

Kollektivvertrag für das keramische Gewerbe

gültig ab 1.5.1986

§1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) r ä u m l i c h : für die Republik Österreich

b) f a c h l i c h : für alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des keramischen Gewerbes, sofern sie sich ausschließlich mit der Erzeugung keramischer Gegenstände befassen und Mitglied der Bundesinnung der Hafner im Sinne der Fachgruppenordnung (BGBl. Nr. 223/1947) in der jeweils gültigen Fassung sind.

Verfügt ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über zwei oder mehrere Erzeugungsbetriebe (Mischbetriebe), ist § 9 des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden.

c) p e r s ö n l i c h : 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 der vorliegenden Fassung am 1. Mai 1986 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 20. Dezember 1948, Ke 35/ 49 und kann von jedem vertragsschließenden Teil unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. Dezember jeden Jahres gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Vertrages zu führen.

Die diesem Rahmenkollektivvertrag im Anhang angeschlossene Lohnordnung und in der Beilage festgelegten Lohnsätze bilden einen Bestandteil dieses Vertrages.

§3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. Nr. 461/69) in der jeweils geltenden Fassung; ihre Aufteilung auf die einzelnen Werktage und die Festsetzung der Pausen erfolgt im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer. In Betrieben, in denen derzeit die Fünftagewoche besteht, kann davon nur im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer abgegangen werden, sofern die Betriebsverhältnisse es erfordern.

Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Satz des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.

2. Eine Verkürzung der Normalarbeitszeit aus betriebsbedingten Gründen kann nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer vorgenommen werden.

Die Arbeitszeit darf jedoch nicht weniger als 32 Stunden in der Woche betragen.

Zwischen der Vereinbarung und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von sechs Tagen liegen.

Bei Anlieferung von Materialien auftretende Transportschwierigkeiten, die eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit erfordern, kann diese Verkürzung nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer nach vorheriger Prüfung sämtlicher Gründe im erforderlichen Ausmaß vorgenommen werden. In diesen Fällen entfällt jede Karenzfrist.

3. Den Arbeitnehmern ist vor Arbeitsschluss die erforderliche Zeit zum Putzen und Reinigen der Maschinen und der Arbeitsplätze einzuräumen.

4. Frühstücks- und Jausenpausen, die Zeit zum Wechseln der Kleider, der Weg von und zum Arbeitsplatz usw. fallen außerhalb der Arbeitszeit und werden nicht entlohnt.

Betriebliche günstigere Vereinbarungen dürfen auf Grund dieser Bestimmung nicht in irgendeiner Form zuungunsten der Arbeitnehmer verändert werden.

5. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags; die ausfallende Arbeitszeit wird mit dem Stundenlohn vergütet.

§4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit

1. Für die Leistung von Überstunden gelten die gesetzlichen Bestimmungen, die auch das zulässige Höchstausmaß enthalten. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgeht oder außerhalb der auf Grundlage der betrieblich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt. Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 40-Stunden-Woche festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht. Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Pause von 10 Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen. Einbringungsstunden gelten nicht als Überstunden.

2. Überstunden werden mit einem 50%igen Zuschlag vergütet. Wenn Überstunden während der Nachtzeit, d. i. in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr früh, geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

3. Für die Sonn- und Feiertagsarbeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83) in der jeweils geltenden Fassung.

4. Sonntagsarbeit wird mit einem 100%igen Zuschlag entlohnt.

5. Als gesetzliche Feiertage im Sinne des § 7, Abs. 2 und 3 des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83) gelten: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes als Feiertag für die Angehörigen der Evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

Für die an gesetzlichen Feiertagen ausfallende Arbeitszeit ist das regelm. Entgelt zu leisten (§ 9 Arbeitsruhegesetz).

Wird auf Grund geltender Ausnahmeregelungen 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. Nachtstunden im Rahmen der normalen Arbeitszeit sind Stunden von 22 bis 6 Uhr früh. Diese werden mit einem 25 % tigem Zuschlag entlohnt.

7. Die Zuschläge für Überstunden für Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur zu bezahlen, wenn diese Arbeiten von der Betriebsleitung angeordnet wurden.

