

Kollektivvertrag für Arbeiter im Textilreinigungsgewerbe

Gültig ab 01. Jänner 1989
in der revidierenden Fassung ab 01. Jänner 2006

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 50 % 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. 144/83) gelten: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Hi.-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.

**Siehe Anhang 1.



§ 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 Entgeltengemäß § 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 allfällig geleistete Zulagen und Zuschläge. Überstunden bleiben unberücksichtigt.

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

(3) Lehrlinge erhalten die im Lohn tariff 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 hat schriftlich zu erfolgen. Eine bargeldlose Lohnzahlung bedarf der Vereinbarung mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, der schriftlichen Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer.

Falls nichts anderes vereinbart wurde, ist die Lohnauszahlung wöchentlich vorzunehmen und so zu regeln, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt. Fällt der Lohnauszahlungstag an einen Feiertag, so hat die Lohnauszahlung am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.

(7) Bei jeder Lohnauszahlung ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen. Diese hat insbesondere Angaben über die Verrechnungsperiode, Zeit-, Akkord- und Prämienentlohnung, Überstunden, Zulagen bzw. Zuschläge, Abzüge und deren Bemessungsgrundlage, Urlaubsentgelt bzw. Sonderzahlungen, Entgeltleistungen infolge Arbeitsverhinderung zu enthalten.

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



§ 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.

* Siehe Anhang 2



§ 9 Urlaubszuschuss

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

(2) Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit jeweils

ab 01.01.2005

im 1. Arbeitsjahr **2 1/2** Wochenverdienste

ab dem 2. Arbeitsjahr **4 1/3** Wochenverdienste

ab 01.01.2006

im 1. Arbeitsjahr **3** Wochenverdienste

ab dem 2. Arbeitsjahr **4 1/3** Wochenverdienste

(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 desurlaubes gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längerenurlaubsteils. 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.
** Siehe § 376, Ziff. 47, GewO) 1973.



§ 10. Weihnachtsremuneration

- (1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.
- (2) Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit jeweils

ab 01.01.2005

im 1. Arbeitsjahr	2 1/2 Wochenverdienste
ab dem 2. Arbeitsjahr	4 1/3 Wochenverdienste

ab 01.01.2006

im 1. Arbeitsjahr	3 Wochenverdienste
ab dem 2. Arbeitsjahr	4 1/3 Wochenverdienste

- (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 (1 859) bzw. § 15 BAG entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gem. § 82 a GewO (1 859) 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).

* Siehe § 376, Ziff. 47, GewO 1973.



§ 10a Regelung für Teilzeitbeschäftigte

Für Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen.

§ 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.

(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.

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



§ 12. Lohnzahlung im Krankheitsfall

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

*Siehe Anhang 3.



§ 13. Entgeltansprüche aus Gründen, die vom/von der Arbeitnehmer/in 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, Adoptiv- und Stiefkinder), 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.

d) anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes

(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 Verdienstausschlag anderweitig vergütet wird, bzw. der Arbeitgeber nicht die Anwesenheit im Betrieb anordnet.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, bei vollem Verdienstausschlag 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*.

* Siehe Anhang 4.



§ 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.

(3) 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**.

Wechsel in das System der "Abfertigung neu"

Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgengesetz), ist der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Arbeitgeber/in 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.

* Siehe Anhang 5.

** Siehe auch Anhang 6.



§ 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 2006 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 tariff - in diesem sind die Mindestlöhne, die Lehrlingsentschädigungsätze sowie die Höhe der Sonderzahlungen (UZ 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. Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge, ausgenommen des zuletzt vereinbarten Lohn tariffes, 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

Anhang 1

Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz

Bundesgesetz vom 3. Feber 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz ARG)

(BGBl. Nr. 144/1983)

Feiertagsruhe

§ 7. (1) Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muss.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag) Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(3) Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

(4) Feiertage dürfen auf die wöchentliche Ruhezeit nur angerechnet werden, soweit sie in die Zeit der wöchentlichen Ruhezeit fallen.

(5) In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht am nächsten Werktag enden.

