

Kollektivvertrag für Arbeiter im Textilreinigungsgewerbe

Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft Sektion Gewerbe Bundesinnung der Chemischreiniger, Wäscher und Färber 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Postfach 355 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder 1013 Wien, Hohenstaufengasse 10 Gültig ab 1. Jänner 1989

§ 1. Geltungsbereich

a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich;

b) fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe, die der Bundesinnung der Chemischreiniger, Wäscher und Färber angehören;

c) persönlich. Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

§ 2. Arbeitszeit

(1) Die Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. Nr. 461/69) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf fünf Tage zu verteilen. Im Falle einer 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 12 Uhr enden.

(3) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (BGBl. Nr. 146/48) auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden.

(4) Die Putzzeit gilt als Arbeitszeit.

(5) Den Arbeitnehmern ist nach Möglichkeit die Einnahme der Mahlzeiten (z. B. Frühstück) bei laufenden Maschinen zu gestatten.

(6) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit wird mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Akkorddurchschnittsverdienst bezahlt.

§ 3. Nachtarbeit

(1) Die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, des Gesetzes über die Nachtarbeit der Frauen (BGBl. Nr. 237/69) sowie des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sind zu beachten.

(2) Nachtarbeit als Überstundenleistung: Wenn Arbeitnehmer in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit zu einer Arbeitsleistung herangezogen werden, so ist für die geleistete Arbeitszeit ein 100%iger Zuschlag auf den Normalstundenlohn zu bezahlen; haben Arbeitnehmer den Betrieb bereits verlassen und werden zu solcher Überstundenarbeit zurückgeholt, so werden die Wegzeiten zu und von der Arbeit in die Überstundenarbeitszeit eingerechnet.

(3) Nachtarbeit als Schichtarbeit: Schichtarbeit ist mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Ständige Nachtschichtarbeiter erhalten in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr einen Zuschlag von 30% auf den Normalstundenlohn. Wechselnde Tag- und Nachtschichtarbeiter erhalten für die Nachtschicht einen Zuschlag von 20% auf den Normalstundenlohn.

(4) Wird die regelmäßige Tagesarbeitszeit in die Nachtstunden verlegt, so gebührt für die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr ein Zuschlag von 30% auf den Normalstundenlohn.

§ 4. Überstunden

(1) Als Überstunde gilt jede vereinbarte Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Bei Leistung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.

(3) Überstunden für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen sind im gesetzlichen Ausmaß mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Für Heizer, Nachtwächter und Portiere kann die Überstundenentlohnung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit dem betroffenen Arbeitnehmer pauschaliert werden.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt 500% auf den Normalstundenlohn.

(5) Bei Kurzarbeit oder Arbeitnehmern mit Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer vorgesehenen gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

§ 5. Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100% auf den Normalstundenlohn (Akkorddurchschnittsverdienst).

(3) Die Vergütung von Feiertagsarbeit erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz.

(4) Feiertagsarbeit in Wäschereien: In Wäschereien, die im Gesundheitsdienst tätig sind, kann Feiertagsarbeit gemäß dem Ausnahmekatalog zum Arbeitsruhegesetz, XV Gesundheitswesen und Sanitärdienste, Ziff. 3, im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat eingeführt werden, wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen ist. Solche Vereinbarungen sind

eingeschränkt auf die Anlieferung in den Betriebsraum, sortieren, waschen, zentrifugieren, trocknen, bügeln oder pressen, reparieren (nähen), expedieren, verpacken und verladen und können für folgende Feiertage getroffen werden, sofern diese Feiertage auf einen Donnerstag fallen: Christi Himmelfahrt und Fronleichnam; 15. August, 26. Oktober und 8. Dezember.

Als gesetzliche Feiertage gem. § 7 Abs. 2 ARG (BGBl. Nr. 144183) gelten: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (H1.-Drei-Königs-Tag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. und 26. Dezember (Weihnachten). Der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche A. B. und H. B., der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

§ 6. Kurzarbeit

(1) Kurzarbeit ist spätestens eine Woche vor dem Inkrafttreten mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die beabsichtigte Kurzarbeit muss den Arbeitnehmern eine Woche vorher mitgeteilt werden.

(2) Falls die Voraussetzungen für die Gewährung der staatlichen Kurzarbeitsbeihilfe gegeben sind, werden im Sinne des § 29 Abs. 1 lit. b Arbeitsmarktförderungsgesetz (BGBl. Nr. 31/68) zwischen der Bundesinnung der Chemischreiniger, Wäscher und Färber und der Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder die nötigen Vereinbarungen getroffen.

