

KOLLEKTIVVERTRAG der Glashütten

gültig ab 01. Juni 2004

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Glasindustrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiarbeiter.

I. Geltungsbereich

Räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich.

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

Fachlich: für alle Glashütten. Glashütten sind jene Betriebe, die sich mit der Erschmelzung von Glas befassen, gleichgültig in welcher Art und Form das erschmolzene Glas innerhalb des Betriebes zur Weiterverarbeitung oder Veredelung gelangt.



II. Normalarbeitszeit und Pauschalentlohnung

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden.

Für den Ofenbetrieb mit Ausnahme von Vollautomaten gilt folgende Sonderregelung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden inklusive der Vorarbeiten, welche 3 Stunden pro Woche nicht übersteigen dürfen.

Für Portiere, Wächter, Nachtwächter, Schmelzer, Schmelzergehilfen, Einleger, Schürer und Personen, die regelmäßig und in erheblichem Umfange einen Anwesenheitsdienst ausüben, sowie Krafffahrer und Mitfahrer, ist ein Monatsbezug, der grundsätzlich die Bezahlung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie eine Pauschale für die über diese Stunden hinausgehenden Überstunden umfasst, zu vereinbaren.

Für die Berechnung des Überstundenpauschales können von den Bestimmungen der Punkte 29, 30, 32 und 33 dieses Vertrages abweichend Lohnvereinbarungen getroffen werden, doch darf für die Ermittlung der Pauschalentlohnung die Höchstgrenze von 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist mit den normalen Zuschlägen für Überstunden zu entlohnen.

Diese Personen erhalten bei einer Pauschalierung der Überstunden für die über die 38-stündige wöchentliche Arbeitszeit in einer Woche hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden Mehrarbeitsvergütung, darüber hinaus 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 31, 32 und 33 handelt oder nicht.

Die Einteilung der Schichten, Beginn und Ende der Arbeitszeit erfolgt einvernehmlich zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, wobei auf besonders schwere Arbeiten, sofern solche im Betrieb vorkommen, Rücksicht zu nehmen ist.

Fällt in Verbindung mit Feiertagen oder zur Herbeiführung von Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen 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 Sinne dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinne des Punktes 17 nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Wird der Zeitausgleich nicht innerhalb des Durchrechnungszeitraumes gewährt, so ist die nicht konsumierte Zeit als Überstunde zu vergüten.

Die Bestimmungen dieses Punktes lassen die Regelungen des Punktes 9 unberührt.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen/Fenstertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich insbesondere in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 26 Wochen zu erfolgen. Der 26-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.

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 5 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-, Prämierendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltsteile (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 zu viel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung (Punkt 25).

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

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 Schichtturnus nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 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 Freizeitausgleiches 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.

Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes aufgeteilt werden.

Die Glasmacher sind verpflichtet, die Arbeitszeit zur weitestgehenden Ausarbeit der bereitgestellten Glasmasse auszunützen. Die personelle Einteilung der Werkstätte am Ofen wird im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat geregelt. Der Einsatz der Werkstätte für die Produktion und die Vorschreibung der herzustellenden Artikel richtet sich nach dem Bedürfnis des Betriebes, ist daher die Aufgabe der Betriebsleitung und muss von den Arbeitnehmern eingehalten werden. Die Betriebsleitung hat bemüht zu sein, möglichst gleichmäßige Ordinationen auszuschreiben, die so festzulegen sind, dass der tägliche Durchschnittsverdienst ermöglicht wird.

Die Betriebsleitung ist verpflichtet, richtige und einwandfreie Formen und Werkzeuge zur Verfügung zu stellen. Alle Arbeiter sind verpflichtet, schlechte Formen und Werkzeuge sofort nach Feststellung der Mängel zurückzustellen.

Hüttenarbeiten, wie Hafeneintragen, Richten der Ringe, Abfähen, Kammer schlichten, allfällige Kalt- und Warmreparaturen, müssen zu den in betrieblichen Lohnübereinkommen festgesetzten Sätzen geleistet werden. Die personelle Einteilung wird einvernehmlich mit dem Betriebsrat festgelegt.

Ila. 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 1.6.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.10.2001 vereinbart haben.

2. a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004: 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 Pensionsantritt 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 Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. 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 aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.



