

# Kollektivvertrag für Arbeiter /innen in den gewerblichen Forstunternehmen

gültig ab 1. März 2012

Kollektivvertrag für Arbeiter/innen in den gewerblichen Forstunternehmen Österreichs, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 andererseits.

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

**räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich.

**fachlich:** für alle Betriebe, die dem Berufszweig Forstunternehmer (Holzschlägerung, -bringung, Aufforstung etc.) im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, ausgenommen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, soweit diese dem Landarbeitsgesetz bzw. den Landarbeitsordnungen unterliegen.

**persönlich:** für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter im folgenden Arbeitnehmer genannt.



## § 2 Wirksamkeit und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2012 in Kraft und gilt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.
2. Die Geltungsdauer der Stundenlöhne ist in der Anlage A ersichtlich.

## § 3 Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag kann

- a. auf bestimmte oder
- b. auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

2. Wird der Arbeitnehmer nach Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Dienstverhältnisses weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.

3. Die ersten vier Wochen des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

4. Dem Arbeitnehmer ist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ein Dienstzettel auszufolgen. Dieser ist zu ergänzen, wenn Veränderungen eintreten.



## § 4 Arbeitszeit

1. Es gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

2. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

3. Die generelle Festsetzung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird, wo ein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, festgelegt. Besteht kein Betriebsrat, wird die Einteilung der Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt.

4. a) Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens acht Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

b) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich 1:1 innerhalb obiger Frist (lit. a) erfolgt.

c) Die Lage des Zeitausgleiches ist innerhalb obiger Frist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Erfolgt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ist der Zeitausgleich am Ende der vereinbarten Ausgleichsfrist zu gewähren und zu konsumieren.

d) Während des Durchrechnungszeitraumes (lit. a) gebührt der Lohn im Ausmaß von 40 Stunden je Woche. Für die Berechnung der Einzelstunde ist der Wochenlohn durch 40 zu dividieren.

e) Bei Ausscheiden während des Durchrechnungszeitraumes (lit. a) ist zu ermitteln, ob vom Beginn des Durchrechnungszeitraumes bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zur Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche zuviel oder zuwenig gearbeitet wurde: Ergibt die Berechnung, dass im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit mehr gearbeitet wurde, dann ist für die Mehrleistung eine Nachzahlung vorzunehmen. Die Nachzahlung gebührt in Höhe des Stundenlohnes.

Wurde im Verhältnis zur Normalarbeitszeit zuwenig gearbeitet, hat der Arbeitnehmer das zuviel erhaltene Entgelt dem Arbeitgeber zurückzuzahlen.

5. Arbeitszeiten, in denen infolge ungünstiger Witterung nicht gearbeitet wurde, können ohne Bezahlung von Überstunden innerhalb der folgenden sieben Tage eingearbeitet werden.

6. Werden Zeitlohnarbeiten mit Zustimmung des Arbeitgebers oder seines beauftragten Aufsichtsorganes bei anhaltendem Schlechtwetter unterbrochen, ist zumindest ein halber Tag mit dem Zeitlohn zu vergüten.

Bei Akkordarbeit wird eine solche Unterbrechung als Arbeitszeit gerechnet und entlohnt.

7. Dem Arbeitnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Sie werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und deshalb auch nicht vergütet.

8. Dem männlichen Arbeitnehmer gebührt eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens zehn Stunden, weiblichen Arbeitnehmern eine solche von mindestens elf Stunden. Als Nachtruhe gilt in der Regel die Zeit zwischen 19:00 Uhr und 5:00 Uhr.



