

# Kollektivvertrag für Buchbinder

gültig ab 1.4.2003

## § 1 Geltungsbereich

Kollektivvertrag und Sonderbestimmungen gelten:

- a) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe im Bereich der Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).
- c) Persönlich:** Für alle in den unter b) genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (Arbeiter und Arbeiterinnen) einschließlich Flexodrucker (mit Ausnahme gelernter Drucker) sowie die gewerblichen Lehrlinge. Bei den in diesem Kollektivvertrag und den Sonderbestimmungen verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen (z. B. Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw. diverse Berufsbezeichnungen) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

## § 2 Aufnahme und Probezeit

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über jede beabsichtigte Neuaufnahme von Arbeitskräften vor deren Einstellung zu informieren. Ist jedoch eine Einstellung bereits erfolgt, so ist unverzüglich der Betriebsrat davon in Kenntnis zu setzen.
2. Die Aufnahme von Arbeitnehmern, die vorher in anderen, diesem Kollektivvertrag unterliegenden Betrieben beschäftigt waren, ist nur dann gestattet, wenn der Arbeitnehmer Belege über die ordnungsgemäße Auflösung des früheren Dienstverhältnisses vorlegen kann.
3. Die ersten vier Kalenderwochen jedes Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde.
4. Die Verfügungsberechtigten Beauftragten des Arbeitgebers sind den Arbeitnehmern in geeigneter Form bekannt zugeben.
5. Die Arbeitnehmer haben:
  - a) sämtliche für die ihnen zugewiesenen Arbeiten erforderlichen Unterlagen ordnungsgemäß zu führen;
  - b) alle Maschinen, maschinellen Anlagen, Geräte, Einrichtungen u. dgl. weisungsgemäß und pfleglich zu behandeln;
  - c) jede Störung an den Maschinen und maschinellen Anlagen unverzüglich dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten zu melden;
  - d) alle Sicherheitsvorschriften, insbesondere bei Reinigungsarbeiten an Maschinen, genauest einzuhalten.

6. Für den durch mindestens grobe Fahrlässigkeit entstandenen Schaden haftet der Arbeitnehmer. In Streitfällen über den entstandenen Schaden darf ein Lohnabzug erst nach Entscheidung der zuständigen Gerichte erfolgen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Dienstnehmerhaftpflicht.
7. Der Kollektivvertrag, die Sonderbestimmungen und die Lohntabellen sind im Betrieb für alle Arbeitnehmer zugänglich aufzulegen.

### **§ 3 Aushilfsbeschäftigung**

1. Als Aushilfsbeschäftigung gilt ein Dienstverhältnis, wenn es auf die Dauer von nicht mehr als vier Wochen befristet ist und wenn es nicht einvernehmlich über diese Zeitdauer hinaus fortgesetzt wird.
2. Eine Aneinanderreihung von mehr als zwei aushilfsweißen Beschäftigungsverhältnissen ist unzulässig.
3. Alle anderen Arbeitsverhältnisse gelten als unbefristet, es sei denn, dass es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von mehr als vier Wochen handelt und schriftlich vereinbart worden ist.
4. Aushilfskräfte haben die gleiche Arbeitszeit und Arbeitseinteilung wie die ständig beschäftigten Arbeitnehmer.

