

Kollektivvertrag für Arbeiter des Hafnergewerbes

gültig ab 1.5.1999

Kollektivvertrag für das Hafner-, Platten- und Fliesenlegergewerbe abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau Holz, andererseits

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für die Republik Österreich.
- b) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker mit Ausnahme der Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des keramischen Gewerbes, sofern sie sich ausschließlich mit der Erzeugung keramischer Gegenstände befassen. Verfügt ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über zwei oder mehrere Erzeugungsbetriebe (Mischbetriebe), ist § 9 des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden.
- c) persönlich: für alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge) mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 1999 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung früher abgeschlossener Kollektivverträge. Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Vertrages zu führen.

Wird der Vertrag nicht spätestens drei Monate vor Ablauf der Geltungsdauer mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt, so verlängert sich die Geltungsdauer jeweils automatisch um ein Jahr. Ausgenommen von dieser Regelung bleibt die Lohnordnung (einschließlich der Akkordverträge), die ein integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages ist. Sie kann jederzeit mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3 Arbeitszeit

1. a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer 40 Stunden. Die 40stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Satz des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung auf die einzelnen Werkzeuge der Woche aufgeteilt werden. Als Mehrarbeit gilt jede Arbeitsleistung der Jugendlichen, die über 40 Stunden in der Woche hinausgeht.

b) Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt zwischen Betriebsleitung, Betriebsrat und Arbeitnehmer.

c) Die wöchentliche Arbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als auf fünf aufeinander folgende Werktagen aufgeteilt werden. In Betrieben, in denen derzeit die Fünftagewoche besteht, kann davon nur im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer abgegangen werden.

2. Wegzeiten, die während der regelmäßigen Arbeitszeit aufgewendet werden, um von einer Arbeitsstelle zur anderen bzw. vom Betrieb zur Arbeitsstelle und umgekehrt zu gelangen, gelten als Arbeitszeit.

3. In den Wintermonaten, das ist vom 1. November bis 31. März, kann die Arbeitszeit im Einvernehmen mit den Betriebsräten verkürzt werden. Kurzarbeit unter 32 Stunden ist unzulässig.

4. Für Brenner und Heizer kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu acht Stunden je Woche vereinbart werden. Diese Arbeitnehmer können auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, jedoch müssen sie mindestens jeden dritten Sonntag von der Arbeit befreit werden. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit wird neben dem normalen Stundenlohn mit dem tariflich vereinbarten Brenngeld pro Brand abgegolten.

5. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, daß sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, ist den in Wechselschichtenbeschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zugewähren.

6. 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. In Vorarlberg endet am 24. und 31. Dezember die Arbeitszeit um 14 Uhr bei Bezahlung der ausfallenden Arbeitsstunden.



§ 4 Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. Als Überstunde gilt jede über die festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit. Bei einer andauernden Überstundenleistung durch mehr als eine Woche ist die Gesamtarbeitszeit je Arbeitstag mit 10 Stunden zu begrenzen. Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Pause von zehn Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen. Einbringungsstunden gelten nicht als Überstunden.

2. Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden können im gesetzlichen Ausmaße (siehe Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz) mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Zur Leistung dieser Mehrarbeitsstunden darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden.

3. Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 6 bis 20 Uhr geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 50 Prozent entlohnt. Für die zwischen 20 und 6 Uhr geleisteten Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

4. Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen zuzulassen und wird von 0 bis 24 Uhr mit 100 Prozent Zuschlag bezahlt.

5. Für die an den gesetzlichen Feiertagen (1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnamstag, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Der Karfreitag gilt im

Sinne des Arbeitsruhegesetzes ARG BGBl. Nr. 144/83, als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre. Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen. Wird auf Grund geltender Ausnahmbestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

6. Bei regelmäßiger Schichtarbeit erhalten alle in der dritten Schicht eingeteilten Arbeitnehmer einen Zuschlag von 25 Prozent je Arbeitsstunde. Im zweischichtigen Betrieb gebührt ein solcher Zuschlag nur für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

Muss wegen Schwierigkeiten in der Stromversorgung oder über behördliche Anordnung die Normalarbeitszeit in die Nacht verlegt werden, so gebührt für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von 25 Prozent.

