

Kollektivvertrag für die Arbeiter in der Stein- und keramische Industrie

Gültig ab
1. Mai 2003

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Stein- und keramischen Industrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

1. **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich
2. **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer, die nicht Angestellte im Sinne des AngG sind und nicht auf Lehrlinge kaufmännischer und technischer Angestelltenberufe,
3. **fachlich:** für alle Betriebe, die dem Fachverband der Stein- und keramischen Industrie angehören, und zwar:
 - a) für alle Betriebe der Naturstein-, Kalk-, Sand-, Kies-, Transportbeton-, Mörtel-, Beton- und -fertigteile-, Rohdon-, Kaolin-, Leichtbauplatten-, Gips- und Kreideindustrie und der Allgemeinen Berufsgruppe (Unternehmungen, die dem Fachverband der Stein- und keramischen Industrie, ohne einer anderen Berufsgruppe zuzugehören, angehören), im folgenden kurz Steinarbeiter;
 - b) für alle Zementwerke und für die Firmen Eternit - Werke Ludwig Hatschek AG, Vöcklabruck, Oberösterreich, Durit - Werke Kern und Co., Wietersdorf, Kärnten, und Hobas Durotec Rohre Gesellschaft m. b. H., Klagenfurt, Kärnten im folgenden kurz Zementindustrie;
 - c) für die Betriebe der Feinkeramischen, Steinzeug- und Feuerfestindustrie, im folgenden kurz Feinkeramische, Steinzeug- und Feuerfestindustrie;
 - d) für alle Ziegel- und -fertigteilebetriebe, im folgenden kurz Ziegel- und -fertigteileindustrie;
 - e) für die Betriebe der Schleifmittelindustriejeweils ausgenommen die im Anhang I angeführten Firmen.
4. Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 2003 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.

Er ist eine Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages für die Stein- und keramische Industrie vom 1. Mai 1994 (hinterlegt beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Registerzahl KV 310/1994), in der zuletzt gültigen Fassung, welcher mit 30. April 2003 außer Kraft tritt und durch diesen vorliegenden Kollektivvertrag ersetzt wird.

2. Er kann von beiden vertragsschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.

Die Kündigung der Lohnsätze kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten erfolgen.

3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Eine bereits bestehende kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt aufrecht.

Die Arbeitszeit ist in der Regel auf 5 Tage je Woche zu verteilen, außer in Schichtbetrieben, deren Schichtplan den Samstag einschließt und in Betrieben mit einer kontinuierlichen Arbeitsweise, sowie in den Fällen der Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs.3 AZG.

Die Einteilung, Verteilung und auch die Festlegung der Arbeitszeit wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Ermangelung desselben mit der Gewerkschaft, bestimmt.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann aus betrieblichen Gründen einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis auf 32 Stunden herabgesetzt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat ist das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich. Eine Herabsetzung auf weniger als 32 Stunden bedarf einer zusätzlichen Vereinbarung der Kollektivvertragspartner.

3. Die normale Arbeitszeit der Maschinisten, Heizer, Schmierer, Lenker und Beifahrer kann einschließlich der Vor- und Abschlussarbeiten und der Arbeitsbereitschaft bis zu 48 Stunden wöchentlich verlängert werden.

4. Die normale Arbeitszeit der Kalkbrenner, Auskarrer, Brenner, Hilfsbrenner und Gasegeneratorenwärter kann einschließlich der Arbeitsbereitschaft bis zu 48 Stunden wöchentlich verlängert werden.

5. Die regelmäßige Arbeitszeit der Wächter und Portiere kann einschließlich der Arbeitsbereitschaft bis zu 12 Stunden täglich und bis zu 48 Stunden wöchentlich verlängert werden.

6. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bei Lenkern von Kraftfahrzeugen und Beifahrern die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden.

Unbeschadet des letzten Satzes gilt für Betriebe der Transportbetonindustrie und Betriebe mit Asphaltmischanlagen:

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bei Mischern und Mischerdisponenten die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden.

Jeder Arbeitnehmer darf in einem Kalenderjahr an höchstens 75 Kalendertagen eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden leisten. Mittels Betriebsvereinbarung kann das Ausmaß der Kalendertage auf 100 Tage verlängert werden.

6a. Für Lenker von Kraftfahrzeugen, im Sinne des § 16 Abs.3 Ziff. 1 AZG darf die Einsatzzeit in den Fällen der Arbeitsbereitschaft auf 14 Stunden täglich verlängert werden. Die ununterbrochene tägliche Ruhezeit beträgt für diese Lenker 11 Stunden, dreimal wöchentlich kann sie auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Wird eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden eingehalten, kann diese Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens 1 Stunde betragen müssen.

6b. Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

6c. Ist gemäß § 15 Abs. 2 AZG eine Lenkpause von 45 Minuten einzulegen, kann diese durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden, die in die Lenkzeit so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4,5 Stunden noch nicht überschritten ist.

7. Für die in den Ziffern 3. bis 6. genannten Arbeitnehmergruppen (für den Bereich der Steinarbeiter die in den Ziffern 3., 4. und 6. genannten Arbeitnehmergruppen) sind die Arbeitszeiten, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, als Überstunden zu vergüten; wenn diese Arbeitnehmer nicht einen Pauschallohn beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind; eine Anrechnung dieser Stunden auf die Zahl der zulässigen Überstunden nach § 7 Abs.1 AZG findet nicht statt.

7a. Für die in den Ziffern 3. bis 5. genannten Arbeitnehmergruppen betrieblich vereinbarte Wochenlöhne, in denen Überstunden (und gegebenenfalls Sonntagszuschläge) pauschaliert sind, bleiben bestehen. Derartige Pauschalgehälter können unter Berücksichtigung der gebührenden Zuschläge auch weiterhin vereinbart werden.

8. Soweit für die in den Ziffern 3. und 4. genannten Arbeitnehmergruppen Ausnahmen von der Wochenendruhe zugelassen sind, hat die Wochenruhe jede 3. Woche auf einen Sonntag zu fallen. Bei Wächtern und Portieren hat die Wochenruhe jede 2. Woche (für den Bereich der Zementindustrie und den Bereich der Feinkeramischen, Steinzeug- und Feuerfestindustrie jede 3. Woche) auf einen Sonntag zu fallen.

