

Kollektivvertrag für das Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurgewerbe

gültig ab 1.10.1992

§1 Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen den Landesinnungen für Wien, Niederösterreich und Steiermark der Fußpfleger, Kosmetiker, Masseure einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, persönlicher Dienst andererseits.

§2 Geltungsbereich

a) Räumlich: Für die Bundesländer Wien, Niederösterreich und Steiermark.

b) Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der dem Vertrag unterliegenden Landesinnungen.

c) Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter, einschließlich der Lehrlinge mit Ausnahme der angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§3 Geltungsdauer

1. Der Vertrag tritt mit 1. 10. 1992 in Kraft.

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

3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder seiner Bestandteile zu führen.

§4 Arbeitszeit

1. Die Regelung der Arbeitszeit erfolgt nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer (Lehrlinge) 40 Stunden in der Woche.

3. Die Aufteilung der Wochenarbeitszeit darf gemäß §11 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 599/87, erfolgen.

4. Die Einteilung der Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer derart vorzunehmen, dass bei Einhaltung der Wochenarbeitszeit gemäß Absatz 2 jeder Arbeitnehmer in jeder Woche einen ganzen oder zwei halbe Werktagen arbeitsfrei erhält und dass die Arbeitszeit nicht vor 7.30 Uhr beginnt und nicht nach 19.00 Uhr endet.

5. Die für das Zuendebedienen von Kunden und für das Aufräumen erforderliche Zeit ist in dieser Arbeitszeit enthalten.

6. Grobe Reinigungsarbeiten werden von eigens hierfür bestimmten Personen, welche nicht dem gewerblichen Fachpersonal angehören, vorgenommen. Lehrlinge dürfen nur zu betriebsnotwendigen Arbeiten herangezogen werden.

7. Für Ruhepausen und Ruhezeiten gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes vom 11. Dezember 1969, wobei die Ruhepausen auch im Wege der Abwechslung gewährt werden können. Die Pausenzeiten werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet, eine Heranziehung oder Bereithaltung zur Arbeitsleistung während dieser Zeit ist daher nicht gestattet.

8. Am 24. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr, am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 14.00 Uhr. Für die ausfallenden Arbeitsstunden ist der Lohn fortzuzahlen.

§5 Überstunden

1. Als Überstunde gelten jene Arbeitsstunden, die über die Wochenarbeitszeit gemäß §4 Abs. 2 bzw. 9 Stunden am Tage hinausgehen. Ebenso gelten als Überstunden jene Arbeitsstunden, die in die Zeit zwischen 6.00 und 7.30 oder 19.00 bis 20.00 Uhr fallen.

2. Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50% auf den Normalstundenlohn.

3. Die Verrechnung der zu entlohnenden Überstundenleistungen erfolgt halbstundenweise, und zwar derart, dass Bruchteile einer halben Stunde auf eine volle halbe Stunde aufgerundet werden.

4. Die anfallenden Zuschläge für Vergütungen und Überstunden und Sonntagsarbeit können innerhalb einer Frist von vier Wochen nach dem Tage, an dem sie geleistet wurden, auch in zusätzlicher Freizeit abgegolten werden, wobei für eine Überstunde mit 50%igem Zuschlag pro Stunde 1,5 Stunden und für Überstunden mit 100%igem Zuschlag zwei Stunden Freizeit gewährt werden müssen.

5. Geleistete Überstunden sind seitens des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten bei der darauf folgenden Lohnauszahlung auszubehalten.

§6 Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (BGBl Nr. 144/83 in der jeweils geltenden Fassung) sowie der Arbeitsruhegesetzverordnung (Ausnahmekatalog, Artikel XIII, Ziffer 6) (BGBl Nr. 149/1984 in der jeweils geltenden Fassung) zu beachten. Gemäß §§17 und 18 KJBG dürfen Jugendliche während der Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsruhe nicht beschäftigt werden.

2. Sonntagsarbeit ist mit einem 100%igem Zuschlag auf den Stundenlohn zu bezahlen. Dies gilt nicht für Fußpfleger und Masseure in Saunabetrieben, Bädern und Kuranstalten.

3. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr geleistete Arbeit.

4. Wenn der Arbeitgeber die durch einen gesetzlichen Feiertag ausfallende Arbeitszeit an einem anderen Arbeitstag einbringen lässt, so ist diese zusätzliche Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 50% zu vergüten, insoweit dadurch die wöchentliche Arbeitszeit gemäß §4 Abs. 2 des Kollektivvertrages einschließlich der am Feiertag ausfallenden Arbeitsstunden überschritten wird. Wird an regelmäßig eingeteilten Sonntagsersatzruhetagen über den Rahmen der im §4 Abs. 2 des Kollektivvertrages festgesetzten Wochenarbeitszeit hinaus gearbeitet, so ist die Arbeitszeit mit einem Aufschlag von 100% zu vergüten.

