

Kollektivvertrag für Arbeiter des Tapezierergewerbes

gültig ab 1.5.2004

Kollektivvertrag für das Tapezierergewerbe abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Tapezierer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau Holz, andererseits

§ 1 Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Tapezierer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.



§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich: Für alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, die der im § 1 genannten Arbeitgeberorganisation angehören; bei Betrieben, die gleichzeitig nicht vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen angehören, ist die Vertragszugehörigkeit nach den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beurteilen.

3. Persönlich: Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.



§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 1988 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 1. Mai 1948, hinterlegt beim Einigungsamt Wien am 1. Mai 1948 unter der Zahl KE 41/48 und seiner Abänderungen und Ergänzungen.

2. Jede der im § 1 genannten vertragsschließenden Organisationen kann die Lohnordnung mit vierwöchiger Kündigungsfrist, die Rahmenbestimmungen mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines Kalendermonats jederzeit kündigen. Während der Kündigungsfrist sind die Verhandlungen wegen Erneuerung der Lohnordnung bzw. des Rahmenvertrages aufzunehmen.



§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen darf 40 Stunden nicht überschreiten. Sie soll in der Regel auf nicht weniger als fünf Tage aufgeteilt werden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

2. Die 40stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann, entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, auf die einzelnen Werktag der Woche aufgeteilt werden.

3. Für Lenker und Beifahrer kann im Sinne des § 7 Abs. 2 AZG innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis acht Stunden pro Woche vereinbart werden.

4. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Arbeitszeit innerhalb von höchstens sieben zusammenhängenden Wochen eingearbeitet werden.

Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf hierdurch nicht über 10 Stunden verlängert werden. Gemäß § 11 Abs. 5 des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes gelten die vorstehenden Bestimmungen auch für Jugendliche. In Betrieben, in denen Betriebsräte bestehen, kann über Beginn und Dauer des Einbringungszeitraumes eine anderweitige betriebliche Vereinbarung getroffen werden.

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 Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren.

6. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden.



§ 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit

1. Als Überstunde gilt jede über die festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit. Auch bei Kurzarbeit ist als Überstunde nur jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 40-Stunden-Woche festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.

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 5 Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Arbeitspause von 10 Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen.

2. Bei Wochenlöhnern ohne Überstundenpauschale gelten erst die über 40 Wochenstunden hinausgehenden Arbeitsstunden als Überstunden. Bei Wochenlöhnern mit Überstundenpauschale findet eine gesonderte Vergütung der Überstunden erst dann statt, wenn die durch das Überstundenpauschale abgegoltene Arbeitszeit überschritten wird.

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

4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit.

Der Arbeitgeber kann, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, die Wochenend- und Feiertagsruhe, im Rahmen des Arbeitsruhegesetzes – ARG – verschieben.

Die Wochenendruhe hat spätestens Samstag um 13 Uhr (in Sonderfällen 15 Uhr) zu beginnen, die Feiertagsruhe frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr.

5. Arbeit an Sonntagen wird mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.

6. Für die an den gesetzlichen Feiertagen (1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 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 in seiner geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche 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 Ausnahmerebestimmungen an einem 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.

7. Bei regelmäßiger Schichtarbeit erhalten alle in der dritten Schicht eingeteilten Arbeitnehmer einen Zuschlag von 25 Prozent je Arbeitsstunde.

In zweischichtigen Betrieben gebührt ein solcher Zuschlag nur für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

8. 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.

9. Grundlage für die Berechnung der hier genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn einschließlich eines etwaigen Leistungszuschlages. Bei Akkordarbeitern ist der Durchschnittsverdienst der letztabgerechneten 13 Wochen zugrunde zu legen.



§ 6 Kurzarbeit

Im Falle geringer Beschäftigung kann die Arbeitszeit nach Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Betriebsrat bis auf 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. In diesen Fällen wird der Lohn nur für die vereinbarte Kurzarbeit bezahlt. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens sechs Arbeitstagen liegen.



§ 7 Staubzulage

Alle Arbeitnehmer, die Krempelarbeiten ohne Absaugvorrichtung durchführen, erhalten eine Zulage von 10 Prozent.



§ 8 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Die Lohnauszahlung erfolgt während oder im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit. Die Lohnabrechnung erfolgt wöchentlich. Sie kann aber auch in Zeiträumen von zweimal vier Wochen und einmal fünf Wochen erfolgen. Abänderungen des Lohnabrechnungszeitraumes müssen betrieblich vereinbart werden. Ist der Lohnabrechnungszeitraum länger als 14 Tage, so ist eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten. Verzögert sich die Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers

oder seines Beauftragten über eine halbe Stunde, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen.

2. Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Bruttoabrechnung 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. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten niedriger entlohnter Tätigkeit beschäftigt werden, sind bis zur Höchstdauer von vier Wochen mit ihrem bisherigen Stundenlohn zu entlohnen, wenn nicht bereits vorher im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine dauernde Einstufung in eine andere Lohnkategorie erfolgt.

Arbeitnehmer, die vorübergehend bis zum Höchstausmaß von fünf Stunden je Woche mit Arbeiten einer höher entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit ihren bisherigen Stundenlohn weiter. Übersteigt die vorübergehende Beschäftigung in der höher entlohnten Tätigkeitsgruppe fünf Stunden je Woche, so erhalten sie von der ersten Stunde an den Stundenlohn der höheren Kategorie.

4. Der beantragte Jahresausgleich ist nach Möglichkeit innerhalb von 3 Monaten nach dem Tage der Antragstellung, jedoch bis spätestens 30. Juni des laufenden Kalenderjahres vom Dienstgeber auszuführen.

Arbeitnehmer, die vor dem 30. Juni aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den Jahresausgleich mit der Endabrechnung



§ 9 Werkzeugentschädigung

Ein Zuschlag von 5 Prozent auf den Bruttostundenlohn bzw. Bruttoakkordverdienst wird gewährt

- a) bei Verlegen von Linoleum,
- b) bei Spalierarbeiten
- c) bei Lederarbeiten

soweit die Arbeiter das benötigte Spezialwerkzeug selbst beistellen.

Wird nur ein Teil des benötigten Spezialwerkzeuges beigestellt, so vermindert sich der Zuschlag um den entsprechenden Anteil.

Dieser Zuschlag wird nur für die Zeit der Ausführung dieser Arbeiten bezahlt.

Alle übrigen Arbeiter und Arbeiterinnen, soweit sie Handwerkzeug selbst beistellen, erhalten eine Werkzeugentschädigung von einem Prozent ihres Bruttostundenlohnes bzw. Bruttoakkordverdienstes.



§ 10 Stör-(Außerhaus-)Zulagen

1. Bei Arbeiten außerhalb des ständigen Arbeitsplatzes in einem Umkreis bis 10 km Wegstrecke von ständigem Arbeitsplatz – in den Städten Wien, Graz und Linz innerhalb der Stadtgrenze – erhält der Arbeitnehmer eine Stör-(Außerhaus-)Zulage von 10 Prozent.

2. Ausgenommen hiervon sind Arbeiten in zum Betrieb gehörigen Arbeitsstätten (Holzplatz, Maschinenhaus u.ä.) innerhalb einer Entfernung von 3 km vom ständigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers, sofern er zur Einnahme des Mittagessens dahin zurückkehren kann.
3. Für Arbeiten außerhalb der 10-km-Zone (in Wien, Graz und Linz außerhalb der Stadtgrenze) erhält der Arbeitnehmer, wenn diese Arbeiten auch nur einen Tag dauern, einen Zuschlag von 35 Prozent, in Kurorten laut Kurorteliste einen Zuschlag von 50 Prozent auf seinen Stundenlohn nebst Beistellung einer Schlafstelle.
4. Das gleiche gilt auch innerhalb der 10-km-Zone, wenn der Arbeitnehmer gezwungen ist, außerhalb seines Wohnortes zu übernachten.
5. Geschäftsdienstler, Boten, Kraftfahrer und Beifahrer erhalten keine Stör-(Außerhaus-)Zulage.



§ 11 Wegzeiten

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bezahlung der Wegzeit vom ständigen Arbeitsplatz zur Arbeitsstelle vor und nach Schluß der Arbeitszeit nach dem einfachen Stundenlohn. Die Wegzeit kann durch Bezahlung der Fahrtspesen oder durch Beistellung einer Fahrgelegenheit entsprechend herabgemindert werden.



§ 12 Urlaub

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1977 (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.
2. Kriegsversehrte Arbeitnehmer mit einer Minderung der Erwerbstätigkeit ab 50 Prozent erhalten zu dem im Urlaubsgesetz festgelegten Urlaubsausmaß zusätzlich drei bezahlte Urlaubstage.



