

Kollektivvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie 2004

Anhang I

SCHLUSSPROTOKOLL

zum Rahmenvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987.

Zu Punkt 14:

Um im Mehrschichtbetrieb eine bessere Schichtenteilung zu ermöglichen, kann die wöchentliche Arbeitszeit verlängert werden, wobei ein Schichtplan festzulegen ist, der sich auf höchstens zwölf Wochen erstreckt. Dabei ist die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit entsprechend Punkt 4 des Kollektivvertrages zugrunde zu legen.

Zu Punkt 20:

Ergeben sich aus einem auf Grundlage der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit entsprechend Punkt 4 des Kollektivvertrages aufgestellten Schichtturnus längere Arbeitszeiten, so sind diese nicht als Überstunden zu entlohnen.

Zu Punkt 35:

Soweit diese Erschwernisse nachweisbar bereits im Lohnsystem berücksichtigt sind, ist dadurch den Erfordernissen des Punktes 35 Rechnung getragen.

Zu Punkt 41:

Wenn Fälle offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen vorzuliegen scheinen, werden die vertragschließenden Organisationen diese untersuchen.



Anhang II

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Rahmenvertrag vom 15. Jänner 1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiearbeiter, 1060 Wien, Stumpergasse 60, andererseits zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse der in den Betrieben der chemischen Industrie beschäftigten Arbeiter.

I. Geltungsbereich:

Räumlich: für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.

Fachlich: für alle Betriebe der chemischen Industrie Österreichs. Als Betriebe der chemischen Industrie im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages 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.

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

II.

Zur Anpassung des Kollektivvertrages an die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) wird folgendes vereinbart:

1. Einverständlich wird festgehalten, dass als Entgeltsbegriff im Sinne des § 3 EFZG der Bruttodurchschnittsverdienst gemäß Punkt 84 des oben zitierten Rahmenvertrages herangezogen wird.
2. Die Ansprüche aus dem Gesetz über die Entgeltfortzahlung werden vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt (siehe § 2 Abs. 8 EFZG).
3. Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. Jänner bis 1. Juli jedes Kalenderjahres eintreten, haben den vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im laufenden Kalenderjahr; jene Arbeitnehmer, die nach dem 1. Juli eintreten, haben Anspruch auf die Hälfte der in § 2 Abs. 1 und Abs. 5 EFZG genannten Dauer.
4. Der jeweils höhere Anspruch nach § 2 Abs. 1 letzter Satz und Abs. 5 2. Satz EFZG gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.
5. Im Sinne des § 7 EFZG tritt der gesetzliche Anspruch an die Stelle des kollektivvertraglichen Anspruches.

Für den Fall einer günstigeren Regelung im Kollektivvertrag lebt diese nach Anrechnung des ausgeschöpften gesetzlichen Anspruches wieder auf.



Anhang III

(entfällt; siehe nunmehr Abschnitt Va des Rahmen-Kollektivvertrages für Arbeiter der chemischen Industrie)



Anhang IV

EINFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

zum Kollektivvertrag vom 15. Jänner 1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiearbeiter, 1060 Wien, Stumpergasse 60, andererseits betreffend die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab 1. Mai 1987.

I. Die kollektivvertraglichen und die tatsächlichen Monatsbezüge bzw. Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Die zu diesem Zeitpunkt abzuschließende Bezugsänderung bleibt hievon unberührt.

II. Zulagen und Zuschläge gemäß Punkt 32 sind entsprechend dem Ausmaß der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 5,26% aufzuwerten.

III. Bei Dienstnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Monatsbezug aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Dienstnehmer angepasst.

IV. Arbeitszeitabhängige Grundlagen für Akkord- und Prämienentlohnung sind entsprechend dem Ausmaß der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 5,26% aufzuwerten.

V. Pauschalentlohnungen sind zu überprüfen und müssen bei Arbeitszeitabhängigkeit entsprechend dem Ausmaß der Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung der Mehrarbeit aufgewertet werden.

VI. Der Zusatzkollektivvertrag vom 23. Jänner 1985 betreffend die Urlaubsregelung im voll kontinuierlichen Schichtbetrieb wird bis zum Geltungsbeginn der Arbeitszeitverkürzung verlängert.

VII. Die Bestimmungen betreffend Arbeitszeitverkürzung dieses Kollektivvertrages stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

VIII. Geltungsbeginn:

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 1987 in Kraft.



Anhang V

ÜBERNAHME DER BERUFSSCHUL-INTERNATSKOSTEN

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.



Anhang VI

SCHLUSSPROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS VOM 20. APRIL 1990

Entlohnung von Jugendlichen

Für jugendliche Arbeiter bis zum vollendeten 17. Lebensjahr kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis zu einer zweimonatigen Tätigkeit in der Kategorie 2 der kollektivvertragliche Monatsbezug um bis zu 20 Prozent unterschritten werden, soweit diese Arbeiter nicht die vollwertige Arbeitsleistung erbringen.

(In den Lohn Tabellen lautet es künftig: Kategorie 1: entfällt)



Anhang VII

PROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS VOM 23. APRIL 1991

I. Arbeitszeitverkürzung:

Zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs und der Gewerkschaft der Chemiewerker wurde vereinbart, konkrete Verhandlungen über eine Arbeitszeitverkürzung zu führen unter Berücksichtigung der österreichischen Gegebenheiten und im Gleichklang mit der für die Österreichische chemische Industrie bedeutsamen internationalen Konkurrenz. Diese Verhandlungen sollen gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten geführt werden.

II. Lösung des Dienstverhältnisses:

Die im Punkt 118 des Rahmen-Kollektivvertrages für Arbeiter der chemischen Industrie vorgesehenen Kündigungsfristen sollen bis 1. Mai 1994 in Etappen an die für Angestellte dann gültigen Kündigungsfristen angeglichen werden.