III. Mehrarbeit, Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen betrieblichen Normalarbeitszeit (z.B. bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist auf Basis der Grundvergütung (Punkt 25) zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. *

*Siehe ergänzende Regelung Protokoll Seite 4, Ziffer 15

Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 8, 9, 10 und 11. Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

Arbeitszeiten, für die aufgrund einer Kollektivvertragsbestimmung oder aufgrund von betrieblichen Regelungen ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunde.

Durch die Mehrarbeit darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist. Mehrarbeit kann nach Vereinbarung durch Zeitausgleich abgegolten werden mit der Maßgabe, dass für die Mehrarbeit ein Zeitausgleich im Ausmaß 1 : 1 gebührt.

Die Bestimmungen über die Mehrarbeit gelten unbefristet. Bei einer weiteren Änderung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind auch die Bestimmungen über die Mehrarbeit neu zu regeln.

Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über die auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Punkt 5 vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie eine Mehrarbeit gemäß Punkt 17 hinausgeht.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 8, 9, 10 und 11 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß Punkt 17 überschritten werden.

Bei Beginn der Überstundenarbeit wird eine Pause von 10 Minuten eingeschaltet und in die Arbeitszeit eingerechnet.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Der Arbeitgeber kann, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, den Zeitraum der Sonn- und Feiertagsruhe im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verschieben, er muss jedoch 24 Stunden umfassen.

Für Feiertage gelten jeweils die gesetzlichen Bestimmungen.

Derzeit gelten folgende Tage als Feiertage:

1. Jänner Christi 26. Oktober

6. Jänner Himmelfahrt 1. November

Ostermontag Pfingstmontag 8. Dezember

1. Mai Fronleichnam 25. Dezember

15. August 26. Dezember

Für Angehörige der evangelischen Kirchen A.B. und H.B., der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit für alle Arbeiter mit 12 Uhr. Die dadurch entfallenden Arbeitsstunden werden zum normalen Lohn vergütet. Über die eventuelle Einarbeitung kann eine betriebliche Vereinbarung getroffen werden.

Alle Arbeitnehmer im vollkontinuierlichen Betrieb (...) arbeiten auf Verlangen der Betriebsleitung an diesen beiden Tagen weiter, wobei sie für die geleisteten Stunden Anspruch auf Überstundenzuschlag haben. Dieser beträgt am 24. Dezember 100 Prozent und am 31. Dezember 100 Prozent.



IV. Entlohnung

Die Arbeit erfolgt grundsätzlich im Akkord, wo dies nicht zweckdienlich oder möglich ist, erfolgt sie im Zeitlohn.

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

Der kollektivvertragliche Monatsbezug ist im lohnrechtlichen Teil geregelt.

Monatsbezug

Der Monatsbezug ist der effektiv gezahlte laufende Bezug, jedoch mit Ausnahme von Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Dienstalterszulagen und Sozialzulagen. Variable Entgeltsbestandteile (zum Beispiel Akkordzuschläge) und nicht auf den Bezug bezogene Zuwendungen gehören nicht zum Monatsbezug.

Grundvergütung

Die Grundvergütung wird für die Berechnung der Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit herangezogen.

Sie errechnet sich für Zeidlöhner durch Teilung des Monatsbezuges gemäß Punkt 23 bzw. 24 durch 165. Sie errechnet sich bei Akkordarbeitern durch Teilung des Monatsbezuges gemäß Punkt 24 zuzüglich der Akkordzuschläge durch 165.

Die Grundvergütung für Dienstnehmer nach Punkt 7 ist ein Hundertfünfundsechzigstel ihres kollektivvertraglichen Monatsbezuges unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Punktes 6 des Protokolles.

Betriebsunterbrechungen und Betriebshemmnisse, die nicht im eigenen Verschulden des Arbeiters liegen, sind, wenn der Arbeiter zu Ersatzarbeit bereit ist, mit dem vollen Durchschnittsverdienst zu bezahlen, und zwar insgesamt für die Dauer von 4 Arbeitswochen. Glasarbeiter erhalten ab der 5. Woche 75 Prozent ihres letzten Durchschnittsverdienstes, sie sind jedoch verpflichtet, Ersatzarbeit zu leisten. Das so errechnete Entgelt darf jedoch nicht unter den im Betrieb üblichen Lohn eines Hilfsarbeiters sinken.