§ 13 Urlaubszuschuß

1. Alle Arbeitnehmer (alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes) erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuß.
2. Dieser Urlaubszuschuß beträgt
im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit 3 Wochenlöhne
nach dem 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit 4 Wochenlöhne.
3. Der Urlaubszuschuß ist bei Antritt desurlaubes fällig. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.
4. Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuß am Ende des Kalenderjahres fällig.
5. Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

6. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht mit dem Arbeitnehmer), können andere Zahlungsmodalitäten vereinbart werden. In diesem Fall ist der Urlaubszuschuß spätestens am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuß mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

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

8. Arbeitnehmer(Lehrlinge), deren Dienstverhältnis vor verbrauch einesurlaubes 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).

9. Der Anspruch gemäß Ziffern 2 und 8. entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO vorzeitig austritt.

10. 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 – zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen oder nach § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

11. Bestehen in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder werden sonstige einmalige Bezüge gewährt, so könne sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuß angerechnet werden.

Von der Anrechnung sind ausgenommen die Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösung der Schabezüge.



§ 14 Weihnachtsremuneration

1. Am 1. Dezember ist allen im Betrieb Beschäftigten (Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes) eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszuzahlen.

2. Die Weihnachtsremuneration beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 5 Jahren 3 Wochenlöhne

über 5 Jahre 4 Wochenlöhne

3. Die Berechnung des Weihnachtsgeldes erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

Bei Akkordarbeiten wird die Weihnachtsremuneration aus dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen errechnet.

4. Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil. Ein Anspruch auf diesen aliquoten Teil besteht jedoch nicht, wenn die Beschäftigung weniger als vier Wochen gedauert hat.



§ 15 Kündigungsfristen

1. Bei Einstellung des Arbeitnehmers kann eine Probezeit – jedoch für höchstens vier Wochen – schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit zum Arbeitsschluss gelöst werden.

Bei Lehrlingen kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 2 Berufsausbildungsgesetz innerhalb der ersten zwei Monate ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

2. Wird eine Probezeit nicht vereinbart oder wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche jeweils am Ende der Arbeitswoche aufgelöst werden. Nach einjähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Wochen, nach fünfjähriger Beschäftigung auf drei Wochen, nach zehnjähriger Beschäftigung auf vier Wochen und nach fünfzehnjähriger Beschäftigung auf sechs Wochen.

3. Wird ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so bedarf es keiner Kündigung. Dem Arbeitnehmer bleibt jedoch in der letzten Arbeitswoche der Anspruch auf die notwendige Freizeit im Sinne Ziffer 4 gewahrt.

4. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer eines Arbeitstages je Woche unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Dies gilt nicht bei Kündigung durch den Arbeitnehmer.

5. Bei Kündigung oder Entlassung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist der Betriebsrat gemäß §§ 105 bzw. 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verständigen.



§ 16 Abfertigung

Abschnitt A:

Bezüglich der Abfertigungsbestimmungen wird ausdrücklich auf den Artikel VII., Abs. 5 des ab Juli 1979 geltenden Arbeiter-Abfertigungsgesetzes vom 23. Februar 1979 (BGBl. Nr. 107/79) hingewiesen, der lautet:

„Kollektivverträge, Arbeits-(Dienst-)Ordnungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Abfertigung für die Arbeitnehmer günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.“

Beide Varianten (gesetzliche und kollektivvertragliche) sind durchzurechnen.

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer mindestens 10jährigen (bei vorzeitiger Alterspension nach einer mindestens 15jährigen) ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Entschädigung (Abfertigung), wenn sie

a) vom Arbeitgeber gekündigt werden, ausgenommen der Fall, dass er Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wiedereinstellung innerhalb von 90 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zusichert,

b) unverschuldet entlassen werden,

c) mit einem wichtigen Grund austreten; ein Anspruch auf Abfertigung bei vorzeitiger Alterspension wegen langer Versicherungsdauer (§ 253 b ASVG) entsteht, sofern eine mindestens 15jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit vorliegt,

d) wenn Arbeitnehmer – Männer bei Erreichung des 65., Frauen bei Erreichung des 60. Lebensjahres – ihr Dienstverhältnis lösen.

2. Diese Entschädigung beträgt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 10 Jahren 1 Wochenlohn

von 15 Jahren 3 Wochenlöhne

von 20 Jahren 4 Wochenlöhne

von 25 Jahren 6 Wochenlöhne

nach 30 Jahren 10 Wochenlöhne.