5. Für die an gesetzlichen Feiertagen (Neujahr, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche A.B. und H.B., der Altkatholiken und Methodistenkirche.

6. Bei Feiertagsarbeit gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne Zuschlag. Für Überstunden an Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100%

§7 Nachtarbeit

1. Für Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100%. Dies gilt nicht für Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur in Saunabetrieben, Bädern und Kuranstalten.

2. Nachtarbeit für Jugendliche ist laut KJBG untersagt.

§8 Kurzarbeit

1. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer kann die wöchentliche Arbeitszeit bis auch 30 Stunden herabgesetzt werden. Zwischen 30 Stunden und der Arbeitszeit gemäß §4 (2) kann die wöchentliche Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmer verschieden vereinbart werden, jedoch soll die Kurzarbeit für alle Arbeitnehmer gleichmäßig zur Anwendung kommen.

2. Bei Bemessung des Urlaubsentgeltes, des Urlaubszuschusses, der Weihnachtsremuneration und bei der Berechnung der Überstunden ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

3. Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 30 Stunden werden nach dem jeweils gültigen Stundenlohn für Aushilfen entlohnt, sofern es sich nicht um eine Teilzeitbeschäftigung gem. Absatz 4 handelt.

4. Der Stundenlohn für Aushilfen ist nicht anzuwenden, wenn auf Wunsch des Arbeitnehmers Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde und diese Vereinbarung vom Arbeitnehmer eigenhändig unterschrieben wurde.

§9 Betriebszugehörigkeit

1. Unter Betriebszugehörigkeit im Sinne dieses Kollektivvertrages ist die im Betrieb oder in mehreren Filialbetrieben des gleichen Dienstgebers verbrachte ununterbrochene Beschäftigungszeit zu verstehen.

2. Unter Arbeitnehmern sind Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge sowie Hilfsarbeiter männlichen und weiblichen Geschlechtes zu verstehen.

3. Für das Lehrlingswesen gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes vom 26. 3. 69, BGBl. Nr. 142/69, für jugendliche Lehrlinge außerdem das Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz.

Alle Personen, die unter welchem Titel immer, sei es, um zu volontieren, praktizieren udgl. beschäftigt werden, gelten, sofern über ihre Beschäftigungsdauer kein ordnungsgemäßes Lehrverhältnis im Sinne der Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes besteht oder

bestanden hat, als Hilfsarbeiter bzw. Hilfsarbeiterinnen und sind für die Zeit ihrer Beschäftigung einerlei, ob sie ganz oder teilweise Verwendung finden oder ob sie gegen oder ohne Entgelt aufgenommen wurden, mit dem ihrer Verwendung entsprechenden Wochenlohn zu entlohnen. Dies gilt insbesondere auch beim Vorliegen eines Scheinlehrverhältnisses.

Vorstehende Bestimmungen finden keine Anwendung auf Söhne und Töchtern von Mitgliedern der diesen Kollektivvertrag unterliegenden Landesinnungen, die vorübergehend oder für eine verhältnismäßig kurze Zeit zu fachlichen Vervollkommnung im Betrieb verwendet werden.

4. Erfolgt die Kündigung durch den Dienstgeber, so werden Dienstzeiten, die keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweisen, bei Berechnung der Höhe von Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss maßgebenden Beschäftigungszeit zusammengerechnet.

§10 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Die Entlohnung erfolgt nach einem von der Bundesinnung oder den Landesinnungen mit den zuständigen Gewerkschaften jeweils vereinbarten Lohnvertrag.

2. Die Arbeitnehmer dürfen nicht unter den Mindestlohnsätzen des für sie zutreffenden Lohnvertrages entlohnt werden.

3. Die Lohnzahlung erfolgt grundsätzlich wöchentlich. In Betrieben, in denen im Zusammenhang mit der Krankenkassenverrechnung längere Lohnabrechnungszeiten üblich sind, erhalten die Arbeitnehmer wöchentlich eine a-conto-Zahlung in der Höhe von 80% des tariflichen Bruttowochenlohnes.

4. Bei jeder Lohnzahlung (ausgenommen a-conto-Zahlung) ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge einschließlich allenfalls aufgelaufener Verpflegungs- und Quartierkosten aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

5. Hilfskräfte, welche in die einzelnen Lohnkategorien des für sie zutreffenden Lohnvertrags infolge ihrer Tätigkeit nicht eingereiht werden können, sind nach dem Lohnsatz für Hilfskräfte zu entlohnen, der ihrer Verwendungszeit im Beruf entspricht.