7. Jugendliche Arbeitnehmer sowie Frauen dürfen zur Nachtarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen herangezogen werden.

8. Grundlage für die Berechnung der hier genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn einschließlich eines etwaigen Leistungszuschlages.

Bei Akkordarbeiten ist der Durchschnittsverdienst der letztabgerechneten 13 Wochen zugrunde zu legen.

§ 5 Akkordarbeit für Wien, Oberösterreich, Steiermark und Tirol

Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Ansätze für den Akkord- bzw. Prämienvertrag zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren, und zwar so, daß für die Arbeitnehmer bei durchschnittlicher Akkordleistung und bei betriebsüblichen Arbeitsbedingungen ein Mehrverdienst von 30 Prozent erreichbar ist. Diese 30 Prozent sind jedoch keine Höchstgrenze. Der Akkordvertrag ist vom Betriebsrat mitzufertigen.

Bei Akkord-, Prämien- oder sonstigen Leistungsarbeiten wird der jeweilige Stundenlohn garantiert. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes oder einer zwischen den vertragschließenden Teilen erfolgten Vereinbarung durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleich bleibender Arbeitsmethode und gleich bleibenden Verhältnissen der Baustelle dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

Akkordsätze sind bei gleicher Arbeit ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der Arbeitnehmer gleich hoch festzusetzen. Für gleiche Arbeit ist grundsätzlich innerhalb der Akkordpartie der gleiche Lohn zu bezahlen.

Für Jugendliche beiderlei Geschlechtes bis zum 16. Lebensjahr und für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist Akkordarbeit unzulässig.

Sofern die Akkordsätze und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter einzuhändigen.

Akkord- und Prämienarbeit darf von keinem Arbeitnehmer erzwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Arbeit im Akkord oder Prämiensystem. Ausnahmen hievon können von den vertragschließenden Teilen durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.

Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohnes), bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, das sich auf die Arbeitsleistung auswirkt, ferner bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden, insbesondere bei neuen unerprobten Akkorden.

Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine etwa 80prozentige Anzahlung vom Akkorddurchschnittsverdienst zur Auszahlung zu bringen.

Die Abgeltung von Aufzählungen (Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit) und von Zulagen sowie Trennungsgeld, Übernachtungsgeld, Fahrgeld u. dgl. Durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

§ 5a Akkordarbeit für Niederösterreich, Kärnten, Salzburg, Burgenland und Vorarlberg

1. Die Akkordsätze sind im Lohnanhang (Beilage) des Kollektivvertrages bzw. in Landesverträgen geregelt. Bei Auftreten neuer Akkordarbeiten, die noch nicht im Vertrag aufgenommen sind, ist vor Aufnahme der Arbeit ein Akkordsatz von einem von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch beschickten Ausschuss bei der Landesinnung festzulegen und in den Akkordtarif aufzunehmen.

2. Akkordsätze sind bei gleicher Arbeit, ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der Arbeitnehmer gleich hoch festzusetzen. Für gleiche Arbeit ist grundsätzlich der gleiche Lohn zu bezahlen.

3. Für Jugendliche unter 16 Jahren beiderlei Geschlechtes und Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist Akkordarbeit unzulässig.

4. Die kollektivvertraglichen Akkordsätze sind vor Beginn der Arbeit den Arbeitnehmern in geeigneter Form bekannt zu geben.

Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höhere Verdienste erreicht, so darf dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

§ 6 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Die Lohnzahlung erfolgt während der Arbeitszeit. Die Lohnabrechnung erfolgt wöchentlich. Veränderungen des Lohnabrechnungszeitraumes müssen betrieblich vereinbart werden. Verzögert

sich die Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten um mehr als eine halbe Stunde, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen.

2. Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Die Abgeltung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszuschlägen, Wegegeld, Unterkunftsgeld oder Auslöse usw. durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

4. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

5. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit Arbeiten einer höher entlohnten Tätigkeitsgruppe beschäftigt, so hat er für die Dauer dieser Tätigkeit Anspruch auf den Lohn der höher entlohnten Tätigkeitsgruppe. Bei dauernder Beschäftigung in einer höher entlohnten Tätigkeitsgruppe ist sein normaler Zeitlohn entsprechend neu festzusetzen.

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

7. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten und 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.