### **§ 4 Arbeitszeit**

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, 40 Stunden. Sie kann auf 5 oder 6 Werktage verteilt werden. Die normale Tagesarbeitszeit darf 8 Stunden, bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit zur Erreichung einer 5-Tage-Woche 9 Stunden, bei Einarbeiten zur Erreichung einer längeren Freizeit in Verbindung mit Feiertagen 10 Stunden nicht überschreiten.  
Für Jugendliche gilt gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes, die gleiche Tagesarbeitszeit, höchstens jedoch 9 Stunden, als vereinbart.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die einzelnen Arbeitstage unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen aufgeteilt. Sie darf - von Schichtbetrieben abgesehen - nicht vor 7 Uhr beginnen und nicht nach 18 Uhr enden. Die Vorverlegung des Arbeitsbeginnes kann einvernehmlich festgelegt werden.
3. Eine Überschreitung der festgelegten Tagesarbeitszeit um eine halbe Stunde, jedoch höchstens bis zu 10 Gesamtstunden/Tag ist gemäß den Bestimmungen des § 8 Abs. 1 des AZG für jene Arbeitnehmer gestattet, die mit Vor- und Abschlussarbeiten, auch vor Beginn oder nach Schluss der Arbeitszeit, beschäftigt sind. Der Lohn für diese Arbeiten kann durch betriebliche Vereinbarungen pauschaliert werden.  
Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Arbeitszeit der Portiere und Nachtwächter auf bis zu 55 Wochenstunden ausgedehnt werden.

Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit beträgt. Über Ausmaß der Arbeitszeit und Pauschalentlohnung sind in solchen Fällen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen.

4. Die Arbeitnehmer haben die Arbeit pünktlich zu beginnen, dürfen diese vor Schluß der Arbeitszeit, in der Regel auch zum Waschen und Umkleiden, nicht einstellen und haben sie ordnungsgemäß auszuführen.
5. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden, den Jugendlichen eine solche von 12 Stunden zu gewähren.
6. Mit Ausnahme von Schichtarbeit hat die Arbeitszeit an Samstagen spätestens um 12 Uhr zu enden.
7. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit bei Fortzahlung des vollen Lohnes für die Normalarbeitszeit ebenfalls um 12 Uhr. Wird aus Betriebserfordernissen nach 12 Uhr weitergearbeitet, so gebührt für jede an diesen Tagen nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein separater Zuschlag von 50 Prozent.  
Für Schichtarbeit gilt der § 5, Punkt 8 und 9.



## **§ 5 Schichtarbeit**

1. Schichtarbeit ist jene Arbeitsweise, bei der sich die tägliche Arbeitszeit von zwei oder mehr Arbeitnehmergruppen am gleichen Arbeitsplatz innerhalb der 24 Stunden des Tages aneinanderreihet.
2. Die Frühschicht hat um 6 Uhr zu beginnen. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann eine andere Regelung getroffen werden.
3. Die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr beschäftigten Arbeitnehmer erhalten einen in der jeweils gültigen Lohn­tabelle festgelegten Zuschlag.
4. Die Besetzung der Schichten hat wöchentlich zu wechseln. Im Einvernehmen kann die gleiche Schicht mehrmals hintereinander geleistet werden.
5. Die wöchentliche Normalarbeitszeit einzelner Schichten kann über 40 Stunden erstreckt werden, sofern im Rahmen eines Schichtturnusses von vier Wochen im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.
6. Überstunden sind auch bei Schichtarbeit zulässig.
7. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer um 12 Uhr. Am Karsamstag und Samstag vor Pfingsten entspricht die Dauer der Schichtarbeit jener der Normalarbeit. In Betrieben, in denen an diesen Tagen keine Vergleichsmöglichkeit zur Normalarbeit besteht oder in denen nur Schichtarbeit geleistet wird, verkürzt sich die Arbeitszeit um 3 Stunden.

8. Für den Entfall der in Punkt 8 genannten Arbeitsstunden gebührt die Fortzahlung des vollen Lohnes. Wird aus Betriebserfordernissen über diese Zeit hinausgearbeitet, so ist der § 4, Punkt 8, zweiter Absatz, sinngemäß in Anwendung zu bringen.
9. Fallen in eine Schichtwoche Feiertage, so entfallen die am Feiertag beginnenden Schichten.
10. In jeder Schicht ist die Arbeit spätestens nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden durch eine unbezahlte Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Liegt es im Interesse der Arbeitnehmer oder ist es aus betrieblichen Gründen notwendig, kann im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsrat die Ruhepause in zwei gleichen Teilen gewährt werden.

