

Kollektivvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie 2006

Rahmenvertrag

vom 15. Jänner 1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiearbeiter, 1060 Wien, Stumpergasse 60, zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse der in den Betrieben der chemischen Industrie beschäftigten Arbeiter in der ab 1. Mai 2004 gültigen Fassung.

I. Geltungsbereich

Dieser Rahmenvertrag gilt

- 1. räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- 2. fachlich:** Für alle Betriebe der chemischen Industrie Österreichs. Als Betriebe der chemischen Industrie im Sinne dieses Rahmenvertrages sind jene Betriebsstätten einschließlich deren unselbständigen Nebenbetrieben mit nichtchemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufsstellen anzusehen, die beim Fachverband der chemischen Industrie Österreichs hauptbetreut sind.

Für im Fachverband der chemischen Industrie nebenbetreute Betriebe gilt der Rahmenvertrag nur dann, wenn dessen Geltung ausdrücklich durch Vereinbarung zwischen den beiden vertragschließenden Organisationen auf diese ausgedehnt worden ist.

- 3. persönlich:** Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und der technischen Zeichnerlehrlinge.

II. Normalarbeitszeit

4 Die wöchentliche Normalarbeitszeit in nichtkontinuierlichen und kontinuierlichen Betrieben beträgt 38 Stunden ausschließlich der Pausen.

5 Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Einteilung der Schichten, die Regelung der Arbeits- und Waschpausen sowie deren Änderungen erfolgt einvernehmlich zwischen Firmenleitung und Betriebsrat. Die vertragschließenden Organisationen sollen hievon verständigt werden.

6 Für Arbeitnehmer, die als Wächter, Lenker oder Beifahrer beschäftigt werden und in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 5 Abs. 1 AZG auf 60 Stunden ausgedehnt werden.

In diesem Fall darf die Arbeitszeit 12 Stunden täglich nicht überschreiten.

Die Arbeitszeit hauptberuflicher Mitarbeiter von Betriebsfeuerwehren kann, soweit in diese regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, wöchentlich bis zu 52 Stunden betragen (§ 5 Abs. 1 AZG).

6a Die gesamte tägliche Lenkzeit für Kfz-Lenker darf innerhalb der nach den §§ 2 – 10 AZG zulässigen Arbeitszeit maximal neun Stunden, zweimal wöchentlich jedoch maximal zehn Stunden betragen (§ 14 Abs. 2 AZG).

Die Lenkpause (§ 15 Abs. 2 AZG) von 45 Minuten kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten Dauer ersetzt werden, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von viereinhalb Stunden noch nicht überschritten ist (§ 15 Abs. 3 AZG).

6b Die Einsatzzeit der Lenker von Kraftfahrzeugen kann gemäß § 16 Abs. 3 AZG über 12 Stunden hinaus so weit verlängert werden, dass die jeweils täglich einzuhaltende Ruhezeit (Pkt. 6c) eingehalten wird. Die Einsatzzeit der Lenker von Kraftfahrzeugen, die nicht unter § 16 Abs. 3 Z 1 AZG fallen, darf auf bis zu 14 Stunden täglich verlängert werden (§ 16 Abs. 4 AZG).

6c Die tägliche Ruhezeit für Lenker von Kraftfahrzeugen im Sinne des § 16 Abs. 3 AZG darf höchstens dreimal wöchentlich von 11 auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden (§ 15a Abs. 2 AZG). Befinden sich im Fahrzeug mindestens zwei Lenker, so ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 8 Stunden zu gewähren.

7 Die Wochenarbeitszeit für Jugendliche kann auf die Werktage abweichend von der gesetzlichen Vorschrift (§ 11 Abs. 1 des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes) aufgeteilt werden, doch darf die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen neun Stunden nicht überschreiten.

8 Den Arbeitnehmern ist vor Arbeitsschluss oder zu einem sonstigen Zeitpunkt innerhalb der Arbeitszeit die erforderliche Zeit zum Putzen und Reinigen der Maschinen und Arbeitsplätze einzuräumen.

a) Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise

9 Die Arbeitszeit im einschichtigen Betrieb ist möglichst auf fünf Arbeitstage aufzuteilen, und zwar in der Form, dass ein verlängertes Wochenende gewährleistet ist.

9a Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfallstage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird. Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden pro Woche nicht übersteigen. Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung. Die Bestimmungen dieses Punktes lassen die Regelung des Punktes 10 unberührt.

10 Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches ist die über 38 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen.

11 Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 4 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 36 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner eingeschrieben übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist spätestens 2 Wochen im vorhinein festzulegen.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Monatsbezug für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit und Prämienarbeit ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämien- und Durchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung gemäß Punkt 52.

Der im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Verdienst wird dem Arbeitnehmer dann rückverrechnet, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

12 Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit um 12 Uhr mittags. Das Entgelt für die entfallende Normalarbeitszeit wird vergütet.

13 Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten über diese Zeit hinaus, so gebührt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

b) Arbeitszeit bei zwei- oder mehrschichtiger Arbeitsweise

14 Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner eingeschrieben übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.