§ 7 Auslöse, Fahrgeld und Fahrzeitvergütung

1. Als Reisevergütung im Inland wird der jeweilige Stundenlohn vergütet.

2. Als Reisezeit gilt die Zeit von der fahrplanmäßigen Abfahrt bis zur fahrplanmäßigen Ankunft des jeweiligen Verkehrsmittels vom Bahnhof-Betriebsort bis zum Arbeitsort. Liegt die fahrplanmäßige Abfahrtszeit des betreffenden Verkehrsmittels vom Arbeitsort außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit, so erhält der Arbeitnehmer zusätzlich eine Stunde zum Normalstundenlohn.

3. Fahrgeld wird für das billigste öffentliche Verkehrsmittel vom Betriebsort bis zum Arbeitsort bezahlt.

4. Bei Arbeiten außerhalb einer 10-Kilometer-Grenze von der Stadtmitte oder Ortsmitte erhält der Arbeitnehmer, falls er nicht am Abend auf Anordnung und Kosten der Firma zurückfährt und ihm nicht ausreichende Verpflegung und Quartier beschafft werden kann, für die Mehrkosten eine Auslöse. Diese beträgt 60 Prozent (für Vorarlberg 55 Prozent) vom Facharbeiterlohn der 1. Kategorie x 41 : 7 pro Kalendertag.

Von dieser Auslöse sind 40 Prozent für Verpflegung und 20 Prozent (für Vorarlberg 15 Prozent) für Unterkunft bestimmt. Übersteigen die Kostender Unterkunft das hierfür vorgesehene Ausmaß, so ist die Differenz vom Arbeitgeber zu bezahlen.

5. Die Auslöse gebührt erstmalig von der ersten Übernachtung an, für am Bestimmungsort verbrachten Tag einschließlich Sonn- und Feiertage. Keine Auslöse gebührt, wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt von der Arbeit fernbleibt bis zur Wiederaufnahme der Arbeit.

6. Die Vereinbarung einer Teuerungszulage für Kurorte sowie die Festsetzung der Lohnsätze bei Arbeiten im Ausland erfolgt jeweils vorher, unter Beiziehung des Betriebsrates, mit dem Arbeitnehmer.

7. Heimfahrt: Bei Arbeiten in Entfernungen von mehr als 70 km (in Salzburg 100 km) haben die Arbeitnehmer nach jeweils vierwöchiger (in Salzburg sechswöchiger) ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf eine Heimfahrt nach dem Betriebsort. Wird die Arbeit durch Gebührenurlaub, Rückkehr infolge Krankheit oder Wechsels des Arbeitsortes, der mit einer Rückkehr an den Betriebsort verbunden ist, unterbrochen, so beginnt die Frist von vier Wochen (in Salzburg sechs Wochen) jeweils neu zu laufen. Bei der Heimfahrt gebührt der Fahrpreis für die Hin- und Rückfahrt für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel sowie Auslöse für zwei Kalendertage. Für jede Heimfahrt über 70 km (in Salzburg 100 km) gebührt eine unbezahlte Freizeit von vier Kalendertagen (96 Stunden). Die Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet.

Bei Entfernungen unter 70 km (in Salzburg 100km) gebührt nach ununterbrochener Abwesenheit vom Betriebsort in der Dauer von jeweils drei Wochen das Fahrgeld für eine Hin- und Rückreise zum Betriebsort ohne sonstige Vergütungen und ohne zusätzliche unbezahlte Freizeit.

8. Fahrgelder sind voll zu bezahlen, wenn die Entfernung zwischen der Werkstätte und der Arbeitsstätte über 3,5 km Luftlinie beträgt.

Innerhalb der 3,5-km-Grenze werden für die Fahrten in Wien von der Wohnung des Arbeitnehmers zur Betriebsstätte bzw. Arbeitsstätte täglich zwei Fahrscheine vergütet. Auch wenn keine Fahrkosten anfallen, sind täglich zwei Fahrscheine zu bezahlen.

9. Bei Arbeitsstätten, die mehr als einen Kilometer vom letzten Verkehrsmittel entfernt sind, ist die Gehzeit separat zu vergüten.

