zulässig.

Eine Änderung festgesetzter und seit längerer Zeit bestehender Akkorde zuungunsten des Arbeitnehmers kann, außer im Fall offenkundiger Unrichtigkeit der Akkordberechnung, deren sofortige Richtigstellung erfolgen muss, nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen.

Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des Kollektivvertragsstundenlohnes begründet ist.

In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und gemäß den Bestimmungen des ersten Absatzes neu festzusetzen.

Wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlichen noch fehlerhaften Akkordsatzes seine Arbeitsleistung steigert und höhere Verdienste erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

3. Entlohnung der Sonn- und Feiertagsarbeit

a) Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit wird sowohl bei kontinuierlicher als auch bei nichtkontinuierlicher Arbeitsweise mit einem Aufschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

b) Feiertagsarbeit

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen gebührt sowohl bei kontinuierlicher als auch bei

nichtkontinuierlicher Arbeitsweise außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

4. Entlohnung der Überstundenarbeit

a) An Wochentagen

Sowohl bei kontinuierlicher als auch bei nichtkontinuierlicher Arbeitsweise werden Stunden über die normale tägliche Arbeitszeit (Schichtarbeitszeit) als Überstunden mit einem Aufschlag von 50 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

Jene Überstunden, die der Arbeitnehmer nach erfolgtem Verlassen des Betriebes zu leisten hat, werden mit einem Aufschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

Überstunden, welche an arbeitsfreien Werktagen zu leisten sind, werden mit einem Aufschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn entlohnt, wenn es sich um einen Ersatzruhetag handelt.

b) An Sonntagen.

An Sonntagen geleistete Überstunden werden mit einem Aufschlag von 200 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

c) An Feiertagen.

Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Aufschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn entlohnt. An Feiertagen gilt jene Arbeitszeit als Überstundenarbeit, die über die Arbeitszeit hinausgeht, die nach der für den Betrieb auf Basis der 40stündigen Wochenarbeitszeit bestehenden Arbeitszeit an diesem Tage gelten würde, wenn er ein Werktag wäre.

Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der 41. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 50 % zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

Bei Zusammentreffen mehrerer Überstundenzuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

5. 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 Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 Prozent seiner Lehrlingsentschädigung verbleiben.

§ 5 Urlaub

Hinsichtlich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 6 Urlaubszuschuss

1. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Arbeitsjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 4 Wochenlöhnen bzw. Lehrlingsentschädigungen.

2. Der Urlaubszuschuss wird nach den gleichen Grundsätzen wie das Urlaubsentgelt errechnet.
3. Bei Arbeitnehmern, die während des Arbeitsjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich - unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantrittes - der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.
4. Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszahlbar; abweichende betriebliche Regelungen sind zulässig.
5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).
6. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis infolge selbstverschuldeter Entlassung beendet wird oder wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig, d.h. ohne Einhaltung der im Rahmenkollektivvertrag vorgesehenen Kündigungszeit, austritt.
7. Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das Arbeitsjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf desselben kündigen oder entlassen werden, bzw. ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss entsprechend dem Rest des Arbeitsjahres, also den auf diesen entfallenden aliquoten Teil zurückzubezahlen; der sich daraus ergebende Betrag kann bei der Endabrechnung in Abzug gebracht werden.
8. Werden in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse gewährt, so sind diese auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss anzurechnen.
9. Fallen in ein Arbeitsjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, des Bezuges von Wochengeld oder eines Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche 1/52) anteilmäßig.

§ 7 Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Die Weihnachtsremuneration beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 4 Wochenlöhne bzw. Lehrlingsentschädigungen und wird nach den gleichen Grundsätzen wie das Urlaubsentgelt berechnet.

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 aus dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat bis spätestens 15. Dezember zu erfolgen bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Den während des Kalenderjahres eintretenden und austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).

Dieser Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitszeitverhältnis infolge selbstverschuldeter Entlassung beendet wird oder wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig, d. h. ohne Einhaltung der im Rahmenkollektivvertrag vorgesehenen Kündigungszeit, austritt.
Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, des Bezuges von Wochengeld oder eines Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52) anteilmäßig.

§ 8 Kranken- und Unfallentgelt

1. Voraussetzung des Entgeltanspruches.

Dem Arbeitnehmer wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall herbeigeführten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern

- a)** die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch Fahrlässigkeit verschuldet worden ist.
- b)** der Arbeitnehmer mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb gearbeitet hat und
- c)** die Erkrankung durch eine Bescheinigung der Krankenkasse oder durch ein amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

2. Dauer und Höhe des Entgeltes

Die Leistungen gemäß § 8 gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 7 letzter Satz) noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag gegeben sind.

a) Krankenentgelt

Arbeitnehmer, die länger als 14 Tage im Betrieb ununterbrochen gearbeitet haben, erhalten im Krankheitsfall ein Krankenentgelt in folgender Dauer und Höhe:

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis zu einem halben Jahr in der ersten Krankheitswoche 25 %

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über ein halbes Jahr bis zu 10 Jahren
in der ersten bis einschließlich dritten Krankheitswoche 25 %
in der vierten bis einschließlich sechsten Krankheitswoche 49 %

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über 10 Jahre
in der ersten bis einschließlich dritten Krankheitswoche 25 %
in der vierten bis einschließlich achten Krankheitswoche 49 %

des Bruttodurchschnittsverdienstes für die versäumten Arbeitsstunden.

Das Krankenentgelt gebührt grundsätzlich nur für jene Stunden, die der Arbeitnehmer versäumt hat.

Der Durchschnitt wird aus den vier letztabgerechneten vollen Wochen berechnet. Für Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, steht dem Arbeitgeber kein Abzugsrecht an dem vorstehenden Entgelt zu.

