

Kollektivvertrag für das Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe

Fassung vom 1.1.2005

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Glaser und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiearbeiter

§1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a. Räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich
- b. Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Glaser, die eine Gewerbeberechtigung für das Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe besitzen.
- c. Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge der unter Punkt 2.) genannten Betriebe, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.



§2 Arbeitszeit

1. Aufgrund des Arbeitszeitgesetzes beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, die auf 5 Tage aufzuteilen ist.
2. Die Aufteilung der normalen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sowie deren Änderung, ist zwischen Betriebsrat bzw. wo ein solcher nicht besteht, zwischen Arbeitnehmer(innen) und Firmenleitung zu vereinbaren.
3. Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit um 12.00 Uhr mittags. Das Entgelt für die danach entfallende Normalarbeitszeit ist zu vergüten.

Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten über diese Zeit hinaus, so gebührt für die zusätzlich noch geleistete Arbeitszeit eine entsprechende Entlohnung.



§3 Überstunden

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, die über die tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.
2. Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind diese im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten.
3. Es ist darauf zu achten, dass einschließlich der Überstunden die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht übersteigt. Ausnahmen hiervon sind nur aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen oder Bescheide zulässig.



§4 Feiertagsarbeit

1. An gesetzlicher Feiertagen darf nur gearbeitet werden, wenn dies aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen oder Bescheide zulässig ist.
2. Als gesetzliche Feiertage gelten: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember.
3. Der Karfreitag gilt für Angehörige der evangelischen Kirchen AB oder HB, der altkatholischen Kirche und Methodistenkirche als gesetzlicher Feiertag. Der(die) Arbeitnehmer(in) hat dem(der) Arbeitgeber(in) seine(ihre) Religionszugehörigkeit mitzuteilen bzw. im Zweifelsfall nachzuweisen.
4. Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Kollektivvertrag verbindlich.



§5 Entlohnung

1. Die Lohnsätze sind im Anhang in einer Lohntafel geregelt und bilden einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages.



Akkord- und Leistungslohn

2. Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt mit dem Betriebsrat bzw. wo ein solcher nicht besteht, mit den davon betroffenen Arbeitnehmern(innen) unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen insofern, als sich bei normaler Arbeitsleitung ein Verdienst ergeben muss, der durchschnittlich mindestens 20 % über dem Kollektivvertragsstundenlohn liegt.
3. Für jede vom(von der) Arbeitgeber(in) zu vertretende Behinderung, die den normalen Arbeitsablauf der Akkordleistung hemmt, gebührt für die Zeit der Behinderung der Durchschnittsstundenlohn.
4. Eine Änderung festgesetzter und über einen längeren Zeitraum bestehender Akkorde kann von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen. Im Falle offensichtlicher Unrichtigkeit der Akkordberechnung muss eine sofortige Richtstellung erfolgen.

Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist dann möglich, wenn dies durch eine Änderung des Arbeitsvorganges, der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder durch eine wesentliche Änderung der Stückzahl begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und neu festzusetzen.

5. Durch Akkordarbeit darf die Qualität der geleisteten Arbeit nicht sinken. Feststellbare, durch den(die) Arbeitnehmer(in) selbstverschuldete Mängel werden in die Akkordberechnung nicht einbezogen.



Zulagen

6. Für Arbeiten auf Glasdrehbänken gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage in Höhe von 10 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn).



Überstunden an Wochentagen

7. Für Überstunden, die an Werktagen zu leisten sind, gebührt ein Zuschlag von 50 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn). Werden Überstunden in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr früh geleistet, beträgt der Zuschlag 100 %.

Sonn- und Feiertagsarbeit

8. Arbeiten an einem Sonntag werden mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt. An Sonntagen geleistete Überstunden werden mit einem Zuschlag von 150 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn) entlohnt.

9. Der Zuschlag bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag beträgt 50 %, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgeltes besteht (somit Feiertagsentgelt und ein um 50 % erhöhter Arbeitslohn). Der Zuschlag bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag beträgt 100 %, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird (somit Feiertagsentgelt und ein um 100 % erhöhter Arbeitslohn).

§6 Urlaub und Urlaubszuschuss

1. Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und des Urlaubsentgeltes gelten die jeweiligen Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

2. Alle Arbeitnehmer(innen) einschließlich der Lehrlinge, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, erhalten in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt 4,33 kollektiv-vertragliche Wochenlöhne bzw. 1 Lehrlingsentschädigung und ist bei Urlaubsantritt fällig. Wird während eines Kalenderjahres kein Urlaub in Anspruch genommen, so wird der Urlaubszuschuss bis zum 1. Juli des laufenden Kalenderjahres fällig.

3. Wird der Urlaub in Teilen in Anspruch genommen, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

4. Während des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer(innen) erhalten für dieses Kalenderjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, der der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht (je Woche 1 Zweiunfünfzigstel).

5. Arbeitnehmer(innen), deren Dienstverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, der der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht (je Woche 1 Zweiunfünfzigstel).

6. Arbeitnehmer(innen), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ihr Dienstverhältnis beenden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilmäßig – entsprechend dem Rest des Kalenderjahres – zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen, nach § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Entfall des Anspruches

7. Der Anspruch gemäß § 6 Ziffer 2, 3, 4 und 5 entfällt, wenn der(die) Arbeitnehmer(in) gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO vorzeitig austritt.

8. Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für jene Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher Karenzurlaub verbraucht wird.

§7 Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer(innen) erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 4,33 kollektivvertragliche Wochenlöhne bzw. 1 Lehrlingsentschädigung.

2. Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer(innen) erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration.