## § 5 Weg- und Fahrzeit in die Unterkünfte

1. Die Weg- und Fahrzeit von der Unterkunft zum Arbeitsplatz und zurück sind, soweit sie in der Zeit vom 1. November bis zum 28. (29.) Februar insgesamt eineinhalb Stunden und in der übrigen Zeit des Jahres zwei Stunden übersteigen, mit dem Zeitlohn zu vergüten.
2. Öffentliche oder sonstige Verkehrsmittel sind von den Arbeitnehmern, über Verlangen des Arbeitgebers, gegen Vergütung der Kosten zu benutzen.
3. Wird vom Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ein Fahrzeug benutzt, über das ihm ein Verfügungsrecht zusteht, gebührt ihm ein Kostenersatz in der Höhe des amtlichen Kilometergeldes. Ein Kostenersatz (Km-Geld) gebührt nicht, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt wird.
4. Die Unterkünfte sind gemäß den Arbeitnehmerschutzbestimmungen (Wohnwagen nur wenn diese der Allg. Arbeitnehmerschutzverordnung entsprechen) den Arbeitnehmern in gesundheitlich und hygienisch einwandfreier Beschaffenheit im Rahmen der üblichen Aufwände kostenlos zur Verfügung zu stellen und von diesen in ordentlichem Zustand zu erhalten. Werks- und Dienstwohnungen fallen nicht unter diese Bestimmungen. Wird vom Arbeitgeber grober Missbrauch oder ein Überschreiten der Betriebskosten festgestellt, so kann er die den Rahmen der üblichen Aufwände übersteigenden Kosten nach einmaliger Verwarnung dem Arbeitnehmer in Anrechnung bringen.
5. Arbeitnehmer, die an Arbeitsstätten beschäftigt werden, die soweit von ihrem ständigen inländischen Familienwohnsitz entfernt sind, dass ihnen eine tägliche Rückkehr zu ihrem Familienwohnsitz nicht mehr zugemutet werden kann (60 km einfache Fahrtstrecke), erhalten je Nacht ein Trennungsgeld in der Höhe von 1,33 Stunden des Zeitlohnes eines Waldarbeiters mit Forstfacharbeiterprüfung. Wird die zur Verfügung gestellte Unterkunft nicht in Anspruch genommen, so gebührt nur die Hälfte des Trennungsgeldes.



## § 6 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden sind die ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordneten Arbeitsstunden, die über die im § 4 Z 2 festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen. Bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.
2. Für jede Überstunde sofern sie nicht durch Freizeit (1:1,5 bzw. 1:2) ausgeglichen werden kann, gebührt eine besondere Entlohnung, die um 50 Prozent und für Dienstleistungen bei Nacht und an Sonntagen um 100 Prozent höher ist als der jeweilige Stundenlohn (Zeitlohn). Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet, gebührt außer dem Feiertagsentgelt, das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.
3. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit und zur Überstundenarbeit nicht herangezogen werden. Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr dürfen zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden.
4. Die Sonntage und die gesetzlichen Feiertage nach dem Arbeitsruhegesetz und zwar der 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, der 8., 25. und 26. Dezember sind gesetzliche Ruhetage. Der Karfreitag gilt gleichfalls im Sinne dieses Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen, AB und HB der Altkatholischen Kirchen und der Methodistenkirche. Für die gesetzlichen Feiertage gilt zur Ermittlung des Entgeltes der § 9 des Arbeitsruhegesetzes sinngemäß.



## § 7 Entlohnung

1. Die Arbeitnehmer sind in Lohnkategorien einzustufen. Sie erhalten bei Zeitlohnarbeiten den für jede Lohnkategorie in der Anlage A zu diesem Vertrag festgesetzten Stundenlohn (Zeitlohn). Die Anlage bildet einen Bestandteil dieses Vertrages.
2. Die Löhne in der Lohntafel (Anlage A) gelten als Mindestlöhne und dürfen nicht unterschritten werden. Bei der Aufnahme eines Arbeitnehmers ist im Dienstzettel festzulegen, in welche Lohnkategorie er eingestuft wird.



## § 8 Akkord- und Prämienarbeit

1. Die Akkorde oder Prämien sind in einer Höhe zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer bei einer Normalleistung innerhalb der festgesetzten Arbeitszeit die in der Anlage A verzeichneten Akkordrichtsätze (Zeitlohn + 25 Prozent) erreichen können.
2. Die Festsetzung der Akkorde hat unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs 1 Z 4 und § 100 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu erfolgen.
3. Alle Akkord- und Prämienätze sowie die sonstigen Akkordbedingungen sind vor Beginn der Arbeiten schriftlich festzulegen.
4. Akkordlöhne werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig. Auf Verlangen der Arbeitnehmer kann ein der geleisteten Arbeit entsprechender Vorschuss bezahlt werden.
5. Werden einzelne Arbeitnehmer vorübergehend von der Akkordarbeit zu Zeitlohnarbeiten abgezogen, gebührt ihnen für die Zeit der Unterbrechung der Akkordarbeit der jeweilige Akkordrichtsatz.
6. Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden. Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht.