(3) Sobald eine Kurzarbeitszeitvereinbarung geschlossen wurde, ist die Belegschaft von deren Inhalt zu verständigen.

(4) Kurzarbeitern wird ein Wochenlohn in der Höhe von 75%.

des Lohnes der jeweils geltenden gesetzlichen Normalarbeitszeit garantiert.

(5) Lehrlinge erhalten auch bei Kurzarbeit die volle Lehrlingsentschädigung.

Das Begehren der Kurzarbeit soll drei Wochen vor Einführung unter gleichzeitiger Verständigung des Betriebsrates beim Arbeitsamt eingebracht werden. Aus Arbeitsmarktförderungsmitteln kann für eine im Normalfall drei Monate nicht übersteigende Zeit eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kurzarbeitsunterstützung bezahlt. Ferner ist der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit und eine ebenso lange Zeit nach deren Beendigung grundsätzlich unter Beachtung der vorgesehenen Ausnahmebestimmungen aufrecht zu erhalten. Nähere Auskünfte erteilen die vertragsschließenden Interessenvertretungen.

§ 7. Entlohnung

(1) Verdienstbegriff: Verdienst ist der Arbeitslohn, bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96, Abs. 1, Ziff. 4 ArbVG, deren 13-Wochen-Durchschnitt. Soweit in diesem Kollektivvertrag auf den Durchschnittsverdienst Bezug genommen wird, ist dieser aus den letzten 13 voll bezahlten Wochen zu errechnen. In den Verdienst einzubeziehen sind anfällig geleistete Zulagen und Zuschläge. Überstunden bleiben unberücksichtigt.

(2) Die vertraglichen Mindestlöhne sind im jeweils geltenden Lohntarif geregelt; dieser ist ein Bestandteil dieses Vertrages.

(3) Lehrlinge erhalten die im Lohntarif festgesetzte Lehrlingsentschädigung.

(4) Die Dauer der Anlernzeit richtet sich nach der Art der anzulernenden Tätigkeit und den persönlichen Fähigkeiten des Anlernlings. Sie darf jedoch 13 Wochen nicht überschreiten. Anlernlinge erhalten 90% des Lohnes der betreffenden Kategorie, mindestens aber den Lohn für Hilfsarbeiten.

(5) Falls es für Arbeitnehmer an Beschäftigung in der eigenen Kategorie mangelt und diese (im Einvernehmen mit dem Betriebsrat) zu einer geringer entlohnten Arbeit verwendet werden, erhalten sie vier Wochen hindurch den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen. Bei Wiederaufnahme der Arbeit in der betreffenden Abteilung oder Kategorie, sind in erster Linie die versetzten Arbeitnehmer wieder in ihrer früheren Kategorie zu beschäftigen.

(6) Die Verrechnungsperiode ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Eine Abänderung der vereinbarten Verrechnungsperiode.

§ 8. Urlaub

(1) Hinsichtlich des Urlaubs gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Kurzarbeiter erhalten als Urlaubsentgelt den der vertraglich vereinbarten, normalen Arbeitszeit entsprechenden Lohn.

(3) Werden der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinen Urlaubs gesperrt, so ist Arbeitnehmern, denen noch kein entsprechender Urlaubsanspruch zusteht und welche weder zur Arbeitsleistung herangezogen werden, noch vorschußweise einen Urlaub erhalten, 50 % des Lohnes für die wegen des Betriebsurlaubs ausfallenden Normalarbeitszeit zu vergüten.

§ 9 Urlaubszuschuss

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss.

(2) Die Höhe des Urlaubszuschusses ist im jeweils geltenden Lohntarif geregelt.

(3) Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.

(4) Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich - unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantrittes - der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil der Arbeitswochenverdienste zusammen.

(5) Falls nichts anderes vereinbart wurde, ist der Urlaubszuschuss bei Antritt desurlaubes auszuzahlen. Bei Teilung des Urlaubs gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteils. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszuzahlen.

(6) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegte Beschäftigungszeit (je Woche 1/52). Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen.

(7) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer gem. § 82 GewO (1859) bzw. § 15 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/69, entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gem. § 82 a GewO (1859) bzw. § 15 BAG vorzeitig austritt.