Die Festlegung des Zeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

15 Durch entsprechende Einteilung ist Vorsorge zu treffen, dass jeder im Mehrschichtbetrieb Beschäftigte die gebührende Freizeit erhält.

16 Die gesetzlich vorgeschriebenen angemessenen Kurzpausen sind in die Arbeitszeit einzurechnen und zu entlohnen.

17 Im Mehrschichtbetrieb wird am 24. und 31. Dezember bei tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung ab Beginn der 2. Schicht, spätestens jedoch ab 12 Uhr mittags, ein Zuschlag von 100 Prozent gewährt.

18 Im Schichtbetrieb beginnt der Arbeitstag um 6 Uhr morgens und endet um 6 Uhr morgens des folgenden Tages. Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat können abweichende Regelungen getroffen werden.

19 (entfällt)

III. Überstunden und Feiertagsarbeit

a) Überstundenarbeit

20 Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über die auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Punkt 4 vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 7, 9 – 11 und 14 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

21 Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind sie im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten. Der Betriebsrat ist hievon möglichst vorher zu verständigen.

22 Es ist darauf zu achten, dass einschließlich der Überstunden die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht übersteigt, soweit nicht auf Grund gesetzlicher Bestimmungen oder Bewilligungen des Arbeitsinspektorates längere Arbeitszeiten zulässig sind.

23 Bei Beginn der Überstundenarbeit unmittelbar anschließend an die normale Arbeit wird eine Pause von zehn Minuten eingeschaltet, welche in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

b) Feiertagsarbeit

24 An gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, insoweit dies auf Grund der Gesetze oder Verordnungen zulässig ist.

25 Als gesetzliche Feiertage gelten:

1. Jänner Pfingstmontag 1. November

6. Jänner Fronleichnam 8. Dezember

Ostermontag 15. August 25. Dezember

1. Mai 26. Oktober 26. Dezember

Christi Himmelfahrt

26 Der Karfreitag gilt für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, altkatholischen und Methodistenkirche als gesetzlicher Feiertag. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seine Zugehörigkeit zu einer dieser Religionsgemeinschaften mitzuteilen beziehungsweise im Zweifelsfalle nachzuweisen.

27 Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Rahmenvertrag verbindlich.

28 Sonstige Feiertage (z. B. Feiertage der Landespatrone) gelten als normale Arbeitstage.

Sie sind als solche auch dann zu bezahlen, wenn an ihnen über Anordnung der Betriebsleitung nicht gearbeitet wird, sofern nicht die entfallenden Arbeitsstunden durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Tagen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eingebracht werden. Für die einzuarbeitenden Stunden gebührt kein Zuschlag.

IV. Entlohnung

29 Die Entlohnung erfolgt auf Monatsbasis. Sie besteht aus dem Monatsbezug, den Schichtzulagen, der Nachtarbeitszulage und allen anderen im Betrieb vereinbarten Zulagen und Zuschlägen.

Kollektivvertraglicher Monatsbezug

30 Die Festsetzung des kollektivvertraglichen Monatsbezuges ist den zwischen den Organisationen abzuschließenden Verträgen (siehe Bezugstabellen) vorbehalten.

Monatsbezug

31 Der Monatsbezug ist der effektiv gezahlte laufende Bezug einschließlich allfällig gewährter Zulagen, jedoch mit Ausnahme von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Dienstalterszulagen und Sozialzulagen. Variable Entgeltsbestandteile und nicht auf den Bezug bezogene Zuwendungen gehören nicht zum Monatsbezug.

Schicht- und Nachtarbeitszulagen

32 Arbeitnehmer, die im Dreischichtbetrieb oder im nichtkontinuierlichen Zweischichtbetrieb arbeiten, erhalten während der Schicht Schichtzulagen, deren Höhe in der jeweils geltenden Tabelle Beilage E geregelt ist.

33 Die vertragschließenden Teile kommen überein, diese Zulagen künftig um jenen durchschnittlichen Prozentsatz zu erhöhen, um den die kollektivvertraglichen Monatsbezüge im arithmetischen Mittel angehoben werden.

34 Die in den Betrieben bezahlten Schicht- und Nachtarbeitszulagen sind auf die kollektivvertragliche Erhöhung dieser Zulagen anrechenbar.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

35 Sofern in einzelnen Betrieben gemäß der Eigenart der zu verrichtenden Arbeiten in erheblichem Maße Schmutz, Gefahr oder eine Erschwernis vorhanden ist, sind den davon betroffenen Arbeitnehmern Zulagen zu gewähren.

36 Sind im Betrieb die Voraussetzungen für die Gewährung einer der obgenannten Zulagen vorhanden, so sind diese zwischen Firmenleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Vereinbarte Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Vertrages. Sie können in festen Beträgen oder Prozenten zum Monatsbezug bezahlt werden. Solche vereinbarte Zulagen gelten in gleicher Höhe auch für Lehrlinge.