(6) Ist für die Normalarbeitszeit (§ 3 Arbeitszeitgesetz) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muss dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

(7) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 3 bis 5 anzuwenden.

Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe

§ 9. (1) Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 6) ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt.

(2) Dem Arbeitnehmer gebührt jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht aus den im Abs. 1 genannten Gründen ausgefallen wäre.

(3) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen. Hat der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses noch keine 13 Wochen voll gearbeitet, so ist das Entgelt nach dem Durchschnitt der seit Antritt des Arbeitsverhältnisses voll gearbeiteten Zeiten zu berechnen.

(4) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 2 und 3 geregelt werden.

(5) Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Abs. 1 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 vereinbart.

Anhang 2

Auszug aus dem Urlaubsgesetz

Erholungsurlaub Geltungsbereich

(BGBl. Nr. 390/1976)

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Arbeitnehmer aller Art, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.

(2) Ausgenommen sind 1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, anzuwenden ist;

2. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist;

3. Arbeitsverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;

4. Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, die den Urlaubsanspruch zwingend regeln;

5. Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist;

6. Arbeitsverhältnisse, auf die das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, BGBl. Nr. 414/1972, anzuwenden ist;

7. Arbeitsverhältnisse, auf die das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, anzuwenden ist.

(3) Die §§ 5 und 12 sind auch auf Arbeitsverhältnisse im Sinne des Abs. 2 Z. 7 anzuwenden.

Urlaub

§ 2. "(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage."*

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht im ersten Arbeitsjahr nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten (Wartezeit), sonst mit Beginn des Arbeitsjahres.

(3) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorangegangenen Arbeits(Lehr)verhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung

kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können abweichend von § 12 vorsehen, dass

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;
3. die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem Arbeitnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Arbeitsjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

* Tritt am 1.1.1984 und etappenweise in Kraft. Bis dahin gilt ein Urlaubsausmaß von 24 bzw. 30 Werktagen.

Anrechnungsbestimmungen

§ 3. (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Arbeitsverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/61, im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder eine Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes (Bundesgesetz vom 6. Feber 1974, BGBl. Nr. 139) über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren;

4. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Arbeitsverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;

5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine

Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 10. Juli 1974, BGBl. Nr. 474;

6. Zeiten einer im Inlande zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z. 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Verbrauch desurlaubes

§ 4. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer aus einem der im § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4) Hat der Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

Erkrankung während desurlaubes

§ 5. (1) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Arbeitnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Arbeitnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Urlaubsentgelt

§ 6. (1) Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

(5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden.

(6) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

Ablöseverbot

§ 7. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Arbeitgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

Aufzeichnungen

§ 8. (1) Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Arbeitnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden bezahlten Urlaubes;
2. die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
3. das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des bezahlten Urlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Arbeitsjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

(2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Arbeitgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

Urlaubsentschädigung

§ 9 (1) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, wenn das Arbeitsverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes endet durch:

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers;
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers;
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt;
4. Kündigung seitens des Arbeitgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens drei Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Arbeitnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war;
5. Zeitablauf, einvernehmliche Lösung oder Kündigung seitens des Arbeitnehmers, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.

(2) Eine Entschädigung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes durch den Tod des Arbeitnehmers endet.

Urlaubsabfindung

§10. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, ein Zweiundfünfzigstel des Urlaubsentgeltes.

(2) Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Eine Abfindung im Sinne des Abs. 1 gebührt den

Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.

"Zusatzurlaub"

§ 10a. (1) Arbeitnehmer haben für jedes Arbeitsjahr, in dem sie mindestens 60mal in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr mindestens sechs Stunden Schwerarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 2 Z. 1 bis 8 NSchG, BGBl. Nr. 354/1981, geleistet haben, Anspruch auf Zusatzurlaub im Ausmaß von zwei Werktagen. Der Anspruch auf Zusatzurlaub erhöht sich auf vier Werktage, wenn sie fünf Jahre, und auf sechs Werktage, wenn sie 15 Jahre solche Arbeiten geleistet haben. Die erschwerende Bedingung im Sinne des Art. VII Abs. 2 Z. 4 NSchG ist erfüllt, wenn ein Schallpegelwert von 85 dB (A) erreicht wird.

