

KOLLEKTIVVERTRAG

für die industriellen Betriebe der Glasbe- und Verarbeitung einschließlich der Flachglasschleiferbetriebe 2005

Gültig ab 01.06.2005

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

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.

fachlich: für die industriellen Betriebe der Glasbe- und -verarbeitung einschließlich der Flachglasschleiferbetriebe.

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

§ 2 Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden.

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 normale tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens 9 Stunden und darf nicht überschritten werden. Es soll Vorsorge getroffen werden, dass die 5-Tage-Woche eingehalten wird.

Bei Schichtarbeit beträgt die normale Arbeitszeit für eine Schicht maximal 8 Stunden.

Die Aufteilung der normalen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie deren Änderung sind zwischen Betriebsrat und Firmenleitung zu vereinbaren.

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

Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten über diese Zeit hinaus, so gebührt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt in der Höhe einer Grundvergütung je Stunde.

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 bzw., wenn kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) 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 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 vier Wochen kein Einspruch erfolgt.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist spätestens zwei 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-, Prämiedurchschnittsverdienst 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 (Punkt 25).

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.

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 vier 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 Nachtschichtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.



§ 2 a (Altersteilzeit)*

1. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37 b AMMSG (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 1.6.2004 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.10.2004 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 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 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.

* gilt ab 1.6.2004



§ 3 Mehrarbeit und Überstunden

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen betrieblichen Normalarbeitszeit (z. B. bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit zwei Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist auf Basis der Grundvergütung (Punkt 25) bei finanzieller Abgeltung mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu versehen, bei einvernehmlich vereinbartem Zeitausgleich gebührt dieser im Ausmaß 1:1.

Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß der Punkte 11, 12 und 13 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraums durchzuführen. Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 26 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 26 Wochen durchzuführen. Auf Grund einer Betriebsvereinbarung - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Einzelvereinbarung - können abweichende Regelungen betreffend des Verbrauchs vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Im übrigen gilt für die Konsumation des Zeitausgleichs Punkt 11 des rahmenrechtlichen Teils sinngemäß.

Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 11, 12 und 13. 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 neun Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über neun 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 Weihnachtsremunerache Arbeitszeit sowie eine Mehrarbeit gemäß Punkt 14 hinausgeht.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 11, 12 und 13 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 14 überschritten werden.

Bei Beginn der Überstundenarbeit wird eine Pause von zehn Minuten eingeschaltet und in die Arbeitszeit eingerechnet. Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind sie in gesetzlich zulässigem Ausmaß zu leisten. Der Betriebsrat ist hiervon möglichst vorher zu verständigen. Bei Überstunden, die gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes genehmigungspflichtig sind, ist über die Leistung der Überstunden mit dem Betriebsrat das Einvernehmen herzustellen.

Es ist darauf zu achten, dass einschließlich der Überstunden die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht übersteigt. Ausnahmen hiervon sind nur aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder Bescheide des Arbeitsinspektorates zulässig.

§ 4 Feiertagsarbeit

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

Als gesetzliche Feiertage gelten:

1. Jänner	Fronleichnam
6. Jänner	15. August
Ostermontag	26. Oktober
1. Mai	1. November
Christi Himmelfahrt	8. Dezember

Der Karfreitag gilt für Angehörige der evangelischen Kirche A.B. und H.B., altkatholischen und Methodistenkirche als gesetzlicher Feiertag. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seine Zugehörigkeit mitzuteilen bzw. im Zweifelsfalle nachzuweisen.

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

§ 5 Entlohnung

Kollektivvertraglicher Monatsbezug

Unter kollektivvertraglicher Monatsbezug ist der Mindestbezug zu verstehen, der in besonderen Kollektivverträgen (Bezugstabellen) festgehalten und dessen Festsetzung den Kollektivvertragspartnern vorbehalten ist.

Die kollektivvertraglichen Monatsbezüge sind im Anhang (Bezugstabelle) geregelt und bilden einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages.