9. Frühstücks- und Jausenpausen, der Weg von und zur Betriebsstätte, die Zeit für das Wechseln der Kleider und Waschen fallen außerhalb der Arbeitszeit.

10. Die Aufteilung der jeweiligen Tagesarbeitszeit und die Festlegung der Pausen erfolgt durch die Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen.

11. Für die Bereiche Zementindustrie und Ziegel- und -fertigteilindustrie gilt:
Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (Dreischichtbetrieb), ist den dabei beschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren. Die Festsetzung der Pausen, die dem Gang des Betriebes anzupassen sind, erfolgt im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat.

12. Für den Bereich der Ziegel- und -fertigteilindustrie und den Bereich der Feinkeramischen, Steinzeug- und Feuerfestindustrie gilt:
Für Brenner, Schmierer, Schmelzer, Maschinisten, Heizer, Kessel-, Turbinen- und Trockenraumwärter sowie Gasgeneratorenwärter, die einschlägige Anlagen zu betreuen haben, gibt es keine festgesetzte Pausenzeit. Die Einnahme der Mahlzeit ist so einzuteilen, dass die Aufsicht über die zu betreuenden Anlagen gewährleistet ist.

13. Fällt der 24. Dezember und der 31. Dezember auf einen normalen Arbeitstag, so endet die Arbeitszeit um 12 Uhr unter Fortzahlung des Entgeltes für die entfallende Arbeitszeit. Bei Schichtarbeit ist innerbetrieblich eine sinngemäße Regelung zu treffen.



§ 3A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 von 38,5 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.
Im Sinne des § 11 Abs. 2 KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

1a. Fällt in Verbindung mit Feiertagen im Dezember und Jänner die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung bzw. wenn kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 die Ausfalltage 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 wöchentliche Normalarbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit im Sinne des § 3A Ziff. 8 um höchstens 5 Stunden pro Woche verlängert werden. Die so festgelegte wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit darf aber insgesamt 45 Stunden nicht überschreiten.
Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Die Bestimmungen dieser Ziffer lassen die übrigen Regelungen des § 3A unberührt.

2. Verteilung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes und einer Bandbreite

2.1 Durchrechnungszeitraum

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von längstens 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38,5 Stunden nicht überschreitet.

2.2 Bandbreite

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit kann innerhalb einer Bandbreite von 37 bis 42 Stunden*) erfolgen. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 42 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten. Die Obergrenze von 42 Stunden wird ab 1.1.1996 auf 41 und ab 1.1.1997 auf 40 Stunden herabgesetzt. Die 43-Stunden-Sonderregelung ist davon nicht berührt. Bandbreitenregelungen mit einer 42-stündigen Obergrenze, die vor dem 1.5.1995 abgeschlossen worden sind, können im Laufe des Jahres 1996 auslaufen. Das gleiche gilt für Bandbreitenregelungen mit einer 41-Stunden-Regelung für das Jahr 1997.

Ein Unterschreiten der Untergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich gemäß Ziff. 5 in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird. Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Fall des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise aufgrund von Schichtplänen entfallen.

*) Für die Betriebe der Natursteinindustrie sowie der Sand-, Kies-, und Transportbetonindustrie gelten anstelle 42 Stunden jeweils 43 Stunden.

2.3 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

2.3.1 Ein Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzulegen.

2.3.2 Ein Durchrechnungszeitraum von über 13 Wochen bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner festzulegen. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist ein solcher Durchrechnungszeitraum schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Diese schriftliche Vereinbarung bedarf für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 40 ArbVG der Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt.

2.3.3 Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des Durchrechnungszeitraumes
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 (38,5 Stunden) zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann

zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

3. Beibehaltung der Betriebslaufzeit und Einarbeiten nach Kollektivvertrag (ohne Bandbreite im Durchrechnungszeitraum)

3.1 Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 3 Ziff. 1 des Kollektivvertrages.

3.2 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig. Die Vereinbarung muss beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

4. Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit in der Bandbreite

4.1 Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit gemäß Ziff. 2 kann die durchschnittliche Normalarbeitszeit zur Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden im Durchrechnungszeitraum ausgedehnt werden. Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum zur durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes auszugleichen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 3 Ziff. 1 des Kollektivvertrages.

4.2 Ausgleichszeitraum und Mitbestimmung

Dieser Ausgleichszeitraum beträgt 13 Wochen ab Ende des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes und kann mittels Betriebsvereinbarung bzw. schriftlicher Einzelvereinbarung verlängert werden. Der Ausgleichszeitraum darf unter Einrechnung des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes insgesamt 52 Wochen (1 Jahr) nicht überschreiten. Die Vereinbarungen müssen beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

5. Zeitausgleich

Ist nach den Ziffern 3 und 4 die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen, gelten folgende Bestimmungen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach den Ziffern 3 und 4 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 3 für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d. h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich); dies gilt nicht für eine Arbeitszeitverteilung in der Bandbreite (Ziffer 2 bzw. 4).

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu werten und zu bezahlen, soweit nicht seinerzeit ausdrücklich Mehrarbeit im Sinne von Ziffer 8 angeordnet wurde. Dasselbe gilt auch bei Beendigung

des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß ARG bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

6. Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen. Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach Nachtschwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung von 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleichbleibendem Schichtsystem (z. B. 3-Schichtbetrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

7. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 ArbVG jeweils 4 Wochen im vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

8. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Ziffern 2 bis 4 und 6. Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten von Feiertagen gemäß § 4 AZG und in den Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 42 Stunden (41,5 Stunden ab 1.1.1997) nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 (2) AZG. Mehrarbeitsstunden sind im vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

9. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Neuregelung der Arbeitszeit vom 11. 12. 1987 gegenüber dem AZG insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.



§ 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, durch welche die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit oder die jeweilige auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit nach § 3 Ziff. 1 festgelegte tägliche Normalarbeitszeit sowie eine Mehrarbeit gemäß § 3A Ziff. 8 überschritten wird.

Bei den im § 3 Ziff. 3 und 4 erwähnten Arbeitergruppen gilt, sofern aufgrund dieser Kollektivvertragsbestimmungen eine über 40 Stunden hinausgehende wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart ist und im Wochen- oder Stundenlohn nicht bereits Überstunden inbegriffen sind, jede über die nach § 3 Ziff. 7 des Rahmenkollektivvertrages hinausgehende wöchentliche oder tägliche Normalarbeitszeit als Überstunde. Dies gilt sinngemäß auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A Ziff. 2 bis 4 und 6.

