

# Kollektivvertrag für das Rauchfangkehrergewerbe

gültig ab 1.1.1988

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Rauchfangkehrer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits.

## §1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

- a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Rauchfangkehrer;
- c) persönlich: für alle bei diesen Firmen beschäftigten Geschäftsführer, Gesellen, Gehilfen, Helfer und gewerbliche Lehrlinge mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes; im folgenden Arbeitnehmer genannt.

## §2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Jänner 1988 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Ergänzung und Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 6. April 1949, hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl Ke 65/49.
2. Jede einzelne der genannten vertragsschließenden Organisationen kann den Rahmenkollektivvertrag mit 3monatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Ende eines jeden Kalenderjahres kündigen. Ausgenommen von dieser Regelung bleiben die Lohnverträge (Lohnordnungen) der Landesinnungen, die einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bilden. Sie können jederzeit für jedes einzelne Bundesland unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind die Verhandlungen wegen Erneuerung des Lohnvertrages bzw. des Rahmenvertrages aufzunehmen.

## §3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen darf 40 Stunden nicht überschreiten. Sie soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Dort, wo kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern.
2. Die 40stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Satz des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes auf die einzelnen Werkzeuge der Woche aufgeteilt werden.
3. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 11.30 Uhr unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden.
4. Wasch- und Umkleidezeiten von täglich 30 Minuten sind in die Arbeitszeit einzurechnen.
5. Die Arbeitszeit beginnt mit Betreten der Werkstätte (Betrieb) oder mit Betreten des Kehrobjektes im Rahmen der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit. Wird über Anordnung des Arbeitgebers die Arbeit am Kehrobjekt aufgenommen, ist die zum

Erreichen des ersten Kehrobjektes erforderliche Wegzeit, sofern sie in die Arbeitszeit fällt, als Arbeitszeit zu bezahlen. Für Wegzeiten außerhalb der Arbeitszeit gilt § 4 Kollektivvertrag.

#### **§4 Gehstunden, Wartezeiten, Kraftfahrzeugbenützung**

1. Außerhalb der Landeshauptstädte werden wöchentlich 3 Geh-(Weg-)Stunden (sofern sie nicht in die Arbeitszeit fallen) nicht entlohnt. Alle übrigen Geh-(Weg-)Zeiten werden mit dem normalen Stundenlohn entlohnt.
2. Wird über Anordnung des Arbeitgebers in den Landeshauptstädten die Arbeit am Kehrobjekt aufgenommen, ist die zum Erreichen des 1. Kehrobjektes erforderliche Wegzeit, sofern sie nicht in die Arbeitszeit fällt, mit dem normalen Stundenlohn zu entlohnen
3. Wartezeiten von Beendigung der Nachtarbeit bis zum Beginn der normalen täglichen Arbeitszeit im Höchstausmaß von 2 Stunden sind mit dem Normalstundenlohn zu vergüten.
4. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Benützung des arbeitnehmereigenen Kraftfahrzeuges vereinbart, so gebührt für Dienstfahrten das amtliche Kilometergeld.

#### **§5 Verpflegung und Quartier**

Ist der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber in Verpflegung und Quartier, so sind die Vergütungssätze für Kost und Quartier betriebsweise zu vereinbaren, sofern der Lohnvertrag des betreffenden Bundeslandes hierfür keine Regelung enthält.