Monatsbezug

Der Monatsbezug ist der effektiv gezahlte laufende Bezug zuzüglich allfällig gewährter Zulagen und Prämien, jedoch mit Ausnahme von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Nachtarbeitszulagen, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen und nicht auf die Grundvergütung bezogene Zuwendungen.

Grundvergütung

Die Grundvergütung wird für die Berechnung der Sonn-, Feiertags-, Überstundenarbeit sowie für die Berechnung des Entgeltes nach Punkt 10 Abs. 2 herangezogen. Sie berechnet sich für Zeitlöhner durch Teilung des Monatsbezuges gemäß Punkt 22 bzw. 24 durch 165.

Soziallohn

Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr (Frauen) und das 55. Lebensjahr (Männer) überschritten haben und mindestens 15 Jahre ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt waren, erhalten

a) wenn sie unverschuldet aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können und aus diesen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden,

b) wenn sie zufolge Änderung der bisherigen Produktions- und Arbeitstechnik durch Maschineneinsatz oder höhere Mechanisierung der bisherigen Anlagen unter Einkommensverlust auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, mindestens den ihrer bisherigen Lohngruppe entsprechenden kollektivvertraglichen Monatsbezug bezahlt.

Zuschläge und Zulagen werden nach Maßgabe des persönlichen Anspruches am neuen Arbeitsplatz und auf Basis der diesem Arbeitsplatz entsprechenden kollektivvertraglichen Grundvergütung verrechnet.

Bei den unter a) genannten Gründen muss die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels durch einen Arzt bescheinigt werden, auf den sich Firmenleitung und Betriebsrat geeinigt haben. Im Zuge dieser Untersuchung ist in jedem Falle auch festzustellen, ob Invalidität im Sinne des ASVG gegeben ist. Wird Invalidität festgestellt, entfällt der vorgenannte Lohnanspruch.

Akkord- und arbeitswissenschaftlicher Leistungslohn

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

Unter normaler Leistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne Gefährdung der Gesundheit auf Dauer mindestens erreichbar ist.

Wenn ständige Akkordarbeiter durch Umstände, die nicht in ihrer Person liegen, an der Akkordarbeit verhindert sind, haben sie Anspruch auf den Durchschnittsverdienst, sofern sie das Hindernis unverzüglich ihrem verantwortlichen Vorgesetzten gemeldet haben.

Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten bis zur Dauer von vier Wochen den Durchschnittsverdienst ihrer letzten zwei Lohnabrechnungszeiträume. Unter ständigen Akkordarbeitern sind solche Arbeiter zu verstehen, welche in den letzten zwei abgerechneten Monaten mehr als die halbe Arbeitszeit im Akkord gearbeitet haben.

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.

Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsvorganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und gemäß den Bestimmungen des Punktes 27 neu festzusetzen.

Wenn ein Arbeiter nach erfolgter Vereinbarung oder Festsetzung eines Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß und weilligene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höhere Verdienste erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage (z.B. Bedaux, Refa, Gartner usw.) sind die Bestimmungen der Punkte 27 bis 32 sinngemäß anzuwenden.

Nachmittagsschichtzulage

Schichtarbeiter erhalten in der zweiten Schicht, sofern kein Anspruch auf Nachtarbeitszulage bzw. Überstundenzuschlag besteht, eine Schichtzulage. Die Höhe der Nachmittagsschichtzulage ist im lohnrechtlichen Teil geregelt.

Nachtarbeitszulage

Für jede in der Zeit von 22 bis 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird ein Zuschlag bezahlt. Die Höhe der Nachtarbeitszulage ist im lohnrechtlichen Teil geregelt.

Erschwerniszulage

Sofern in Betrieben gemäß der Eigenart der zu verrichtenden Arbeiten im erheblichen Maß Schmutz, Gefahr, Hitze und Lärm oder eine Erschwernis vorhanden ist, können für die davon betroffenen Arbeitnehmer zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat Zulagen vereinbart werden. Vereinbarte Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Vertrages. Sie können in festen Beträgen oder Prozenten zur Grundvergütung bezahlt werden.