(2) § 3 Abs. 2 bis 4, §§ 9, 10 und 14 finden auf den Zusatzurlaub keine Anwendung.

(3) § 3 Abs. 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass für die Bemessung des Urlaubsausmaßes Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die unter den Voraussetzungen des Abs. 1 geleistet wurden, zusammenzurechnen sind.

(4) Für die Entstehung des Anspruches auf Zusatzurlaub werden nicht abgefundene Nachtschichten im Sinne des Abs. 1, die in dem der Unterbrechung unmittelbar vorangegangenen Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber geleistet wurden, angerechnet, sofern es sich um eine Unterbrechung gemäß § 3 Abs. 1 handelt und die Voraussetzung des § 2 Abs. 2 erfüllt ist.

(5) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes ist weiters die in einem anderen Arbeitsverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie unter den Voraussetzungen des Abs. 1 geleistet wurde und mindestens sechs Monate gedauert hat, bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen.

(6) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden nur volle Arbeitsjahre berücksichtigt. Nicht volle Arbeitsjahre werden voll berücksichtigt, wenn die Voraussetzungen der Abs. 1 und 5 erfüllt sind.

(7) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, wenn das Arbeitsverhältnis nach Entstehung des Anspruches auf Zusatzurlaub, jedoch vor dessen Verbrauch endet. Die Entschädigung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(8) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Abfindung in der Höhe des halben Urlaubsentgeltes, wenn der Arbeitnehmer im Arbeitsjahr mindestens 30 Nachtschichten im Sinne des Abs. 1 geleistet hat und das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder einvernehmliche Lösung endet, sofern die Voraussetzung des § 2 Abs. 2 erfüllt ist."

Pfändungsschutz

§ 11. Das Urlaubsentgelt, die Urlaubsentuschädigung und die Urlaubsabfindung sind der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

Unabdingbarkeit

§ 12. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 11 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung oder, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Strafbestimmungen

§ 13. Arbeitgeber oder deren gesetzliche Vertreter, die den Bestimmungen des § 8 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde, soweit es sich um Betriebe handelt, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, von der Berghauptmannschaft, mit einer Geldstrafe bis 3000 S zu bestrafen.

Weitergelten von Regelungen

§ 14. (1) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Abschnittes bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Kollektivverträgen, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen werden durch die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

(2) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Abschnittes bestehende Vereinbarungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, in denen nach den Bestimmungen der §§ 2 Abs. 4 oder 6 Abs. 5 abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zulässig sind, gelten als solche Regelungen, soweit sie den vorgenannten Bestimmungen entsprechen.

Anhang 3

Auszug aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz

(BGBl. 339/1974)

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 2. (1) Ist ein Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es 15 Jahre und von zehn Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamtsamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(4) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 4. (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindefarztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der Arbeitnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Arbeitgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 2 Abs. 2 und 6 hat der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt der Arbeitnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder Abs. 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Anhang 4

Auszug aus dem Urlaubsgesetz

Pflegefreistellung

(BGBl. 390/1976)

§ 16. Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, erkrankten nahen Angehörigen nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

Unabdingbarkeit

§ 17. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund des § 16 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Günstigere Regelungen

§ 18. Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeits- (Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Pflegefreistellung im Sinne des § 16 günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

Anhang 5

Auszug aus der Gewerbeordnung 1859

Ist durch die Übergangsbestimmung im § 376 Ziff. 47 GewO 1973 in Kraft

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 82. Vor Ablauf der ausdrücklich oder stillschweigend bedungenen Dauer des Arbeitsverhältnisses kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung in folgenden Fällen sofort entlassen werden, wenn er:

a) bei Abschluss des Arbeitsvertrages den Gewerbeinhaber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Ausweiskarten oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, den Hilfsarbeiter gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat;

b) zuder mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird;

c) der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde;

d) sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen lässt;

e) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betreibt;

f) die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt oder die übrigen Hilfsarbeiter oder die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht;

g) sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den Gewerbeinhaber oder dessen Hausgenossen oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht oder ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

h) mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird;

i) durch länger als 14 Tage gefänglich angehalten wird.