Arbeitet ein Akkordarbeiter in der Hohlglasindustrie an ungesetzten Artikeln, dann erhält er seinen Durchschnittsverdienst. Nach sechs Schichten je Werkstatt, wenn es zu keiner Tarifbildung kommt, werden nur noch 90 Prozent des Durchschnittsverdienstes bezahlt. Diese Regelung gilt nicht für Mustererzeugung.

In der Flachglasindustrie erhält der Akkordarbeiter bei Arbeit an ungesetzten Artikeln durch 6 Tage 100 Prozent des Durchschnittsverdienstes.

Schichtarbeiter erhalten in der 2. Schicht eine Schichtzulage und in der Zeit von 22 bis 6 Uhr früh eine Nachtarbeitszulage pro Arbeitsstunde. Diese Zulage wird jeweils einer Schicht für insgesamt 8 Stunden gezahlt.

Für Nachtarbeit, die Nichtschichtarbeiter zu leisten haben, wird die Nachtarbeitszulage ab 20 Uhr bis 6 Uhr früh bezahlt, sofern für diese Stunden kein Nachtüberstundenzuschlag zusteht.

Die Höhe der Schicht- und der Nachtarbeitszulage ist im lohnrechtlichen Teil geregelt.

Sonntagsarbeit wird mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt, soweit nicht Punkt 32 Anwendung findet.

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, welche nicht auf einen Sonntag fallen, ist neben der im § 9 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz vorgesehenen Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts das Doppelte des auf die geleistete Arbeit entfallenden Entgeltes zu zahlen, soweit nicht Punkt 33 Anwendung findet.

Überstunden an Werktagen in der Zeit von 6 bis 20 Uhr werden mit einem Aufschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

Überstunden an Werktagen in der Zeit von 20 bis 6 Uhr früh werden mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

Überstunden, die wegen Weiterarbeit aufgrund fehlender Schichtablöse anschließend an die Nachtschicht nach 6 Uhr früh geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung (Punkt 25) entlohnt, sofern nicht aufgrund einer anderen kollektivvertraglichen Zuschlagsregelung ein höherer Zuschlag als 50 Prozent gebührt. *

*Gültig ab 1. Juni 1999

Abweichend von Punkt 29 werden Überstunden an Sonntagen neben dem Aufschlag von 100 Prozent nach Punkt 29 mit einem weiteren Aufschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. Überstunden an Sonntagen, die über die normale betriebliche tägliche Arbeitszeit des betreffenden Arbeiters hinausgehen, werden mit einem Aufschlag von insgesamt 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

Abweichend von Punkt 30 werden Überstunden an gesetzlichen Feiertagen mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. Überstunden an gesetzlichen Feiertagen, die über die Arbeitszeit hinausgehen, die nach der für den Betrieb auf Basis der 38-Stunden Wochenarbeitszeit vereinbarten Arbeitszeit an diesem Tag gelten würde, wenn er ein Werktag wäre, werden mit einem Aufschlag von insgesamt 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

Für nicht angeordnete Überstunden wird kein Entgelt bezahlt.

Prämie für Vorarbeit:

Für die weitestgehende Ausnützung der Arbeitszeit, also für deren Ausführung durch kurzfristige Durchführung der jeweils erforderlichen Vorarbeit und möglichst hoher Ausarbeitung, wird eine Prämie an die Mundblas-, Halbautomaten-, Pressglas und Stangenglaszieherwerkstätten bei Akkordverrechnung bezahlt, welche für den 100-prozentigen Glasmacher 2,18 € wöchentlich beträgt. Die übrige Werkstättenbesetzung erhält die innerbetrieblich vereinbarten Prozentsätze vom 100-prozentigen Glasmacherlohn.

Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulage (Zuschläge), die allenfalls in den einzelnen Betrieben, welche diesem Kollektivvertrag unterliegen, bundeseinheitlich, länder- oder betriebsweise vereinbart bzw. gewährt werden, bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Die getroffenen Regelungen sind auch für Lehrlinge anzuwenden.

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

Soziallohn:

Für Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr (Frauen) bzw. das 50. Lebensjahr (Männer) überschritten haben, gilt nach einer Betriebszugehörigkeit von 15 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-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Sonn- und Feiertagszuschläge, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen, Kinderbeihilfen, Wohnungsbeihilfen, Naturalzulagen, Einmal- und Sonderzahlungen, Spesenvergütungen, Trennungsgelder und dergleichen unberücksichtigt. Solche Zulagen und Zuschläge sind nach Maßgabe des persönlichen Anspruchs des Arbeitnehmers und des neuen Arbeitsplatzes zu bezahlen. Betriebliche Ausgleichszahlungen können angerechnet werden.