8. Bei Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:

Für Arbeiten im Zeitlohn:

Der jeweils für diese Arbeiten geltende Stundenlohn einschließlich ständiger Leistungs- (Qualifikations-) Zulagen.

Für Arbeiten im Wochenlohn:

Der Wochenlohn, geteilt durch die Stunden der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des betroffenen Arbeitnehmers.

Für Arbeiten im Monatslohn:

Der Monatslohn geteilt durch 173,33 Stunden.

9. Bei Zusammentreffen mehrerer der vorbezeichneten Zuschläge gebührt nur der jeweils höhere Zuschlag.



§5 Akkordarbeit

1. Die Akkordsätze für die einzelnen Artikel werden auf Grund der Durchschnittsleistung (unter Berücksichtigung von Verlustzeiten und Nebenarbeiten im Ausmaß von 10 Prozent) und des um 25 Prozent erhöhten Stundenlohnes errechnet.

Als Durchschnittsarbeiter hat jener Akkordarbeiter zu gelten, dessen Arbeitsleistung von der Mehrheit der für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitskräfte im Durchschnitt und auf die Dauer gehalten werden kann.

2. Die Festsetzung der Akkorde hat unter Beachtung der Bestimmungen der §§ 96, Abs. 1, Z. 4, und 100 Arbeitsverfassungsgesetz zu erfolgen. Bei allen Akkordarbeiten ist dem einzelnen Akkordarbeiter der Grundlohn seiner Lohnkategorie garantiert.

3. Die Akkordsätze und sonstigen Akkordbedingungen sind vor Beginn der Akkordarbeit schriftlich festzulegen und jedem einzelnen betroffenen Akkordarbeiter auszuhändigen.

4. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. dessen Neufestlegung ist gegeben:

Bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohn),
bei Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistung auswirkt,
bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten Akkordsätzen nach Einarbeitung der Belegschaft,
bei technischen Verbesserungen,

bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden,
bei Änderung der Muster oder Einführung neuer Muster

5. Wird der bereits bestehende Akkordpreis geändert, so tritt der neue Preis vom Tage der Preisänderung in Kraft. Ware, die bereits fertig ist, wird zum alten Preis verrechnet.

6. Wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festlegung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft errechneten Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß oder durch erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleich bleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

7. Für Jugendliche bis zu 16 Jahren und Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist Akkordarbeit unzulässig.

8. Akkordsätze sind bei gleicher Arbeit ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der Arbeitnehmer gleich hoch festzusetzen. Für gleiche Akkordarbeit ist grundsätzlich der gleiche Akkordlohn zu bezahlen.

9. Wird ein Akkordarbeiter bei laufendem Akkord von diesem weggenommen, weil er auf Grund seiner besonderen Verwendungsfähigkeit zur Produktion von Musterstücken, Spezialanfertigungen und ähnlichem herangezogen wird, so gebührt ihm für die Dauer der Akkordunterbrechung, höchstens jedoch für die Dauer von 4 Wochen, sein Akkorddurchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen.

10. Arbeitnehmer, die überwiegend im Akkord beschäftigt sind und vorübergehend zu Arbeiten im Stundenlohn verwendet werden, erhalten für diese Zeit, längstens jedoch für die Dauer von 2 Wochen, den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen.

11. Akkordarbeiter werden tunlichst im Akkord verwendet, sind aber auch verpflichtet, zu dem für die betreffende Arbeitsleistung vorgesehenen tariflichen Stundenlohn im Lohn zu arbeiten.

12. Bestehende Betriebsvereinbarungen über die vorübergehende Verwendung von Akkordarbeitern im Zeitlohn bleiben weiterhin aufrecht.

13. Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden.

§6 Lohnzahlung

1. Wenn nicht anders vereinbart, ist der Lohn wöchentlich vor Beendigung der Arbeitswoche während der Arbeitszeit zu bezahlen (§ 97 Abs. 1 Z. 3 ArbVG).

Verzögert sich die Auszahlung nach Arbeitsschluss aus Verschulden des Betriebsinhabers oder dessen Beauftragten, so ist jede angefangene halbe Stunde zu bezahlen.

