

Kollektivvertrag für das Glasergewerbe

(Stand vom 1. Jänner 1998)

Bundeskollektivvertrag für das Glasergewerbe abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Glaser einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau Holz, anderseits.

Geltungsbereich

a) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich: Für alle Mitglieder der Bundesinnung der Glaser, mit Ausnahme der Gablonzerwaren-Erzeuger sowie der Glasbläser und Glasinstrumentenerzeuger. In Mitgliedsbetrieben, von deren Inhabern gleichzeitig auch ein anderer Gewerbebezweig ausgeübt wird, ist § 9 des ArbVG anzuwenden.

c) Persönlich: Für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.



§ 1 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für alle Arbeiter und Arbeiterinnen 39 Stunden. Für jugendliche Arbeiter gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Die Einteilung der Arbeitszeit ist einvernehmlich mit dem Betriebsrat zu regeln. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf nichtweniger als auf fünf aufeinanderfolgende Werktage zu verteilen.

2. Kurzarbeit muss im Falle geringeren Geschäftsganges im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die so verminderte Arbeitszeit darf nicht unter 32 Arbeitsstunden sinken. Die Festsetzung der Arbeitszeit ist am Freitag für die kommende Lohnwoche bekanntzugeben.

3. Sind der 24. und 31. Dezember Arbeitstage, so endet für die an diesen Tagen in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags, wobei die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist.



§ 1A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 1 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich. Im Sinne des § 11 Abs. 2a Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung, und dort wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig.

3. Zeitausgleich

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (39 Stunden) ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen: Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach Ziffer 2 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 2 für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zutreffen.

5. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit.

Die Mehrarbeit ist bis zum 31. Dezember 1998 zuschlagsfrei, ab 1. Jänner 1999 gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag, eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs. 2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

6. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Paragraphen über die andere Verteilung der Normalarbeitszeit und die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 39 Stunden gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 39 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.



§ 2 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 1 bzw. 1A sowie eine Mehrarbeit nach § 1A Ziffer 5 überschritten wird. Überstunde ist jedenfalls

a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,

b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

2. Als Feiertage gelten:

1. und 6. Jänner,

Ostermontag,

1. Mai,

Christi Himmelfahrt,

Fronleichnam,

Pfingstmontag,

15. August,

26. Oktober,

1. November,

8., 25. und 26. Dezember.

Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes ARG BGBl. Nr. 144/83 in der jeweils geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

An diesen Tagen ist jener Lohn zu zahlen, der dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitseinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre.

3. Überstunden werden mit einem Zuschlag von 50% auf den normalen Stundenlohn vergütet. Für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den normalen Stundenlohn. Für Arbeiten an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den normalen Stundenlohn.

4. Ansprüche aus dem Titel der Überstunden- oder Sonn- bzw. Feiertagsarbeit sind spätestens innerhalb eines Monats bei sonstigem Verfall geltend zumachen. Als Fälligkeitstermin gilt der Auszahlungstag jener Lohnwoche, in der diese Mehrarbeiten geleistet wurden.



§ 3 Entlohnung

1. Die Lohnsätze sowie die Erschwerniszulagen werden im Anhang geregelt und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages (siehe Beilage).

2. Fernzulage: Wenn der Arbeitnehmer bei auswärtigen Arbeiten über Anordnung des Arbeitgebers außerhalb des Betriebsortes nächtigt, wird eine Zulage von 25 Prozent auf den Stundenlohn bezahlt. Daneben ist das Quartier vom Arbeitgeber beizustellen. Bei Arbeiten ohne Nächtigung wird keine Zulage bezahlt. Das Fahrgeld ist stets zu vergüten. Reisezeit ist Arbeitszeit und mit dem Normalstundenlohn zu vergüten.

3. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zu schließen.

4. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 1A Ziffer 2 und 3 gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohnauszahlung Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden.

Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarungen bzw., in Betrieben ohne Betriebsrat, durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden. Auf Stunden bezogene Entgelteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

5. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten, dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. dritten Lehrjahr. Zeiten einer vorangegangenen Vorlehre im selben Beruf sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.



§ 4 Sonstige Bestimmungen

1. In jeder Betriebsstätte sind die jeweils geltenden aushangpflichtigen Gesetze sowie der Kollektivvertrag aufzulegen.

2. Diamanten und Werkzeuge müssen vom Arbeitgeber beigestellt werden. Für das Umfassen der Diamanten hat der Arbeitgeber aufzukommen.



§ 5 Urlaub und Urlaubszuschuss

A. Urlaub

1. Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 (BGBl. Nr. 390/1976) betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung der Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung.

