

KOLLEKTIVVERTRAG für Arbeiter im österreichischen Bäckergewerbe

gültig ab 1. Oktober 1996

I. GELTUNGSBEREICH

1. Vertragspartner:

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen der

Bundesinnung der Bäcker und dem

österreichischen Gewerkschaftsbund, vertreten durch die Fachgewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuß, abgeschlossen.

2. Der Kollektivvertrag gilt für alle in den Mitgliedsbetrieben der Bundesinnung der Bäcker beschäftigten Arbeiter sowie gewerbliche Lehrlinge. Er gilt nicht für die dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer und für kfm. Lehrlinge. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

3. Die Bestimmungen betreffend den Krankengeldzuschuss (IX) und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (XIII) sind auf gewerbliche Lehrverhältnisse nicht anzuwenden. Hinsichtlich des Krankengeldzuschusses für Lehrlinge gilt § 17a Berufsausbildungsgesetz.

4. Der Kollektivvertrag tritt am 1. Oktober 1996 in Kraft.



II. ARBEITSZEIT

A) ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

5. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

6. Zwischen den Arbeitsstunden ist eine Ruhepause von einer halben Stunde zu gewähren, wovon eine Viertelstunde dieser Pause in die tägliche Arbeitszeit einzurechnen und zu bezahlen ist. Sollte die Pause aus betriebstechnischen Gründen an einem Tag nicht eingehalten werden können, so ist für die Viertelstunde zusätzlich der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

Die Bestimmungen des §6 BäckAG 1996 (Ruhepausen) sind durch diese Regelungen bereits berücksichtigt.

7. Die Verteilung und Lage der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit wird in Betrieben mit dem zuständigen Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung festgelegt, sonst mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart.

8. Die regelmäßige Arbeitszeit an Samstagen endet um 12 Uhr. Abweichende Vereinbarungen sind möglich. Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf beschäftigt sind, endet mit der für Samstage gesetzlich festgesetzten Öffnungszeit.

9. Am 24. und 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit ohne Lohnausfall um 12 Uhr. Für Arbeitnehmer, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf beschäftigt sind, gilt die Ziffer 8 sinngemäß.

B) DURCHRECHENBARE ARBEITSZEIT

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von max. 13 Wochen bis zu 43 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet.

Durch Betriebsvereinbarungen kann ein davon abweichender zusammenhängender Zeitraum von max. 26 Wochen vereinbart werden.

11. Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; ausgenommen hiervon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz.

12. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um Durchrechnungszeitraum ist schriftlich im voraus im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, mit jedem Arbeitnehmer festzulegen. Die Betriebsvereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis max. 26 Wochen ist den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Landesebene bekannt zu geben.

13. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, berechtigter Entlassung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer werden die nicht ausgeglichenen Mehrstunden im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Überstunden zu bezahlen.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Lohn hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtige Gründe vorzeitig austritt oder berechtigt entlassen wird. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber entfällt die Rückzahlung.

C) ÜBERSTUNDEN

14. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes II B) liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

15. Die Bezahlung von Überstunden ist im Abschnitt V - Entgelt Punkte 33-37 geregelt.

Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann auf Grund einer Betriebsvereinbarung - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer - eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.

Dabei sind Überstunden zeitmäßig in jenem Verhältnis, das dem Zuschlag entspricht, abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1 : 1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

Der Zeitausgleich soll möglichst in ganzen Tagen vereinbart werden.

D) TEILZEITBESCHÄFTIGTE

16. Für Teilzeitbeschäftigte sind die Bestimmungen des § 19c Arbeitszeitgesetz anzuwenden. Wenn auf Grund des § 11, Abs. 1, Arbeitszeitgesetz eine Pause zu halten ist, ist Ziffer 6 des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

E) GENERELLE BESTIMMUNGEN

17. Für alle Arbeitnehmer sind, soweit in den Punkten A) bis C) und im Bäckereiarbeitergesetz nicht anders geregelt, die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes anzuwenden.



III SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

18. Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen bzw. an Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit.

19. Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen sind nur im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

20. A) Arbeitnehmer, die dem BäckAG 1996 unterliegen:
Arbeiten gemäß § 17 BäckAG 1996: Es gelten die Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes, der Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen und des § 17 BäckAG 1996.

B) Arbeitnehmer, die nicht dem BäckAG unterliegen:
Es gilt das Arbeitsruhegesetz (BGBl. Nr. 144/83) in der jeweils geltenden Fassung.