## **§ 6 Pausen**

1. Nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von längstens fünf Stunden ist die Arbeit durch eine unbezahlte Ruhepause zu unterbrechen. Sie muss mindestens eine halbe Stunde betragen, darf 2 Stunden nicht überschreiten. Für Pausen bei Schichtarbeit gelten die Bestimmungen des § 5, Punkt 11.
2. Bei Festsetzung der Ruhepause sind die Wünsche der Arbeitnehmer möglichst zu berücksichtigen. Die Ruhepause kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Ende einer Arbeitswoche entfallen, wenn die vereinbarte regelmäßige Tagesarbeitszeit nicht mehr als 6 Stunden beträgt.
3. Durch Arbeitsvorgänge entstandene Wartezeiten gelten nicht als Pausen.
4. Eine Verschiebung der festgelegten Pausen darf nur ausnahmsweise erfolgen. Wird die Ruhepause vom Arbeitgeber um mehr als eine Stunde verschoben, ist den davon betroffenen Arbeitnehmern eine Entschädigung in der Höhe eines effektiven Stundenlohnes zu gewähren.
5. Bezüglich der Pausen vor Überstunden gelten die Bestimmungen des § 7, Punkt 6.

## **§ 7 Überstunden**

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen kollektivvertraglichen Arbeitszeit (§§ 4 und 5) vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.
2. Bei der Leistung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat vor der Anordnung von Überstunden zu verständigen. Überstunden für den laufenden Tag können nur bei Vorliegen unvorhergesehener Fälle eingeteilt werden.
3. Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.

4. Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50% des effektiven Stundenlohnes. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde entlohnt.
5. Die dritte und folgende Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 18 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100% entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab der dritten Überstunde ein Zuschlag von 100% bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 18 Uhr fallen.
6. Besteht die Notwendigkeit zur Leistung von mindestens 2 Überstunden, so gebührt dem Arbeitnehmer nach Beendigung der Tagesarbeitszeit eine Ruhepause von 15 Minuten, die in gleicher Weise wie die ihr folgende Überstunde entlohnt wird.
7. Die Entlohnung der Überstunden erfolgt in Freizeit, wenn entsprechende Arbeitskräfte vorhanden sind. Ist dies nicht der Fall, sind diese grundsätzlich auszubezahlen.
8. Der Überstundenzuschlag ist in jedem Falle auszubezahlen.
9. Überstunden der Aushilfskräfte sind grundsätzlich auszubezahlen.
10. Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber tages- oder wochenweise innerhalb eines Jahres zu erfolgen.
11. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die geleisteten Überstunden (Freizeitstunden) wöchentlich zu bestätigen.
12. Wird bei Fünftagewoche der Arbeitnehmer am freien Samstag zu Überstundenleistung herangezogen, so gebührt ihm der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten.
13. Sollten berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenleistung entgegenstehen, darf er nicht zur Überstundenleistung herangezogen werden.



## **§ 8 Sonntagsarbeit**

1. Die Sonntagsarbeit ist nur in den im Arbeitsruhegesetz aufgezählten Ausnahmefällen gestattet. Behördliche Ausnahmegenehmigungen bleiben hiervon unberührt.
2. Die Sonntagsarbeit umfasst bei normaler Arbeitsweise die Zeit von 0 bis 24 Uhr, im Schichtbetrieb die Zeit von Sonntag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr.
3. Die Sonntagsarbeit darf nicht weniger als 2 Stunden betragen.
4. Für Sonntagsarbeit gebührt ein 100prozentiger Zuschlag auf den effektiven Stundenlohn.
5. Für die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Sonntagen gebührt an Stelle des Überstundenzuschlages gemäß § 7, Punkt 4, ein weiterer Zuschlag von 100% auf den effektiven Stundenlohn.
6. Für an Sonntagen geleistete Arbeitsstunden kann über Wunsch des Arbeitnehmers an Stelle des

Lohnes die entsprechende bezahlte Freizeit gewährt werden; der Zuschlag ist jedoch grundsätzlich auszubezahlen.