10. Auch bei auswärtigen Arbeiten gelten stets die gleichen Punkte wie im § 4.

11. Erkrankt oder stirbt ein Arbeitnehmer bei einer Arbeit außerhalb des Betriebsortes, ist der Arbeitgeber verpflichtet, zu den Kosten des Heimtransportes einen Betrag in der Höhe der normalen Heimfahrtkosten zu leisten.

§ 8 Weihnachtsremuneration

1. Arbeitnehmer erhalten nach zehnwöchiger (in Vorarlberg nach einmonatiger) Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld

im Bundesgebiet ohne Burgenland, Wien, Niederösterreich und Tirol von 3,34 Stundenlöhnen,

im Burgenland von 2,87 Stundenlöhnen,

in Wien u. Niederösterr. von 3,50 Stundenlöhnen,

in Tirol von 4,39 KV-Std.-Löhnen

für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr geleistete je 40 Stunden, bei verkürzter Arbeitszeit für je geleistete 32 Stunden.

Unter Stundenlöhnen ist zu verstehen für Wien, Oberösterreich, Salzburg

für den Facharbeiter im Akkord: der kollektivvertragliche Stundenlohn des FA + Zuschlag von 40%,

für Facharbeiter, die nicht im Akkord beschäftigt sind: der kollektivvertragliche Stundenlohn des FA+ Zuschlag von 30%,

für alle Hilfsarbeiter, ob im Akkord oder nicht im Akkord beschäftigt:

der KV-Stundenlohn des FA + Zuschlag von 40% : 100 (Hundert) x 80

Für Lehrlinge gilt die gleiche Formel wie für Facharbeiter.

Für Steiermark, Kärnten und Niederösterreich

für den Facharbeiter im Akkord: der kollektivvertragliche Stundenlohn des FA + Zuschlag von 40%,

für Facharbeiter, die nicht im Akkord beschäftigt sind: der kollektivvertragliche Stundenlohn des FA+ Zuschlag von 30%,

für alle Hilfsarbeiter, ob im Akkord oder nicht im Akkord beschäftigt:

der KV-Stundenlohn des FA + Zuschlag von 30% : 100 (Hundert) x 80.

Für Lehrlinge gilt die gleiche Formel wie für den Facharbeiter.

Die übrigen Berechnungsgrundlagen bleiben unverändert.

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz BUAG und entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, soweit es die zehnwöchige Betriebszugehörigkeit (für Vorarlberg die einmonatige) betrifft, zusammengezählt.

3. Wurde die Betriebszugehörigkeit in der Zeit zwischen 1. November und 1. März des folgenden Kalenderjahres nicht länger als 60 Tage (in Oberösterreich 90 Tage) unterbrochen, so ist die unterbrochene Zeit als Betriebszugehörigkeit anzurechnen (gilt nicht in Tirol und Vorarlberg).

4. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist im Bundesgebiet ohne Tirol und Vorarlberg am 1. Dezember, in Tirol und Vorarlberg am 1. Freitag im Dezember, auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung, (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBI. Nr. 227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

§ 9 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit (Unglücksfall) bzw. Arbeitsunfall (Berufskrankheit)

1. Die Leistungen gemäß § 9 A gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unterzeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 7 letzter Satz) noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag gegeben sind.

2. Nach einer ununterbrochenen Arbeitsleistung von 12 Werktagen im Betrieb erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich odergrobfahrlässig verschuldet zu haben, vom vierten Tag der Krankheit an einen Zuschuß zum

Krankengeld in der Höhe von 1,78 Stundenlöhnen pro Werktag bzw. 10,70 Stundenlöhnen pro Woche bis zur Höchstdauer von neun Wochen im Einzelfall.

3. Dieser Zuschuß zum Krankengeld wird in der vorgesehenen Höhe höchstens zweimal innerhalb eines Jahres, gerechnet vom Beginn der ersten Krankheit an, gewährt, wobei das Höchstausmaß für einen Krankenstand neun Wochen beträgt. Krankengeldzuschüsse auf Grund von Betriebsunfällen bleiben hierbei unberücksichtigt.

Dauert die Krankheit länger als 6 Arbeitstage (in Vorarlberg 12 Tage), so gebührt der Zuschuß vom ersten Tage der Krankheit an.

Zwischen den beiden Inanspruchnahmen muss eine Karenzzeit von 12 Arbeitstagen liegen.

4. Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Betriebsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf eine frühere Arbeitsunfähigkeit sowie auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit den gleichen Zuschuß zum Krankengeld vom ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit an.

5. Wenn der Arbeitnehmer wegen der Krankheit entlassen oder während der Krankheit gekündigt wird, so behält er ungeachtet der dadurch herbei geführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Zuschuß zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der oben vorgesehenen Fristen.

6. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Erkrankung unverzüglich zu verständigen. Ein Anspruch auf Bezahlung des Krankengeldzuschusses besteht nur dann, wenn über die Arbeitsunfähigkeit eine Bestätigung des zuständigen Krankenkassenarztes beigebracht wird.

7. Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an den im Betrieb üblichen Lohnzahlungstagen gegen Vorweisung der Krankenkassenbestätigung zu erfolgen.

8. Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Betriebsrates durch den Dienstgeber gemäß Arbeitsverfassungsgesetz, so endet der Entgeltanspruch mit der durchgeführten Kündigung. Dies gilt nicht bei akuten ersten Erkrankungen, die eine sofortige Unterbringung in ein Krankenhaus erfordern, sowie bei Unfällen. Wenn aber aus der Handlung des Arbeitnehmers, auf Grund deren die Lösung im Sinne des § 82 der GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) erfolgte und anerkannt wurde, ein finanzieller Schaden erwächst, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die Schadenssumme vom Entgelt abzuziehen.

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfall der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten), der Kinder (Stief- und Pflegekinder), soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

a) Bei Teilnahme an der Beerdigung der unter Ziffer 1 genannten Angehörigen, auch soweit sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern sowie sonstiger Familienmitglieder, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten,

b) bei eigener Eheschließung,

c) bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin,

d) bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder insoweit der Arzt bestätigt, daß die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist,

e) bei Übersiedlung,

f) bei Hochzeit der Kinder.

3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigte Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung.

a) Bei Besuch des Arztes (ambulatorische Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, bis zu einer Gesamtdauer von 40 Stunden innerhalb eines Jahres, gerechnet vom ersten Tage der Inanspruchnahme. Bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung höchstens 1 Arbeitstag im Rahmen der 40 Stunden im Jahr.

b) Bei Vorladungen zu Gerichten oder sonstigen Behörden, möglichst gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

c) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgt.

4. Bei Arbeitsausfall infolge Verkehrsstörungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschreitet.

5. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

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

7. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzukommen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.



§ 10 Arbeitsverhinderung aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen (§ 1155 ABGB)

1. Ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so behält er bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen (Maschinenschaden u. a.), auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist.

Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, so gebührt bei Verzicht auf die Betriebsanwesenheit für eine Woche nur der halbe Lohn. Ordnet der Arbeitgeber die Anwesenheit im Betrieb an, dann gebührt der volle Lohn.

2. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle u. ä.), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.

3. Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ausfallvergütung.



§ 11 Urlaub

1. Die Regelung der Urlaubsansprüche erfolgt nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes BUAG in seiner geltenden Fassung. (Urlaubszuschuss für Arbeitnehmer, die nicht dem BUAG unterliegen, siehe RKV für das keramische Gewerbe vom 30. April 1986 in der jeweils geltenden Fassung).

2. Für Arbeitnehmer, die im Akkord, Stücklohn oder ähnlichen Verdienstmöglichkeiten (ausgenommen Prämien) entlohnt werden und für welche die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes Anwendung finden, erhöht sich der Zuschlag gemäß § 21a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes bzw. der Durchführungsverordnung.

a) **für Wien** für Facharbeiter um 3,1 kollektivvertragliche Stundenlöhne, für Hilfsarbeiter um 2,0 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

b) **für die übrigen Bundesländer außer Vorarlberg**, für Facharbeiter um 1,75 kollektivvertragliche Stundenlöhne, für Hilfsarbeiter um 1,15 kollektivvertragliche Stundenlöhne.



§ 12 Aufnahme von Arbeitern

Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist gemäß § 99 ArbVG dem Betriebsrat mitzuteilen.