37 Kommt es zu keiner Einigung bezüglich der Zulagen, sind die vertragschließenden Organisationen einzuschalten.

Qualifikationszulagen und Prämien

38 Für besonders qualifizierte Arbeitnehmer können betrieblich Qualifikationszulagen sowie auch Prämien vereinbart werden.

39 Soweit Erschwerniszulagen, Qualifikationszulagen und Prämien in Monatsbeträgen festgelegt sind, aber nur stundenweise gebühren, sind diese Monatsbeträge durch 165 zu teilen.

Verbesserungsvorschläge

40 Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Akkorde

41 Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen derart, dass sich bei normalen Arbeitsbedingungen ein Monatsbezug ergibt, der mindestens 20 Prozent über dem kollektivvertraglichen Monatsbezug liegt.

42 Wenn der Arbeitnehmer durch Umstände, die nicht in seiner Person liegen, an der Ausführung der übernommenen Akkordarbeit verhindert ist, hat er Anspruch auf den Durchschnittsverdienst, sofern er das Hindernis unverzüglich seinem verantwortlichen Vorgesetzten gemeldet hat.

43 Wenn Arbeiter verschiedener Kategorien in einer Akkordgruppe zusammenarbeiten, so erfolgt die Verteilung der Akkordverdienste auf die Beteiligten entsprechend dem kollektivvertraglichen Monatsbezug und dem Anteil an der betreffenden Akkordarbeit. Im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden.

44 Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend nicht im Akkord beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit bis zum Ende des Folgemonats den Akkordverdienst ihres letzten Abrechnungszeitraumes.

45 Unter ständigen Akkordarbeitern sind solche Arbeiter zu verstehen, welche im letzten abgerechneten Monat mehr als die halbe Arbeitszeit im Akkord gearbeitet haben.

46 Jeder im Akkord arbeitende Arbeitnehmer erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit und die festgesetzten Akkordsätze verzeichnet sein müssen. An Stelle des Akkordzettels kann ein Aushang an sichtbarer und leicht zugänglicher Stelle treten. Auch Einschreibungen im Lohnzettel sind zulässig.

47 Eine Änderung festgesetzter und seit längerer Zeit bestehender Akkorde zuungunsten des Arbeitnehmers kann, außer im Falle offenkundiger Unrichtigkeit der Akkordberechnung, deren sofortige Richtigstellung erfolgen muss, von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen.

48 Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des kollektivvertraglichen Monatsbezuges begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und gemäß den Bestimmungen des Punktes 41 neu festzusetzen.

49 Wenn ein Arbeiter nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlichen noch fehlerhaften Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

50 Bei Entlohnung in akkordähnlichem (z.B. arbeitswissenschaftlichem) Leistungslohn, bei dem die in einer im Voraus bestimmten Zeiteinheit (Vorgabezeit, Minutenfaktor) erbrachte Leistung die Höhe des Lohnes bestimmt, sowie bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, sind die Bestimmungen der Punkte 41 bis 49 sinngemäß anzuwenden.

Schutzbestimmung für langjährige Arbeitnehmer

51 Für Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr (Frauen) bzw. das 50. Lebensjahr (Männer) erreicht haben, gilt nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren folgende Regelung:

Bei einer nicht aus disziplinarischen Gründen erfolgenden Versetzung auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze erhalten diese Arbeitnehmer ein Entgelt in der Höhe ihres bisherigen Verdienstes weiterbezahlt. Dieser Verdienst wird aus dem Durchschnitt der zuletzt abgerechneten vollen drei Monate errechnet. Bei der Errechnung des Verdienstes bleiben Überstundenentlohnungen, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Sonn- und Feiertagszuschläge, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen, Familienbeihilfen, Naturalzulagen, Einmal- und Sonderzahlungen, Spesenvergütungen, Trennungsgelder u. dgl. unberücksichtigt. Solche Zulagen und Zuschläge sind nach Maßgabe des persönlichen Anspruchs des Arbeitnehmers und des neuen Arbeitsplatzes zu bezahlen. Betriebliche Ausgleichszahlungen können angerechnet werden.

Entlohnung der Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit

Grundvergütung

52 Für die Zwecke der Berechnung der Grundvergütung bei Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit ist der Monatsbezug im Sinne des Punktes 31 durch 165 zu teilen.

Sonntagsarbeit

53 Sonntagsarbeit wird sowohl bei kontinuierlicher als auch nichtkontinuierlicher Arbeitsweise mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

Feiertagsarbeit

54 Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, welche nicht auf einen Sonntag fallen, ist neben der im § 9 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz vorgesehenen Fortzahlung des regelmäßigen Entgeltes das Doppelte des auf die geleistete Arbeit entfallenden Entgeltes zu zahlen.

Überstundenarbeit an Wochentagen

55 Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung, soweit es sich nicht um besonders qualifizierte Überstunden handelt, für welche in der Folge ein höherer Zuschlag als 50 Prozent vorgesehen ist. In die Berechnungsgrundlage für diesen 50%igen Zuschlag sind allenfalls für die Normalarbeitszeit gezahlte Schichtzulagen sowie betrieblich vereinbarte Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen einzubeziehen, soweit nach der zeitlichen Lage der Überstundenarbeit – würde es sich um Normalarbeitszeit handeln – ein Anspruch darauf besteht.