#### **§6 Landarbeit, Nächtigungsgeld, Trennungsgeld, Quartierbeistellung**

1. Bei Arbeitnehmern, die auf Landarbeit sind (das heißt, die tägliche Rückkehr zum Betrieb ist nicht zumutbar bzw. der Arbeitgeber ordnet eine Nächtigung außer Haus an), beginnt die Arbeitszeit mit dem Betreten des ersten Kehrobjektes und endet beim letzten Kehrobjekt. In diesem Fall sind Geh-(Weg-)Zeiten vom letzten Kehrobjekt des Vortages bis zum ersten Kehrobjekt des darauf folgenden Tages, soweit sie wöchentlich 3 Stunden übersteigen, mit dem Normalstundenlohn zu bezahlen.
2. Wenn die Beschäftigung einschließlich der Geh-(Weg-)Zeit eine Nächtigung außer Haus erfordert oder wenn eine solche angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes zumutbares Quartier zuzüglich eines Nächtigungsgeldes in der Höhe von S 50,- täglich. Wird vom Arbeitgeber kein Quartier zur Verfügung gestellt,
  - a) werden die Nächtigungskosten für ein angemessenes Quartier gegen Vorlage eines Beleges vergütet oder
  - b) gebühren als Entschädigung für die Nächtigungskosten täglich S 100,-, wenn kein Beleg vorgelegt wird.
3. Arbeitnehmer, die auf Landarbeit sind, erhalten ein Trennungsgeld als Abgeltung für die erhöhten Kosten der Verpflegung. Das Trennungsgeld beträgt einen Kollektivvertragsstundenlohn der entsprechenden Lohnkategorie des Arbeitnehmers gemäß der Lohnordnung des betreffenden Bundeslandes ohne Zulagen und Zuschläge pro Arbeitstag. Ein Trennungsgeld gebührt nicht, wenn die Verpflegung vom Arbeitgeber beigestellt wird.

## **§7 Allgemeine Lohnbestimmungen**

1. Die Rahmenlohnordnung gilt bundeseinheitlich (Anhang II), wobei die Kategorisierung A - G nach den Erfordernissen der Bundesländer anzuwenden ist. Die Löhne, Zulagen und Zuschläge sind in den Lohnverträgen der Bundesländer geregelt. Alle in diesen Lohnverträgen angeführten Lohnsätze sind Mindestlöhne.
2. Die Verrechnungsperiode und der Lohnauszahlungstermin sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.\*)  
Eine bargeldlose Lohnauszahlung bedarf einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.
3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Lohnabrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen
  - a) die Verrechnungsperiode und den Lohnauszahlungstermin,
  - b) geleistete Normalstunden und deren Entlohnung,
  - c) Überstunden,
  - d) Zulagen beziehungsweise Zuschläge,
  - e) allfälliges Urlaubsentgelt beziehungsweise Sonderzahlungen,
  - f) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage.
4. Die Auszahlung erfolgt vereinbarungsgemäß und ist so vorzunehmen, daß dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des bar ausbezahlten Betrages verpflichtet. Stimmt dieser mit dem Lohnausweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies sofort dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen werden nicht berücksichtigt.
5. Die Abgeltung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszulagen, Wegegeld usw. durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

\*) Dort, wo kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern.

## **§8 Überstunden, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit**

1. Für die Leistung von Überstunden gelten die gesetzlichen Bestimmungen, die auch das zulässige Höchstausmaß enthalten.  
Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Normalarbeitszeit liegt. Der Überstundenzuschlag beträgt 50% auf den Normalstundenlohn.  
Wenn zwecks Erfüllung der feuerpolizeilichen Vorschriften und der Kehrordnungen sowie aufgrund anderer einschlägiger Gesetze und Verordnungen Überstunden unabwendbar sind, sind diese vom Arbeitnehmer zu leisten. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden bei Bekanntwerden des Umstandes dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Voraussetzungen für Überstunden sind dem Arbeitnehmer nach Möglichkeit eine Woche vor Anfall mitzuteilen.
2. Beginn und Ende sowie Entlohnung der Nachtarbeit ist in den Lohnverträgen der Länder zu regeln. Hierbei ist auf die Bestimmungen der Kehrordnungen in den Bundesländern Bedacht zu nehmen.
3. Bei Sonn- und Feiertagsarbeiten sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83) sowie der Arbeitsruhegesetzverordnung (Ausnahmekatalog Artikel XVI, Dienstleistungen, Ziffer 4, Rauchfangkehrer) (BGBl. Nr. 149/1984) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.
4. An gesetzlichen Feiertagen gebührt das regelmäßige Entgelt. 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 (§ 9 Arbeitsruhegesetz).

Wird aufgrund geltender Ausnahmeregelungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 Arbeitsruhegesetz vereinbart.

Allfällige Zuschläge für Feiertagsarbeit sind in den Lohnverträgen der Länder zu regeln.

5. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100%. Diese Überstundenzuschläge sind den in den Bundesländerverträgen allenfalls festgelegten Feiertagszuschlägen anzurechnen.

6. Gesetzliche Feiertage im Sinne des § 7 Arbeitsruhegesetz sind: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein gesetzlicher Feiertag.

7. Wird an einem anderen Tag, als den angeführten gesetzlichen Feiertagen über Anordnung des Betriebsinhabers nicht gearbeitet, so gebührt der volle Lohn für die ausfallende Normalarbeitszeit.

8. Hinsichtlich der Sonntagsarbeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83) in der jeweils geltenden Fassung. Allfällige Zuschläge für Sonntagsarbeit sind in den Lohnverträgen der Länder geregelt.

9. Für Überstundenarbeit an Sonntagen bis zum Höchstausmaß der gemäß § 3 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz zulässigen täglichen Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50%. Übersteigt die an einem Sonntag geleistete Arbeit die gemäß § 3 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz festgelegte tägliche Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100%. Diese Überstundenzuschläge sind den in den Bundesländerverträgen allenfalls festgelegten Sonntagszuschlägen anzurechnen.



## **§9 Urlaub**

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



## **§10 Urlaubszuschuss**

1. Alle Arbeitnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 4,33 Wochenlöhnen\*) zuzüglich der Schmutzzulage\*\*). Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der wöchentlichen (monatlichen) Lehrlingsentschädigung ermittelt.

Für die Bundesländer Wien, Oberösterreich, Vorarlberg gilt: Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

2. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes auszuzahlen. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubszuschusses je nach Länge desurlaubsteiles. 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.

3. Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat (dort, wo kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern) 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.

4. Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten 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.

5. 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 gemäß § 82 GewO (1859) (ausgenommen lit. h) bzw. § 15 Abs. 3 BAG entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO (1859) bzw. § 15 Abs. 4 BAG vorzeitig austritt.

6. Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss aliquot zurückzuzahlen, wenn sie gemäß § 82 GewO (1859) (ausgenommen lit. h) bzw. § 15 Abs. 3 BAG entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO bzw. § 15 Abs. 4 BAG vorzeitig austreten.

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

\*) siehe auch Schlussbestimmungen: § 21 Z. 2 sowie für das Bundesland Salzburg: § 21 Z. 3

\*\*) siehe auch Schlussbestimmungen: § 21 Z. 3 für das Bundesland Steiermark.

## §11 Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von 4,33 Wochenlöhnen\*) zuzüglich der Schmutzzulage\*\*). Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der wöchentlichen (monatlichen) Lehrlingsentschädigung ermittelt. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens am Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.

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

3. 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) (ausgenommen lit. h) bzw. § 15 Abs. 3 BAG entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO (1859) bzw. § 15 Abs. 4 BAG vorzeitig austritt.

4. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz, so mindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig (je Woche 1/52).

\*) siehe auch Schlussbestimmungen (§ 21 Z. 2)

\*\*) siehe auch Schlussbestimmungen (§ 21 Z. 3) für die Bundesländer Burgenland, Steiermark, Kärnten, Salzburg.

## §12 Krankenentgelt

1. Die Leistungen gemäß § 12 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 ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 2 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 von 25% des Bruttostundenlohnes bis zur Höchstdauer von 8 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 aufgrund von Arbeitsunfällen bleiben hiebei unberücksichtigt.  
Zwischen zwei Inanspruchnahmen muss eine Karenzzeit von 2 Wochen liegen.
4. Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf eine frühere Arbeitsunfähigkeit sowie auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit den gleichen Zuschuss zum Krankengeld vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an.
5. Wenn der Arbeitnehmer 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. Auch in jenen Fällen, in denen der Arbeitnehmer - ausgenommen bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit - keinen Anspruch auf ASVG-Krankengeld hat, gebührt der Zuschuss zum Krankengeld gemäß § 12.
7. 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 Vertragsarztes der Gebietskrankenkasse beigebracht wird.
8. Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an den im Betrieb üblichen Lohnzahlungstagen gegen Vorweisung der Krankenkassenbestätigung zu erfolgen.