In Betrieben, in denen bisher andere Zeiträume und Termine für die Lohnauszahlung und Lohnabrechnung üblich waren, können diese beibehalten werden. Wenn längere Lohnabrechnungszeiträume bestehen, sind dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen wöchentlich Akontozahlungen in der Höhe von 80 Prozent seines voraussichtlichen Verdienstes zu leisten.

2. Die Zahlung des Lohnes kann auch monatlich vereinbart werden. Die Grundbasis beträgt 173,33 Stundenlöhne. Die Zahlung hat spätestens bis zum Monatsletzten zu erfolgen.

3. Fällt der Lohnzahlungstag auf einen Feiertag, so erfolgt die Lohnauszahlung am vorhergehenden Tag.

4. Mit jeder Lohnabrechnung ist ein Lohnnachweis (Lohnstreifen, Lohnsäckchen, Lohnzettel) zu übergeben, aus dem die Höhe des Verdienstes, die Zahl der Arbeitsstunden und die Höhe der einzelnen Abzüge ersichtlich ist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer eine Vereinbarung zu schließen.

5. Jegliche Abgeltung von Zulagen und Zuschlägen durch erhöhten Lohn oder erhöhten Akkordsatz ist bei allen zukünftigen Lohnvereinbarungen unzulässig.

6. Arbeitnehmer, die im Zeitlohn bis zur Höchstdauer von zwei Wochen vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

7. 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 dieser Höhe entsprechend neu festzusetzen.



§7 Erschwerniszulagen

1. Allfällige Erschwerniszulagen werden durch Betriebsvereinbarung gemäß ArbVG geregelt. Wo kein Betriebsrat vorhanden, sind diese mit dem betroffenen Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren.

2. In einzelnen Betrieben vereinbarte und bereits bestehende Zulagen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt und bleiben aufrecht.



§8 Verfall von Ansprüchen

Beschwerden über Unstimmigkeiten bei der Lohnauszahlung müssen sofort vom Lohnempfänger geltend gemacht werden. Alle anderen Ansprüche müssen innerhalb von fünf Monaten nach ihrem Entstehen geltend gemacht werden, da sie ansonsten verfallen.

Der Lauf der Ausschlussfristen ruht, solange der Arbeitnehmer durch ein unvorhergesehenes Ereignis zur Geltendmachung seiner Ansprüche verhindert ist.



§9 Aufnahme und Kündigung

1. Die Aufnahme erfolgt durch die Betriebsleitung. Der Betriebsrat ist gemäß den einschlägigen Bestimmungen des ArbVG rechtzeitig davon zu verständigen.

2. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber sind die einschlägigen Bestimmungen des ArbVG zu beachten.

3. Kündigungsfristen:

Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu drei Monaten kann täglich zum Arbeitsschluss gekündigt werden. Nach einer Betriebszugehörigkeit von drei Monaten 15 kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden:

a) für Arbeitnehmer in Betrieben des Bundesgebietes ohne Steiermark

bei einer Betriebszugehörigkeit von über drei Monaten bis zu 1 Jahr.....1 Woche
bei einer Betriebszugehörigkeit von über 1 Jahr bis 5Jahre.....2 Wochen
bei einer Betriebszugehörigkeit von über 5 bis 15 Jahren.....3 Wochen
bei einer Betriebszugehörigkeit von über 15 Jahre.....4 Wochen

b) für Arbeitnehmer in Betrieben des Bundeslandes Steiermark

bei einer Betriebszugehörigkeit von über drei Monaten bis zu 5 Jahren....2 Wochen
bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren bis zu 10 Jahren.....3 Wochen
bei einer längeren als 10jährigen Betriebszugehörigkeit.....4 Wochen

Der Ausspruch der Kündigung hat spätestens am letzten Tag der betrieblichen Arbeitswoche zu erfolgen. Bei beiderseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis sofort gelöst werden. Eine Kündigungsfrist entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeitdauer abgeschlossen wurde.

Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine bezahlte Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Postens zu gewähren; diese beträgt in der Regel einen Arbeitstag pro Woche.

4. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die sofortige Auszahlung des Arbeitsentgeltes. Ist die sofortige Abrechnung und Auszahlung des Arbeitsentgeltes bei Lösung des Arbeitsverhältnisses wegen Abrechnung außer Haus bzw. EDV-Abrechnung nicht möglich, so ist, sofern nichts anderes vereinbart wird, dem Arbeitnehmer eine Akontozahlung in der Höhe von 80 Prozent des voraussichtlich zustehenden Arbeitsentgeltes zu leisten. Die Abrechnung und Auszahlung ist jedoch spätestens bis zum Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes durchzuführen.

5. Sofern die Dokumente des Arbeitnehmers nicht sofort bei Lösung des Arbeitsverhältnisses übergeben werden können, sind sie spätestens mit der Endabrechnung auszufolgen.

6. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für alle Schäden, den dieser durch schuldhafte Verzögerung bei der Ausfolgung der Dokumente oder durch unrichtige und unwahre Angaben in der Arbeitgeberbestätigung nachweislich erlitten hat, es sein denn, dass die unrichtigen Angaben des Arbeitgebers auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

7. Arbeitnehmer, die durch einen Arbeitsunfall weniger als 100 Prozent invalid sind, sind bei der Einstellung von Invaliden nach Möglichkeit betriebsfremden Invaliden vorzuziehen.

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 (BGBl. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung.

§11 Zulagen bei auswärtigen Arbeiten

1. Über Zulagen bei auswärtigen Arbeiten sind betriebliche Vereinbarungen unter Bedachtnahme auf Bezahlung der Fahrtspesen, Nächtigungsgebühr und der durch die Entsendung entstehenden Mehrkosten der Lebenshaltung des Arbeitnehmers zu treffen.

2. Bei auswärtigen Arbeiten gelten auch die Bestimmungen des § 4 dieses Kollektivvertrages.

§12 Weggeld - Fahrtkostenvergütung

1. Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden als Arbeitszeiten bezahlt. Für Wegzeiten außerhalb der Arbeitszeit gebührt der Stundenlohn ohne Zulagen und Zuschläge. Maßgeblich ist jeweils die Zeit vom Standort des Betriebes zum nichtständigen Arbeitsplatz.

2. Ist bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Betrieb ein geeignetes Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen.

§ 13 Frauenarbeit

Frauen dürfen zu Arbeiten, bei denen dauernd schwere Lasten getragen werden, nicht verwendet werden. Dies gilt insbesondere für jene Arbeiten, bei denen Lasten (Formen oder Formenteile, Brennkapseln, Planken, Geschirrkasten, Schlickerkübel, Geschirrladen usw.) von mehr als 10 kg dauernd und auf längere Strecken getragen werden müssen.

§14 Lehrlinge und jugendliche Arbeiter

1. Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

2. a) Dem Lehrling ist für die Dauer der Unterrichtszeit in der Berufsschule die Lehrlingsentschädigung zu bezahlen.

b) Für die Dauer der Lehrabschlussprüfung ist das auf der Basis der täglichen Normalarbeitszeit gebührende Entgelt zu bezahlen.

c) Dem Lehrling ist die Prüfungstaxe zur Lehrabschlussprüfung zu vergüten,

3. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen vier Monate in seinem Betrieb im erlernten Beruf weiterzuverwenden. Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten nur einen Teil der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die festgesetzte Verpflichtung nur im Verhältnis der bei ihm zurückgelegten Lehrzeit zu der für den Lehrberuf festgesetzten Dauer der Lehrzeit.

§ 15 Urlaub und Urlaubszuschuss

1. Urlaub:

Es gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1977 (BGBl. Nr. 390/1976) in der jeweils gültigen Fassung.

2. Urlaubszuschuss:

a) alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss, der bei Antritt des Urlaubs fällig ist. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres fällig.

b) Dieser Urlaubszuschuss beträgt:

bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Jahren.....3 1/2 Wochenlöhne

bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 3 Jahren4 Wochenlöhne
bzw. Lehrlingsentschädigungssätze

Für die Bemessung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind jedenfalls Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für Fälle gemäß § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung).

c) Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, wenn aus innerbetrieblichen Gründen bei Urlaubsantritt die Auszahlung nicht möglich ist. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszubezahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

d) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt einesurlaubes oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

e) 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)

f) 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 - zurückzubezahlen, wenn sie selbst kündigen oder nach § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h.) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

g) Der Anspruch auf Urlaubszuschuss entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h.) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der jeweils gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

h) Bestehen in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

i) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss anteilmäßig (je Woche 1/52)