Überstunde ist jedenfalls

a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,

b) jede Zeiteinheit über 1,5 Stunden Mehrarbeit wöchentlich,

c) jede Zeiteinheit, die die Obergrenze der Bandbreite (42 Stunden pro Woche) übersteigt, ausgenommen die Fälle nach § 3 A Ziff.2 dieses Kollektivvertrages im Schichtbetrieb und beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen nach § 4 AZG.

2. Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 38,5 Stundenwoche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht.

3. Überstunden werden mit einem 50prozentigen Zuschlag vergütet.

Werden Überstunden während der Nacht, das ist in der Zeit von 22 bis 6 Uhr früh geleistet, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Für den Bereich der Steinarbeiter gilt als Nacht der Zeitraum von 20 bis 5 Uhr früh.

4. Für den Bereich der Steinarbeiter gilt:

Werden im Anschluss an die normale tägliche Arbeitszeit mindestens 2 Überstunden geleistet, so gebührt den betroffenen Arbeitnehmern eine bezahlte viertelstündige Erholungspause.

5. Für den Bereich Steinarbeiter sowie den Bereich Feinkeramische, Steinzeug- und Feuerfestindustrie gilt:

Werden Arbeiten durchgeführt, bei welchen der Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten muss, wobei für je 8 Stunden Arbeitszeit innerhalb derselben bis zu 1 1/2 Stunden Essens- und Ruhepausen nicht als Unterbrechung der Arbeit in einem Zuge gelten, dann wird für die gesamte Arbeitszeit, auch wenn dieselbe in die normale Arbeitszeit fällt, ein Zuschlag von 150 Prozent bezahlt. Die Essens- und Ruhepausen sind unbezahlte Pausen.

Durch eine Betriebsvereinbarung können anstelle dieser Bestimmung Regelungen geschaffen werden, die für die betroffenen Arbeitnehmergruppen insgesamt gleichwertig sind. Die Betriebsvereinbarungen sind den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnisnahme zu übermitteln.

Für den Bereich Ziegel- und -fertigteileindustrie gilt:

Werden in Ausnahmefällen Arbeiten durchgeführt, bei denen der Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeitet, dann sind über die Vergütung derselben betriebsweise Regelungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Ermangelung desselben mit der Gewerkschaft, zu treffen.

6. Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt jede an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit.

Der Beginn dieser Zeitspanne kann im Schichtbetrieb bis 6 Uhr früh verschoben werden, der Zeitraum der Sonn- und Feiertagsruhe muss jedoch 36 Stunden umfassen.

7. Sonntagsarbeit wird mit einem 100-prozentigen Zuschlag entlohnt, sofern sie nicht im Rahmen der Schichtarbeit geleistet wird.

Es gebührt jedoch der 100-prozentige Zuschlag für Sonntagsarbeit auch bei Schichtarbeit, wenn es sich um die Leistung einer 7. Schicht handelt.

In der Ziegel- und -fertigteileindustrie wird Sonntagsarbeit auch bei Schichtarbeit generell mit einem 100-prozentigen Zuschlag entlohnt.

8. Für gesetzliche Feiertage wird der tatsächliche Verdienstentgang, d.i. jene Zeit, die am selben Tag gearbeitet worden wäre, vergütet.

Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten 3 Monate) unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen. Wird aufgrund geltender Ausnahmbestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag (ausgenommen sind Schichtzuschläge für den Bereich Steinarbeiter und Nachtzuschläge für den Bereich Zementindustrie). Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

9. Als gesetzliche Feiertage gelten derzeit:

1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.
Der Karfreitag gilt im Sinne des ARG - ARG - BGBl. Nr. 144/83 - als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

10. Nachtstunden im Rahmen der normalen Arbeitszeit sind Stunden von 22 bis 6 Uhr früh, im Drei-Schichtbetrieb die Stunden der 3. Schicht.
Diese werden mit einem 35-prozentigen Zuschlag entlohnt.

11. Für den Bereich der Ziegel- und -fertigteileindustrie gilt:
Die Entlohnung der Brenner und der Heizer bei künstlichen Trocknereien mit kontinuierlichem Betrieb erfolgt unter Berücksichtigung der Überzeit (Sonntagszuschlag), ferner unter Berücksichtigung eines 15prozentigen Zuschlages für die in der Nacht zu leistenden Schichten auf den Stundenlohn. Bisher für die Nacharbeit und für die Sonntagsarbeit gewährte Prämien und Pauschale kommen auf diese Zulagen voll zur Anrechnung, auch wenn sie unter einem anderen Namen gegeben wurden. Bei Akkordarbeit beträgt die Nachtschichtzulage 15 Prozent vom Stundenlohn für die in der Nacht zu leistenden Schichten, Sonntagsnachtschicht ausgenommen.

12. Die Zuschläge für Überstunden für Nacht- bzw. Sonntagsarbeit sind nur zu bezahlen, wenn diese Arbeiten von der Betriebsleitung angeordnet wurden.

13. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen.

Für den Bereich der Zementindustrie gilt diese Einschränkung nicht für den Nachtzuschlag nach Ziff. 10.

14. Bei der Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:
Für Arbeiten im Zeitlohn: Der für diese Arbeiten jeweils bezahlte Stundenlohn.
Für Arbeiten im Akkord: Der für die betreffende Arbeit bestehende Akkordsatz.

§ 5 Akkordarbeit

1. Bei Akkordarbeit ist der Leistungslohn (Akkordrichtsatz) so festzulegen, dass Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordarbeitsleistung mindestens 25 % (für den Bereich Steinarbeiter 20% soweit die Akkordlohnvereinbarung vor dem 1. 5 1995 abgeschlossen wurde) über ihrem Stundenlohn verdienen.

Durch diese Regelung tritt eine Änderung der bestehenden Akkordsätze nicht ein, soweit die Voraussetzung für die richtige Akkorderstellung erfüllt erscheint. Akkordarbeitern ist der jeweilige kollektivvertragliche Stundenlohn garantiert.