2. Der Urlaub soll in der Zeit vom 2. Mai bis 30. September gewährt werden. Ausnahmen hievon, wie Winterurlaube usw., können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber vereinbart werden. Die Betriebsinteressen sind bei den Vereinbarungen zu berücksichtigen.

B. Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt bundeseinheitlich:

bis zur Vollendung des 5. Dienstjahres 3 Wochenlöhne, (Lehrlingsentschädigungen),

nach Vollendung des 5. Dienstjahres 4 Wochenlöhne.

2. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs fällig. Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres fällig. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

3. Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgelts.

4. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer) können andere Zahlungsmodalitäten vereinbart werden. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszuführen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

5. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubs endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr jedoch entsprechend ihrer im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).

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

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

8. Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder werden sonstige einmalige Bezüge gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden. Von der Anrechnung sind ausgenommen: Die Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösung für Sachbezüge.



§ 6 Weihnachtsgeld

1. Die Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld. Dieses beträgt pro Woche der Betriebszugehörigkeit

a) in Wien, Oberösterreich, Kärnten, Salzburg, Steiermark, Niederösterreich und Burgenland 3,26 Stundenlöhne,

b) in Tirol. 3,26 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.

3. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist am ersten Freitag im Dezember auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBl. Nr.227 vom 20. 12. 1859) oder eines vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch

auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.



§ 6a Weihnachtsgeld für Vorarlberg

1. Am ersten Freitag im Dezember ist allen in den Betrieben Beschäftigten eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszubezahlen. Diese beträgt:

Für Arbeitnehmer, die mindestens 1 Jahr ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind 3 Wochenlöhne.
Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von vollen 5 Jahren 4 Wochenlöhne.

2. Bei Akkordarbeitern wird die Weihnachtsremuneration aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen errechnet.

3. Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil.

4. Ein Anspruch auf diesen aliquoten Teil besteht jedoch nicht, wenn die Beschäftigung weniger als 4 Wochen gedauert hat. Desgleichen entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82GewO (ausgenommen lit. h) nachgewiesenermaßen aus seinem Verschulden entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82aGewO vorzeitig austritt.

5. Bestehen in den Betrieben bereits höhere Weihnachtsremunerationen, so können sie von der Firmenleitung auf die kollektivvertragliche Weihnachtsremuneration angerechnet werden.



§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Unfall (§ 1154 ABGB)

1. Die Leistungen gemäß § 7 des Kollektivvertrages 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 bestehen.

2. Nach 14-tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeiter, sofern er durch Krankheit oder Unfall an der Dienstleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder durch Fahrlässigkeit verschuldet zu haben, Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankengeld vom vierten Tag der Erkrankung bzw. des Unfalles an gerechnet. Dauert die Krankheit länger als zwei Wochen, so gebührt der Zuschuss zum Krankengeld vom ersten Tag der Erkrankung an. Sonn- und Feiertage werden hierbei nicht als Krankheitstag angesehen.

3. Als Entgelt gebühren 25 Prozent des Lohnes auf Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit, das sind 9,75 Stunden pro Woche bzw. 1,63 Stunden pro Tag.

4. Der Anspruch auf Krankengeld besteht bei Krankheit durch acht Wochen, bei Unfall durch zehn Wochen. Der Zuschuss zum Krankengeld wird in der vorgesehenen Höhe bis zur Erschöpfung des Anspruches zweimal im Jahr gewährt. Zwischen den Inanspruchnahmen muss eine ununterbrochene Arbeitszeit von vier Wochen liegen.

5. Wird nach der Krankmeldung beim Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gelöst, so wird der Entgeltanspruch nicht geschmälert. Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Betriebsrates durch den Dienstgeber gemäß § 105 ArbVG, so endet der Entgeltanspruch mit der durchgeführten Kündigung. Wenn aber aus der Handlung des Arbeiters, auf Grund deren die Lösung im Sinne des § 82 der GewO erfolgte und anerkannt wurde, ein finanzieller Schaden erwächst, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die Schadenssumme vom Entgelt abzuziehen.

6. Der Arbeiter hat dem Dienstgeber von seiner Verhinderung innerhalb von drei Tagen mündlich oder schriftlich Mitteilung zu machen und binnen zwei Wochen nach Abschreibung vom Krankenstand seine Krankheit dem Arbeitgeber durch Bescheinigung der Krankenkasse nachzuweisen. Unterlässt der Arbeitnehmer unentschuldig die Krankmeldung innerhalb der oben bezeichneten Frist, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Entgeltanspruch. Unterlässt er unentschuldig die Beibringung der Bescheinigung der Krankenkasse innerhalb der vorgeschriebenen Frist, so erlischt sein Entgeltanspruch.