Erkrankt ein Arbeitnehmer mehrere Male innerhalb von sechs Monaten, so hat er, falls durch vorausgegangene Erkrankungen das Entgelt noch nicht erschöpft ist, Anspruch auf die Fortsetzung des Entgeltes bis zu dem seiner Betriebszugehörigkeit entsprechenden Höchstausmaß.

Ist dieses Höchstausmaß im Sinne der obigen Tabelle bereits erschöpft worden, so gebührt bei weiteren Erkrankungen nur Entgelt im Ausmaß von 25 % für die erste Krankheitswoche, vorausgesetzt, dass zwischen dem letzten Tag der vorangegangenen Krankheit und dem Beginn der neuen Erkrankung ein Zeitraum von vier Wochen liegt.

Das Entgelt in der zweiten und den folgenden Krankheitswochen gebührt erst wieder nach sechs Monaten, gerechnet vom Tage der Erschöpfung des normalen Krankenentgeltes.

b) Unfallentgelt

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Betriebsunfall hervorgerufen, so gebührt Entgelt gemäß § 2 (5) EFZG.

§ 9 Andere Entgeltfälle

(§§ 1154 b, 1155 ABGB)

Nach einer ununterbrochenen 14tägigen Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeitnehmer, wenn er durch nachstehende, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert wird, Anspruch auf:

1. drei freie Tage unter Fortzahlung des Normalstundenlohnes bei:
Todesfällen in der Familie (Ehegatten, Lebensgefährten, Eltern, Kinder, Enkelkinder, soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten);
2. zwei freie Tage unter Fortzahlung des Normalstundenlohnes bei:
eigener Eheschließung
3. je einen freien Tag unter Fortzahlung des Normalstundenlohnes bei:
 - a) Tod der Eltern, Kinder, Enkelkinder, soweit sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten,
 - b) Tod der Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern
 - c) Niederkunft der Ehefrau (Lebensgefährtin),
 - d) bei Übersiedlung des eigenen Haushaltes.

Bei Dienstverhinderung durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

4. Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Normalstundenlohnes bis zum Höchstausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird. Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

- a) Bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist: die nachweislich notwendige Zeit.
- b) Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfall in der engsten Familie des gemeinsamen Haushaltes, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig ist.
- c) Verkehrsstörungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln gegen glaubwürdigen Nachweis der Verkehrsstörung.
- d) Ausübung des Wahlrechtes.
- e) Bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte: die nachweislich notwendige Zeit.
- f) Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde.

Eine Fortzahlung entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Verdienstausfall anderweitig erhält, wenn die beklagte Partei zum Ersatz der Prozeßkosten und demnach auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder wenn die Verhinderung auf eine ehrenamtliche Funktion zurückzuführen ist.

§ 10 Lösung des Arbeitsverhältnisses

Die ersten vier Wochen gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.

Diese Fristen betragen bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

nach 4 Wochen 1 Woche
nach einem Jahr 2 Wochen
nach dem 5. Jahr 3 Wochen
nach dem 10. Jahr 4 Wochen

Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer über sein Verlangen gemäß § 1160 ABGB zum Auffinden eines neuen Arbeitsplatzes in jeder Woche eine Freizeit bis zum Ausmaß eines Arbeitstages unter Fortzahlung seines Entgeltes zu gewähren.

§ 11 Allgemeines

1. Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten nach dem Auszahlungstag jener Lohnwoche geltend gemacht werden, in der sie entstanden sind. Der Anspruch auf Bezahlung von Überstunden muss bei sonstiger Verjährung spätestens sechs Wochen nach dem Auszahlungstag jener Lohnwoche, in der sie geleistet wurden, geltend gemacht werden.

2. Bestehende günstigere finanzielle Bestimmungen und Benefizien. finanzieller Natur, auch wenn sie über die in diesem Vertrag festgesetzten Vereinbarungen hinausgehen, bleiben weiterhin aufrecht, soweit ihnen nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen und sofern sie nicht durch in diesen Vertrag ausdrücklich aufgenommene Vereinbarungen außer Kraft gesetzt worden sind.

§ 12 Schiedsgericht

Zur Schlichtung sämtlicher Streitigkeiten, die sich aus diesem Vertrag ergeben, wird ein Schiedsgericht errichtet, das aus einem Vorsitzenden und je drei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzt ist.

Dieses ist beschlussfähig, sobald außer dem Vorsitzenden von jeder Gruppe wenigstens zwei Vertreter anwesend sind.

Über einen Streitfall darf nur stets von der gleichen Anzahl der Schiedsrichter jeder Gruppe verhandelt und entschieden werden. Sind von einer Gruppe mehr Schiedsrichter als von der anderen Gruppe erschienen, so ist von der größeren Gruppe sofort nach Eröffnung der Sitzung zu erklären, welches ihrer Mitglieder für diese Sitzung ausscheidet.

Die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist unanfechtbar.

Die Beschlüsse sind mit absoluter Stimmenmehrheit zu fassen; der Vorsitzende entscheidet bei Stimmengleichheit und stimmt sonst nicht mit.

Der Vorsitzende beruft die Mitglieder des Schiedsgerichtes zu den Sitzungen ein.

Jede vertragsschließende Organisation nominiert für die Dauer dieses Vertrages je drei Schiedsrichter und drei Ersatzmänner. Die vertragsschließenden Organisationen einigen sich über die Person des Vorsitzenden und Vorsitzendenstellvertreters.

Das Schiedsgericht hat sich eine Geschäftsordnung zu geben.

§ 13 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Rahmenkollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. November 1992 in Kraft.
Der vorliegende Rahmenkollektivvertrag kann von jedem vertragsschließenden Teil, jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von acht Wochen, mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für diesen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

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