(8) Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO (1859) bzw. § 15 BAG entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gem. § 82 a GewO (1859) bzw. § 15 BAG vorzeitig austreten. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer mit Einhaltung der Kündigungsfrist ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil zurückzuzahlen.

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

Ist eine Abänderung des Auszahlungstermines vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis dann vor Ablauf des vereinbarten Auszahlungstermines, so ist beim Ausscheiden der Urlaubszuschuss zu zahlen, es sei denn, der Arbeitnehmer wird gem. § 82 GewO (1859) entlassen oder er tritt ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82 a GewO (1859) vorzeitig aus. Eine Abänderung des Auszahlungstermines im Sinne Abs. 5 ist schriftlich zu vereinbaren.

§ 10. Weihnachtsremuneration

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

(2) Die Höhe der Weihnachtsremuneration ist im jeweils geltenden Lohn tariff geregelt.

(3) Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.

(4) Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich - unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung - die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenverdienste zusammen.

(5) Falls nichts anderes schriftlich vereinbart wurde, hat die Auszahlung der Weihnachtsremuneration spätestens in jener Woche, in die der 1. Dezember fällt, zu erfolgen.

(6) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52).

(7) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (1859) bzw. § 15 BAG (BGBl. Nr. 142/69) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (1859) bzw. § 15 BAG vorzeitig austritt.

(8) Arbeitnehmer, die die Weihnachtsremuneration für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben die erhaltene Weihnachtsremuneration zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO (1859) bzw. § 15 BAG entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gem. § 82 a GewO (1859) bzw. § 15 BAG vorzeitig austreten.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer mit Einhaltung der Kündigungsfrist ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil zurückzuzahlen.

(9) Fallen in das Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes, so mindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig (je Woche 1/52).



§ 11. Leistungslohn

(1) Leistungslohn im Sinne nachstehender Bestimmungen sind Akkorde und akkordähnliche Prämien. Akkordähnliche Prämien sind Prämien, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen erstellt werden, so daß nach Erreichen einer Grundleistung für eine vom Arbeitnehmer beeinflusste Mehrleistung ein verschieden hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundlohn* verdient werden kann. ,

(2) Wird im Leistungslohn gearbeitet, so müssen die Leistungslohngrundlöhne so bemessen sein, daß der Arbeitnehmer bei normaler Leistung 20% über dem tariflichen Stundenlohn verdient. Der tarifliche Stundenlohn ist auch den im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmern garantiert.

(3) Tritt infolge von Umständen, die nicht auf der Seite der Arbeitnehmer liegen (Fälle höherer Gewalt ausgenommen), eine Minderung des Durchschnittsverdienstes des Leistungslohnarbeiters ein, so hat er Anspruch auf Bezahlung des Durchschnittsverdienstes. Voraussetzung ist hierfür, daß die Ausfallzeit unverzüglich dem unmittelbaren Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht wird.

(4) Wird ein ständig im Leistungslohn beschäftigter Arbeitnehmer vorübergehend im Stundenlohn verwendet, so behält er, ausgenommen im Falle einer dauernden Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, für die Dauer von vier Wochen Anspruch auf den Durchschnittsverdienst.

Das ist der betrieblich vereinbarte Lohn, zumindest jedoch der Kollektivvertragslohn, entsprechend der Lohngruppeneinteilung.

(5) Die Ermittlung der Vorgabezeiten für Leistungslohnarbeiten hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit dem betroffenen Arbeitnehmer, im Sinne der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziff. 4 und § 100 ArbVG zu erfolgen.

(6) Die Akkord- bzw. Prämiensätze sind den einzelnen Arbeitsgruppen oder den einzelnen Arbeitnehmern schriftlich (auch durch Aushang) zur Kenntnis zu bringen.

(7) Im Falle einer Schwangerschaft sind bei Akkord- bzw. Prämienarbeiterinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.



§ 12. Lohnzahlung im Krankheitsfall

Es gilt das EFZG (BGBl. Nr. 399/74) in der jeweils geltenden Fassung.



§ 13. Entgeltansprüche aus Gründen, die vom Arbeitnehmer zu vertreten sind

Nach 14tägiger ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeitnehmer, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird, Anspruch auf:

(1) drei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes: bei Todesfällen von Ehegatten (Lebensgefährten), Eltern, Schwiegereltern, Kindern (Ziehkindern), sofern sie im gemeinsamen Haushalt lebten;

(2) zwei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes: bei eigener Eheschließung;

(3) einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

a) bei Todesfällen der unter Punkt 1 genannten, sofern sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, ferner bei Geschwistern, Großeltern und Enkelkindern;

b) bei Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin;

c) bei Übersiedlung des eigenen Haushaltes.