2. Die so vereinbarten Akkordsätze und sonstigen Akkordbedingungen sind vor Beginn der Akkordarbeit schriftlich festzulegen.

3. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben:
bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohn),
bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistung auswirkt,
bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten Akkordsätzen nach Einarbeitung der Belegschaft,
bei technischen Änderungen,
bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden,
bei Änderung der Muster oder Einführung neuer Muster.

4. Wenn ein Akkordarbeiter nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft errechneten Akkordes durch persönlichen Fleiß erworbene Geschicklichkeit mehr als den Akkordrichtsatz verdient, so darf dies zu keiner Herabsetzung des Akkordes führen, außer es liegen die in Punkt 3 erwähnten Voraussetzung vor.

5. Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden.

6. Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht.

Akkordarbeiter werden tunlichst im Akkord verwendet, sind aber auch verpflichtet, im Stundenlohn zu arbeiten, zu dem für die betreffende Arbeitsleistung vorgesehenen Lohn.

7. Arbeitnehmer, die überwiegend im Akkord beschäftigt sind und vorübergehend zu Arbeiten im Stundenlohn verwendet werden, erhalten für diese Zeit, längstens jedoch für die Dauer von 4 Wochen, den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen.

§ 6 Entlohnung

1. Die Lohngruppen und die Höhe der Löhne sind in der Lohnbeilage festgelegt. Die Lohnbeilage ist Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Die Lohnzahlung und -verrechnung hat wöchentlich zu erfolgen. Die Lohnzahlung erfolgt mit dem Ende der Wochenarbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran; verzögert sich der Beginn der Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten über eine Viertelstunde nach Arbeitsschluss, so ist jede angefangene halbe Stunde zu bezahlen. Es können jedoch andere Termine und Zeiträume für die Lohnzahlung und Lohnabrechnung vereinbart bzw. beibehalten werden, wenn solche bisher üblich waren. In diesen Fällen sind wöchentliche Akontozahlungen zu leisten.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer über das ihm zustehende Entgelt am Tage der Lohnauszahlung verfügen kann.

2. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A gebührt während des Durchschnittszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden. Bei Akkord-, Prämien- und Schichtarbeit 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- oder Prämierendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden auf Grund der geleisteten Stunden abgerechnet.

3. Mit der Lohnzahlung ist eine Lohnabrechnung zu übergeben, aus welcher die Höhe des Verdienstes, die Zahl der Arbeitsstunden und die Höhe der einzelnen Abzüge ersichtlich ist. Bei zuschlagspflichtigen Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

4. Jede Abgeltung von Zulagen und Zuschlägen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist bei zukünftigen Vereinbarungen unzulässig.

5. Arbeitnehmer, die im Zeitlohn bis zur Höchstdauer von vier Wochen vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnerten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeit zu entlohnen.

6. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit Arbeiten einer höher entlohnerten Tätigkeitsgruppe beschäftigt, so hat er für die Dauer dieser Tätigkeit Anspruch auf den Lohn der höher entlohnerten Tätigkeitsgruppe. Bei dauernder Beschäftigung in einer höher entlohnerten Tätigkeitsgruppe ist sein normaler Zeitlohn entsprechend festzusetzen.

§ 7 Zulagen

Die im Anhang III angeführten Zulagen sind Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

§ 8 Aufnahme und Kündigung

1. Die Aufnahme erfolgt durch die Betriebsleitung. Der Betriebsrat ist gemäß den Bestimmungen des ArbVG rechtzeitig davon zu verständigen.

2. Kündigungsfristen:

Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Monaten kann täglich zum Arbeitsschluss gekündigt werden.

Bei einer längeren Betriebszugehörigkeit gelten folgende Kündigungsfristen:

Bei einer Betriebszugehörigkeit von
über 3 Monaten bis zu 1 Jahr _____ 2 Wochen
Bei einer Betriebszugehörigkeit von
1 Jahr bis 5 Jahren _____ 4 Wochen
Bei einer Betriebszugehörigkeit von
5 Jahren bis 10 Jahren _____ 5 Wochen
Bei einer längeren als 10-jährigen
Betriebszugehörigkeit _____ 8 Wochen

Bei beiderseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis sofort gelöst werden.

Für die Bemessung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Dies gilt für Unterbrechungen, die nach dem 1. Mai 2003 beginnen.

3. Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine bezahlte Freizeit von höchstens acht Stunden pro Woche zu gewähren, um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Dies gilt nicht für Kündigung durch den Arbeitnehmer.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist, die eine ordnungsgemäße Abrechnung erfordert, seine Papiere, sein Entgelt und auf Verlangen ein Zeugnis.

5. Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erleiden und nicht mehr auf ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz beschäftigt werden können, sind nach Möglichkeit im Betrieb weiterzubeschäftigen.

§ 9 Abfertigung

I. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz unterliegen:

Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/1979).

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer mindestens dreijährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Abfertigung, wenn sie

a) vom Arbeitgeber gekündigt werden,

b) unverschuldet entlassen werden,

c) mit einem wichtigen Grund austreten,

d) bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder bei Erreichung des 60. Lebensjahres (Frauen) unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist ihr Arbeitsverhältnis lösen oder

e) nach mindestens fünfjähriger Betriebszugehörigkeit die vorzeitige Alterspension im Sinne des § 253b ASVG in Anspruch nehmen und unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist ihr Arbeitsverhältnis lösen,

oder wenn das

f) Arbeitsverhältnis einvernehmlich gelöst wird,

g) Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet.

2. Diese Abfertigung beträgt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

3 Jahren	2 Monatsentgelte
5 Jahren	3 Monatsentgelte
10 Jahren	4 Monatsentgelte
15 Jahren	6 Monatsentgelte
20 Jahren	9 Monatsentgelte
25 Jahren	12 Monatsentgelte.

Das der Abfertigung zugrunde gelegte Monatsentgelt gemäß Ziffer 2 ist der Durchschnittsverdienst, der sich aus den letzten 13 voll gearbeiteten Wochen zuzüglich des aliquoten Anteiles an Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuss und anderen besonderen Entlohnungen und Zuwendungen im Sinne des § 23 Abs. 1 AngG ergibt.

3. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der verstorbene Arbeitnehmer zur Zeit des Ablebens gesetzlich verpflichtet war, die Hälfte der in Ziffer 2 angeführten Sätze der Abfertigung.

4. Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der sonst üblichen Lohnabrechnung.

Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlich im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

5. Bestehen in den Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchem Titel immer, anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sonstige einmalige Bezüge (mit Ausnahme der aliquoten Teile des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes) erbracht, so können sie auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden. Das Ausmaß der Anrechnung wird betrieblich vereinbart. Kommt eine entsprechende Vereinbarung nicht zustande, verbleibt es bei der bisherigen Regelung.

6. Werden jedoch anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpension oder ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm unterhaltenen Unterstützungseinrichtung erbracht, so können diese Leistungen auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden. Die Dauer der Anrechnung wird betrieblich vereinbart. Kommt eine entsprechende Vereinbarung nicht zustande, verbleibt es bei der bisherigen betrieblichen Regelung.

7. Für jenen Zeitraum, der der Dauer der Abfertigungszahlung entspricht, entfallen auf jeden Fall sonstige Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche

Zuwendungen, die der Arbeitgeber oder eine von ihm unterhaltene Unterstützungseinrichtung (z. B. Pensionsfonds) ansonsten erbringen würde.

8. Für die Bemessung der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne von Ziffer 2 sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 135 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

Dies gilt nicht für Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis durch Entlassung im Sinne des § 82 Gewerbeordnung (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wird.

9. Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen als Arbeiter, Angestellter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung gemäß Ziffer 2 zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

II. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG - unterliegen:

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung. Aufgrund des § 13 d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt :

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} * 1,34 * 3,5 * 52,18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt.

Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

III. Wechsel ins System „Abfertigung Neu“:

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des AngG/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeiter-Vorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 10 Auswärtige Arbeiten

A. Außenzulagen, Quartierbeistellung, Fahrtspesen (für den Bereich Steinarbeiter):

1. Betriebsentsandte Arbeitnehmer - das sind solche, die auf eine außerhalb ihres ständigen Betriebsortes gelegene Arbeitsstätte entsendet werden, die vom Betrieb oder Wohnort soweit entfernt ist, dass ihnen eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann - haben Anspruch auf Außenzulage.

Diese beträgt für jeden Kalendertag für verheiratete und diesen gleichgestellte Arbeitnehmer (wobei gleichgestellte Arbeitnehmer verwitwete, geschiedene oder ledige Arbeitnehmer sind, wenn sie mit eigenen Kindern, Zieh- oder Pflegekindern, die von ihnen erhalten werden, im gemeinsamen Haushalt leben) mindestens 35 Prozent, für ledige Arbeitnehmer mindestens 30 Prozent des normalen tariflichen Stundenlohnes (ohne Zuschläge) für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden. In Kurorten, wo die allgemeinen Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, wird die Außenzulage entsprechend erhöht.

2. Darüber hinaus hat jeder betriebsentsandte Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung der tariflich günstigsten Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt sowie auf Vergütung der Reisezeit zum normalen Stundenlohn, jedoch höchstens zehn Stunden pro Kalendertag, und freie, durch die Firma beigestellte Unterkunft.

3. Für Sonntage, an denen nicht gearbeitet wird und der Arbeitnehmer nicht nach Hause fährt, erhält der betriebsentsandte Arbeitnehmer die Außenzulage für 8 Stunden.

4. Ferner hat jeder verheiratete und diesem gleichgestellte betriebsentsandte Arbeitnehmer wöchentlich, ledige monatlich, Anspruch auf Ersatz der tarifgünstigsten Reisekosten für die Heimfahrt, sofern die Entfernung zwischen ständigem Betriebs- bzw. Wohnort und der Arbeitsstelle höchstens 80 km beträgt. Bei Entfernungen über 80 km haben betriebsentsandte Arbeitnehmer, wenn sie verheiratet oder den verheirateten gleichgestellt sind, nach je vier Wochen, ledige nach je zehn Wochen, Anspruch auf bezahlte Heimfahrt.

5. Die Außenzulage ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde, der Arbeitnehmer aber zur Arbeitsaufnahme erschienen ist.

6. Wird der ständige Haushalt vom bisherigen Wohnort nach dem Arbeitsort oder in dessen Nähe verlegt und das Zusammenleben wieder aufgenommen, besteht kein Anspruch mehr auf Außenzulage.

7. Der Anspruch auf Außenzulage entfällt bei Erkrankung, wenn der Arbeitnehmer in ein Krankenhaus (Erholungsheim) aufgenommen wurde oder an seinen ständigen Wohnort zurückgekehrt ist und für die Dauer des Gebührenurlaubs.

8. Erhält der Arbeitnehmer entsprechende freie Tageskost, entfällt der Anspruch auf Außenzulage. Es steht ihm frei, Außenzulage oder Kost zu wählen.

B. Zulagen bei auswärtigen Arbeiten (für den Bereich Feinkeramische, Steinzeug- und Feuerfestindustrie):

1. Darüber sind fallweise betriebliche Vereinbarungen zu treffen unter Bedachtnahme auf Bezahlung der Fahrtspesen, Nächtigungsgebühr und der durch die Entsendung entstehenden Mehrkosten der Lebenshaltung des Arbeitnehmers.

2. Auch bei auswärtigen Arbeiten gelten ständig die gleichen Punkte wie im § 4.

C. Zulagen bei auswärtigen Arbeiten (für den Bereich der Ziegel- und -fertigteilindustrie):

Bei auswärtigen Arbeiten (außerhalb des ständigen Betriebsortes) sind den davon betroffenen Arbeitern für die erwachsenden Mehrausgaben unter Berücksichtigung der Möglichkeit der täglichen oder wöchentlichen Heimfahrt Außenzulagen zu gewähren; diese betragen:

a) bei täglicher Heimfahrt 20 Prozent auf den Lohn der Arbeitsstunden der normalen täglichen Arbeitszeit,

b) bei wöchentlicher Heimfahrt 40 Prozent auf den Lohn der Arbeitsstunden der normalen täglichen Arbeitszeit. Soweit die wöchentliche Heimfahrt möglich ist, ist sie zu gewähren.

Die Wegzeit wird mit dem normalen Stundenlohn vergütet. Zu vergüten ist ferner das Fahrgeld und eine etwaige Nächtigung, sofern nicht ein angemessenes Quartier beigestellt wird.