## § 9 Werkzeugpauschale

1. Für die Anschaffung und Instandhaltung der notwendigen Werkzeuge durch den Arbeitnehmer (ausgenommen Motorsägen) wird eine Pauschalentschädigung von acht Prozent des Barlohnes bezahlt.
2. Werden bei Schlägerungsarbeiten arbeitnehmereigene Motorsägen verwendet, so gebührt als Ersatz für die Kosten der Anschaffung, der Reparaturen und der Betriebsmittel eine Motorsägenpauschale pro erzeugtem Festmeter lt. Anlage A. Für die Instandhaltung der arbeitnehmereigenen Motorsägen durch den Arbeitnehmer gebührt bei Akkordarbeiten pro erzeugtem Festmeter eine Pauschale lt. Anlage A.
3. Mit diesen Pauschalen gemäß Z 1 und 2 zweiter Absatz, ist auch die für die Instandhaltung der Werkzeuge durch die Arbeitnehmer erforderliche Zeit von zwei Stunden wöchentlich abgegolten. Diese Zeit ist den Arbeitnehmern in die Arbeitszeit einzurechnen.
4. Falls der Arbeitgeber für die Anschaffung und Instandhaltung der notwendigen Werkzeuge selbst sorgt, entfallen die Pauschalen. Das Werkzeug ist vollständig und in gut instandgesetztem Zustand in verschließbaren Werkzeugkästen beizustellen. Für schuldhafte Verluste ist der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Vorschriften haftbar.

5. Wenn der Betrieb die notwendigen Werkzeuge einschließlich Motorsägen beistellt, sind diese zu verwenden. Wird die Instandhaltung vom Arbeitgeber angeordnet und vom Arbeitnehmer durchgeführt, ist die hierfür erforderliche Zeit von je zwei Stunden pro Woche mit dem Zeitlohn zu vergüten und in die Arbeitszeit einzurechnen.

Bei Verwendung von Motorsägen für deren Instandhaltung über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer zu sorgen hat, ist bei Akkordarbeiten das Pauschale lt. Anlage A pro Festmeter zu zahlen.

6. Diese Instandhaltung umfasst an der Motorsäge:

Füllen von Treibstoff und Kettenöl, Holen des Treibstoffes vom Rüstplatz zur Arbeitsstelle, Ketten auflegen, Feilen der Kette mit allen damit zusammenhängenden Tätigkeiten, Auswechseln und Reinigen der Zündkerze, Reinigen des Luftfilters und Nachziehen von Schrauben soweit dies am Arbeitsplatz notwendig und möglich ist.



## § 10 Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich.

Bei der Lohnauszahlung ist den Arbeitnehmern eine Abrechnung auszuhändigen, die getrennt den Lohn, Zulagen und Überstunden, den Akkordanteil sowie sämtliche Abzüge (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, anrechenbare Lieferungen, Leistungen und ähnliches) auszuweisen hat.



## § 11 Urlaub

1. Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung. BGBl. Nr. 390/1976 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils vier Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.



## § 12 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall

Es gelten die Bestimmungen des EFZG.



## § 13 Fortzahlung des Entgeltes bei sonstigen Dienstverhinderungen

Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sein Entgelt für die im folgenden Absatz angeführten Gründe und das Ausmaß der jeweils festgelegten Zeitvergütung

a) Todesfall von nahen Familienmitgliedern

im gemeinsamen Haushalt .....3 Tage

- b) Eigene Hochzeit .....3 Tage
- c) Entbindung der Gattin .....3 Tage
- d) Begräbnis der Eltern oder Geschwister .....1 Tag

Pro Fall kann nur lit. a oder d zur Anwendung gelangen.

Arztbesuch, Zahnbehandlung, nachweisliche Vorladung vor Gerichte, Behörden oder Ämter, Ausübung des Wahlrechtes die tatsächliche Zeit der Dienstverhinderung bis zum Höchstausmaß von 40 Stunden pro Arbeitsjahr.



## § 14 Beendigung des Dienstverhältnisses, Kündigungsfristen

1. Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, enden mit Ablauf der Zeit, Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung. Probendienstverhältnisse im Sinne des § 3 Z 3 können während der Probezeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

2. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können beiderseitig vierzehntägig gekündigt werden.

4. Wird ein Dienstverhältnis witterungs- oder arbeitsbedingt unterbrochen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Erklärung über die Wiedereinstellung und die voraussichtliche Wiederaufnahme der Arbeit auszuhändigen.

Beabsichtigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wieder zu beschäftigen, so ist das Dienstverhältnis ordnungsgemäß schriftlich zu beenden.