(4) Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes bis zum Höchstausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird. Dies gilt für nachstehende Fälle:

a) bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist: die nachweislich notwendige Zeit;

b) bei Vorladung von Behörden, Ämtern und Gerichten: die nachweislich notwendige Zeit.

Eine Fortzahlung des Lohnes entfällt, wenn der Arbeitnehmer eine Entschädigung von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.



§ 14. Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind

(1) Im Falle einer Einstellung eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen, welche nicht auf seiten des Arbeitnehmers liegen und welche nicht unter die Bestimmungen des § 6 (Kurzarbeit) des gegenständlichen Kollektivvertrages fallen, wird die ausfallende Arbeitszeit am ersten Tag voll bezahlt. Für die weitere ausfallende Arbeitszeit bis zu einer Gesamtdauer von zwei Wochen werden 50% des bisherigen Durchschnittsverdienstes bezahlt, sofern dem Arbeitnehmer nicht aufgrund besonderer Rechtsvorschriften der Verdienstaussfall anderweitig vergütet wird, bzw. der Arbeitgeber nicht die Anwesenheit im Betrieb anordnet.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, bei vollem Verdienstausspruch auch andere als seinem Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.

(2) Arbeitsausfälle infolge von Verkehrsstörungen, ausgenommen die üblichen Verspätungen im Individualverkehr oder die gewöhnlichen Verspätungen im Massenverkehr, werden dem Arbeitnehmer in Wien bis zu einer Stunde, im übrigen Bundesgebiet bis zu zwei Stunden mit dem vollen Lohn vergütet.

(3) Ansprüche im Sinne des Abs. 1 entstehen nicht, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung durch Elementarereignisse (höhere Gewalt) unmöglich wird.

§ 15. Pflegefreistellung

Hinsichtlich der Pflegefreistellung gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend der Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 16. Arbeitnehmerschutz und Arbeitsbehelfe

(1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes (BGBl. Nr. 234/74) sowie der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (BGBl. Nr. 218/83) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Jedem Arbeitnehmer sind die geeigneten Werkzeuge und Geräte kostenlos zur Verfügung zu stellen. Diese bleiben Eigentum des Unternehmens.

(3j) Für besonders schmutzige und die Kleider abnutzende Beschäftigungen werden Arbeitskleider und Schuhe sowie Handwaschmittel vom Arbeitgeber bereitgestellt.

§ 17. Lösung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die ersten vier Wochen gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Ein über die Dauer der vierwöchigen Probezeit hinausgehendes befristetes Arbeitsverhältnis ist schriftlich zu vereinbaren.

(2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.

(3) Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer über sein Verlangen gemäß § 1160 ABGB eine angemessene Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes zur Suche eines anderen Arbeitsplatzes zu gewähren. Hierbei ist vom Grundsatz auszugehen, daß im Normalfall ein Arbeitstag ausreichend ist.

§ 18. Abfertigung

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 19. Verfall von Ansprüchen

Alle Ansprüche eines Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme des Anspruches auf den Lohn, erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Abrechnung des Lohnauszahlungszeitraumes, in dem sie entstanden sind, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden. Lohnansprüche erlöschen sechs Monate nach ihrem Entstehen.



§ 20. Geltungstermin

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1989 in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

(3) Der jeweils geltende Lohn tarif - in diesem sind die Mindestlöhne, die Lehrlingsentschädigungssätze sowie die Höhe der Sonderzahlungen (LJZ und WR) festgelegt - kann jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.



§ 21. Begünstigungsklausel

(1) Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

(2) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln, können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch eingeschränkt werden.

(3) Sondervereinbarungen sind, soweit sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmer günstiger sind, oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.



§ 22. Äußerkräfttreten bestehender Kollektivverträge

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge, ausgenommen des zuletzt vereinbarten Lohn tarifes, außer Kraft.



§ 23. Aushangpflicht dieses Kollektivvertrages

Gemäß § 15 ArbVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesen Kollektivvertrag an einer für den Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle im Betrieb auszuhängen.

Wien, am 1. Jänner 1989