In besonderen Fällen ist unabhängig davon eine andere innerbetriebliche Regelung, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat - in Ermangelung desselben mit der Gewerkschaft - getroffen wird, zulässig.

Bei Dienstverhinderung auswärtig beschäftigter Arbeiter infolge Krankheit oder Arbeitsunfall gebührt denselben das Krankentgelt nach § 13 zuzüglich der Außenzulage, solange sich der Arbeitnehmer während seiner Krankheit im Bereiche der auswärtigen Arbeitsstelle aufhalten muss.



§ 11 Wegegeld (für den Bereich Steinarbeiter und den Bereich der Feinkeramische, Steinzeug- und Feuerfestindustrie)

1. Mit betriebsentsandten Arbeitnehmern, die auf einer außerhalb der ständigen Betriebsstätte gelegenen Arbeitsstelle beschäftigt werden, ist ein Wegegeld zu vereinbaren.
2. Für dieses Wegegeld gelten folgende Grundsätze:
Für Wien: Innerhalb der 23 Bezirke Vergütung des Straßenbahnfahrgeldes, außerhalb der 23 Bezirke Fahrgeldvergütung sowie Vergütung der Fahrzeit oder Gehzeit außerhalb der Stadtgrenze als Arbeitszeit,
Für sonstige Städte mit Straßenbahnverkehr: Regelung wie Wien,
Für das übrige Bundesgebiet: Fahrgeldvergütung für Eisenbahn, Omnibus oder sonstige Verkehrsmittel, Fahrzeit bei Strecken über 20 km als Arbeitszeit, ebenso Wegzeiten über 2,5 km.
3. Die Bezahlung der Fahrzeit oder Wegzeit erfolgt immer mit dem normalen Stundenlohn.
4. Als Ausgangspunkt wird immer die ständige Betriebsstätte herangezogen.
5. Im Falle einer Beförderung durch die Firma bis zur Arbeitsstelle entfällt das Wegegeld, wenn die Arbeitsstelle vom ständigen Sitz des Betriebes nicht mehr als 10 km entfernt ist.
6. Wo bisher günstigere Wegegelder oder auch Trennungsgelder bezahlt wurden, bleiben sie durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unberührt.



§ 12 Weihnachtsgeld

1. Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wenigsten 2 Monate im Unternehmen beschäftigt war, erhält ein Weihnachtsgeld von 8,6 % des von ihm im Unternehmen im laufenden Kalenderjahr erzielten Jahresbruttoverdienstes. Bei der Berechnung des Jahresbruttoverdienstes sind der Urlaubszuschuss und die Wohnungsbeihilfe auszuschneiden. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes hat in Form einer Akontozahlung in der Höhe von mindestens 80 Prozent des voraussichtlichen Jahresbruttoverdienstes in der zweiten Novemberhälfte zu erfolgen. Die Endabrechnung erfolgt zum Jahresende.
2. Wird das Arbeitsverhältnis nach zweimonatiger Betriebszugehörigkeit vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer durch Kündigung oder vom Arbeitnehmer gemäß § 82 a GewO (RGI.Nr.227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung) gelöst, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das Weihnachtsgeld gemäß Ziffer 1. Die Auszahlung erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
Kein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht dann, wenn das Arbeitsverhältnis aus Verschulden des Arbeitnehmers nach § 82 der GewO (RGI.Nr.227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung) gelöst wurde.



§ 13 Entgelt bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

I. Voraussetzungen des kollektivvertraglichen Entgeltanspruches:

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

- a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet worden ist,
- b) der Arbeitnehmer mindestens 14 Tage im Betrieb beschäftigt war und
- c) die Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet und die Arbeitsunfähigkeit durch eine Bestätigung der Krankenkasse nachgewiesen wird.
- d) Als Anspruchsvoraussetzung für die Fortzahlung des Entgeltes bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung gemäß § 132 b ASVG gilt eine mindestens 14tägige Beschäftigung im Betrieb. Die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung ist nachzuweisen.

II. Dauer und Höhe des Krankentgelts:

a) Krankentgelt

Nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem EFZG (§ 7, letzter Satz) gebührt das Krankentgelt durch höchstens 18 Wochen (für die Bereiche der Feinkeramischen, Steinzeug- und Feuerfestindustrie sowie der Ziegel- und -fertigteilindustrie höchstens 16 Wochen) im Arbeitsjahr (eine Umstellung auf das Kalenderjahr ist durch Betriebsvereinbarung möglich).

Das Krankentgelt wird vom 4. Tage der Erkrankung an, bei längerer als 14tägiger Krankheit vom 1. Tage an, durch 9 Wochen (für die Bereiche der Feinkeramischen, Steinzeug- und Feuerfestindustrie sowie der Ziegel- und -fertigteilindustrie durch 8 Wochen), höchstens zweimal innerhalb eines Arbeitsjahres gewährt, wobei das Höchstausmaß für einen Krankenstand 9 Wochen (für die Bereiche der Feinkeramischen, Steinzeug- und Feuerfestindustrie sowie der Ziegel- und -fertigteilindustrie 8 Wochen) beträgt. Nach Erschöpfung der ersten 9 Wochen (für die Bereiche der Feinkeramischen, Steinzeug- und Feuerfestindustrie sowie der Ziegel- und -fertigteilindustrie 8 Wochen) (bzw. 10 Wochen nach EFZG), muss der Arbeitnehmer neuerlich 3 Wochen ununterbrochen im Betrieb gearbeitet haben, um einen Anspruch auf die Gewährung des Krankentgeltes für die nächsten 9 Wochen (für die Bereiche der Feinkeramischen, Steinzeug- und Feuerfestindustrie sowie der Ziegel- und -fertigteilindustrie 8 Wochen) zu erwerben.