§ 13 Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis kann nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Woche jeweils zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden. Bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen und bei einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren drei Wochen. Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 20 Tage dauert. Wird auf Grund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tagen überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes in der Dauer von sechs Stunden (zwei Stunden täglich) unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Die Bestimmungen der §§ 82 und 82a GewO *) bleiben dabei unberührt.

Beim Lösen des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer die Papiere und der Lohn sofort auszufolgen.



§14 Abfertigung

1. Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Aufgrund des § 13d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

kollektivvertraglicher Stundenlohn x 1,34 x 3,5 x 52,18 : 12 = anteiliges Weihnachtsgeld

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt.

Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formelberechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

3. Für Arbeitnehmer in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Abfertigungsbestimmungen des Kollektivvertrages und unter die Bestimmungen des BUAG fallen, kommen die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 11. Mai 1988, Abschnitt C (Anhang III) zur Anwendung.

§ 15 Verschiedenes

1. Gewerkschaftsorganen, die sich entsprechend ausweisen können, ist im Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber oder dessen Stellvertreter der Zutritt zur Arbeitsstätte jederzeit gestattet. Jede Behinderung der Arbeit ist bei allen Besuchen zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit einem Betriebsratsmitglied oder einzelnen Arbeitnehmern keine Behinderung darstellt.

2. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für allen Schaden, den dieser durch schuld bare Verzögerung in der Ausfolgung der Dokumente oder durch unrichtige und unwahre Angaben in der Arbeitsbestätigung nachweislich erlitten hat, es sei denn, daß die unrichtigen Angaben des Arbeitgebers auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

3. Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge sind seitens des Betriebes heiz- und versperrbare, mit genügenden Sitzgelegenheiten versehene Räume bereitzustellen. Diese Räume sind entsprechend sauber zu halten.

4. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheiten ist vorzusorgen.

5. Quartiere sind, wenn sie von der Firma beigestellt werden, den gesetzlichen Bestimmungen bzw. behördlichen Weisungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.

§ 16 Werkzeugenschädigung

Alle kurzfristig abnutzbaren Werkzeuge (Schleifsteine, Behaumesser, Dorn, Meißel, Richtlatten und Schneideräder) sind vom Arbeitgeber beizustellen.

Für die Bereitstellung des restlichen Werkzeuges durch den Arbeitnehmer erhält dieser eine Werkzeugenschädigung in der Höhe von einem halben Prozent seines Bruttolohnes pro Woche.

Wird das Werkzeug zur Gänze vom Arbeitgeber beigestellt, entfällt die Bezahlung der Werkzeugenschädigung.

§ 17 Verwirkung von Ansprüchen

Beschwerden über Unstimmigkeiten bei der Lohnauszahlung müssen sofort vom Lohnempfänger geltend gemacht werden. Forderungen auf Grund der Kollektivvertragsbestimmungen zustehender Ansprüche müssen innerhalb von drei Monaten nach Entstehung des Anspruches geltend gemacht werden, da ansonsten jeglicher Anspruch verfällt.

Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



§ 18 Lohnordnung

Die Lohnordnungen sind im Anhang als Beilage enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Vertrages.



§ 19 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung des Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen. Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.



§ 20 Schlußbestimmungen

1. Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den fachlichen Geltungsbereich dieses Vertrages geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

- a) Der Kollektivvertrag über die GE II, Abfertigung Pauschalabgeltung vom 1. Mai 1983 (Anhang I).
- b) Die Setzzeiten für Hafner einschließlich der Berufsgruppenkategorien (Anhang IV).
- c) Der Zusatzkollektivvertrag für das Hafner- (Ofensetzer-), Platten- und Fliesenlegergewerbe vom 5. September 1967 für das Bundesland Wien (Anhang V).
- d) Die Vereinbarung über Leiharbeit vom 30. April 1987 (Anhang VI).
- e) Die in den Bundesländern in Geltung stehenden Akkordverträge.

f) Der Zusatzkollektivvertrag zum KV vom 1. Mai 1983 über die GE II und Abfertigung Pauschalabgeltung und die Richtlinien für die GE II (Anhang II).

g) Der Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988 betreffend Abfertigung in seiner geltenden Fassung (Anhang III).

h) Der Kollektivvertrag vom 20. April 1999 betreffend die Löhne (Beilage).

2. Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen und Bedingungen bleiben unberührt.

Wien, 1. Mai 1999