§ 82a. Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung kann ein Hilfsarbeiter die Arbeit verlassen:

a) wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann;

- b) wenn der Gewerbeinhaber sich einer tätlichen Misshandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörige schuldig macht;
- c) wenn der Gewerbeinhaber oder dessen Angehörige den Hilfsarbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten suchen;
- d) wenn der Gewerbeinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
- e) wenn der Gewerbeinhaber außerstande ist oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben.

Anhang 6

Auszug aus dem Arbeiterabfertigungsgesetz

(BGBl. 107/1979)

ARTIKEL I

Abfertigung für Arbeiter

Abfertigung

§ 2. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung. Auf diese sind die §§ 23 und 23 a des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/ 1921, in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß anzuwenden.

Auszug aus dem Angestelltengesetz

Abfertigung

§ 23. (1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach 15 Dienstjahren auf das Sechsfache, nach 20 Dienstjahren auf das Neunfache und nach 25 Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes.

"Alle Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch."

(2) Im Falle der Auflösung eines Unternehmens entfällt die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise dann, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Dienstgebers derart verschlechtert hat, dass ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(3) Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Angestellte die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(5) Beträge, die der Dienstnehmer aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des im Absatz 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(7) "Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich des § 23a, nicht, wenn der Angestellte kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft."

§ 23a. (1) "Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und

1. bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder 2. wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des Angestellten endet."

(2) Eine nach dem Abs. 1 gebührende Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen, beginnend mit dem auf das Ende des Dienstverhältnisses folgenden Monatsersten, gezahlt werden. Eine Rate darf die Hälfte des der Bemessung der Abfertigung zugrunde liegenden Monatsentgeltes nicht unterschreiten.

(3) "Weiblichen Angestellten gebührt - sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 23 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz, BGBl. Nr. 221/ 1979)oder

2. nach der Annahme eines Kindes, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15 Abs. 5 Z. 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 5 Z. 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 15 MSchG) ist der Austritt spätestens innerhalb von sechs Monaten nach der Niederkunft, der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu erklären."

(4) Im Sinne des § 23 zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche oder bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für Abfertigungsansprüche nach den Abs. 1 und 3. Bei

Anwendung des Abs. 2 ruhen solche Versorgungsleistungen nur für die Monate, für die die Abfertigung gebührt.

(5) Im Übrigen gilt der § 23 sinngemäß."

Anhang 7

Dienstzettel

Herr

Frau _____ geb.

Frl.

Sie treten/traten am _____ in unserem/meinem Betrieb

_____ ein. Auf Ihr Dienstverhältnis ist
der Kollektivvertrag für Chemischreiniger, Wäscher und Färber anzuwenden.

Der Betrieb gehört der Bundesinnung der Chemischreiniger, Wäscher und Färber an.

Sie werden/wurden in die Lohngruppe _____ des Kollektivvertrages eingestuft.

Ihr Einstelllohn beträgt S _____ pro
Stunde/pro Woche*.

In Abänderung/Ergänzung des Dienstzettels vom _____ werden/wurden Sie
ab _____ in die Lohngruppe _____ umgestuft.

_____ ,

am _____

(Ort)

Firmenstampiglie

Unterschrift des Arbeitgebers

*Nichtzutreffendes bitte streichen

Anhang 8

**Vereinbarung der bargeldlosen
Lohnauszahlung bei
Nichtbestehen eines Betriebsrates**

Herr/Frau _____ erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass
der Lohn/Gehalt* nicht bar ausgezahlt, sondern auf das Konto _____ überwiesen wird.

_____, am

Unterschrift des Arbeitnehmers

* Nichtzutreffendes bitte streichen

Anhang 9

Dienstzeugnis, das den gesetzlichen Mindestanforderungen entspricht

_____, am

Dienstzeugnis

Herr/Frau _____ geb. am _____

wohnhaft in

war bei der Firma

Adresse: _____ von _____ bis
_____ als

_____ beschäftigt. Das Arbeitsgebiet umfasste:



Firmenstampiglie
Unterschrift des Arbeitgebers