## § 9 Feiertagsarbeit

1. Feiertagsarbeit darf nur auf Grund der gesetzlichen Ausnahmebestimmungen geleistet werden.

### **Feiertage sind:**

01. Jänner, 06. Jänner, Ostermontag, 01. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 01. November, 08., 25. und 26. Dezember.

Für Angehörige der Evangelischen Kirchen (A. B. und H. B.), der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt auch der Karfreitag als Feiertag.

Wenn Feiertage für das gesamte Bundesgebiet eingeführt oder aufgehoben werden, so gilt dies auch für diesen Kollektivvertrag.

2. Die Feiertagsarbeit umfasst bei normaler Arbeitsweise die Zeit von 0 bis 24 Uhr des Feiertages, im Schichtbetrieb die Zeit von 6 Uhr früh des Feiertages bis 6 Uhr früh des darauf folgenden Tages.
3. Für Feiertagsarbeit ist neben dem Feiertagsentgelt gem. § 9 ARG das auf die geleistete Arbeit entfallende normale Entgelt zu bezahlen. Für Arbeitsstunden am 1. Jänner, Ostermontag, Pfingstmontag, 1. Mai, 25. und 26. Dezember sind dem Arbeitnehmer außerdem so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu geben, als er am Feiertag gearbeitet hat.
4. Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100% entlohnt. Als Überstunden an einem gesetzlichen Feiertag gilt jene Arbeitszeit, welche die für den betreffenden Wochentag festgesetzte normale Arbeitszeit übersteigt.
5. Falls ein Arbeitnehmer zu Anfang einer Woche, die mit einem Feiertag beginnt, sein Dienstverhältnis antritt oder dieses in einer Arbeitswoche, die mit einem Feiertag endet, beendet, ist dieser zu bezahlen.

## § 10 Lohn

1. Die Lohnhöhe unterliegt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, darf aber die in den Lohntabellen und Sonderbestimmungen festgesetzten Mindestlöhne und Zulagen nicht unterschreiten.
2. Der effektive Stundenlohn ist der für die Arbeitsstunde vereinbarte und laufend bezahlte Lohn.
3. Der Wochenverdienst ist der vom jeweiligen Arbeitnehmer auf Grund der mit ihm vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit erreichte Gesamtverdienst (vereinbarter Stundenlohn zuzüglich allfällig gewährter Leistungslohnanteile und Betriebszulagen einschließlich Schichtzulagen).
4. Für die Berechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration ist der Durchschnitt der letzten 13 Wochenverdienste (oder drei Monate oder Kalendervierteljahr) ohne Überstunden zugrunde zu legen.

5. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten im gleichen Betrieb, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.
6. Für Leistungen, die durch Umstände, die vom Arbeitgeber zu vertreten sind, nicht zustande kommen, gebührt dem Arbeitnehmer, wenn er zur Leistung bereit war, das hierfür entfallende Entgelt.
7. Eintägige Aushilfen erhalten den KV-Lohn mit einem zehnpromzentigen Zuschlag.
8. Wird einem ständig beschäftigten Arbeitnehmer aushilfsweise eine andere als die bisher ausgeübte Tätigkeit zugewiesen, so darf er bis zur Dauer von vier Wochen keine Lohnminderung erleiden. Ungeachtet dessen ist bei einer Versetzung der § 101 ArbVG anzuwenden.
9. Für vom Arbeitgeber angeordnete Freizeit darf kein Lohnabzug erfolgen.
10. Der Lohn der BedienerInnen kann pauschaliert werden.
11. Die Auszahlung findet an einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arbeitstag am Monatsende statt und hat in die Arbeitszeit zu fallen. Die Lohnauszahlung kann über Wunsch des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers bargeldlos erfolgen. In jedem Fall ist das gegenseitige Einvernehmen unterschriftlich zu bestätigen. Die Wahl des Geldinstitutes ist dem Arbeitnehmer zu überlassen. Die Überweisung der Beträge hat so zu erfolgen, dass eine termingerechte Abhebung möglich ist. Wenn der Auszahlungstag auf einen Feiertag fällt, hat die Auszahlung an dem vorhergehenden Werktag zu erfolgen.
12. Lohnstehwochen (z. B. Beginn des Dienstverhältnisses Mitte des Monats, Bezahlung dieser Tage bis Monatsende erfolgt am Ende des Dienstverhältnisses) sind zulässig, doch ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine Akontozahlung zu gewähren.
13. Der Abrechnungszeitraum kann eine Woche, ein Mehrfaches von Wochen oder einen Monat umfassen. Falls akontiert wird, ist dies einvernehmlich zu regeln, doch muss die Akontierung ca. 90% des jeweils zustehenden Nettolohnes betragen.
14. Den Arbeitnehmern ist mit der Abrechnung der Arbeitsentgelte eine Aufstellung mit genauen Angaben der Lohnhöhe, der Anzahl der verrechneten Arbeitsstunden, der Zuschläge, der Zulagen und der Abzüge auszufolgen.
15. Ansprüche auf Freizeitausgleich für Überstunden sind vom Arbeitgeber mit der Abrechnung schriftlich zu bestätigen.

