

Kollektivvertrag für Arbeiter in der Lederwaren und Kofferindustrie

gültig ab 1.6.2003

Rahmenkollektivvertrag abgeschlossen zwischen dem Fachverband der lederverarbeitenden Industrie Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Metall - Textil in der ab 1.6.2003 gültigen Fassung.

§ 1 Geltungsbereich

a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) fachlich: Auf Seite der Arbeitgeber für alle dem Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie angehörenden Betriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen, einschließlich der Ledertreibriemen- und technischen Lederartikelindustrie, sowie der Handschuhindustrie.

c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

§ 2 Normalarbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, sowie die Lage der Pausen sind aufgrund der Bestimmungen des § 97 (1) Zi.2 Arbeitsverfassungsgesetz unter Berücksichtigung der Betriebserfordernisse mit Betriebsvereinbarung festzulegen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist § 19c des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

Grundsätzlich ist dabei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf fünf Werktage der Arbeitswoche zu verteilen.

Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werktage abweichend vom § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden.

(3) Die Bestimmungen des Abs. 2 gelten sinngemäß auch bei Schichtarbeit. Dabei sind besonders die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(4) Durch Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.

Mittels Betriebsvereinbarung kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl bis zu 80 erweitert werden. Solche Betriebsvereinbarungen sind von der Geschäftsleitung der jeweiligen Firma den Kollektivvertragspartnern ehest möglich, spätestens jedoch mit deren Geltungsbeginn, schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

Bei einer solchen Vereinbarung sind die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes bezüglich der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit zu beachten.

(5) Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen. Einseitige Veränderungen der so festgelegten Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes sind unzulässig. Im Einzelfall kann die Lage des sich aus der durchrechenbaren Arbeitszeit ergebenden Zeitausgleiches bei Beiziehung des Betriebsrates zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abweichend von der Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

(6) Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb oder Betriebsabteilungen sind von einer Durchrechnungsvereinbarung im obigen Sinn auszunehmen. Für diese Zeiten gilt die gesetzliche Normalarbeitszeit.

(7) Bei Zusammentreffen von einer vereinbarten durchrechenbaren Arbeitszeit gemäß Abs. 4 und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

(8) Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit über einen durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 2a KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden sowie gemäß § 19 Abs. 7 KJBG das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

(9) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Entgelt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei leistungsbezogenen Entgeltformen (Akkord- oder Prämienentlohnung) ist eine Regelung zu treffen, die ein möglichst gleichmäßiges Monatsentgelt während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes gewährleistet.

Wenn keine andere Vereinbarung getroffen wird, ist die aufgrund der vereinbarten durchgerechneten Normalarbeitszeit vorgearbeitete Arbeitszeit mit dem Stundenverdienst zurückzustellen und im Abrechnungszeitraum, in den die geringere Arbeitszeit fällt, auszubezahlen.

Zulagen und Zuschläge sind in jenem Lohnabrechnungszeitraum abzurechnen, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

(10) Scheidet der Arbeitnehmer während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, ausgenommen durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

Den, im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

(11) Zum Reinigen der Maschinen und Werkzeuge ist dem Arbeitnehmer die erforderliche Zeit einzuräumen und in die vereinbarte Normalarbeitszeit einzurechnen.

Diese ist den Stundenlöhnern mit dem Normalstundenlohn, Stück-, Akkord- oder Prämienarbeitern mit dem Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

(12) Die Lenkzeit von Lenkern im Sinne des Arbeitszeitgesetzes kann bis zu 9 Stunden ausgedehnt werden.

(13) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit ist mit dem Stundenlohn bzw. bei Stück-, Akkord- oder Prämienarbeitern mit dem Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

§ 3 Nachtarbeit

(1) Die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sind zu beachten.

(2) Fällt die Normalarbeitszeit in die Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh, gebührt ein Nachtarbeitszuschlag. Bei wechselnder Tag- und Nachtarbeit beträgt der Zuschlag 20 % und erhöht sich bei ständiger Nachtarbeit auf 30 % auf den Stundenlohn bzw. Stück-, Akkord- oder Prämienverdienst.

(3) Wird ein Arbeitsbeginn zwischen 5 und 6 Uhr früh oder ein Arbeitsende zwischen 22 und 23 Uhr abends vereinbart, gilt die Zeit vor 6 Uhr bzw. nach 22 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.