6. Stabile Arbeitsverhältnisse sollen womöglich nur mit Beginn der Wohnwoche eingegangen werden. Die Lohnwoche beginnt mit Montag und endet mit Sonntag.

7. Bei Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte und der Arbeitszeit ist die tatsächlich aufgewendete Wegzeit mit dem Normalstundenlohn, die Arbeitszeit mit dem Überstundenzuschlag und das eventuell erforderliche Fahrgeld zu vergüten. Wegzeiten innerhalb der Arbeitszeit sind so zu bezahlen, als ob die Arbeit geleistet worden wäre.

8. Sondervereinbarungen sind nur dann gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die weder durch Gesetze noch im Kollektivvertrag geregelt sind.

9. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes gemäß §15 Mutterschutzgesetz, so verkürzt sich das Ausmaß der Sonderzahlungen in diesem Kalenderjahr um jenen aliquoten Teil, der dem Anteil des Präsenzdienstes bzw. des Karenzurlaubes im Kalenderjahr entspricht. (je Woche 1/52)

§11 Arbeitskleidung und Arbeitswerkzeug

1. In Betrieben, in denen die Arbeitnehmer auf Wunsch des Betriebsinhabers in einheitlicher Arbeitskleidung arbeiten müssen, ist diese auf Kosten des Betriebsinhabers anzuschaffen und von diesem zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeitskleidung verbleibt im Eigentum des Betriebsinhabers, ist pfleglich zu behandeln und bei Ausscheiden aus dem Betrieb gereinigt zurückzustellen.

2. Alle Arbeitnehmer erhalten entweder die notwendigen Werkzeuge kostenlos beigestellt oder ein wöchentliches Werkzeugpauschale, dessen Höhe im Lohnvertrag geregelt wird.

§12 Weihnachtsremuneration

1. Allen Arbeitnehmern wird einmal im Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration gewährt. Diese beträgt im 1. Kalenderjahr den aliquoten Teil von 4,33 Wochenlöhnen, ab dem 2. Kalenderjahr 4,33 Wochenlöhne.

2. Die Weihnachtsremuneration ist in der Lohnwoche, in die der 1. Dezember fällt, auszubezahlen.

3. Die Weihnachtsremuneration ist nach den gleichen Grundsätzen zu berechnen wie das Urlaubsentgelt.

4. Der Arbeitnehmer erhält für jede Woche des Arbeitsverhältnisses (Lehrverhältnisses) 1/52 der Weihnachtsremuneration bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres, sofern er nicht infolge eignen Verschuldens entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.

Entlassungen nach §82 lit. h der GewO gelten nicht als Entlassung infolge eigenen Verschuldens.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit (gilt nicht bei Lehrlingen) gebührt kein aliquoter Teil.

§ 13 Urlaub und Urlaubszuschuss

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. 7. 1976 BGBl Nr. 390/1976.

2. Ersatzruhetage dürfen nicht als Urlaubstage gezählt werden.

3. Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt im 1. Kalenderjahr den aliquoten Teil von 4,33 Wochenlöhnen, ab dem 2. Kalenderjahr 4,33 Wochenlöhne.

4. 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 dem Arbeitgeber 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 zum 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 (ausgenommen lit. h) entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorzeitig ausritt

Der Urlaubszuschuss ist auf die gleiche Art zu berechnen wie das Urlaubsentgelt.

5. Arbeitnehmern, die während der Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses bei der letzten Lohnauszahlung am Ende des Kalenderjahres auszuführen.

6. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

7. Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss nur dann zurückzuführen, wenn sie nach §82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wurden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.
Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis lösen, haben in einem solchen Fall nur den verhältnismäßig zuviel erhaltenen Anteil des Urlaubszuschusses der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuführen.

8. Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder wurden solche unter einem anderen Titel vereinbart oder wurden sonstige einmalige Bezüge oder Sonderzahlungen im Zusammenhang mit dem Urlaub gewährt, so können diese vom Arbeitgeber auf den kollektivvertraglich vereinbarten Urlaubszuschuss angerechnet werden.

§ 14 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Hinweis:

Für Lehrlinge gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBL Nr. 142/1969 §17a.

Für alle anderen Arbeitnehmer die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBL Nr. 399/1974

Für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 25 Jahren gelten nach Ausschöpfung der Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz folgende kollektivvertragliche Regelungen, wobei ein Gesamthöchstausmaß von 10 Wochen innerhalb eines Dienstjahres zu berücksichtigen ist.