## §13 Sonstige Entgeltansprüche des Arbeitnehmers (§1154b ABGB)

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf je einen freien Arbeitstag unter Fortzahlung des Lohnes:
  - a) anlässlich des Ablebens der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten), der Kinder (Stief- und Pflegekinder), soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten,
  - b) bei Teilnahme an der Beerdigung der unter a) genannten Angehörigen, auch soweit sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern sowie sonstiger Familienmitglieder, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, c) bei eigener Eheschließung,
  - d) bei Entbindung der Ehefrau beziehungsweise der Lebensgefährtin,
  - e) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt,
  - f) bei Hochzeit der Kinder.
2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigte Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der Normalarbeitszeit am Tag der Verhinderung:
  - a) bei Besuch des Arztes (ambulatorischer Behandlung) sowie Inanspruchnahme der

Gesundenuntersuchung gemäß § 132 lit. b ASVG, sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, bis zu einer Gesamtdauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit 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 Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist (zum Beispiel Musterung), c) bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgt.

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

4. 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.

## **§14 Waschräume und Werkzeuge**

1. Hinsichtlich der sanitären Einrichtungen gelten die Bestimmungen des IX. Abschnittes (§§ 83 bis 88) der Allgemeinen Arbeitnehmer-Schutzverordnung, BGBl. Nr. 218/1983, in der jeweils geltenden Fassung.

2. Für die Beistellung der notwendigen Werkzeuge hat der Betriebsinhaber aufzukommen.

## **§ 15 Geschäftsführer**

Als Geschäftsführer können nur Personen mit dem vorgeschriebenen Befähigungsnachweis eingestellt werden.

Die Zulage für den Geschäftsführer bleibt der Landesregelung vorbehalten, doch soll sie mindestens 20% vom höchsten Gesellenlohn betragen.

Administrative Arbeiten, die vom Geschäftsführer für den Betrieb verrichtet werden und über die jeweils festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehen, sind als Überstunden zu vergüten.

## **§16 Kündigung**

1. In den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsfrist gelöst werden.

2. Wird das Arbeitsverhältnis über vier Wochen hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche jeweils zum Ende der Arbeitswoche aufgelöst werden. Nach 3jähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Wochen.

3. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren (§ 1160 ABGB).

4. Bei Kündigung oder Entlassung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist der Betriebsrat gemäß den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verständigen.

5. Für Geschäftsführer erhöht sich die Kündigungsfrist um jeweils eine Woche.

## **§17 Abfertigung**

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 (BGBl. N r. 107/79). Ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch schließt einen Abfertigungsanspruch gemäß Kollektivvertrag vom 31. B. 1975 (Anhang I) aus.

## **§18 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 je drei Vertretern der vertragsschließenden Teile zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder nach Möglichkeit dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

## **§19 Verfall von Ansprüchen**

1. Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von 5 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Ausschluss beim Arbeitgeber beziehungsweise bei dessen Beauftragten erhoben werden.

Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen 3 Monaten gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung bei sonstigem Erlöschen beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen kollektivvertraglichen Abfertigungsanspruch, beträgt die Geltendmachungsfrist 5 Monate. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 8 Wochen nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

## **§20 Verschiedenes**

Alle Arbeiten sind sach- und ordnungsgemäß nach Unterweisung durch den Arbeitgeber oder einer fachkundigen Person nach den Bestimmungen der Kehrordnungen, der Feuerpolizeiordnungen sowie aller anderen einschlägigen Gesetze und Verordnungen unter Bedachtnahme auf eine zuvorkommende Kundenbedienung durchzuführen.

## **§21 Schlussbestimmungen**

1. Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle in den Landeskollektivverträgen erfolgten Ergänzungen bzw. Abänderungen des Rahmenkollektivvertrages vom 6. April 1949 außer Kraft.

Löhne, Lehrlingsentschädigungen, Zulagen, Zuschläge, Bekleidungs- und Fahrradpauschalien, Beginn und Ende sowie Entlohnung der Nachtarbeit bleiben, soweit dieser Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt, unberührt.