V. Urlaube und Urlaubszuschuss

Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und Urlaubsentgeltes gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (Bundesgesetz vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 390).

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

Neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer einmal im Dienstjahr einen Urlaubszuschuss im Ausmaß eines Monatsverdienstes (Durchschnittsverdienst) bzw. der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Als Bruttoverdienst (Durchschnittsverdienst) gilt der Bruttoverdienst gemäß Punkt 4 des Protokolles zuzüglich der in den letzten 12 abgerechneten Monaten vor dem Fälligkeitspunkt durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl. Dauert das Dienstverhältnis zum Fälligkeitszeitpunkt weniger als 12 Monate, so errechnet sich die durchschnittlich geleistete Überstundenanzahl auf der Grundlage dieser kürzeren Dauer des Dienstverhältnisses. Die Berechnungsbasis für die Überstundenentlohnung ist die Grundvergütung gemäß Punkt 25 des Kollektivvertrages.

Jeder Arbeitnehmer erhält den Urlaubszuschuss bei Antritt des gesetzlichenurlaubes, wenn er mindestens 6 Tage davon absolviert.

Ein vor der Absolvierung desurlaubes ausgetretener Arbeiter erhält den aliquoten Teil. Wird das Dienstverhältnis nach Auszahlung des fälligen Urlaubszuschusses durch den Arbeitnehmer ohne einen im § 82 a der alten Gewerbeordnung vorgesehenen wichtigen Grund oder durch von ihm verschuldete fristlose Entlassung nach § 82 der alten Gewerbeordnung, ausgenommen lit. h, gelöst, so sind bei der Endabrechnung so viele Zweiundfünfzigstel des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen, als Wochen zur Vollendung des Dienstjahres fehlen.

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. Der Bruttoverdienst, geteilt durch 65, ist das Urlaubsentgelt für einen konsumierten Urlaubstag (Arbeitstag).

b) Der Urlaubsanspruch beträgt 28 bzw. 34 Arbeitstage, entsprechend den Anwartschaftszeiten nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der Fassung BGBl. 81/1983. Dieses Urlaubsausmaß gebührt erstmalig in dem Urlaubsjahr, das nach dem 31. Dezember 1988 beginnt.



VI. Weihnachtsremuneration

Alle am 1. Dezember mindestens durch ein Jahr im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erhalten eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Monatsverdienstes. Dieser wird gemäß Punkt 40 dieses Kollektivvertrages errechnet.

Bei Ein- bzw. Austritt während des Kalenderjahres erhält der Arbeitnehmer den aliquoten Anteil.

Die Auszahlung erfolgt tunlichst bis zum 1. Dezember, spätestens aber bis zum 15. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

(Die Punkte 46 bis 52 entfallen aufgrund des Kollektivvertrages über die Umwandlung der Leistungen aufgrund des Kapitels VII (Werkwohnungen und Kohle) des Kollektivvertrages der Glashütten in eine Wohnzulage vom 1. Mai 1995.)



VII. Entfernungsgeld

Alle Arbeiter und Arbeiterinnen, die fünf Straßenkilometer oder mehr entfernt von der Fabrik wohnen, erhalten 1,09 € Entfernungsgeld pro Woche. Dies gilt jedoch nicht, wenn öffentliche Verkehrsmittel oder von der Fabrik beigestellte Transportmittel zur Verfügung stehen.



VIII. Kranken- und Unfallsentgelt, andere Entgeltfälle

Voraussetzungen des Entgeltsanspruches:

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

- a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet wurde,
- b) dies durch Bescheinigung der Krankenkassen oder durch ein amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

Dauer und Höhe des Entgeltes:

Arbeitnehmer, die mindestens 14 Tage im Betrieb ununterbrochen beschäftigt sind, erhalten im Krankheitsfall ein Entgelt in folgender Dauer und Höhe: Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten in der ersten Krankheitswoche 49 Prozent, in der zweiten 31 Prozent, in der dritten bis achten Krankheitswoche je 20 Prozent des Durchschnittsverdienstes.