21. Als Feiertage gelten die auf Grund des Arbeitsruhegesetzes BGBl. 144/83 und Feiertagsruhegesetz BGBl. 153/57 jeweils in der geltenden Fassung festgelegten Tage, das sind derzeit: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag. Darüber hinaus gilt für die Angehörigen der israelitischen Glaubensgemeinschaft der Versöhnungstag als Feiertag.

22. Alle nicht im Abs. 21 angeführten Feiertage gelten als gewöhnliche Arbeitstage (Werktage). Sie sind jedoch, wenn von der Betriebsleitung für den Betrieb oder vom Gesetzgeber allgemein Arbeitsruhe angeordnet wurde, wie gesetzliche Feiertage voll zu entlohnen. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Vereinbarungen über die Einarbeitung von Arbeitstagen.

23. Feiertage, die auf einen Sonntag oder in der 5-Tage-Woche bzw. durch eine anders geartete Verteilung der Arbeitszeit auf arbeitsfreie Werktage fallen, bleiben ohne Vergütung.

24. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit bleiben unberührt.



IV NACHTARBEIT

25. Für Arbeitnehmer, die dem BäckAG unterliegen, gilt: Als Nachtarbeit die Arbeit in der Zeit zwischen 20 Uhr und 4 Uhr.

Die Nachtarbeit ist für Lehrlinge bis zum vollendeten 19. Lebensjahr und Arbeiter bis zum vollendeten 18. Lebensjahr vor 4 Uhr früh verboten. Bis zum vollendeten 15. Lebensjahr dürfen Jugendliche für Arbeiten die der Berufsausbildung dienen, erst ab 6 Uhr (§ 17 Abs. 1 KJBG), ab diesem Alter jedoch bereits ab 4 Uhr (§ 17 Abs. 5 KJBG), beschäftigt werden.

26. Für alle übrigen Arbeitnehmer gilt als Nachtzeit die Arbeit in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

V ENTGELT

A) ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

27. Jeder Arbeitnehmer ist nach seiner überwiegenden Verwendung in die Verwendungsgruppen des Lohnvertrages einzustufen.

28. Der Lohnvertrag bestimmt die monatlichen Mindestlöhne sowie die Stundengrundlöhne. Der Stundengrundlohn ergibt sich aus dem Teiler 167. Der Teiler für die Überstundenzuschläge beträgt ebenfalls 167. Zulagen werden im Lohnvertrag festgelegt, ebenso Tagesgelder bei auswärtiger Arbeitsleistung.

29. Lohnzahlungszeitraum ist der Monat.
Die Vereinbarung abweichender, höchstens fünfwöchiger Zahlungszeiträume bleibt zulässig.

30. Bargeldlose Lohnzahlungen bedürfen einer ausdrücklichen Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist diese Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu treffen.

a. Die Abrechnung der Arbeitsentgelte hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Arbeitnehmer am festgelegten Lohnauszahlungstag ihren Lohn erhalten. Ist eine Abschlagszahlung (Akontierung) vereinbart, so soll diese am Freitag vorgenommen werden.

b. Der Arbeitnehmer hat monatlich Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung, wobei diese insbesondere auszuweisen hat:

1. die Verrechnungsperiode,
2. Überstunden,
3. Zulagen und Zuschläge,
4. allfällige Sonderzahlungen,
5. Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
6. die geleisteten Stunden

B) ZULAGEN

31. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber mit der Beschickung und Entleerung begehrter Tiefkühlanlagen bestimmt und hierbei unmittelbar beschäftigt sind, erhalten eine Erschwerniszulage, wenn diese Beschäftigung innerhalb eines Arbeitstages mehr als 2 ½ Stunden beträgt. Die Höhe der Erschwerniszulage wird im Lohnvertrag festgelegt.

32. Für Zusteller mit Geldverrechnung kann ein Mankogeld innerbetrieblich vereinbart werden. Wenn Betriebsräte bestehen, im Einvernehmen mit diesen.