## **§ 11 Urlaub**

1. Bezüglich aller den Urlaub betreffenden Fragen sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung zu beachten.
2. Zum Verbrauch desurlaubes während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.

3. Bei einer Fünftagewoche gilt auch der arbeitsfreie Samstag als Werktag und daher als Urlaubstag.
4. Auf Grund des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. Opferfürsorgegesetzes pflichteingestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von drei Werktagen.
5. Feiertage, die auf Werktage fallen, gelten nicht als Urlaubstage.

## § 12 Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten neben dem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss, der bei Antritt desurlaubes im voraus auszuzahlen ist. Der Zuschuss beträgt:  
vom 1. bis zum vollendeten 6. Dienstjahr 4 Wochenverdienste, ab dem 7. Dienstjahr 4 1/3 Wochenverdienste.  
Für die Berechnung der Dienstjahre sind die Lehrzeiten im gleichen Betrieb heranzuziehen.  
Gewerbliche Lehrlinge erhalten zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss in der Höhe von vier wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen.
2. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt einesurlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Urlaubsjahres endet, sind verpflichtet, den auf den restlichen Teil des Urlaubsjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn sie entweder selbst kündigen oder gemäß § 82 GewO.\*) entlassen werden oder wenn sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO.\*) vorzeitig austreten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme der gesetzlichen Alterspension nach § 253 ASVG selbst kündigt (derzeit Männer 65 Jahre, Frauen 60 Jahre).  
Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Urlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO.\*) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO.\*) vorzeitig austritt.
3. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vier Wochen nicht übersteigt, haben keinen Anspruch auf Aliquotierung des Urlaubszuschusses.  
\*) lt. GewO 1859, gemäß § 376 Z. 47 GewO 1973 und 1994 geltendes Recht

## § 13 Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer, die am 1. Dezember (Stichtag) im Stand geführt werden, haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration.
2. Sie beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 4 Wochen so viele 1/52 von 4 Wochenverdiensten, als der Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist und beträgt:  
ab dem vollendeten 1. bis zum vollendeten 6. Dienstjahr 4 Wochenverdienste,  
ab dem 7. Dienstjahr 4 1/3 Wochenverdienste.  
Für die Berechnung der Dienstzeiten sind auch die Lehrjahre im gleichen Betrieb heranzuziehen.  
Gewerbliche Lehrlinge, die am 1. Dezember im Stand geführt werden, erhalten in der ersten Dezemberwoche eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von vier wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen.



