

Tarifordnung zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen für das Zahntechnikerhandwerk

§1 Geltungsbereich

Diese Tarifordnung gilt*:

räumlich: für das Gebiet des Deutschen Reiches sowie das Wirtschaftsgebiet Wien-Niederdonau;

fachlich: für alle selbständigen in die Handwerksrolle eingetragenen zahntechnischen Laboratorien;

persönlich: für alle Gefolgschaftsmitglieder dieser Betriebe mit Ausnahme der kaufmännischen Angestellten.

*"Das an die Stelle des KollVG tretende ArbVG nominiert in § 164 Abs. 3 eine Perpetuierung der Rechtswirkung der nach § 45 KollVG noch in Kraft stehenden Tarifordnungen. eine derart weiter geltende Tarifordnung kann durch einen Kollektivvertrag ersetzt werden." (OGH 12.07.2000, 9 Ob A 166/00b)

§ 2 Arbeitszeit

A. Regelmäßige Arbeitszeit

I. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf wöchentlich 48* Stunden ausschließlich der Pausen nicht überschreiten. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sowie der Ruhepausen sind betrieblich geregelt.

*heute 40 Stunden

II. Während der Ruhepausen ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht gestattet. Für den Aufenthalt während der Pausen sind nach Möglichkeit besondere Aufenthaltsräume oder freie Plätze bereitzustellen.

III. Bei Jugendlichen ist die Unterrichtszeit in einer Berufsschule auf die Arbeitszeit anzurechnen.

B. Andere Verteilungen der Arbeitszeit

Aufgehoben durch AZG

C. Mehrarbeit

Aufgehoben durch ARG

D. Kurzarbeit

I. Der Betriebsführer kann, wenn es die wirtschaftliche Lage des Betriebes erfordert, die regelmäßige Arbeitszeit für die gesamte Gefolgschaft herabsetzen, jedoch nicht unter wöchentlich 24 Stunden. Besteht ein Vertrauensrat, so ist die Einführung der Kurzarbeit vorher in ihm zu beraten.

II. Zur Herabsetzung der Arbeitszeit bedarf es nicht der Einhaltung der Kündigungsfrist, doch muss zwischen Ankündigung und Einführung eine Ansagefrist von mindestens 1 Woche liegen.

E. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

I. Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

Jugendliche dürfen in der Nachtzeit nicht beschäftigt werden.

II. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen von 0 bis 24 Uhr ausgeführte Arbeit.

2. Satz nicht mehr in Geltung

§ 3 Zuschläge

I. Es sind zu vergüten je Stunde:

1. Aufgehoben durch AZG

2. für Sonn- und Feiertagsarbeit ein Zuschlag von 50 v.H.

3. für Arbeiten am 1. Mai, am Neujahrstag sowie an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen ein Zuschlag von 100 v.H.

4. für Nachtarbeit ein Zuschlag von 50 v.H.

II. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschlagssätze ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

III. Die Zuschläge sind auf die aus dem Wochen- bzw. Monatsverdienst durch Teilung zu ermittelnden Stundenlöhne zu zahlen.

§ 4 Arbeitsversäumnis

I. - III. Aufgehoben durch EFZG

IV. Weiterhin kommt Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung insbesondere in Betracht:

1. für 1 vollen Arbeitstag

a) bei Todesfällen in der Familie (Eltern, Ehegatten, Kinder und Geschwister) soweit diese in häuslicher Gemeinschaft leben,

b) bei Teilnahme an der Beerdigung der unter a) genannten Angehörigen, auch soweit sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, sowie der Schwiegereltern,

c) bei der Musterung zum heute: Präsenzdienst,

d) bei eigener Eheschließung,

e) bei der Entbindung der Ehefrau, bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sonder der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Gefolgschaftsmitgliedes zur vorläufigen Pflege erforderlich ist;

2. für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigten Zeit, höchstens jedoch bis zu 1 Tage:

- a) beim Aufsuchen eines Arztes, sofern der Besuch während der Arbeitszeit erforderlich ist,
- b) bei Vorladung von Gericht oder sonstigen Behörden, sofern dafür keine Entschädigung gezahlt wird oder soweit das betreffende Gefolgschaftsmitglied nicht als Beschuldigter oder als Partei im Zivilprozess geladen ist,
- c) bei Wohnungswechsel des Gefolgschaftsmitgliedes mit eigenem Hausstand.