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Wochen erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig verschuldet zu haben, vom vierten Tag der Krankheit an ein Entgelt in der Höhe von 40% des Nettolohnes.

2. Dauert die Krankheit zwei Wochen oder länger, so gebührt das Entgelt vom ersten Tag der Krankheit an.

3. Das Entgelt wird bis zum Höchstausmaß von fünf Wochen zweimal innerhalb eines Dienstjahres gewährt.

4. Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Betriebsunfall, so gebührt das Entgelt ohne Karenzzeit vom ersten Tag der Krankheit an.

5. Die Erkrankung ist in jedem Fall durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen.

6. Für Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, steht dem Arbeitgeber kein Abzugsrecht an dem auszuführenden Entgelt zu.

7. Bei Kündigung oder Entlassung seitens des Arbeitgebers während der Krankheitszeit behält der Arbeitnehmer den erworbenen Anspruch auf Entgelt im festgesetzten Ausmaß.

§ 15 Freizeit bei Arbeitsverhinderung

A) Bei angezeigter oder nachträglich nachgewiesener Arbeitsverhinderung ist in nachstehenden Fällen dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis (Lehrverhältnis) zwei Wochen gedauert hat, Freizeit ohne Schmälerung seines Lohnes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

1. Bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, Ehegatten (Lebensgefährten) sowie der Kinder (Stiefkinder, Adoptivkinder): 2 Arbeitstage
2. Bei eigener Eheschließung: 2 Arbeitstage
3. Bei Entbindung der Ehegattin (Lebensgefährtin): 2 Arbeitstage
4. Zur Teilnahme an der Beerdigung der Großeltern, der Geschwister, der Schwiegereltern, auch sofern sie nicht mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung von sonstigen Familienmitgliedern, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten:
1 Arbeitstag
5. Bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist: 1 Arbeitstag
6. Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt: 1 Arbeitstag
7. Bei Hochzeit des Kindes, der Geschwister: 1 Arbeitstag
8. Bei erstmaliger Haushaltsgründung: 1 Arbeitstag

B) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheit benötigte Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tag der Verhinderung:

1. Bei Besuch des Arztes (ambulatorischer oder Zahnbehandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.
2. Bei Vorladungen zu Gericht oder sonstigen Ämtern und Behörden, möglichst gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Bericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.
3. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt.
4. Auch bei Geltendmachung mehrerer oder verschiedenartiger Arbeitsverhinderungen besteht Anspruch auf Entgeltzahlung aus den in dem §15 aufgezählten Fällen nur bis zur Höchstdauer von 40 Stunden innerhalb eines Dienstjahres.

§16 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits innerhalb der ersten Lohnwoche nach der Einstellung des Arbeitnehmers ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.
2. Wird das Arbeitsverhältnis über die erste Lohnwoche hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Lohnwoche gekündigt werden.

3. Sondervereinbarungen hinsichtlich der Kündigung sind nur dann gültig, wenn diese vom Arbeitnehmer eigenhändig unterschrieben sind und die Kündigungsfrist nicht auf einen kürzeren Zeitraum als drei Tage verkürzt wird. Bei dieser Sondervereinbarung ist dem Arbeitnehmer eine Zweitschrift auszufolgen.

4. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das über Dauer, Art und Umfang seiner Tätigkeit Auskunft gibt.

5. Ist der Arbeitnehmer durch das Arbeitsverhältnis gehindert, eine andere Stellung aufzusuchen, so ist ihm nach der Kündigung zu diesem Zweck ohne Lohnabzug auf erlangen die notwendige Zeit im Höchstmaß eines Arbeitstages innerhalb der Kündigungswoche freizugeben.

§17 Betriebsräte

Für die Mitwirkung des Betriebsrates an allen Fragen, welche das Arbeitsverhältnis berühren, gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes vom 14. 12. 73.

§ 18 Schlichtung von Streitigkeiten

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

§ 19 Verfallsklausel

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind, soweit sie nicht durch Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist bereits verfallen sind, bei sonstigem Verfall spätestens 3 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen.

2. Ansprüche auf Überstundenentlohnung können vom Arbeitnehmer nur rückwirkend auf sechs Monate vom Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an geltend gemacht werden.

3. Während Bestand des Arbeitsverhältnisses können Ansprüche auf Überstundenentlohnung nur rückwirkend 3 Monate geltend gemacht werden, wobei als Entstehungstag des Anspruches der Lohnauszahlungstag jener Lohnwoche gilt, in der die Überstunden geleistet wurden.

4. Die in Abs. 2 und 3 angeführte Regelung gilt nicht für Jugendliche.

Wien, am 15. Juli 1992