3. Die Weihnachtsremuneration ist spätestens in der 1. Dezemberwoche ausbezahlen.
4. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der zurückgelegten Dienstzeit (1/52 je Woche). Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO.\*) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO.\*) vorzeitig austritt.
5. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vier Wochen nicht übersteigt, haben keinen Anspruch auf Aliquotierung der Weihnachtsremuneration.  
\*) lt. GewO 1859, gemäß § 376 Z. 47 GewO 1973 und 1994 geltendes Recht

## § 14 Dienstverhinderung

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes für alle in nachstehenden Punkten aufgezählten Verhinderungsgründe:
  - a) Bis zu 6 Stunden pro Woche:  
Inanspruchnahme eines Arztes und ambulatorische Behandlung in jenen Fällen, in denen es nicht möglich ist, diese in der Freizeit durchzuführen.
  - b) Bis zu einem Arbeitstag pro Woche:  
Ambulatorische Behandlung nach Arbeitsunfällen, soweit diese nicht in der Freizeit durchgeführt werden kann;  
Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in Angelegenheiten, die nicht vom Arbeitnehmer anhängig gemacht oder verschuldet worden sind und zu deren Folgeleistung der betreffende Arbeitnehmer persönlich verpflichtet ist. In diesen Fällen besteht lediglich ein Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die Dauer der Vorladung einschließlich Wegzeit. In die kollektivvertragliche Entschädigung ist eine anderweitig gewährte Vergütung anzurechnen. In jenen Fällen, in denen der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht als Kläger gegen seinen Arbeitgeber auftritt und obsiegt, steht ihm ein Anspruch auf Entgelt gegen diesen Arbeitgeber zu;  
Ausübung von staatsbürgerlichen Pflichten (Schöffe, Laienrichter usw.);  
Entbindung der Ehegattin.  
Die für die unter a) und b) angeführten Verhinderungsfälle in Anspruch genommene Zeit ist jedoch auf ein Mindestausmaß zu beschränken.
  - c) Ein Arbeitstag gebührt bei:  
Eheschließung;  
Wohnungswechsel, wenn eigener Haushalt besteht.
  - d) Zwei Arbeitstage gebühren bei:  
Plötzlicher schwerer Erkrankung der Eltern, Ehegatten und Kinder;  
Todesfall der Eltern, Ehegatten, Schwiegereltern, Großeltern, Kinder und Geschwister;  
Plötzlicher schwerer Erkrankung oder Todesfall von Pflegeeltern und Pflegekindern, sofern eine amtliche Bestätigung über das Pflegschaftsverhältnis beigebracht wird.
2. Die Dienstverhinderung ist dem Arbeitgeber möglichst vorher zu melden.
3. Die Berechtigung zum Fernbleiben hat der Arbeitnehmer durch Vorlage kassenärztlicher oder amtlicher Bestätigung nachzuweisen.

## § 15 Ansprüche bei Krankheit

Ansprüche bei Krankheit werden ausschließlich nach dem jeweils gültigem Entgeltfortzahlungsgesetz berechnet.