56 Soweit Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr früh fallen, werden sie mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

56a Überstunden, die anschließend an die Nachtschicht nach 6 Uhr früh geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 100 % auf die Grundvergütung entlohnt, sofern nicht aufgrund einer anderen kollektivvertraglichen Zuschlagsregelung ein höherer Zuschlag als 50 % gebührt. Dies gilt nicht für Zeiten einer Schichtübergabe, die in Überstunden abgewickelt werden und jeweils die Dauer einer halben Stunde nicht überschreiten.

57 Jene Überstunden, die der Dienstnehmer nach erfolgtem Verlassen des Betriebes am gleichen Tag zu leisten hat, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

58 Überstunden, die während einer arbeitsfreien Zeit, die als vereinbarte Wochenruhe oder Ersatzruhe gilt, zu leisten sind, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

Überstundenarbeit an Sonntagen

59 Überstunden an Sonntagen werden neben dem Zuschlag von 100 Prozent nach Pkt. 53 mit einem weiteren Zuschlag in der jeweils laut § 10 Abs. 1 AZG geltenden Höhe, derzeit 50 Prozent, auf die Grundvergütung entlohnt. Überstunden an Sonntagen, die über die tägliche vereinbarte bzw. übliche Arbeitszeit an Werktagen hinausgehen, sind mit einem **Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung zu entlohnen.**

Überstundenarbeit an gesetzlichen Feiertagen

60 Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. An Feiertagen gilt jene Arbeitszeit als Überstundenarbeit, die über die Arbeitszeit hinausgeht, die nach der für den Betrieb auf Basis der 38stündigen Wochenarbeitszeit vereinbarten Arbeitszeit an diesem Tag gelten würde, wenn er ein Werktag wäre.

61 Für nachstehende Arbeitnehmer kann im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine Regelung der Arbeitszeit und Entlohnung in nachstehendem Sinne getroffen werden:

a) Personen, die regelmäßig und in erheblichem Umfang Anwesenheitsdienst ausüben, wie Portiere, Wächter und Nachtwächter, erhalten bei einer Pauschalierung der Überstunden für die über die 38stündige wöchentliche Arbeitszeit in einer Woche hinausgehende Arbeitszeit bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden einen Zuschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um besonders qualifizierte Überstunden im Sinne der Punkte 55 bis 60 handelt oder nicht.

b) Die Bezahlung der Überstunden von Krafffahrern und Mitfahrern kann unter Berücksichtigung der Punkte 55 bis 60 durch Pauschalierung erfolgen.

62 Bei Zusammentreffen mehrerer Überstundenzuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Zusätzliche Vergütung

63 Alle Arbeiter, welche nach Beendigung ihrer Arbeitszeit und nach Verlassen des Betriebes zur Arbeit in den Betrieb geholt werden, erhalten eine zusätzliche Vergütung in der Höhe eines 165stels des kollektivvertraglichen Monatsbezuges, sofern die Arbeit weniger als drei Stunden dauert.

IVa. Anrechnung von Karenzen (Karenzurlaubszeiten)

63a Für ab dem 1.5.2005 ausgesprochene Kündigungen, begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre gilt: Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG (Väterkarenzgesetz) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen im obigen Sinne einzurechnen sind.

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. AngG, kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.12.2004 enden.

IVb. Gesundheitliche Maßnahmen für SchichtarbeiterInnen

63b Für Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit im Wechseldienst leisten, wird vom Arbeitgeber ein Betrag von € 50 pro Jahr für gesundheitliche Maßnahmen bereitgestellt. Über die Art der Maßnahmen entscheidet der Arbeitgeber einvernehmlich mit dem Betriebsrat. Bestehende gleichwertige betriebliche Maßnahmen sind, sofern Arbeitgeber und Betriebsrat darüber gemeinsam entscheiden, auf diesen Betrag anrechenbar. Sollte es nach 2 Jahren zu keiner Einigung über die Verwendung der Mittel im Betrieb kommen, so kommt Punkt 129 des Kollektivvertrages zur Anwendung. Werden auf gesetzlicher Ebene gleichwertige Regelungen eingeführt, so vereinbaren die KV-Partner, erneut über diesen Punkt zu verhandeln.

V. Urlaub; Urlaubszuschuss

64 Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und Urlaubsentgeltes gelten vorbehaltlich der Regelung des Punktes 66 die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1976 in der jeweils geltenden Fassung.

65 Bei jenen Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der Fälligkeit in Wechselschicht stehen oder deren Entgelt wegen Akkord- oder Prämienarbeit variiert, ist das Urlaubsentgelt aus dem Durchschnitt der zuletzt abgerechneten vollen drei Monate unter Ausscheidung der nicht zur Berechnungsgrundlage gehörenden Entgeltbestandteile zu ermitteln.