Bei einer Betriebszugehörigkeit über 6 Monate in der ersten Krankheitswoche 49 Prozent, in der zweiten 31 Prozent, in der dritten bis fünfzehnten Krankheitswoche je 20 Prozent des Durchschnittsverdienstes.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf das volle Entgelt für 8 bzw. 15 Wochen einmal innerhalb eines Kalenderhalbjahres, gerechnet vom 1. Jänner bis 30. Juni bzw. 1. Juli bis 31. Dezember mit der Maßgabe, dass zwischen der Entgeltzahlung von 49 Prozent bzw. 31 Prozent und einer neuerlichen Entgeltzahlung von 49 Prozent eine Arbeitszeit von mindestens 4 Wochen liegen muss.

Unfallsentgelt:

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Betriebsunfall hervorgerufen, so gebührt das Entgelt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zum höchsten Ausmaß von 15 Wochen im Sinne des Punktes 56.

Dieses Unfallsentgelt gebührt ohne Begrenzung auf die 6-monatige Frist sowie ohne Einrechnung der Entgeltsbezüge im Krankheitsfalle.

Im Sinne des § 7 EFZG tritt der gesetzliche Anspruch an die Stelle des kollektivvertraglichen Anspruches.

Entgelt bei ambulatorischer Behandlung:

Bei ambulatorischer Behandlung erhält der Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendig versäumte Zeit, jedoch für höchstens eine Normalarbeitswoche innerhalb eines Dienstjahres, den Durchschnittsverdienst. Das Entgelt gebührt nur für solche ambulatoische Behandlung, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann.

Andere Entgeltfälle:

Nach 14tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeitnehmer, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf ein Entgelt bis zur Höchstdauer der Betriebstage (-stunden) einer Woche innerhalb eines Dienstjahres. Als wichtige Verhinderungsgründe sind in der Hauptsache anzusehen:

Vorladungen zu Gerichten, Behörden, zum Invalidenamtsamt oder sonstigen öffentlichen Ämtern, wenn es sich um nicht selbst verschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit der schriftlichen Vorladung ausweisen kann.

Verkehrsstörungen bei Eisenbahnen und Schiffen sowie bei Straßenbahnen und Autobussen gegen Vorweisung der Bestätigung über die Verkehrsstörung oder aufgrund eines sonstigen glaubwürdigen Nachweises der Verkehrsstörung, sofern diese nicht allgemein bekannt ist, jedoch nur dann, wenn die Verkehrsstörung nicht vorausgesehen und der Weg zur Arbeit nicht zu Fuß zurückgelegt werden konnte.

Ausübung des Wahlrechtes:

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.

Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfälle in der engsten Familie des gemeinsamen Haushaltes, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig ist.

Bei Wohnungswechsel im Falle eines

bereits bestehenden oder im Falle der

Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage

Eigene Trauung 2 Arbeitstage

Trauung der Kinder 1 Arbeitstag

Entbindung der Gattin

(Lebensgefährtin) 1 Arbeitstag

Tod der Ehegatten (Lebensgefährten),

Kinder (Ziehkinder) oder Eltern,

wenn der Arbeitnehmer mit dem

Verstorbenen im gemeinsamen

Haushalt lebte 3 Arbeitstage

ansonsten 2 Arbeitstage

Tod von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern, Enkelkindern, Zieheltern, wenn der Arbeitnehmer mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage

ansonsten 1 Arbeitstag

Bei Dienstverhinderung durch Todesfall der Eltern gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnis nach Maßgabe der Entfernung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse sowie das dafür entfallende Entgelt.

Die zu Begräbnisfeierlichkeiten entsendeten Deputationen erhalten die hiezu nötige Zeit entschädigt.

Ist der Entgeltsanspruch nach Punkt 62 erschöpft, bleibt der in den Punkten 68 bis 72 festgesetzte Freizeitanspruch, ohne Entgelt, gewahrt.

Als Entgelt gebührt für die unter den Punkten 63 bis 73 angeführten wichtigen Verhinderungsgründe für jede notwendig versäumte Arbeitsstunde der Durchschnittsverdienst gemäß Punkt 4 des Protokolles.



IX. Aufnahme und Lösung des Dienstverhältnisses

In den Betrieben gilt eine 4wöchige Probezeit als vereinbart. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beiderseits gelöst werden.