Das Krankentgelt beträgt 25 Prozent des nach dem § 3 EFZG zu berechnenden Entgeltes. Erkrankt der Arbeitnehmer neuerlich, bevor er das erste oder zweite Mal die 9 Wochen (8 Wochen) Entgelt voll in Anspruch genommen hat, so gebührt ihm das Entgelt nur in dem Umfange und in dem Ausmaße, als er es bei der vorhergehende Krankheit nicht in voller Höhe in Anspruch genommen hat.

b) Unfallentgelt

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles (worunter solche Unfälle zu verstehen sind, die von der Unfallversicherung als Arbeitsunfälle anerkannt werden) oder Berufskrankheit, gebührt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit das Entgelt vom ersten Tage an in der Höhe von 25 Prozent des nach dem § 3 EFZG zu berechnenden Entgeltes durch höchstens 10 Wochen je Unfall, wobei nur Leistungen, die für den gegenständlichen Unfall auf Grund des EFZG gewährt wurden, zeitmäßig anzurechnen sind (§ 7 EFZG, letzter Satz).

c) Wenn das Arbeitsverhältnis während der Krankheit gelöst wird, wird der Entgeltanspruch dadurch nicht geschmälert.

d) Ambulatorische Behandlung oder Gesundenuntersuchung

Für infolge ambulatorischer Behandlung oder Gesundenuntersuchung gemäß § 132 b ASVG notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden (bei Gesundenuntersuchung höchstens 1 Arbeitstag pro Jahr) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt in der Höhe seines festgesetzten Stundenlohnes, jedoch innerhalb von 6 Monaten im Höchstausmaß von 40 Arbeitsstunden. Das Entgelt gebührt nur für solche ambulatorische Behandlung oder Gesundenuntersuchung, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

e) Berechnung des Durchschnittsverdienstes

Der Durchschnitt wird aus den letzten 13 abgerechneten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten berechnet.



§ 14 Entgelt in sonstigen Fällen von Arbeitsversäumnis

1. Der Lohnausfall für drei Arbeitstage gebührt:

Bei Todesfällen von Vater, Mutter, Ehegatten (Ehegattin), Lebensgefährten (Lebensgefährtin) und im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern.

Kommen als das Entgelt Beanspruchende mehrere Angehörige in Betracht, so gebührt nur einem von ihnen das Entgelt für drei Tage, den anderen das Entgelt nur für einen Tag.

2. Der Lohnausfall für zwei Arbeitstage gebührt nach mindestens vierwöchiger ununterbrochener Beschäftigung im Unternehmen:

Bei Todesfällen von Schwiegereltern, Geschwistern und Ziehkindern.

Bei eigener Eheschließung.

3. Der Lohnausfall für einen Arbeitstag gebührt nach mindestens vierwöchiger ununterbrochener Beschäftigung im Unternehmen:

Bei Eheschließung der Kinder.

Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin.

Bei plötzlicher schwerer Erkrankung in der engsten Familie (Eltern, Ehegatte Ehegattin, Lebensgefährte, Lebensgefährtin sowie Kinder) im gemeinsamen Haushalt, sofern durch ärztliche Bestätigung einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt erforderlich war.

Bei Todesfall der eigenen nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder.

Für den Bereich der Zementindustrie gilt: Bei Todesfällen von Angehörigen der Familie, wenn sie im gemeinsamen Haushalt lebten.

4. Der entgangene Lohn für die tatsächlich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitstages gebührt:

Bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuer- und Wassernot im Interesse des eigenen Betriebes und der eigenen Wohnstätte.

Bei Erledigung von Angelegenheiten, die im Interesse der Ruhe und Ordnung des eigenen Unternehmens gelegen sind; jedoch muss dies im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt sein.

Bei Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn kein Anspruch auf Entschädigung des Verdienstentganges vorliegt, insofern der Arbeitnehmer die Vorladung nicht selbst verschuldet hat und er nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes für den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat und für die Arbeiterkammer, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann.

Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, jedoch nur im Einvernehmen mit der Betriebsleitung.

Bei Übersiedlung von Verheirateten und denen Gleichgestellten bis zum Höchstausmaß von einem Arbeitstag pro Kalenderjahr.

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

6. Bei Vorladung zur Musterung gebührt der entfallende Lohn für die dafür notwendige Zeit, höchstens für zwei Arbeitstage.



§ 15 Entgelt bei Arbeitsausfällen aus Ursachen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers begründet sind

1. Bei Arbeitsausfällen infolge von Schäden an Maschinen und sonstigen Werkseinrichtungen gebührt den davon betroffenen Arbeitnehmern für die ausgefallene Arbeitszeit an dem Tag, an dem die Störung eingetreten ist, ein Entgelt in der Höhe des tariflichen Stundenlohnes. Dauert der

Arbeitsausfall länger, so gebührt ihm für die folgenden Tage, längstens bis zur Dauer einer Woche (für den Bereich der Zementindustrie 14 Tage), die Hälfte dieses Entgelts.

2. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle und ähnlichem), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.

3. Wenn während der Saison an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen die Arbeit durch übermäßiges Regenwetter gänzlich unmöglich gemacht wird, so gebührt - Arbeitsbereitschaft vorausgesetzt - vom dritten Tag an ein Entgelt in der Höhe von 50 Prozent des tariflichen Stundenlohnes für die ausgefallenen Arbeitsstunden; eine Bezahlung für die so ausgefallene Arbeitszeit erfolgt für insgesamt höchstens zwölf Arbeitstage während der Saison.

Die entfallende Arbeitszeit kann einvernehmlich mit dem Betriebsrat auch eingearbeitet werden; im Rahmen der Fünftagewoche besteht eine Verpflichtung zur zuschlagsfreien Einarbeitung entfallener Arbeitszeit am Samstag bis 12 Uhr (siehe auch KV Zusatzprotokoll Schlechtwetterentschädigung vom 18. 1. 1960 für den Bereich Steinarbeiter und den Bereich Ziegel- und -fertigteileindustrie im Anhang II).

4. Werden in den Fällen der Absätze 1 bis 3 die davon betroffenen Arbeitnehmer zu anderen Arbeiten herangezogen, so sind sie verpflichtet, diese Arbeiten zu leisten, sofern sie ihnen zugemutet werden können und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.



§ 16 Urlaub und Urlaubszuschuss

I. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Urlaubsgesetz 1976 unterliegen

1. Urlaub:

Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 (BGBl. Nr. 390/1976) betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung der Pflegefreistellung, in der jeweils gültigen Fassung.

Für Arbeitnehmer, die ständig im gleichen Unternehmen während der betriebsbedingten Saison beschäftigt sind, wird diese Saison bezüglich der Erreichung eines höheren Urlaubsausmaßes im Sinne des § 2 Absatz 1 des obzitierten Bundesgesetzes als volles Dienstjahr angerechnet.