65a Wird am 24. bzw. 31. Dezember Urlaub konsumiert, so ist jeweils nur ein halber Urlaubstag anzurechnen. Diese Regelung gilt auch für die am 24. bzw. 31. Dezember in Schicht beschäftigten Arbeiter. Bestehende bessere innerbetriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

66 Die vertragschließenden Organisationen sind sich darüber einig, dass die Anpassung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes an die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise wie folgt vorzunehmen ist:

a) Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage; Arbeitstage sind jene Kalendertage – ausgenommen gesetzliche Feiertage –, an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist; demgemäss sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Andererseits gelten schichtfreie Werkstage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage.

b) Der Urlaubsanspruch beträgt 26 bzw. 32 Arbeitstage, entsprechend den Anwartschaftszeiten nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

67 Neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer einmal im Dienstjahr einen Urlaubszuschuss im Ausmaß eines Monatsverdienstes, wobei hinsichtlich entgeltloser Dienstzeiten Anhang X zu beachten ist.

68 Dieser Monatsverdienst wird errechnet, indem der Bruttoverdienst des Arbeitnehmers in den zuletzt abgerechneten drei Monaten durch 3 geteilt wird. Fallen in diesen Berechnungszeitraum Fehlzeiten, für die kein oder ein vermindertes Entgelt geleistet wurde, so sind diese Monate auszuschneiden und der Berechnungszeitraum durch unmittelbar vorangegangene volle Monate zu ergänzen.

69 Ausgenommen von der Berechnungsgrundlage sind Einmal- und Sonderzahlungen (z.B. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Jahresprämien, Gratifikation, Prämien für Verbesserungsvorschläge) sowie Familienbeihilfen, Sozialzulagen, Naturalzulagen, Spesenvergütungen, Trennungsgelder u. dgl.

70 Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen; abweichende betrieblich vereinbarte Regelungen sind zulässig.

71 Bei Teilung desurlaubes wird der Urlaubszuschuss zur Gänze ausbezahlt, sobald ein Urlaub von wenigstens sechs Werktagen angetreten wird.

72 Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses von je 1/52 für jede Woche ihrer im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit.

73 Wird das Dienstverhältnis (Lehrverhältnis) nach Auszahlung des fälligen Urlaubszuschusses durch den Arbeitnehmer ohne einen im § 82 a der Gewerbeordnung 1859 bzw. im § 15 Abs. 4 Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen wichtigen Grund oder durch von ihm verschuldete fristlose Entlassung gelöst, so sind bei der Endabrechnung so viele Zweiundfünfzigstel des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen, als Wochen zur Vollendung des Dienstjahres fehlen.

74 Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für Zeiten eines Präsenzdienstes nach den Bestimmungen des Wehrgesetzes und eines Wochengeldbezuges bzw. Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes.

Va. Jubiläumsgeld

74a Arbeiter haben nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 25, 35 bzw. 40 Jahren Anspruch auf ein Jubiläumsgeld in nachstehender Höhe:

nach 25 Jahren 1 Monatsbezug

nach 35 Jahren 2 Monatsbezüge

nach 40 Jahren 3 Monatsbezüge.

Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind. Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1. Mai 1994 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung (früherer Anhang III) gewährt wurden.

VI. Weihnachtsremuneration

75 Alle am 1. Dezember mindestens durch 1 Jahr im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erhalten eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes. Die Berechnung erfolgt wie beim Urlaubszuschuss laut Punkt 68.

75a Hinsichtlich entgeltloser Dienstzeiten ist Anhang X zu beachten. 76 Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer erhalten den aliquoten Teil.

77 Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für Zeiten eines Präsenzdienstes nach den Bestimmungen des Wehrgesetzes und eines Wochengeldbezuges bzw. Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes.

78 Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt mit dem Monatsbezug für November, spätestens jedoch in der ersten Dezemberwoche bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

VII. Bezahlung des Entgeltes an den Arbeitnehmer in Fällen seiner Verhinderung gemäß § 1154 b ABGB

Voraussetzungen des Entgeltanspruches

79 Dem Arbeitnehmer wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall herbeigeführten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern

a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist und

b) die Erkrankung durch eine Bescheinung der Krankenkasse oder durch ein amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

Dauer und Höhe des Entgeltes, Krankenentgelt

80 Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über 1 Jahr erhalten an Stelle des Krankenentgeltes nach Punkt 81 für die ersten 3 Krankheitstage Krankenentgelt in der Höhe von 80 Prozent des Bruttodurchschnittsverdienstes, vorausgesetzt, dass die Krankenkasse für diese Tage gemäß § 138 ASVG kein Krankengeld zu leisten hat.

81 Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfall ein Krankenentgelt in folgender Dauer und Höhe:

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis zu einem halben Jahr

in der ersten Krankheitswoche 25 Prozent

bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über ein halbes Jahr bis zu einem Jahr

in der ersten Krankheitswoche 25 Prozent

in der zweiten bis einschließlich sechsten Krankheitswoche 49 Prozent

bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über ein Jahr bis zu zehn Jahren

in der ersten bis einschließlich sechsten Krankheitswoche 49 Prozent

bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über zehn Jahre bis zu fünfzehn Jahren

in der ersten bis einschließlich achten Krankheitswoche 49 Prozent

bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über fünfzehn Jahre

in der ersten bis einschließlich zehnten Krankheitswoche 49 Prozent

des Bruttodurchschnittsverdienstes für die versäumten Arbeitsstunden.