Qualifikationszulage

Für besonders qualifizierte Arbeitnehmer können betriebliche Qualifikationszulagen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart werden.

Überstunden an Wochentagen

Überstunden sind mit einem Zuschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung zu entlohnen. Wenn Überstunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr früh geleistet werden, so sind sie mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung zu bezahlen.

Arbeitsstunden, welche an einem Ersatzruhetag für Sonntag zu leisten sind, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

Alle Arbeitnehmer, welche nach Beendigung ihrer Arbeitszeit und nach Verlassen des Betriebes zur Arbeit in den Betrieb geholt werden, erhalten zusätzlich eine Vergütung in der Höhe einer Grundvergütung.

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. *)

Sonntagsarbeit und Sonntagsüberstunden

Sonntagsarbeit wird in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

An Sonntagen geleistete Überstunden werden mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. Sonntagsüberstunden sind jene Überstunden, die außerhalb der täglich vereinbarten Arbeitszeit liegen.

*) Gültig ab 1. Juni 1999.

Feiertagsentlohnung

Die Feiertagsentlohnung erfolgt gemäß den Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes.

Feiertagsarbeit

Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß Punkt 43 auch noch das Doppelte des auf die geleistete Arbeit entfallenden Entgeltes.

Feiertagsüberstunden

Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. An Feiertagen gilt jene Arbeitszeit als Überstunde, die außerhalb der täglich vereinbarten Arbeitszeit liegt.

Für nachstehende Arbeitnehmer kann im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine Regelung der Arbeitszeit und Mehrarbeitsentlohnung im nachstehenden Sinne getroffen werden:

a) Personen, die regelmäßig und in erheblichem Umfang Anwesenheitsdienst ausüben, wie Portiere, Wächter und Nachtwächter, erhalten einen Monatsbezug, der grundsätzlich die Bezahlung der normalen 38stündigen wöchentlichen Arbeitszeit sowie eine Pauschale für die über diese Stunden hinausgehenden Mehrarbeits- bzw. Überstunden umfasst. Für die Berechnung des Überstundenpauschales können von den Bestimmungen des § 5 Ziffer 38 bis 40 dieses Vertrages abweichende Vereinbarungen getroffen werden, doch darf dem Pauschale die Grundvergütung ohne Überstundenzuschlag nur bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden pro Woche zugrunde gelegt werden.

b) Die Bezahlung der Überstunden von Kraftfahrern und Mitfahrern kann unter Berücksichtigung der Punkte 38 bis 45 durch Pauschalierung erfolgen.

Bei Zusammentreffen mehrerer Überstundenzuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.



§ 6 Urlaube, Urlaubszuschuss

Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. Für die Berechnung des gesetzlichen Urlaubsentgeltes wird der Bruttodurchschnittsverdienst der vor Antritt desurlaubes liegenden vollen 13 Wochen einschließlich aller Arten von Lohnzahlungen mit Ausnahme der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen herangezogen.

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.

Neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer einmal im Dienstjahr einen Urlaubszuschuss im Ausmaß eines Monatsverdienstes. Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach den Bestimmungen zur Ermittlung des Urlaubsentgeltes (Punkt 48).

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

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

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. Hierbei wird eine begonnene Woche als voll gezählt.

Wird das Dienstverhältnis (Lehrverhältnis) nach Auszahlung des fälligen Urlaubszuschusses durch den Arbeitnehmer, ohne einen im § 82 a der alten Gewerbeordnung bzw. im § 15 Abs. 4 des Berufsausbildungsgesetzes 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.

Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher Karenzurlaub verbraucht wird.

*Authentische Interpretation zu § 6, Randziffer 49 ff und § 7 des Kollektivvertrages für die industriellen Betriebe der Glasbe- und -verarbeitung einschließlich der Flachglasschleiferbetriebe vom 1. Jänner 1990 abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Glasindustrie und der Gewerkschaft der Chemiearbeiter:

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APStG, 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.



§ 7 Weihnachtsremuneration

Alle am 1. Dezember mindestens durch ein Jahr im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erhalten eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes. Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach den Bestimmungen zur Ermittlung des Urlaubsentgeltes (Punkt 48).

Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer erhalten den aliquoten Teil. Hierbei wird eine begonnene Woche als voll gezählt.

Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher Karenzurlaub verbraucht wird.

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt spätestens am 1. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

*Authentische Interpretation zu § 6, Randziffer 49 ff und § 7 des Kollektivvertrages für die industriellen Betriebe der Glasbe- und -verarbeitung einschließlich der Flachglasschleiferbetriebe vom 1. Jänner 1990 abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Glasindustrie und der Gewerkschaft der Chemiearbeiter:

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APStG, 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.



§ 8 Bezahlung des Entgeltes an den Arbeitnehmer in Fällen seiner Verhinderung gemäß § 1154 b ABGB unter Berücksichtigung des EFZG

Voraussetzung des Entgeltanspruches

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

- a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist,
- b) beim Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 14 Tagen vorliegt und
- c) die Erkrankung durch eine Bescheinigung der Krankenkasse oder durch ein kassenärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

Dauer und Höhe des Entgeltes

Krankenentgelt:

Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfall ein Krankenentgelt in folgender Dauer und Höhe.

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis 10 Jahre

durch eine Krankheitswoche 49 %

durch weitere zwei Krankheitswochen 25 %

durch weitere drei Krankheitswochen 49 %

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über 10 Jahre

durch eine Krankheitswoche 49 %

durch weitere zwei Krankheitswochen 25 %

durch weitere drei Krankheitswochen 49 %

durch weitere zwei Krankheitswochen 39 %

des Bruttodurchschnittsverdienstes.

Die Ansprüche aus dem Gesetz über die Entgeltfortzahlung gelten für das Kalenderjahr. (Siehe § 2 Abs. 8 des Gesetzes.)

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 5 des Gesetzes über die Entgeltfortzahlung genannten Dauer. Der jeweils höhere Anspruch nach dem § 2 Abs. 1 letzter Satz und Abs. 5 zweiter Satz EFZG gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

Für die Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung bei Arbeitsverhinderung nach dem EFZG wird die Umstellung vom Lehrjahr auf das Kalenderjahr in analoger Weise vorgenommen.

Als Entgeltbegriff im Sinne des § 3 EFZG wird der Bruttodurchschnittsverdienst gemäß Punkt 84 dieses Kollektivvertrages herangezogen.

Im Sinne des § 7 EFZG tritt der gesetzliche Anspruch an die Stelle des kollektivvertraglichen Anspruches. Das Krankenentgelt wird nur einmal innerhalb eines Kalenderhalbjahres vom 1. Jänner bis 30. Juni bzw. vom 1. Juli bis 31. Dezember gewährt.

Für Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, steht dem Arbeitgeber kein Abzugsrecht an dem vorstehenden Entgelt zu.

Erkrankt ein Arbeitnehmer mehrere Male innerhalb eines Kalenderhalbjahres, so hat er, falls durch vorangegangene Erkrankungen das Entgelt noch nicht erschöpft ist, Anspruch auf die Fortsetzung des Entgeltes bis zu dem seiner Betriebszugehörigkeit entsprechenden Höchstausmaß. Ist dieses Höchstausmaß im Sinne der obigen Tabelle bereits erschöpft, so gebührt bei weiteren Erkrankungen nur ein Entgelt im Ausmaß von 25 Prozent für die erste Krankheitswoche, vorausgesetzt, dass zwischen dem letzten Tag der vorangegangenen Krankheit und dem Beginn der neuen Erkrankung ein Zeitraum von vier Wochen liegt.

Dauert eine Erkrankung über ein Kalenderhalbjahr hinaus, beginnt der neue Entgeltsanspruch mit dem neuen Kalenderhalbjahr.

Dienstverhinderungen, die infolge eines Aufenthaltes in Kuranstalten oder Erholungsheimen aufgrund ärztlicher Vorschreibung und Einweisung durch einen Sozialversicherungsträger erfolgen, sind einer Krankheit im Sinne des Punktes 60 gleichzustellen.