V. Das Gefolgschaftsmitglied hat rechtzeitig bei dem Betriebsführer oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzukommen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens bis zum anderen Tag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.

§ 5 Lohnfortzahlung beim Tode eines Gefolgschaftsmitgliedes

I. Stirbt ein verheiratetes Gefolgschaftsmitglied, so ist nach mindestens 1-jähriger Beschäftigungsdauer der Lohn bzw. das Gehalt für 4 Wochen einschließlich der Sterbewoche an den hinterbliebenen Ehegatten bzw. an die unterhaltsberechtigten Kinder weiterzuzahlen.

II. Unter den gleichen Voraussetzungen ist der Lohn bzw. das Gehalt für dieselbe Zeitdauer im Falle des Todes eines ledigen Gefolgschaftsmitgliedes an dessen Eltern oder einen Elternteil weiterzuzahlen, wenn der Verstorbene deren alleiniger Ernährer gewesen ist.

§ 6 Entlohnung

I. Die Auszahlung des Wochenlohnes erfolgt am Freitag einer jeden Woche während der Arbeitszeit, bei 14-tägiger Lohnabrechnung ist für die 1. Woche dieses Lohnabschnittes eine Abschlagszahlung von 90% des bis dahin verdienten Lohnes auszuführen, bei monatlicher Lohnbemessung erfolgt die Auszahlung am letzten Tage eines jeden Monats. Fällt der Zahltag auf einen Sonn- und Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag.

II. Bei Auszahlung des Lohnes erhält jedes Gefolgschaftsmitglied eine genaue Abrechnung unter Aufführung des Entgeltes für Mehrarbeit usw. sowie der einzelnen Abzüge.

III. Nicht mehr in Geltung

IV. Jugendlichen darf für die Unterrichtszeit in einer Berufsschule die Erziehungsbeihilfe bzw. der Lohn nicht gekürzt werden.

V. Nicht mehr in Geltung

§ 7 Schutzkleidung

Bei besonders schmutzigen Arbeiten sind den Gefolgschaftsmitgliedern Schutzkleidungsstücke auf Kosten des Betriebes zu stellen. Die sonstige Schutzkleidung, wie weiße Mäntel und Schürzen, werden von den Gefolgschaftsmitgliedern gestellt. Die Reinigung geht in jedem Fall zu Lasten des Betriebes.

§ 8 Aufgehoben durch UrIG



§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses



I. Während der Probezeit, die 2 Wochen nicht überschreiten darf, kann das Arbeitsverhältnis beiderseits täglich gekündigt werden.

II. Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, beträgt die Kündigungsfrist:

im 1. Betriebszugehörigkeitsjahr 2 Wochen zum 15. oder zum Schluss des Monats,

vom 2. bis 5. Betriebszugehörigkeitsjahr 3 Wochen zum Monatsschluss,

vom 6. Betriebszugehörigkeitsjahr 4 Wochen zum Monatsschluss.

III. Eine vereinbarte Aushilfstätigkeit darf die Dauer von 4 Wochen nicht überschreiten. Wird das Arbeitsverhältnis über diese Zeit hinaus verlängert, so wird ein festes Arbeitsverhältnis begründet. Während der Aushilfszeit kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Woche zum Lohnwochenschluss gekündigt werden.

IV. Die Ausführung fachlicher Arbeiten im Auftrag oder für Rechnung anderer ohne Genehmigung des Betriebsführers berechtigt diesen zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über eine fristlose Entlassung unberührt.

V. Ist ein Gefolgschaftsmitglied mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt, so darf ihm aus Anlass einer Arbeitsunterbrechung wegen Krankheit nicht gekündigt werden, es sei denn, dass die Arbeitsunterbrechung länger als 2 Monate dauert oder die Krankheit Dienstunfähigkeit des Gefolgschaftsmitgliedes zur Folge hat.

VI. Nach erfolgter Kündigung hat der Betriebsführer dem Gefolgschaftsmitglied auf Verlangen die erforderliche Zeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes unter Weiterzahlung des Lohnes zu gewähren.

§ 10 Verwirkung



I. Ansprüche auf Zuschläge aller Art sind verwirkt, wenn sie nicht spätestens 2 Monate nach ihrer Entstehung dem Betriebsführer gegenüber geltend gemacht worden sind.

II. Sonstige Ansprüche auf Grund dieser Tarifordnung sind verwirkt, wenn sie nicht binnen 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Betriebsführer gegenüber geltend gemacht worden sind.