C) ZUSCHLÄGE

33. Zuschläge an Werktagen

- a) Allen Arbeitnehmern gebührt ab der 1. Überstunde ein Zuschlag von 50 %
- b) Für Arbeitsleistungen von Arbeitnehmern, die nicht dem BäckAG unterstehen,
zwischen 22 und 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %
- c) Für Arbeitsleistungen von Arbeitnehmern, die dem BäckAG unterstehen,
zwischen 20 und 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von 75 %
zwischen 4 und 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %
- d) Für Überstundenarbeit von Arbeitnehmern, die dem BäckAG unterstehen,
in der Zeit von 20 bis 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von 125 %
in der Zeit von 4 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %
- e) Für Überstundenarbeit aller übrigen Arbeitnehmer in der Zeit
von 22 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %

34. Sonntagszuschläge für die ersten acht Sonntagsstunden während der Tageszeit 100 % für darüber hinausgehende Stunden sowie Sonntagsnachtstunden (siehe Punkt 26) 150 % für Arbeitnehmer, die dem BäckAG unterstehen, für die Zeit von 0 bis 4 Uhr und von 20 bis 24 Uhr 175 %

35. Feiertagsarbeit: Für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen sind neben dem ungekürzten Monatslohn folgende Zahlungen zu leisten:

- a) für Normalstunden 100 %
- b) für Nachtstunden 150 %
- c) für Arbeitnehmer, die dem BäckAG unterstehen, für die Zeit von
0 bis 4 Uhr und von 20 bis 24 Uhr 175 %
- d) für Überstunden 200 %

Als Normalstunden an Feiertagen gelten jene Stunden, die gemäß der Arbeitszeiteinteilung vereinbart sind.

36. Für die Arbeit nach 12 Uhr eines 24. oder 31. Dezember gebührt ein Zuschlag von 100%

Für Arbeitnehmer, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf beschäftigt sind, gebührt dieser Zuschlag erst nach den gesetzlich festgesetzten Öffnungszeiten.

37. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge schließt der höchste Zuschlag alle anderen aus.

D) REISEKOSTENENTSCHÄDIGUNG

38. Für Kraftfahrer, Mitfahrer und Brot/Gebäcksausführer können unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die durch Ausfahrten von längerer Dauer und größerer Entfernung entstehenden Mehraufwendungen, Reisekosten (Taggelder und Nächtigungskosten) und die Bedingungen, unter denen sie gewährt werden, festgestellt werden. Wenn Betriebsräte vorhanden sind, erfolgt die Festlegung im Einvernehmen mit diesen.



VI URLAUB

39. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaub im Sinne des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. 390/1976) in der jeweils gültigen Fassung sowie des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes vom 1. März 1978, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem österreichischen Gewerkschaftsbund.

40. Umstellungsmöglichkeit auf das Kalenderjahr:

Gemäß § 2 Abs. 4 UrlG kann durch Betriebsvereinbarung das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum (anstelle des Arbeitsjahres) als Urlaubsjahr vereinbart werden.



VII URLAUBSZUSCHUSS

41. Neben dem Urlaubsentgelt gebührt dem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss. Der Urlaubszuschuss beträgt 1 Monatsgrundlohn (1 mtl. Lehrlingsentschädigung).

42. Der Monatsgrundlohn ist der Lohn, der sich aus der für den Arbeitnehmer geltenden Normalarbeitszeit ergibt, unter Ausschluss aller Zuschläge. Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt.

43. Der Urlaubszuschuss wird bei Urlaubsantritt ausbezahlt. Wird der Urlaub in zwei Teilen genommen, kann der Urlaubszuschuss anteilmäßig entrichtet werden.

Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss spätestens mit der Septemberabrechnung d. lfd. Jahres zur Auszahlung zu bringen.

44. Den während eines Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern und Lehrlingen gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses, also 1/52 je Beschäftigungswoche im Kalenderjahr. Dieser aliquote Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt oder spätestens am 31. 12. d. lfd. Jahres auszubezahlen.

45. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Verbrauch des zustehenden Urlaubes wird bei Vorliegen der nachstehenden Voraussetzungen der entsprechende Anteil des Urlaubszuschusses bezahlt.

Anspruch auf den entsprechenden Anteil des Urlaubszuschusses haben Arbeitnehmer,

- a) deren Arbeitsverhältnis vor Urlaubsantritt vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird,
- b) die gemäß § 82 lit. h der Gewerbeordnung 1859 entlassen werden,
- c) die gemäß § 82a der Gewerbeordnung 1859 austreten.

46. Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, oder Arbeitnehmer, die gemäß § 82 der Gewerbeordnung 1859 (ausgenommen lit. h) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Urlaubszuschuss.

47. Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für die Dauer der Wehrdienst- bzw. Zivildienstleistung, für die Dauer des Bezuges von Wochengeld gemäß § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gemäß dem Mutterschutzgesetz und dem Elternkarenzurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

48. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Entlassung gemäß § 82 der Gewerbeordnung 1859 (ausgenommen § 82 lit. h) zu einem Zeitpunkt, in dem der

Urlaubszuschuss bereits ausbezahlt wurde, hat der Arbeitnehmer den zuviel erhaltenen Teil des Urlaubszuschusses entsprechend dem Rest des Kalenderjahres zurückzuzahlen.

49. Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil des Urlaubszuschusses, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

50. Übergangsregelung

Bei bisher arbeitsjährlich gewährtem Urlaubszuschuss ist der für die Wochen vom Beginn des laufenden Arbeitsjahres bis 31. 12. 1996 gebührende Teil spätestens in der letzten Dezemberwoche des Jahres 1996 nachzuzahlen. Im laufenden Arbeitsjahr bereits erfolgte Zahlungen sind auf diesen Anspruch anzurechnen.



VIII WEIHNACHTSREMUNERATION

51. Dem Arbeitnehmer gebührt in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Die Weihnachtsremuneration beträgt 1 Monatsgrundlohn (1 mtl. Lehrlingsentschädigung).

52. Die Weihnachtsremuneration wird spätestens in der ersten vollen Dezemberwoche ausbezahlt.

53. Der Monatsgrundlohn ist der Lohn, der sich aus der für den Arbeitnehmer geltenden Normalarbeitszeit ergibt, unter Ausschluss aller Zuschläge. Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt.

54. Bei Eintritt während des Jahres und bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit der Weihnachtsremuneration wird bei Vorliegen der nachstehenden Voraussetzungen der entsprechende Anteil bezahlt.

Anspruch auf den entsprechenden Anteil der Weihnachtsremuneration haben Arbeitnehmer, a) deren Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird, b) die gemäß § 82 lit. h Gewerbeordnung 1859 entlassen werden, c) die gemäß § 82a Gewerbeordnung 1859 austreten.

55. Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, oder Arbeitnehmer, die gemäß § 82 der Gewerbeordnung 1859 (ausgenommen lit. h) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.

56. Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für die Dauer der Wehrdienst- bzw. Zivildienstleistung, für die Dauer des Bezuges von Wochengeld gemäß § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz und dem Elternkarenzurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

57. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Lösung gemäß § 82 Gewerbeordnung 1859 (ausgenommen lit. h) nach der Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat der Arbeitnehmer den zuviel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend dem Rest des Kalenderjahres zurückzuzahlen.

58. Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der dem Verstorbenen gebührt hätte.



IX KRANKENGELDZUSCHUSS

(Diese Bestimmung ist auf gewerbliche Lehrlinge nicht anzuwenden. Für Lehrlinge gilt § 17a Berufsausbildungsgesetz)

59. Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus besteht unter bestimmten Voraussetzungen, die im Entgeltfortzahlungsgesetz angeführt sind, Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss.

Durch Betriebsvereinbarungen kann der Zeitraum der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und des Krankengeldzuschusses auf das Kalenderjahr umgestellt werden.

Bei Krankheit einmal innerhalb eines Dienst- bzw. Kalenderjahres:

- a) vom 4. bis 5. Dienstjahr bzw. KJ für die 5. Krankheitswoche,
- b) vom 6. bis 10. Dienstjahr bzw. KJ für die 7. Krankheitswoche,
- c) vom 11. bis 15. Dienstjahr bzw. KJ für die 7. bis 9. Krankheitswoche,
- d) vom 16 bis 25. Dienstjahr bzw. KJ für die 9. Krankheitswoche.

Bei Arbeitsunfall:

bis zum 15. Dienstjahr bzw. KJ für die 9. Krankheitswoche pro Arbeitsunfall.

Höhe des Krankengeldzuschusses:

Als Basis für die Berechnung des Krankengeldzuschusses gilt der Monatsgrundlohn und beträgt 49 % desselben. Zur Berechnung des Krankengeldzuschusses für einzelne Arbeitstage gilt als Basis 1/30 des Monatsgrundlohnes.



X ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG AUSSERHALB DES KRANKENSTANDES

60. Der Arbeitnehmer behält im Falle einer Arbeitsverhinderung das regelmäßige Entgelt, wenn er

- a) durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird.
- b) mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist,
- c) die Arbeitsverhinderung durch Beibringung der hierfür maßgeblichen Urkunde oder Bestätigung nachweist und
- d) die Arbeitsverhinderung, sobald sie ihm bekannt ist, meldet.