3. Arbeitnehmer(innen), die zur Geltungmachung ihres Anspruches auf Alterspension bzw. vorzeitiger Alterspension oder wegen nicht selbstverschuldeter Berufsunfähigkeit das Dienstverhältnis durch Kündigung lösen, haben bei Lösung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles der Weihnachtsremuneration.

4. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt spätestens am 15. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Entfall des Anspruches

5. Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration gemäß § 7 Ziffer 1 entfällt, wenn der(die) Arbeitnehmer(in) gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO vorzeitig austritt.

6. Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für jene Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher Karenzurlaub verbraucht wird.

§8 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Dem(der) Arbeitnehmer(in) wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern

1. a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist,
2. b) beim(bei der) Arbeitnehmer(in) eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 4 Wochen vorliegt und
3. c) die Krankheit durch eine kassenärztliche Bestätigung nachgewiesen wird.

2. Als Entgelt gebühren bei Krankheit oder Unfall auf die Höchstdauer von 6 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10 kollektivvertragliche Stundenlöhne und zwar bei fünftägiger Arbeitszeit 2 kollektivvertragliche Stundenlöhne je Arbeitstag.

3. Das Krankenentgelt laut Kollektivvertrag gebührt nur einmal innerhalb eines Kalenderjahres.

4. Erkrankt ein(e) Arbeitnehmer(in) mehrere Male innerhalb eines Kalenderjahres, so hat er(sie), falls durch vorangegangene Erkrankungen das Krankenentgelt noch nicht ausgeschöpft ist, Anspruch auf die Fortzahlung des Krankenentgeltes bis zum Höchstausmaß gemäß § 8 Ziffer 2.

5. Die Leistungen nach § 8 Ziffer 2 gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und zeitlicher Anrechnung der Leistungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 7 letzter Satz des EFZG) noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag bestehen.

Entgelt bei ambulatorischer Behandlung

6. Bei ambulatorischer Behandlung erhält der(die) Arbeitnehmer(in) für die tatsächlich notwendige versäumte Zeit, jedoch für höchstens 40 Stunden innerhalb eines Kalenderjahres, den entfallenen Lohn. Dieser gebührt allerdings nur für solche ambulatorischen Behandlungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten. Auf Verlangen des(der) Arbeitgebers(in) ist diesbezüglich eine schriftliche Bestätigung des Kassenarztes vorzulegen.

Andere Entgeltansprüche bei Arbeitsverhinderungen

7. Nach vierwöchiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit hat der(die) Arbeitnehmer(in) Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die notwendigerweise versäumte Arbeitszeit, wenn er(sie) durch folgende, in den in § 8 Ziffer 8 bis 10 genannten, seine(ihre) Person betreffenden Gründe, ohne sein(ihr) Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist.

8. Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Sozialversicherungsträgern und sonstigen öffentlichen Ämtern, wenn der(die) Arbeitnehmer(in) eine schriftliche Ladung vorweisen kann, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und wenn nicht eine andere Entschädigung (Zeugengebühr, Schöffengeld, usw.) gebührt.

9. Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes.

10. Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde und wenn die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.

11. Bei der Arbeitsversäumnis durch nachfolgend angeführte Ereignisse wird der Entgeltausfall vergütet:

a) Bei eigener Trauung.....1 Arbeitstag

b) Bei Entbindung der Ehegattin (Lebensgefährtin).....1 Arbeitstag

c) Bei Übersiedlung mit eigenem Haushalt.....1 Arbeitstag

d) Bei Tod des Ehegatten bzw. der Ehegattin (Lebensgefährten bzw.

Lebensgefährtin), wenn er oder sie mit dem(der) Arbeitnehm-

er(in) im gemeinsamen Haushalt lebte..... 2 Arbeitstage

e) Bei Tod der Eltern (Zieheltern), der Kinder (Ziehkinder) oder

Enkelkinder, die mit dem(der) Arbeitnehmer(in)

im gemeinsamen Haushalt lebten.....1 Arbeitstag

f) Bei Tod der Eltern (Zieheltern), der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder,

die mit dem(der) Arbeitnehmer(in) nicht im gemeinsamen Haushalt lebten,

Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern und Großeltern für die Teilnahme am Begräbnis..... ½ Arbeitstag

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



§9 Lösung des Dienstverhältnisses

Es besteht gegenseitig eine Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen. Die Bestimmungen des § 105 Arbeitsverfassungsgesetz sind zu beachten.



§10 Begünstigungsklausel

Bestehende Vereinbarungen, soweit sie den(die) Arbeitnehmer(in) günstiger stellen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.



§11 Verfall von Ansprüchen

1. Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach dem Auszahlungstag jener Lohnwoche geltend gemacht werden, in der sie entstanden sind. 2. Ansprüche hinsichtlich des Kollektivvertraglohnes unterliegen der dreijährigen Verjährungsfrist.



§12 Einigungsverfahren

Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind, wenn eine betriebliche Einigung nicht möglich ist, vor Anwendung irgendwelcher Zwangsmaßnahmen der vertragsschließenden Organisationen zur einvernehmlichen Beilegung abzutreten. Die vertragsschließenden Organisationen haben über die anhängige Streitfrage so rasch wie möglich gemeinsam zu beraten und können hierzu Vertreter der Streitparteien beiziehen.



§13 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 01.01.1992 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

2. Der Geltungsbeginn und die Geltungsdauer der Lohnsätze bzw. Lehrlingsentschädigungen werden in der Lohn tafel, die einen integrierten Bestandteil des Kollektivvertrages bildet, festgelegt.

3. Alle bisherigen Kollektivverträge sowie Zusatzkollektivverträge für den Geltungsbereich § 1 werden mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages außer Kraft gesetzt.

Wien, am 29. 08. 1991