§ 8 Entgelt bei sonstigen Verhinderungsfällen (§ 1154 ABGB)

Nach 14tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeiter Anspruch auf Entgelt:

1. Bei ambulatorischer Behandlung für die notwendig versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß einer Arbeitswoche im Jahr, sofern der Kassenarzt bestätigt, dass die Behandlung nicht außerhalb der Arbeitszeit und auch nicht von einem anderen Kassenarzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis vorgenommen werden konnte. Bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung höchstens 1 Arbeitstag im Rahmen der Arbeitswoche im Jahr.

2. Für notwendig versäumte Arbeitszeit **bis zum Höchstausmaß eines Tages** im Einzelfall in folgenden Verhinderungsfällen:

a) Vorladung zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn sich der Arbeitnehmer mit einer schriftlichen Ladung ausweisen kann, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sofern nicht eine anderweitige Entschädigung (Zeugengebühr, Schöffengeld usw.) gebührt. Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und dadurch auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechts, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann.

c) Todesfall des Ehegatten bzw. Lebensgefährten oder der Geschwister, Eltern, Schwieger- und Großeltern, der Kinder (Adoptivkinder).

d) Eigene Trauung und bei Trauung eigener Kinder.

e) Bei Unfällen und plötzlich eintretenden Krankheiten nachstehender Mitglieder der engsten Familie des gemeinsamen Haushalts: Eltern, Geschwister, Kinder, Gatten (Lebensgefährte), sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Dienstnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig war. In allen anderen Fällen der Dienstverhinderung wird kein Entgelt bezahlt.

f) Entbindung der Ehegattin.

g) Bei Übersiedlung.

3. Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage.

4. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 1/2 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.



§ 9 Kündigung von Dienstverhältnissen

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Teilen bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer 6-monatigen

Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von 3 Tagen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von einer Woche, nach einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von drei Wochen.

Auf die fünftägige Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert.

Wird auf Grund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tagen überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.



§ 10 Abfertigung

1. Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen:

Für die Bemessung der Dauer des unterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als 90 Tage, ab 1. April 1981 jeweils 120 Tage, aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung innerhalb von 90 bzw. 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zugesichert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten unter drei Jahren nicht erforderlich.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

Ab 1. Mai 1994 werden für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber zusammengerechnet, die keine längere Unterbrechung als 22 Wochen aufweisen, wobei der Beginn dieser Unterbrechung nicht vor dem 1. Mai 1994 liegen darf.

Für nach dem 1. Mai 1994 beginnende Unterbrechungen ist eine schriftliche Zusicherung der Wiedereinstellung nicht erforderlich.

2. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.



§10a Verfallsbestimmungen

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des ausbezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.

2. Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis und Reklamationen in bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von drei Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.

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

4. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Diese Frist verlängert sich um jene Zeit, während welcher der Arbeitnehmer nachweislich durch Krankheit oder Unfall an der Geltendmachung seines Anspruches verhindert war.



§ 11 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Bei Streitigkeiten aus dem Vertrag ist in erster Linie zu versuchen, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung herbeizuführen. Ist dies nicht möglich, so hat vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes bzw. Bundeseinigungsamtes eine Paritätische Schlichtungsstelle zu versuchen, eine Einigung herbeizuführen.

2. Eine solche Schlichtungsstelle ist nach Bedarf in jedem Bundesland zu errichten und besteht aus je drei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zum Vorsitzenden der betreffenden Schlichtungsstelle wird der jeweilige Innungsmeister der betreffenden Landesinnung bestimmt.

3. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle haben über Verlangen eines der vertragschließenden Teile innerhalb von vierzehn Tagen zusammenzutreten und über den anhängigen Fall zu entscheiden.

4. Die Schlichtungsstelle ist auch zuständig für Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung der Vertragsbestimmungen ergeben.

5. Die Schlichtungsstelle ist verpflichtet, bei Lohn- und Vertragsverhandlungen vermittelnd mitzuwirken. Es sind daher die Mitglieder der Schlichtungsstelle in das Lohnkomitee zu entsenden.

6. Sollte die Schlichtungsstelle bei Schlichtung von Differenzen keine Einigung erzielen, so entscheidet endgültig das zuständige Arbeits- und Sozialgericht bzw. Bundeseinigungsamt.



§ 12 Begünstigungsklausel

Bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.



§ 13 Schlussbestimmungen

Dieser Vertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Jänner 1998 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 1. November 1948, hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl KE 7/49. Er kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Ausgenommen der lohnrechtliche Teil, der unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes jederzeit gekündigt werden kann. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den räumlichen Geltungsbereich dieses Vertrages bestehende Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

Die Vereinbarung über Leiharbeit vom 30. April 1987.

Der Kollektivvertrag über die Abfertigung BUAG und Außerkrafttreten von Vorschriften vom 11. Mai 1988.