61. Als wichtige Gründe gelten:

- a) ambulatorische Behandlung außerhalb des Betriebes, sofern diese nicht außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden kann, die tatsächlich versäumte Zeit bis zum Höchstausmaß von 40 Stunden in einem Dienstjahr.
- b) eigene Eheschließung 3 Arbeitstage
- c) Niederkunft der Ehegattin, Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- d) Teilnahme an der Eheschließung der eigenen Kinder, Stief- oder Adoptivkinder 1 Arbeitstag
- e) bei Todesfall (einschließlich Beerdigung) der Eltern, Großeltern, der Ehegattin, Lebensgefährten sowie der Kinder, Stief- oder Adoptivkinder, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten 3 Arbeitstage
Bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Großeltern, Kinder, Geschwister und Schwiegereltern, sofern sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, bei sonstigen Familienmitgliedern, nur wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten 1 Arbeitstag
- f) Todesfälle der Eltern, wenn sie außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers

- gelebt haben, nach Maßgabe der Entfernung unter Berücksichtigung der verkehrstechnischen Möglichkeiten 1 weiterer Arbeitstag
- g) Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht oder gegründet wird 2 Arbeitstage
- h) Vorladung zu Gerichten, Behörden, öffentlichen Ämtern, sofern dem Arbeitnehmer von den vorladenden Stellen keine Entschädigung gebührt die notwendige Zeit
- i) Musterung zum Präsenzdienst der Musterungstag
- j) Bei Arbeitsunfällen infolge Betriebsstörung und höherer Gewalt behält der Arbeitnehmer, falls er zur Leistung der Dienste bereit war, 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, dann gebührt dem Arbeitnehmer für diese Zeit, sofern er nicht im Betrieb anwesend war, der halbe Lohn bis zu einem Höchstausmaß von zwei Wochen.
- k) Verkehrsstörungen öffentlicher Verkehrsmittel, sofern diese nachgewiesen werden und der Weg zur Arbeitsstätte nicht anders zurückgelegt werden konnte, die jeweils ausfallende Zeit, höchstens 1 Arbeitstag
- l) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dieses nicht an einem arbeitsfreien Tag ausgeübt werden kann die versäumte Arbeitszeit

62. Bei Ereignissen, die in Ziffer 61 unter lit. b), c), d), e) und f) angeführt sind, wird bezahlte Freizeit auch dann gewährt, wenn keine Dienstverhinderung vorliegt. Die freien Tage müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden.

XI SCHUTZAUSRÜSTUNG UND SCHUTZKLEIDUNG, REINIGUNGSBEHELFE

63.a) Die durch gesetzliche Vorschriften erforderliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom Arbeitgeber (Betrieb) beigestellt. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf außerhalb des Betriebes nicht verwendet werden.

b) Reinigung und Ausbesserung der Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom Betrieb besorgt.

c) Jeder Arbeitnehmer erhält wöchentlich zwei Handtücher und die erforderliche Seife zur Gebrauchnahme im Betrieb.

XII VERFALLSREGELUNGEN

64. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden - wenn sie nicht anerkannt werden schriftlich - geltend gemacht werden.
Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

65. Bei rechtzeitiger Geltendmachung der Ansprüche bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

66. Die Fristen für die Geltendmachung vertraglicher Ansprüche werden für die Zeit der Präsenzdienst- bzw. Zivildienstleistung und des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz und dem Elternkarenzurlaubsgesetz gehemmt.

XIII AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

67. Die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

68. Bei Befristung eines Arbeitsverhältnisses wird diese im Dienstzettel-Vertrag festgehalten.

69. Innerhalb der Probezeit von 4 Wochen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelöst werden.

Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits jeweils zum Ende der Arbeitswoche mit vorgängiger eintägiger Kündigungsfrist gelöst werden. Die Kündigung muss daher spätestens am vorletzten Arbeitstag ausgesprochen werden.

Wurde das Arbeitsverhältnis für eine befristete Zeit eingegangen, so endet dasselbe mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

70. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb von 3 Tagen

- a) auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen,
- b) die Arbeitspapiere auszufolgen und
- c) binnen zwei Wochen das gebührende Entgelt zu bezahlen.

71. Der Arbeitnehmer ist unter anderem verpflichtet, die in seinem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Schutzkleidung, Handtücher und Urkunden zurückzustellen.

72. Für die Lösung von Lehrverhältnissen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

XIV ABFERTIGUNG

73. Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 107/79 in der jeweils geltenden Fassung.

XV BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN VERTRAGSTEILEN

74. Die Kündigung dieses Vertrages kann nur mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zum Letzten eines jeden Kalendermonats erfolgen.

75. Der Lohnvertrag, der einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet, kann unabhängig von der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.



XVI BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

76. Bestehende günstigere Vereinbarungen für den einzelnen Arbeitnehmer bleiben unberührt.

Wien, den 01. Oktober 1996