3. Für die Bemessung der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Ziffern 1 und 2 sind Dienstzeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für Fälle, in denen das Dienstverhältnis durch Entlassung im Sinne des § 82 GewO (ausgenommen lit. h) oder durch unbegründeten vorzeitigen Austritt gelöst wird, sowie für Zeiten, für die eine Abfertigung bezahlt wurde.

4. Bestehen in Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchem Titel immer, anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses sonstige einmalige Bezüge (mit Ausnahme der aliquoten Teile des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration) gewährt, so können sie auf die kollektivvertraglich Abfertigung angerechnet werden.

5. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt bei Beendigung des Dienstverhältnisses mit der sonst üblichen Lohnabrechnung.

6. Endet das Arbeitsverhältnis nach einer mindestens 10jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit durch den Tod des Arbeitnehmers, gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der verstorbene Arbeitnehmer zur Zeit des Ablebens gesetzlich verpflichtet war, die Hälfte der Abfertigung.

Abschnitt B:

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.



§ 17 Entgelt bei Arbeitsverhinderung (§ 1154 ABGB)

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

1. Die Leistungen gemäß § 17 A gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 7, letzter Satz) noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag gegeben sind.

2. Nach einer ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von vier Wochen erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet zu haben, vom vierten Tag der Krankheit an einen Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettolohn und der Summe des Krankengeldes bis zur Höchstdauer von acht Wochen.

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 acht Wochen beträgt. Krankengeldzuschüsse auf Grund von Arbeitsunfällen bleiben hierbei unberücksichtigt.

4. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf eine frühere Arbeitsunfähigkeit sowie 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 herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der oben vorgesehenen Fristen.

6. Hat der Arbeitnehmer infolge Karenzzeit, Krankenhausbehandlung, Aussteuerung oder aus sonstigen Gründen keinen Anspruch auf Krankengeld, so ist bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages jenes Krankengeld zugrunde zu legen, das gebühren würde, wenn die Hinderungsgründe nicht vorlägen.

7. Als Nettolohn im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt der durchschnittliche Nettotagesverdienst der letzten vier mit der Krankenkasse abgerechneten Lohnwochen. Allfällige vom Krankengeldzuschuss zu berechnende gesetzliche Abzüge gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

8. 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.

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

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfällen der Eltern (Stiefeltern), des Ehegatten (Lebensgefährten), der Kinder, Stief- oder Pflegekinder.

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

a) Zur Teilnahme an der Beerdigung der unter Ziffer 1 genannten Angehörigen, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern sowie sonstiger Familienmitglieder.

b) Bei eigener Eheschließung.

c) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. 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 Wohnungswechsel im eigenen Haushalt.

f) Bei Hochzeit der Kinder.

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

a) Bei Besuch eines Arztes (ambulatorische Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, bis zur Gesamtdauer von 40 Stunden innerhalb eines Jahres, gerechnet vom ersten Tag der Inanspruchnahme.

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 Beschuldigte oder als Partei im Zivilprozess geladen ist. Bei Vorladung zur Musterung. Bei Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes.

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

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

5. 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.

C. Arbeitsausfälle aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen

1. Ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so behält er bei Arbeitsausfällen infolge von Betriebsstörung (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 und für die beiden darauffolgenden Arbeitstage.

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

2. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle u.a.) 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.



§ 18 Verwirkung von Ansprüchen

1. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des reinen Lohnanspruches im Sinne des § 5 Ziffer 9 müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in der die den Anspruch begründenden Arbeiten geleistet wurden.

3. Ansprüche auf den vertraglichen Lohn (§ 5 Ziff. 9) müssen bei sonstigen Verfall innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

4. Werden die Ansprüche innerhalb der genannten Fristen rechtzeitig, aber erfolglos geltend gemacht, so sind sie innerhalb von 18 Monaten seit der ersten Geltendmachung gerichtlich anhängig zu machen, widrigenfalls sie verwirkt sind.



§ 19 Betriebsräte

1. Für die Mitwirkung des Betriebsrates in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/74 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Arbeitsausfälle, die durch eine Betriebsversammlung im Sinne des § 47 des Arbeitsverfassungsgesetzes entstehen, werden den Arbeitnehmern bis zu einem Höchstausmaß von 2,0 Stunden einmal im Kalenderjahr bezahlt.



§ 20 Lohnordnung

Die Lohnordnung die einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages bildet, ist als Beilage angeschlossen.



§ 21 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses 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.



§ 22 Schlußbestimmungen

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragsschließenden Arbeitgeberorganisation geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

2. Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