2. Urlaubszuschuss:

a) Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss, der bei Antritt des Urlaubs fällig ist. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres fällig.

b) Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4,3 Wochenlöhne bzw. Lehrlingsentschädigungen.

Arbeitnehmer, die in Saisonbetrieben ständig im gleichen Unternehmen während der betriebsbedingten Saison beschäftigt sind, erhalten jeweils den aliquoten Anteil des Urlaubszuschusses. Bezüglich der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist die Saison als volles Kalenderjahr zu rechnen.

Für die Bemessung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind jedenfalls Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 135 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für Fälle gemäß § 82 GewO (RGrBl. Nr. 227 vom 20. 12. 1859 in der derzeit gültigen Fassung).

c) Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn auf Basis der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer)

kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, wenn aus innerbetrieblichen Gründen bei Urlaubsantritt die Auszahlung nicht möglich ist. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszubezahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

d) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt eines Urlaubs oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

e) Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubs endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr - Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr jedoch entsprechend ihrer im Dienstjahr - zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).

f) Arbeitnehmer (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilmäßig - entsprechend dem Rest des Kalenderjahres - zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen oder nach § 82 GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. 12. 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

g) Der Anspruch auf Urlaubszuschuss entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

h) Bestehen in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

II. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG - unterliegen:

1. Urlaub

a) Für die durch diesen Kollektivvertrag erfassten Berufsgruppen, Firmen bzw. Betriebsabteilungen, die unter den Geltungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) fallen, gelten dessen Bestimmungen mit der Ergänzung, dass für Akkordarbeiter 1/38,5 des Wochenlohnes als Berechnungsgrundlage für den Zuschlag gilt.

b) Salzburger Marmorindustrie: Soweit für Arbeitnehmer hinsichtlich des Urlaubes die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes angewendet werden, gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes in der jeweils gültigen Fassung mit der Ergänzung, dass für Akkordarbeiter von dem das 38,5fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes übersteigenden Wochenverdienst ein zusätzlicher Zuschlag von 1/12 zu entrichten ist.



§ 17 Lehrlinge

1. Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

2. Während der ersten 2 Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen; ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus den Gründen, die im § 15 Abs.3 und 4 Berufsausbildungsgesetz erläutert sind, gestattet.

3. a) Dem Lehrling ist für die Dauer der Unterrichtszeit in der Berufsschule die Lehrlingsentschädigung zu bezahlen.

b) Dem Lehrling ist für die Dauer der Lehrabschlussprüfung jenes Entgelt zu bezahlen, das ihm gebührt, wie wenn er gearbeitet hätte.

c) Dem Lehrling ist die Prüfungstaxe zur Lehrabschlussprüfung zu vergüten.

4. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet hat, ist verpflichtet, diesen 4 Monate in seinem Betrieb im erlernten Beruf weiterzuverwenden. Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten nur einen Teil der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die festgesetzte Verpflichtung nur im Verhältnis der bei ihm zurückgelegten Lehrzeit zu der für den Lehrberuf festgesetzten Dauer der Lehrzeit.

5. 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 zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung bleibt.



§ 18 Diverses

1. Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe und Werkzeuge werden unentgeltlich durch den Arbeitgeber beigestellt.

2. Die Ofenarbeiter und die Arbeiter in künstlichen Trocknereien in der Ziegel- und -fertig-teilindustrie erhalten erfrischende alkoholfreie Getränke (Tee, Kaffee u.a. täglich etwa 2 Liter).



§ 18 A Dauer der Saison (für den Bereich der Ziegel- und -fertigteilindustrie)

Als Saison im Bereich der Ziegel- und -fertigteilindustrie im Sinne dieses Vertrages gilt die Zeit vom Beginn der 10. bis zum Ende der 40. Woche des Kalenderjahres.



§ 19 Frauenarbeit (für den Bereich der Feinkeramischen, Steinzeug- und Feuerfestindustrie)

Frauen dürfen zu Arbeiten, bei denen dauernd schwere Lasten getragen werden, nicht verwendet werden. Dies gilt insbesondere für jene Arbeiten, bei denen Lasten (Formen oder Formenteile, Brennkapseln, Planken, Geschirrkasten, Schlickerkübel, Geschirrladen usw.) von mehr als 10 kg dauernd und auf längere Strecken getragen werden müssen.




§ 20 Betriebsräte

Für die Mitwirkung des Betriebsrates in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen sowie für die Entschädigung für solcherart ausgefallene Arbeitszeit gelten die Bestimmungen des ArbVG.




§ 21 Betriebsversammlung

Arbeitsausfälle, die durch eine Betriebsversammlung im Sinne des § 47 ArbVG entstehen, werden bis zu einem Höchstausmaß von 2 Stunden einmal im Kalenderjahr bezahlt.




§ 22 Gewerkschaftsorgane


Den zuständigen Organen der Fachgewerkschaft, die sich bei der Unternehmensleitung entsprechend ausweisen, ist der Zutritt zur Arbeitsstätte zu gestatten. Jede Behinderung der Arbeit ist dabei zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit einzelnen Betriebsratsmitgliedern oder einzelnen Arbeitnehmern keine Behinderung darstellt.



§ 23 Verfall von Ansprüchen

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des bar ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei der Empfangnahme des Geldes erhoben werden.
 2. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit beziehungsweise Bekannt werden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.
 3. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.
- 

§ 24 Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag darf nicht zum Anlass genommen werden, bisher in den Betrieben bestehende, auf Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen beruhende, günstigere Arbeitsbedingungen zuungunsten des Arbeitnehmers zu ändern.
 2. Beide vertragschließenden Teile sind verpflichtet, für die Einhaltung des Kollektivvertrages Sorge zu tragen. Beiden vertragschließenden Organisationen steht das Recht zu, hierüber in den Betrieben Informationen einzuholen.
 3. Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen. Kann auf diese Weise eine Einigung nicht erfolgen, so ist der Streitfall vor Inanspruchnahme von Gerichten oder Verwaltungsbehörden den vertragschließenden Organisationen der beiden Kollektivvertragspartner zur Schlichtung vorzulegen.
- 

Wien, am 10. April 2003