Unfallentgelt

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Betriebsunfall hervorgerufen, so gebührt Entgelt nach Punkt 60 ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zur Höchstdauer gemäß Punkt 60, ungeachtet vorangegangener Entgeltzahlungen wegen Erkrankung.

Entgelt bei ambulatorischer Behandlung

Bei ambulatorischer Behandlung, inklusive Gesundenuntersuchung erhält der Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendig versäumte Zeit, jedoch für höchstens eine Normalarbeitswoche innerhalb eines Dienstjahres ein Entgelt im Ausmaß von 100 Prozent seines Bruttodurchschnittsverdienstes.

Das Entgelt gebührt nur für solche ambulatorische Behandlung, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Kassenarzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

Andere Entgeltfälle

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

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

Vorladung zu Gerichten, Behörden, Sozialversicherungsträgern, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, und sich der Arbeitnehmer mit der amtlichen Vorladung bzw. mit einer Bestätigung über die Antragstellung ausweisen kann.

Ausübung des gesetzlichen 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 Krankheiten oder Unfälle in der engsten Familie bei einem gemeinsamen Haushalt, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig war.

Bei nachfolgend angeführten Ereignissen wird der Lohnausfall unter Freizeitgewährung in folgendem Ausmaß unter Beachtung der Bestimmungen der Punkte 69 und 70 vergütet.

Bei eigener Trauung 2 Arbeitstage

Bei Entbindung der Gattin (Lebensgefährtin) 1 Arbeitstag

Bei Übersiedelung mit eigenem Haushalt 1 Arbeitstag

nach 2jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Arbeitstage

Bei Trauung der Kinder 1 Arbeitstag

Beim Tod des Ehegatten oder des Lebensgefährten, wenn er mit dem Arbeitnehmer

im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage

Bei Tod der Eltern (Zieheltern), der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten 2 Arbeitstage

Beim Tod der Eltern (Zieheltern), der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern und Großeltern1 Arbeitstag

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 Begräbnis im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

Der Bruttodurchschnittsverdienst wird aus den 13 letztabgerechneten vollen Wochen einschließlich aller Arten von Lohnzahlungen berechnet.



§ 9 Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses

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.

Vom Beginn des 2. Monats bis zu einer Beschäftigungsdauer von einem Jahr

beträgt die Kündigungsfrist.....2 Wochen

nach einem Jahr bis zu 10 Jahren.....1 Monat

nach 10 Jahren bis zu 15 Jahren.....2 Monate

nach 15 Jahren bis zu 25 Jahren.....3 Monate *

nach mehr als 25 Jahren.....5 Monate *

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist bis zu einer Beschäftigungsdauer von einem Jahr 2 Wochen, danach 1 Monat.

Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes in jeder Woche eine Freizeit im Ausmaß eines Arbeitstages unter Fortzahlung seines Entgeltes zu gewähren.

* Gilt für Kündigungen ab dem 1. Juli 2001

§ 10 Abfertigung **

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 10jährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 Angestelltengesetz besteht Anspruch auf Abfertigung nach einer 5jährigen 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 10jährigen 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 unterhaltsberechtigt 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.

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.

§ 11 Begünstigungsklausel

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 Vereinbarung außer Kraft gesetzt worden sind.

§ 12 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche auf Bezahlung von Überstunden müssen bei sonstigem Verfall spätestens sechs Wochen nach der jeweiligen Monatsabrechnung, in der sie geleistet wurden, geltend gemacht werden.

Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, soweit sie nicht den kollektivvertraglichen Monatsbezug betreffen, müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten nach der jeweiligen Monatsabrechnung geltend gemacht werden.

Ansprüche aus dem kollektivvertraglichen Monatsbezug unterliegen der dreijährigen Verjährungsfrist.

§ 13 Einigungsverfahren

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 Streitparteien beiziehen.



§ 14 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1990 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

Der Kollektivvertrag vom 1. Mai 1978 mit allen Zusatzverträgen wird mit 31. Dezember 1989 außer Kraft gesetzt.