82 Krankenentgelt und Krankengeld dürfen zusammen 99 Prozent des Nettoverdienstes nicht übersteigen; bei Überschreitung reduziert sich das vom Arbeitgeber zu leistende Krankenentgelt entsprechend. Wenn der Arbeitnehmer aus bestimmten Gründen kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht, ist bei der Berechnung das volle Krankengeld zugrunde zu legen.

83 Das Krankenentgelt gebührt grundsätzlich nur für jene Stunden, die der Arbeitnehmer versäumt hat.

84 Der Bruttodurchschnittsverdienst und der Nettoverdienst werden aus dem letztabgerechneten vollen Monat berechnet.

85 Für Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, steht dem Arbeitgeber mit Ausnahme der Fälle nach Punkt 82 kein Abzugsrecht an dem vorstehenden Entgelt zu.

86 Das Krankenentgelt laut Punkt 81 wird nur einmal innerhalb eines Kalenderhalbjahres gewährt.

87 Erkrankt ein Arbeitnehmer mehrmals innerhalb eines Kalenderhalbjahres, so hat er, falls durch vorangegangene Erkrankungen der Entgeltanspruch noch nicht ausgeschöpft ist,

Anspruch auf die Fortzahlung des Entgeltes bis zu dem seiner jeweiligen Betriebszugehörigkeit entsprechenden Höchstausmaß, wobei Punkt 80 zu beachten ist. Dies gilt auch, wenn die Krankheit über das Ende des Kalenderhalbjahres hinaus andauert, wobei der Krankenentgeltanspruch im neuen Kalenderhalbjahr unberührt bleibt. Wurde der Entgeltanspruch in einem Kalenderhalbjahr schon ausgeschöpft und dauert die Dienstverhinderung weiter an, so tritt ein Wiederaufleben des Krankenentgeltanspruches mit Beginn weiterer Kalenderhalbjahre nicht ein.

88 Dienstverhinderungen, die infolge eines Aufenthaltes in Kuranstalten oder Erholungsheimen auf Grund ärztlicher Verschreibung und Einweisung durch die Krankenkasse erfolgen, sind einer Krankheit im Sinne des Punktes 79 gleichzuhalten.

Unfallentgelt

89 Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Betriebs- bzw. Wegunfall hervorgerufen, so gebührt Entgelt nach Punkt 81 ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zur Höchstdauer von zehn Wochen, ungeachtet vorangegangener Entgeltzahlungen wegen Erkrankungen.

90 Als Wegunfälle gelten Unfälle auf dem direkten Weg von und zur Arbeitsstätte unmittelbar vor oder nach der Arbeit, sofern nicht grobe Fahrlässigkeit vorliegt.

91 Ist die Dienstverhinderung des Arbeitnehmers durch ein Verschulden Dritter entstanden, so hat der Arbeitnehmer seinen dem Drittschuldner gegenüber bestehenden Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges entweder an den Dienstgeber abzutreten, oder er ist verpflichtet, sich die ihm vom Drittschuldner als Ersatz des Verdienstentganges gewährte

Entschädigung bis zur vollen Höhe des nach diesem Kollektivvertrag bestehenden Entgeltsanspruches vom Dienstgeber anrechnen zu lassen.

92 Während der ersten drei Tage gebührt dem Arbeitnehmer Entgelt nach den Bestimmungen des Punktes 80.

93 Im Falle eines neuerlichen Betriebsunfalls entsteht der Anspruch auf das Unfallentgelt immer wieder von neuem, unabhängig davon, ob das Unfallentgelt beim letzten Unfall ausgeschöpft wurde oder nicht.

94 Der Anspruch auf Krankenentgelt wird durch die Bezahlung eines Unfallentgeltes nicht berührt, weder im Zeitausmaß noch der Höhe nach.

Entgelt bei ambulatorischer Behandlung

95 Bei ambulatorischer Behandlung wird dem Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendig versäumte Zeit, jedoch für höchstens eine Normalarbeitswoche innerhalb eines Dienstjahres das Entgelt ungekürzt weiterbezahlt. Das Entgelt gebührt nur für solche ambulatorische Behandlung, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte, und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt hätte ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis vornehmen können.

Andere Entgeltfälle

96 Nach 14tägiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes, wenn er durch die in nachstehenden Punkten genannten, seine Person betreffenden Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

97 Der Lohnausfall für die notwendig versäumten Arbeitsstunden wird innerhalb eines Dienstjahres bis zur Höchstdauer einer Normalarbeitswoche vergütet.

98 Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Sozialversicherungsträgern oder sonstigen öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit der amtlichen Vorladung ausweisen kann.