(4) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

(5) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Arbeitnehmer auf deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den/die Arbeitnehmer(n) in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet,

die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt der/des Arbeitnehmer(s) lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,

oder der/die Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§16 UrIG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzten Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechende Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

(6) Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

(7) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Arbeitnehmer, die Nacharbeit leisten und die freiwerdende Arbeit - allenfalls nach zumutbarer Umschulung - verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

(8) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nacharbeit ausüben oder ausüben wollen, sich auf eigenen Wunsch auf Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12 b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(9) Abgesehen von den in § 97 Abs.1 Ziffer 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer durch Nacharbeit abgeschlossen werden.



§ 4 Überstunden

(1) Als Überstunde gilt jede vereinbarte Arbeitsstunde, welche außerhalb der, auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit (§ 2 Abs.1 RKV), vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 2 (4) RKV liegen Überstunden erst vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, die vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Bei der Leistung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes zu beachten. Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenleistung nur dann herangezogen werden, wenn der Überstundenleistung keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegen stehen.

(3) Überstundenarbeit für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen können in jenen Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, nur im Einvernehmen mit diesem angeordnet werden.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt während der Zeit von 6 Uhr früh bis 22 Uhr abends 50 % auf den Stundenlohn bzw. auf den Stück-, Akkord- oder Prämienverdienst und erhöht sich in der Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh auf 100 %.

(5) Wird, gemäß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, an arbeitsfreien Werktagen gearbeitet, erhält der Arbeitnehmer zuzüglich zu seiner erbrachten Arbeitsleistung eine Wegstunde mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag vergütet.

(6) Bei Kurzarbeit in Sinne von § 6 RKV oder für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer liegen Überstunden erst vor, wenn mit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, die für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.



§ 5 Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Bei gesetzlich möglicher Sonn- oder Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes zu beachten.

(2) Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetz sind:

1. Jänner (Neujahr)	6. Jänner (Heilige Drei Könige)
Ostermontag	1. Mai (Staatsfeiertag)
Christi Himmelfahrt	Pfingstmontag
Fronleichnam	15. August (Maria Himmelfahrt)
26. Oktober (Nationalfeiertag)	1. November (Allerheiligen)

8. Dezember (Maria Empfängnis)
26. Dezember (Stephanitag).

25. Dezember (Christtag)

Der Karfreitag gilt im Sinne des Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der Evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

(3) Für Sonntagsarbeit erhält der Arbeitnehmer zu seinem Stundenlohn bzw. zu seinem Stück-, Akkord- oder Prämienverdienst einen Zuschlag von 100 %.

(4) Die Vergütung von Feiertagsarbeit erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz, in der jeweils geltenden Fassung.



§ 6 Kurzarbeit

(1) Zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen kann zur Sicherung von Arbeitsplätzen mit Beiziehung der Kollektivvertragspartner zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, Kurzarbeit vereinbart werden.

(2) Die von einer Kurzarbeitsvereinbarung betroffenen Arbeitnehmer sind davon spätestens eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit zu informieren.

(3) Lehrlinge erhalten auch bei Kurzarbeit die volle Lehrlingsentschädigung.

(4) Falls die Voraussetzungen für die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes gegeben sind, ist für die Inanspruchnahme dieser Kurzarbeitsbeihilfe eine Gesamtvereinbarung*) zwischen den Kollektivvertragspartnern erforderlich.

**) Die erforderliche Gesamtvereinbarung ist spätestens drei Wochen vor der beabsichtigten Kurzarbeit bei der zuständigen regionalen bzw. bei der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservices einzubringen. Nähere Auskünfte erteilen die Kollektivvertragspartner.*



§ 6a Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide in der Fassung BGBl I/101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Altersteilzeit kann bis längstens 31.12.2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.5.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1.7.2001 vereinbaren.

(2) (a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden 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) 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 Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

(a) 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).

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



§ 7 Akkorde und akkordähnliche Prämien

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere das Mutterschutzgesetz) und Mitwirkung des Betriebsrates, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, alle anfallenden Arbeiten leistungsbezogen zu entlohnen.

(2) Akkordähnliche Prämien in Sinne dieser Bestimmungen sind solche, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden, so dass nach Erreichen einer Grundleistung für

eine vom Arbeitnehmer beeinflussbare Mehrleistung ein verschieden hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundstundenlohn verdient werden kann.

(3) Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, sind unter eventueller Beiziehung der Kollektivvertragspartner die Grundlagen zu vereinbaren, welche für die Berechnung der Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung zu gelten haben.

(4) Die Grundlagen für Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit sind ohne Unterschied des Alters oder Geschlechts der Arbeitnehmer festzulegen und den Arbeitnehmern schriftlich bekannt zu geben.

(5) Bei der Erstellung der Stück-, Akkord- bzw. Prämienvorgaben ist von der Normalleistung auszugehen, für deren Festlegung arbeitstechnische Grundsätze heranzuziehen sind.