## § 15 Sonderzahlungen

1. Die Arbeitnehmer erhalten für das laufende Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld in der Höhe von je einem Monatslohn. Diese Sonderzahlungen sind spätestens in der Zeit vom 10. bis 18. Dezember auszuzahlen.

2. Die Höhe der Sonderzahlung beträgt das 173fache des durchschnittlichen Stundenverdienstes der letzten drei vorangegangenen Monate.

Der durchschnittliche Stundenverdienst wird aus dem gesamten Verdienst der letzten drei Monate, dividiert durch die Anzahl der Stunden, die dem Verdienst zugrunde liegen, ermittelt.

3. Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Teil der Sonderzahlungen. Der Anspruch auf Sonderzahlung entsteht erst nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens 60 Arbeitstagen.

Vorstehende Regelung kann nur einmal je Arbeitnehmer zum Tragen kommen.

Der Anspruch auf Sonderzahlung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer unberechtigt vorzeitig austritt oder entlassen wird.

4. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gem. MSchG. oder eines Karenzurlaubes, so vermindern sich die Sonderzahlungen (je Woche ein zweiundfünfzigstel) anteilmäßig.



## § 16 Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979 oder des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes, BGBl. Nr. 100/2002.

Falls kein Anspruch gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz oder Betrieblichem Mitarbeitervorsorgegesetz besteht, gilt Folgendes:

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer mindestens dreijährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Abfertigung, wenn sie

a. vom Arbeitgeber gekündigt werden, ausgenommen der Fall, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wiedereinstellung innerhalb von 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen bei der Auflösung schriftlich zusichert,

b. unverschuldet entlassen werden,

c. aus einem wichtigen Grund austreten oder

d. Männer bei Erreichen des 65., Frauen bei Erreichen des 60. Lebensjahres bzw. bei Inanspruchnahme des § 253 b ASVG (vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer) ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung lösen.

2. Die Abfertigung beträgt für alle Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit  
nach 3 Jahren - 3 Wochenlöhne  
nach 5 Jahren - 6 Wochenlöhne  
nach 10 Jahren - 12 Wochenlöhne  
nach 15 Jahren - 16 Wochenlöhne  
nach 20 Jahren - 25 Wochenlöhne  
nach 25 Jahren - 30 Wochenlöhne  
Ab 10 Dienstjahren kann die Abfertigung in drei gleich hohen aufeinanderfolgenden Monatsraten bezahlt werden.

3. Für die Bemessung der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Z. 1 und 2 sind die Dienstzeiten zusammenzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als 120 Tage zwischen Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber liegt. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind. Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Arbeitgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt. Obige Bestimmungen finden auf Arbeitnehmer, die bei Wiederaufnahme der Arbeit nach einer arbeits- oder witterungsbedingten Unterbrechung im Betrieb, trotz einer schriftlich zugegangenen Aufforderung nicht innerhalb von einer Woche in den Betrieb zurückkehren, keine Anwendung.

5. Zur Gänze unberücksichtigt bleiben Dienstzeiten, die im Kalenderjahr weniger als vier Monate beziehungsweise 17 Wochen ununterbrochen gedauert haben.

6. Für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung werden unterbrochene Dienstzeiten, die vor dem 31. Dezember 1992 liegen, nicht herangezogen.

7. Bestehen in Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchem Titel immer, anlässlich der Lösung des Arbeitsverhältnisses solch einmalige Bezüge (mit Ausnahme des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes) gewährt, können sie auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden.

8. Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der sonst üblichen Lohnverrechnung.



## **§ 17 Postensuche**

Dem Arbeitnehmer ist im Falle der Kündigung, zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes, auf Verlangen eine freie Zeit im Ausmaß von insgesamt drei Tagen, ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.



## **§ 18 Erste Hilfe**

Jeder Betrieb stellt den Arbeitnehmern für die Erste Hilfe Verbandszeug im ausreichenden Ausmaß zur Verfügung.



## **§ 19 Unabdingbarkeit**

1. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in dem Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

2. Derzeit schon bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.



## **§ 20 Schlichtung**

Streitfälle, die sich aus dem Lohn- und Dienstverhältnis oder aus diesem Kollektivvertrag ergeben und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. den Vertragspartnern nicht geschlichtet werden können, sind zur Entscheidung dem Arbeitsgericht zu übergeben.



## **§ 21 Erlöschen der Ansprüche**

1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden.

2. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres in dem er entstanden ist.

Wien, am 27. März 2012