99 Verkehrsstörungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln gegen Nachweis der vorgelegenen Verkehrsstörung; ein Entgeltsanspruch besteht jedoch nur dann, wenn die Verkehrsstörung nicht vorherzusehen war und der Weg zur Arbeit nicht in anderer Weise zurückgelegt werden konnte.

100 Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes.

101 Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, insofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.

102 Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfälle in der engsten Familie bei gemeinsamem Haushalt, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig war.

103 Bei nachfolgend angeführten Ereignissen wird der Lohnausfall unter Freizeitgewährung in folgendem Ausmaß unter Beachtung der Bestimmungen der Punkte 96 und 97 vergütet:

104 Bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage

105 Bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern, wenn die Eheschließung nicht auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag fällt 1 Arbeitstag

106 Bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin 1 Arbeitstag

107 Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage

108 Beim Tod des Ehegatten (-gattin) 3 Arbeitstage

109 Beim Tod des Lebensgefährten (-gefährtin), wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen

Haushalt lebte 3 Arbeitstage

110 Beim Tod der Eltern (Zieheltern) 3 Arbeitstage

111 Beim Tod der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen

Haushalt lebten 3 Arbeitstage

112 Beim Tod der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern und

Großeltern 1 Arbeitstag

113 In den Fällen der Punkte 104 bis 112 muss der Freizeitanspruch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

114 Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstmaß eines weiteren Arbeitstages.

115 Ein Entgelt gebührt nicht, wenn eine Entschädigung anderwärts vorgesehen ist

VIIa. Lehrlingsentschädigungen, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

115a Diese betragen

im ersten Lehrjahr 40%

im zweiten Lehrjahr 50%

im dritten Lehrjahr 70% und

im vierten Lehrjahr 80%

des kollektivvertraglichen Mindestbezuges der Kategorie 6, wobei auf die nächsten vollen 50 Cent aufzurunden ist.

Für ab dem 1.9.2006 neu eintretende Lehrlinge beträgt die Lehrlingsentschädigung:

Im ersten Lehrjahr..... 40%

Im zweiten Lehrjahr..... 50%

Im dritten Lehrjahr..... 60%

Im vierten Lehrjahr..... 70%

Des kollektivvertraglichen Mindestbezuges der Kategorie 6, wobei auf die nächsten vollen 50 Cent aufzurunden ist.

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

ArbeitnehmerInnen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von 45 % des kollektivvertraglichen Mindestbezuges der Kat. 6) ab 1. Mai 2005. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im Gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen.

Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die Vorlehre oder teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

VIIb. Studienfreizeit

115b Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl. 1985/292 idgF.) ist dem Arbeiter auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß von bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

115c Arbeiter, die sich bei gegebenem betrieblichen Interesse zum Werkmeister qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Werkmeisterprüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu drei Tagen. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

VIII. Reisekosten und Kilometergeld

116 Arbeitern, die im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb ihres sonst üblichen Dienstortes Tätigkeiten zu verrichten haben, gebührt eine Reisekosten- und Aufwandsentschädigung im Sinne der Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages für Angestellte der chemischen Industrie vom 20. Oktober 1987 über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und über Messegeld abgeschlossen zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, sowie des Zusatzkollektivvertrages vom 7. November 1983 über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, in der jeweils geltenden Fassung.

116a Bei Anwendung von § 5 Abs. 3 (Inlandsdienstreisen) des erstgenannten Zusatzkollektivvertrages gebührt Arbeitern der Kategorien 2 - 5 das Tag- bzw. Nachtgeld der Verwendungsgruppe III, Arbeitern der Kategorien 6 - 8 das Tag- bzw. Nachtgeld der Verwendungsgruppe IV.

116b Bei Anwendung von § 11 Abs. 3 (Auslandsdienstreisen) gebührt Arbeitern das Tag- bzw. Nachtgeld der Gebührenstufe 2b (Reisegebührenvorschrift Verordnung BGBl.Nr. 483/1993 in der jeweils geltenden Fassung).

VIIIa. Bereitschaftsdienst

116c Bereitschaftsdienst liegt dann vor, wenn ein Arbeiter außerhalb der normalen kollektivvertraglichen Arbeitszeit auf Anordnung der Betriebsleitung an einem von ihm bekanntzugebenden Ort erreichbar sein muss. Dieser Bereitschaftsdienst wird unter Ausschluss der Zeit von 22 bis 6 Uhr früh mit 30 % der auf die Zeit des Bereitschaftsdienstes entfallenden Grundvergütung gemäß den Punkten 31 und 52 des Rahmenkollektivvertrages für Arbeiter der chemischen Industrie entlohnt. Die Einzelheiten des Bereitschaftsdienstes sind durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zu regeln. Bestehende günstigere innerbetriebliche Regelungen bleiben unberührt. Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden (§ 20a Abs. 1 AZG).



IX. Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses

117 Bei Beginn eines Dienstverhältnisses gilt eine Probezeit im Ausmaß eines Monats als vereinbart. Während dieser Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gelöst werden.