Anhang VIII

PROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS VOM 29. APRIL 1992

Arbeitszeit:

Es wird vereinbart, im Rahmen der Arbeitszeit-Verhandlungen den Problemkreis "Schichtarbeit" in allen Facetten zu durchleuchten, um bessere Lösungsmöglichkeiten zu finden.



Anhang IX

Arbeiter chemische Industrie

Gebührenfrei gemäß § 2 (1)
des BG BGBl. Nr. 459/93 (AVRAG)

D I E N S T Z E T T E L

gemäß § 2 (2) Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) für Arbeiter

Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist für jeden Arbeitnehmer eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis auszustellen. Diese Aufzeichnung heißt "Dienstzettel" und soll dazu dienen, Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis zu vermeiden.

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

Name und Anschrift des Arbeitgebers (Stampiglie)

I. Herr/Frau

wohnhaft in

geboren am

II. Beginn des Dienstverhältnisses

Die Probezeit beträgt ein Monat (Pkt. 117 d. KV). Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis
.....befristet*).

III. Auf das Dienstverhältnis finden der Kollektivvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie

vom 15.1.1987 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, ferner alle zwischen
Arbeiterbetriebsrat

/ Gemeinsamem Betriebsrat / Betriebsausschuss / Zentralbetriebsrat / Konzernvertretung*) und
Betriebsinhaber / Unternehmensleitung*) abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für
Arbeiter*) jeweils geltenden Fassung.

IV. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages.

V. Gewöhnlicher Dienstort

Erforderlicher Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)orte

.....

VI. Tätigkeitsinhalt

.....

.....

VII. Einstufung laut Kollektivvertrag (Lohnkategorie) bzw. laut Betriebsvereinbarung und / oder

Einzelvereinbarung

.....

Monatsbruttobezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile, soweit sie sich nicht aus dem

Kollektivvertrag ergeben) öS

Die Fälligkeit der monatlichen Zahlungen richtet sich nach den kollektivvertraglichen
Bestimmungen bzw. der Betriebsvereinbarung.

VIII. Urlaub: Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Urlaubsgesetz und den sich daraus ergebenden Anrechnungsbestimmungen bzw. nach den zusätzlichen Regelungen im Kollektivvertrag und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes.

IX. Normalarbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und beträgt derzeit 38 Stunden*), bei Teilzeitbeschäftigung: Stunden*).

Auf die Leistung von Überstunden finden die jeweils geltenden Bestimmungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes sowie des Kollektivvertrages Anwendung.

X. Der unter Punkt III angeführte Kollektivvertrag sowie die geltenden Betriebsvereinbarungen liegen im Betrieb zur Einsichtnahme auf.

Allfällige Unterschriften

.....

Ort und Datum

*) Nichtzutreffendes streichen



Anhang X

Authentische Interpretation zu den Punkten 67 und 75 des Rahmenvertrages für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 ArbPISichG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.



Anhang XI

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und

einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.



Anhang XII

ALTERSTEILZEIT

1. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37 b AMSG (idF BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind.

Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.03.2001 vereinbart haben.

2. a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden - entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensions-Antritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit

sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben.

Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a.) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen- Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

PROTOKOLL

zum Kollektivvertragsabschluß vom 27. November 2000 zwischen Fachverband der chemischen Industrie Österreichs und Gewerkschaft der Chemiarbeiter betreffend Altersteilzeit.

1. Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des Anhanges XII zum Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

2. Die Kollektivvertragsparteien stimmen ferner darin überein, dass sowohl das Altersteilzeitgeld als auch die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (Punkt 2b des Kollektivvertrages

vom 27. November 2000) entsprechend einer Vereinbarung mit dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger und dem Arbeitsmarktservice zu valorisieren sind.



Anhang XIII

ANRECHNUNGSBESTIMMUNGEN ZU DEN BEZUGSTABELLEN

Anrechnungsbestimmung zu Kat. 2a:

Bei Arbeitnehmern, die auf Grund der ab 01. August 2001 neu geltenden Kategorie 2a von Kat. 2 in Kat. 2a umgestuft werden bzw. in Zukunft dort einzustufen sind, können Überzahlungen bzw. Zulagen, sofern sie auch vor dem 01. August 2001 zur Abdeckung der höheren Qualifikation in der Lohnkategorie 2 bezahlt wurden, angerechnet werden.

Anrechnungsbestimmung zu Kat. 5:

Bei Arbeitnehmern im Sinne des 2. Satzes (die aufgrund der ab 01. Jänner 1999 erfolgten Änderung der Kategorisierung von Kat. 4 in Kat. 5 umgestuft werden bzw. in Zukunft dort einzustufen sind) können Überzahlungen bzw. Zulagen, sofern sie auch vor dem 1. Jänner 1999 zur Abdeckung der höheren Qualifikation in der Lohnkategorie 4 bezahlt wurden, angerechnet werden.



ANHANG XIV

EMPFEHLUNG AUF GEWÄHRUNG EINER BEZAHLTEN WOCHE ZUR VORBEREITUNG AUF DIE ABSCHLUSSPRÜFUNG IN DEN FÄLLEN RZ 115B

Der Fachverband der chemischen Industrie und die Gewerkschaft der Chemiewerker empfehlen zur Prüfungsvorbereitung für den erstmaligen Antritt zu einer Abschlussprüfung mit der die Ausbildung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, Fachhochschule oder Hochschule einschließlich einer dazu allfälligen Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG, BGBl. I 1995/292 idGF) abgeschlossen wird, dem Arbeitnehmer pro Kalenderjahr Freizeit insgesamt im Ausmaß einer Woche unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