Bei Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist bis zu einer Beschäftigungsdauer

von 6 Monaten 1 Woche

nach 6 Monaten bis zu 5 Jahren 1 Monat

nach 5 Jahren bis zu 10 Jahren 2 Monate

nach 10 Jahren bis zu 15 Jahren 3 Monate

nach 15 Jahren bis zu 25 Jahren 4 Monate

nach mehr als 25 Jahren 5 Monate *)

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist bis zu einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten 1 Woche, danach generell 1 Monat. *)

Die Bestimmungen des § 82 der alten Gewerbeordnung bleiben hierdurch unberührt.“

Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes in jeder Woche eine Freizeit bis zum Höchstausmaß eines Arbeitstages unter Fortzahlung seines Lohnes zu gewähren.

Gewerbliche Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Arbeiter beschäftigt werden. § 18 Abs. 1, 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

Diese Behaltezeitverlängerung tritt nur für jene Lehrlinge in Kraft, deren Lehrzeit ab dem 1. Juni 1988 beginnt.

* Diese Kündigungsfristen gelten für Kündigungen ab 1. Juni 2004.

X. Dienstjubiläen

Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsgehalt
zum 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsgehälter
zum 40-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsgehälter
als Jubiläumsgeld.

Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen 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.

Übergangsbestimmung:

Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1. Juni 1993 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

XI. Abfertigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses *

a) Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes bzw. des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden Ergänzungen.

b) Anstelle der Voraussetzung einer 10-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 Angestelltengesetz besteht Anspruch auf Abfertigung nach einer 5-jährigen ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses, 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 10-jährigen Dienstzeit wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Arbeitnehmers unter Einhaltung jener Kündigungsfrist aufgekündigt wird, die der Arbeitgeber aufgrund des Abschnitts IX einzuhalten hätte.

c) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz [§ 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes] aufgrund der Dienstzeit als Arbeiter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz (§ 23 des Angestelltengesetzes) zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne der lit. b. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

d) Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers und sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz (§ 23 des Angestelltengesetzes) 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. 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.

e) Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers und ist ein Ehegatte jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des lit. d zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz (§ 23 des Angestelltengesetzes) auf 70 Prozent der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers 3 Jahre gedauert hat.

f) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 24) 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 24) für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen. Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Monatsbezug (Punkt 24) in voller Höhe nur für den ab dem Todestag laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

g) Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne der lit. f sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu leisten.

h) Anspruchsberechtigt nach lit. f und g sind die gesetzlichen Erben zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

i) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Monatsbezuges nach lit. f und g auch ein Anspruch nach lit. d und e, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

* Gültig ab 1. Juni 1999



XII. Allgemeines

Im Hinblick auf die betrieblichen Eigenarten der Glashütten werden betriebliche Aussetzungen und Stillstände bis zu einem Jahr für die Bemessung des Urlaubsausmaßes nicht als Unterbrechung des Dienstverhältnisses gerechnet.

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15-15i MSchG sowie der §§ 2 bis 6 und 9 EKUG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet. Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzurlaube im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1.6.2001. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31.5.2001 geltenden Fassung des Abschnitts XII. Allgemeines bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten auf die fünfjährige Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG (Voraussetzung für den Mutterschafts Austritt mit Abfertigungsanspruch) angerechnet. (Gültig für Austritt ab 1. Mai 1995)

Widerspricht der Dienstgeber dem schriftlichen Wunsch von DienstnehmerInnen, eine hinsichtlich ihrer Dauer über die im MSchG bzw. VKG vorgesehenen Fristen hinausgehende Karenzierung oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, nicht innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt des Kindes, so endet der Kündigungsschutz 4 Wochen nach Ablauf der verlängerten Karenzierung oder Elternteilzeit. Dieser erweiterte Kündigungsschutz endet spätestens mit Vollendung des 31. Lebensmonates des Kindes, bei Teilung des Karenzurlaubs mit Vollendung des 37. Lebensmonats des Kindes. Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 30.9.2004 beginnen.

Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Der Anspruch auf Bezahlung von Überstunden muss bei sonstiger Verjährung spätestens 6 Wochen nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

Innerbetriebliche Vereinbarungen welcher Art immer, welche den Beschäftigten günstigere Bedingungen zusichern, als es dieser Kollektivvertrag vorsieht, bleiben aufrecht und werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.



XIII. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1989 in Kraft.

Er kann mit 3-monatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines jeden Kalendermonates gekündigt werden.

Der Kollektivvertrag der Glashütten vom 28. November 1975 mit allen Zusatzverträgen wird mit 31. Dezember 1988 außer Kraft gesetzt.