## § 16 Auflösung des Dienstverhältnisses

1. Bei Kündigung und Entlassung sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.
2. In Betrieben, in denen Betriebsräte bestellt sind, hat der Arbeitgeber vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen. Die Verständigung hat fünf Arbeitstage vor der beabsichtigten Kündigung zu erfolgen, wobei der Tag der Verständigung und der Tag der Kündigung nicht mitzählen. Bei Entlassung hat die Verständigung unverzüglich zu erfolgen, um den Betriebsrat innerhalb von drei Arbeitstagen eine Stellungnahme zu ermöglichen.
3. Nach Ablauf der Probezeit hat die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche schriftlich zu erfolgen. Die Kündigungsfristen betragen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
  - 1 Woche bis zum vollendeten 1. Dienstjahr,
  - 2 Wochen bis zum vollendeten 5. Dienstjahr,
  - 3 Wochen bis zum vollendeten 10. Dienstjahr,
  - 4 Wochen bis zum vollendeten 20. Dienstjahr,
  - 6 Wochen nach dem vollendeten 20. Dienstjahr.
4. Die schriftliche Kündigung hat spätestens am letzten Tag der betrieblichen Arbeitswoche zu erfolgen, ist dieser jedoch ein Feiertag, so tritt an seine Stelle der vorhergehende Werktag. Die Kündigung wird mit der Zustellung wirksam. Bei Einschreibebrief muss das Datum des Aufgabescheines spätestens der Kündigungstag sein.
5. Eine Umgehung dieser Bestimmungen durch schriftlichen Verzicht auf die Kündigungsfrist ist unzulässig.
6. Bei aushilfsweiser Beschäftigung bis zu sechs auf einander folgenden Arbeitstagen kann die Lösung des Dienstverhältnisses nur am Schlusse der jeweiligen täglichen Arbeitszeit erfolgen.
7. Bei aushilfsweiser Beschäftigung von mehr als einer Arbeitswoche kann die Lösung des Dienstverhältnisses nur zum Ende der Arbeitswoche erfolgen, wenn keine andere schriftliche Vereinbarung getroffen wurde.
8. Für die probeweise Beschäftigung gelten die Punkte 6 und 7 sinngemäß.
9. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vollendeten 10. Dienstjahr seitens des Arbeitgebers gekündigt oder seitens des Arbeitnehmers wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Inanspruchnahme der Pension gelöst, so wird auf die Dienstleistung während der Kündigungsfrist ohne Lohnminderung verzichtet. Besteht jedoch für den Arbeitnehmer ein gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes (z. B. bei Krankheit) während der Kündigung, so ist ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abgangsschädigung in der entsprechenden Höhe für die Dauer der Kündigung zu bezahlen.

10. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst, so wird seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung er gesetzlich verpflichtet war, lt. § 2, Abs. 1 Arbeiterabfertigungsgesetz sowie § 23, Abs. 6 Angestelltengesetz, die Abfertigung in der halben Höhe gewährt, auf die der Verstorbene Anspruch gehabt hätte.
11. Der Arbeitgeber kann bis zum Ablauf der Kündigungsfrist die Arbeitspapiere zurückbehalten, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.
12. Der Arbeitnehmer hat während der Kündigungsfrist zur Arbeitssuche - ausgenommen bei Verzicht auf Arbeitsleistung - in jeder Arbeitswoche Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des vollen Lohnes. Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. Das Ausmaß der Freizeit je Woche der Kündigungsfrist beträgt 4 Stunden. Die Freizeit kann auch zusammenhängend in Anspruch genommen werden.
13. Der Tag der Freizeit ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, dann ist die vorgesehene Freizeit am ersten Tag der Arbeitswoche fällig.
14. Wechsel ins System der Abfertigung neu: Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestellten/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, ohne Angabe von Gründen binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

## **§ 17 Verjährung**

1. Die gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (mit Ausnahme der Mindestlöhne und Zulagen) sind verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden.  
Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.
2. Eine Verzichtserklärung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Ansprüche kann von diesem innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

## **§ 18 Begünstigungsklausel**

Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht aufgehoben.

## **§ 19 Schlichtung von Streitfällen**

1. Für die vorstehenden Vereinbarungen gilt der Grundsatz, dass kein Vertragsteil dem anderen die

ihm auf Grund der Bestimmungen des Kollektivvertrages obliegende Leistung verweigern darf, weshalb während der Gültigkeit derselben Arbeitsniederlegungen und Aussperrungen unzulässig sind.

2. Mit der Beilegung von Streitfällen aus einem Dienstverhältnis soll sich vor Anrufung des Arbeitsgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss befassen. Die Mitglieder sind tunlichst aus dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu berufen.



## **§ 20 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. April 2003 in Kraft. Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer viermonatigen Kündigungsfrist, erstmals jedoch 2006, zum Ende des Kalenderjahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
2. Unabhängig von der Dauer des Kollektivvertrages können Lohnvertrag (Lohntabellen und Zulagen) und Sonderbestimmungen von beiden Vertragsparteien abgeändert werden. In diesem Falle beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate.
3. Die Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag oder über die Lohntabellen haben rechtzeitig vor Ablauf der Gültigkeit zu beginnen.
4. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag vom 1. Jänner 1977 außer Kraft.

Wien, am 19. November 2002