§ 16 Entgelt bei Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit (Unglücksfall) bzw. Arbeitsunfall (Berufskrankheit)

I. Voraussetzungen des kollektivvertraglichen Entgeltanspruches:

Dem Arbeitnehmer wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall herbeigeführten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern:

- a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grobfahrlässig verschuldet worden ist,
- b) der Arbeitnehmer mindestens 14 Tage im Betrieb beschäftigt war und

c) die Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet und die Arbeitsunfähigkeit durch eine Bestätigung der Krankenkasse nachgewiesen wird.

II. Dauer und Höhe des Entgelts:

a) Krankentgelt:

Nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem EFZG (§ 7, letzter Satz) gebührt das Krankentgelt durch höchstens 16 Wochen im Arbeitsjahr. (Eine Umstellung auf das Kalenderjahr ist durch Betriebsvereinbarung möglich.)

Das Krankentgelt wird vom 4. Tage der Erkrankung an, bei längerer als 14tägiger Krankheit vom 1. Tage an, durch 8 Wochen, höchstens zweimal innerhalb eines Arbeitsjahres gewährt, wobei das Höchstausmaß für einen Krankenstand 8 Wochen beträgt. Nach Erschöpfung der ersten 8 Wochen muss der Arbeitnehmer neuerlich 3 Wochen ununterbrochen im Betrieb gearbeitet haben, um einen Anspruch auf die Gewährung des Krankentgelts für die nächsten 8 Wochen zu erwerben. Das Krankentgelt beträgt 25 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstes.

Erkrankt der Arbeitnehmer neuerlich, bevor er das erste oder zweite Mal die 8 Wochen Entgelt voll in Anspruch genommen hat, so gebührt ihm das Entgelt nur in dem Umfange und in dem Ausmaße, als er es bei der vorhergehenden Krankheit nicht in voller Höhe in Anspruch genommen hat.

b) Unfallentgelt:

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls (worumter solche Unfälle zu verstehen sind, die von der Unfallversicherung als Arbeitsunfälle anerkannt werden) oder Berufskrankheit, gebührt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit das Entgelt vom ersten Tage an in der Höhe von 25 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstes durch höchstens 10 Wochen je Unfall, wobei nur Leistungen, die für den gegenständlichen Unfall auf Grund des EFZG gewährt wurden, zeitmäßig anzurechnen sind (§ 7 EFZG, letzter Satz).

c) Arztbesuch (ambulatorische Behandlung):

Für infolge Arztbesuches (ambulatorischer Behandlung) notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt in der Höhe seines festgesetzten Stundenlohnes bzw.

Akkorddurchschnittsverdienstes, jedoch innerhalb von zwölf Monaten im Höchstausmaß von 60 Arbeitsstunden. Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche (ambulatorische Behandlungen), die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können

d) Berechnung des Nettodurchschnittsverdienstes:

Der Durchschnitt wird aus den letzten 13 abgerechneten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten berechnet.

§17 Entgelt in sonstigen Fällen von Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfällen, in in der Person des Arbeitnehmers begründet sind und die er nicht verschuldet hat

1. Der Lohnausfall für **drei Arbeitstage** gebührt:

Bei Todesfällen von Vater, Mutter, Ehegatten (Ehegattin). Lebensgefährte (Lebensgefährtin) und im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern. Sind mehrere Familienmitglieder im gleichen Betrieb beschäftigt, so gebührt nur einem von ihnen das Entgelt für drei Tage, den anderen das Entgelt nur für einen Tag.

2. Der Lohnausfall für die notwendige Zeit bis zum Höchstausmaß von **2 Arbeitstagen** gebührt:

Bei Vorladung zur Musterung.

3. Nach mindestens 14tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb gebührt dem Arbeitnehmer der Lohnausfall für **einen Arbeitstag**:

Bei Todesfällen der Schwiegereltern und Geschwister sowie bei Kindern, die nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, ferner bei Ziehkindern soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten.

Bei eigener Eheschließung und der Eheschließung der Kinder.

Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin.

Bei plötzlicher schwerer Erkrankung in der engsten Familie (d, s. Eltern, Ehegatte [Ehegattin], Lebensgefährte (Lebensgefährtin) sowie Kinder, die im gemeinsamen Haushalt leben, sofern durch ärztliche Bestätigung einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt erforderlich war.

Bei Übersiedlung mit eigenem Haushalt ein Arbeitstag pro Kalenderjahr.

Bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung gem. § 132 lit. b) ASVG ein Arbeitstag pro Kalenderjahr.

4. Der entgangene Lohn für die tatsächlich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitstages gebührt:

Bei Mitwirkung der Bekämpfung von Feuers- und Wassernot im Interesse des eigenen Betriebes und der eigenen Wohnstätte.

Bei Erledigung von Angelegenheiten, die im Interesse der Ruhe und Ordnung des eigenen Betriebes gelegen sind, jedoch muss dies im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt sein.

Bei Vorladung zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn kein Anspruch auf

Entschädigung des Verdienstentganges vorliegt, insofern der Arbeitnehmer die Vorladung nicht selbst verschuldet hat und er nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes für den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat und für die Arbeiterkammer, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann.

Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, jedoch nur im Einvernehmen mit der Betriebsleitung.

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

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

§18 Entgelt bei Arbeitsausfällen aus Ursachen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers begründet sind

1. Bei Arbeitsausfällen infolge Schäden an Maschinen und sonstigen Werkseinrichtungen gebührt den davon betroffenen Arbeitnehmern für die ausgefallene Arbeitszeit an dem Tag, an dem die Störung eingetreten ist, ein Entgelt in der Höhe des kollektivvertraglichen Stundenlohnes. Dauert der Arbeitsausfall länger, gebührt ihm für die folgenden Tage, längstens bis zur Dauer einer Woche, die Hälfte dieses Entgelts.

2. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Rohstoffen od. Betriebsmitteln (z. B. Gas, Strom, Kohle und ähnlichem), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.

3. Werden in Fällen der Punkte 1. und 2. die davon betroffenen Arbeitnehmer zu anderen Arbeiten herangezogen, so sind sie verpflichtet, diese Arbeiten, sofern sie ihnen zugemutet werden können und ihren körperlichen Kräften angemessen sind, zu leisten.

§19 Weihnachtsgeld

a) Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wenigstens zwei Monate im Unternehmen beschäftigt war, erhält in der ersten Dezemberhälfte ein Weihnachtsgeld.

Dieses beträgt 4,33 Wochenlöhne.

b) Bei Eintritt und Austritt während des Kalenderjahres gebührt dem Arbeitnehmer der aliquote Teil. Anspruch auf den aliquoten Teil hat ein Arbeitnehmer nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, durch Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers, oder vom Arbeitnehmer gern. § 82a Gewerbeordnung 1859 oder einvernehmlich gelöst wird.

c) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig (je Woche 1/52).

§20 Werkzeuge

Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe und Werkzeuge werden unentgeltlich durch den Arbeitgeber beigestellt.

§21 Sonstige Bestimmungen

Für die Mitwirkung der Betriebsräte in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Interessenvertretern der Arbeitnehmer die sich entsprechend ausweisen können, ist das Betreten des Betriebes im Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber unter vorheriger Anmeldung bei der Betriebsleitung gestattet. Jede Behinderung der Arbeit ist bei allen Besuchen während der Arbeitszeit zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit dem Betriebsrat oder einem Dienstnehmer keine Behinderung darstellt.*)

*) Der Abs. 2 des 321 gilt nicht für das Bundesland Kärnten.



§22 Schlussbestimmungen

Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen. Kann auf diese Weise keine Einigung erfolgen, so ist der Streitfall vor Inanspruchnahme von Gerichten oder Verwaltungsbehörden den beiden Kollektivvertragspartnern zur Schlichtung vorzulegen.



§23 Begünstigungsklausel

Der Kollektivvertrag darf nicht zum Anlass genommen werden, bisher auf Grund von Betriebs- und Individualvereinbarungen bestehende günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen zuungunsten eines Arbeitnehmers zu ändern.



Wien, am 30. April 1986