2. Arbeitnehmern, die bereits vor dem Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages einen kollektivvertraglichen Anspruch auf 5 Wochenlöhne Urlaubszuschuss oder 5 Wochenlöhne



Weihnachtsremuneration hatten, bleibt dieser Anspruch für die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit erhalten.

3. Für die Bundesländer Kärnten und Burgenland wird die Schmutzzulage erst ab 1. Jänner 1989 in die Berechnungsgrundlage zur Errechnung der Weihnachtsremuneration einbezogen. Im Bundesland Steiermark wird die Schmutzzulage erst ab 1. Jänner 1989 in die Berechnungsgrundlage zur Errechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration einbezogen.

Im Bundesland Salzburg gelten im Jahr 1988 als Berechnungsgrundlage für Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration je 4,33 kollektivvertragliche Wochenlöhne zuzüglich der Schmutzzulage. Ab 1. Jänner 1989 gelten vollinhaltlich die Bestimmungen der §§ 10 und 11 des Rahmenkollektivvertrages.

## Anhang I - Zusatzkollektivvertrag

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Rauchfangkehrer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits

### §1 Geltungsbereich

- a) **räumlich**: für das Gebiet der Republik Österreich, ausgenommen das Bundesland Salzburg;
- b) **fachlich**: für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Rauchfangkehrer;
- c) **persönlich**: für alle bei diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, das sind Geschäftsführer, Gesellen, Gehilfen und Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinn des Angestelltengesetzes.

### §2 Entschädigung bei Lösung des Dienstverhältnisses (Abfertigung)

1. Alle Arbeitnehmer erhalten nach einer 15jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Entschädigung (Abfertigung) von 3 Wochenlöhnen, nach einer 25jährigen Betriebszugehörigkeit von 6 Wochenlöhnen, wenn sie

- a) vom Arbeitgeber gekündigt werden, ausgenommen der Fall, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wiedereinstellung innerhalb von 100 Tagen zusichert,
- b) unverschuldet entlassen werden,
- c) mit einem wichtigen Grund austreten oder
- d) wenn Arbeitnehmer - Männer bei Erreichung des 60., Frauen bei Erreichung des 55. Lebensjahres - ihr Dienstverhältnis lösen.

2. Für Betriebe unter 5 Arbeitnehmer finden die Bestimmungen über die Abfertigung keine Anwendung.

### §3 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. September 1975 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Seine Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zu Ende Mai des jeweiligen Kalenderjahres. Er ist ein Bestandteil des Bundeskollektivvertrages vom 6. April 1949 in der jeweils geltenden Fassung.

Bestehende betriebliche Vereinbarungen oder Einzelvereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben ab Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages aufrecht.

Wien, am 31. August 1975

## **Anhang II - Rahmenlohnordnung - Rauchfangkehrergewerbe**

A. Qualifizierte Gesellen \*)

B. Gesellen (Arbeitnehmer mit Lehrabschlussprüfung)

- a) ohne Gliederung nach Gesellenjahren einheitlich:
- b) Gliederung nach Gesellenjahren:
  - im 1. und 2. Gesellenjahr
  - im 3. und 4. Gesellenjahr
  - ab dem 5. Gesellenjahr

C. Gehilfen (ausgelernte Arbeitnehmer ohne Lehrabschlußprüfung)

- a) ohne Gliederung nach Gehilfenjahren einheitlich:
- b) Gliederung nach Gehilfenjahren:
  - im 1. und 2. Gehilfenjahr
  - im 3. und 4. Gehilfenjahr
  - ab dem 5. Gehilfenjahr

D. Helfer (Hilfsarbeiter)

E. Lehrlinge

- 1. Lehrjahr
- 2. Lehrjahr
- 3. Lehrjahr

F. Zulagen und Zuschläge, Pauschalien

- qualifizierte Überstundenzuschläge
- Geschäftsführerzulage
- Schmutz-(Ruß-, Erschwernis-)Zulage
- Dampfkesselzulage
- Schlieferzulage
- Nachtzulage
- Mehrleistungszulage
- Fahrradpauschale
- Bekleidungs pauschale

G. Nachtarbeitszeit von - bis