118 Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen

bis zum vollendeten zweiten Dienstjahr 6 Wochen

nach vollendetem zweitem Dienstjahr 2 Monate

nach vollendetem fünftem Dienstjahr 3 Monate

nach vollendetem fünfzehntem Dienstjahr 4 Monate

nach vollendetem fünfundzwanzigstem Dienstjahr 5 Monate

Der Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat kündigen.

Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch sechs Monate als Arbeiter beschäftigt werden. § 18 Abs. (2) und (3) des Berufsausbildungsgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

119 Die Bestimmungen des § 82 der Gewerbeordnung 1859 bleiben unberührt.

120 Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer - ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung - in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch acht Stunden, unter Fortzahlung des Entgelts. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Freizeit mindestens vier Stunden. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 1160 Abs. (2) und (3) ABGB.

Abfertigung

120a Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

121 Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979, in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden ergänzenden Besserstellungen:

122 Nach einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses besteht Anspruch auf Abfertigung, wenn Arbeitnehmer das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei Frauen

bzw. des 65. Lebensjahres bei Männern oder bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst lösen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Arbeitnehmers unter Einhaltung jener Kündigungsfrist aufgekündigt wird, die der Arbeitgeber auf Grund des Punktes 118 einzuhalten hätte.

123 Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 123a) für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 123a) für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Monatsbezug (Punkt 123a) in voller Höhe nur für den ab dem Todestag laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

123a Der Monatsbezug im Sinne des Punktes 123 versteht sich einschließlich allfälliger laufender Zahlungen, jedoch unter Ausschluss von Überstundenentlohnungen und Einmalzahlungen (z.B. Gewinnbeteiligungen).

123b Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne des Punktes 123 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu leisten.

123c Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

123d Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Monatsbezuges (Punkt 123 bis 123c) auch ein Anspruch nach Punkt 124 bis 124b, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

124 Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Abfertigungsanspruch auf die volle Abfertigung.

Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferienpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

124a Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

124b Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Punktes 124 zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung nach dem Arbeiterabfertigungsgesetz auf die volle Abfertigung.

Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigter war oder nicht.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers bereits 3 Jahre gedauert hat.

125 Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsverdienstes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an

in monatlich im voraus zahlbaren Teilbeträgen innerhalb des Zeitraumes, für den die Abfertigung gebührt, abgestattet werden.

126 Für jenen Zeitraum, der der Dauer der Abfertigungszahlung entspricht, entfallen sonstige Versorgungsleistungen wie Pensionszuschüsse, Firmenpension und ähnliche Zuwendungen, die der Arbeitgeber oder eine von ihm unterhaltene Unterstützungseinrichtung (z.B. Pensionsfonds) ansonsten gewähren würde.

Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung

126a Wird das Arbeitsverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes beendet oder innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung „alt“ nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Arbeiter zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsbezuges im Sinne des Punktes 31, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

Punkt 126a gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

Punkt 126a gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Punkt 126a gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 30. April 1998.

Rücktrittsanspruch bei Übertritt in eine Mitarbeiter-Vorsorgekasse

126b Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten.

Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.



X. Günstigkeitsklausel

127 Bestehende günstigere finanzielle Bestimmungen und Benefizien finanzieller Natur, auch wenn sie über die in diesem Vertrag festgesetzten Vereinbarungen hinausgehen, bleiben weiterhin aufrecht, soweit ihnen nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen und sofern sie nicht durch in diesem Vertrag ausdrücklich aufgenommene Vereinbarungen außer Kraft gesetzt worden sind.

Betriebliche Mehrleistungen, wie höherer Nachtarbeitszuschlag usw., können auf die neuen kollektivvertraglichen Bestimmungen angerechnet werden.*)

*) Der Kollektivvertrag vom 17. Juni 1966 sieht folgende Anrechnungsbestimmung vor: "Betriebliche Mehrleistungen gleicher Art wie die mit diesem Kollektivvertrag getroffenen Regelungen (z.B. Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Feiertagsentgelte, Sonderzahlungen, Abfertigungen, Sterbegelder und die aufgrund der Empfehlung vom 20. Juli 1961 gezahlten Treueprämien) können auf die obigen kollektivvertraglichen Regelungen angerechnet werden."



XI. Verfall von Ansprüchen

128 Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Monats geltend gemacht werden, in dem sie entstanden sind.



XII. Einigungsverfahren

129 Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind, wenn eine betriebliche Einigung nicht möglich ist, vor Anwendung irgendwelcher Zwangsmaßnahmen den vertragschließenden Organisationen zur einvernehmlichen Beilegung abzutreten. Die vertragschließenden Organisationen haben über die anhängige Streitfrage so rasch wie möglich gemeinsam zu beraten und können hiezu Vertreter der Streitteile beiziehen.



XIII. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

130 Dieser Rahmenvertrag tritt am 1. Mai 1987 in Kraft. Er gilt nicht für zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses schon gekündigte oder aufgelöste Dienstverhältnisse.

131 Gleichzeitig tritt der Kollektivvertrag vom 12. Juli 1961 außer Kraft.

132 Der vorliegende Rahmenvertrag kann von jedem vertragschließenden Teil jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von acht Wochen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Wien, am 15. Jänner 1987