(6) Der Stundensatz (jener Stundenlohn, der für die Normalleistung gebührt) darf nicht unter dem jeweiligen Kollektivvertragslohn laut dem jeweils geltenden Lohnvertrag liegen. Der Stundensatz ist weiters so festzusetzen, dass der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst der Lohngruppe 20 % über dem jeweiligen Kollektivvertragslohn zu liegen kommt.

Zur Überprüfung des Gruppendurchschnittsverdienstes einer Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe, sind alle Arbeitnehmer zusammenzufassen, die Arbeiten innerhalb einer kollektivvertraglich festgelegten Lohngruppe verrichten.

(7) Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die mehreren kollektivvertraglichen Lohngruppen zugeordnet sind, sind bei der Überprüfung des Stück-, Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienstes jener Lohngruppe zuzuordnen, in der sie überwiegend tätig sind.

(8) Am Ende des betrieblichen Lohnabrechnungszeitraumes, spätestens jedoch jedes Kalendermonat ist zu überprüfen, ob die Bedingung des Abs.6 erfüllt wird. Für diese Überprüfung ist bei unverändert gebliebenen Stück-, Akkord- bzw. Prämienvorgaben der Stück-, Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst der letzten voll bezahlten 13 Wochen bzw. bei monatlicher Abrechnung der letzten 3 Kalendermonate heranzuziehen.

(9) Bei Stück-, Akkord- oder Prämienvorgaben, die während der letzten 13 Wochen (3 Monate) neu erstellt wurden oder bei denen eine Änderung vorgenommen wurde, die den Verdienst beeinflusst, ist nur der Zeitraum ab der endgültigen Erstellung bzw. Abänderung zu berücksichtigen, sofern dieser Zeitraum 4 Wochen übersteigt. Werden die Geld- oder Zeitsätze abgeändert, sind die vor der Abänderung liegenden Vergleichszeiträume für den Vergleich entsprechend aufzuwerten.

Nicht heranzuziehen ist bei der Überprüfung der Stück-, Akkord- oder Prämien durchschnittsverdienst jene Akkorde oder Prämien, die nicht endgültig, sondern zur Probe oder Einarbeitung festgelegt wurden. Weiters ist der Stück-, Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst jener Arbeitnehmer nicht zur Überprüfung heranzuziehen, die erst angelernt werden, nicht voll eingearbeitet sind bzw. für Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit nicht hinreichend geeignet sind.

Bezüglich der Eignung zu Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat mit den betroffenen Arbeitnehmern, herzustellen.

(10) Entspricht der ermittelte Stück-, Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst nicht der in Abs. 6 festgelegten Bedingung, ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, festzulegen, welche Stück-, Akkord- bzw. Prämienvorgaben so zu verändern sind, damit im nächsten Vergleichszeitraum der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst 20 % über dem kollektivvertraglichen Lohn der entsprechenden Lohngruppe zu liegen kommt.

(11) Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung bzw. Festlegung von weder irrtümlich noch falsch errechneten Stück-, Akkord- oder Prämien Grundlagen durch seinen persönlichen Fleiß seine Arbeitsleistung steigert und dadurch einen höheren Verdienst erreicht, darf dieser Umstand nicht zu

einer Herabsetzung der festgelegten Stück-, Akkord- oder Prämiengrundlagen zum Anlass genommen werden.

Eine Änderung von festgelegten Stück-, Akkord- oder Prämiengrundlagen kann erfolgen wenn diese nachweislich irrtümlich oder falsch errechnet wurden, oder wenn sich diese in einer Änderung der Arbeitsmethode oder der eingesetzten Maschinen begründet.

(12) Tritt infolge von Umständen, die nicht auf Seite des Arbeitnehmers (ausgenommen Fälle höherer Gewalt) liegen, eine Verminderung des bisherigen Durchschnittsverdienstes ein, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung seines Durchschnittsverdienstes. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer die Ausfallszeit dem dafür zuständigen Vorgesetzten unverzüglich zur Kenntnis bringt.

(13) Wird ein in Stück-, Akkord- oder Prämie entlohnter Arbeitnehmer vorübergehend zu geringer entlohnten Tätigkeiten herangezogen bzw. im Stundenlohn beschäftigt, so hat er Anspruch, ausgenommen im Fall einer dauernden Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, für die Dauer von 4 Wochen auf seinen bisherigen Durchschnittsverdienst.



§ 8 Sonstige Prämien

(1) Sonstige Prämien (Materialersparnis-, Zuschnittsprämien u.ä.), die nicht nach arbeitstechnischen Grundsätzen erstellt werden können und daher nicht unter § 7 fallen, bei denen jedoch je nach erbrachter Leistung zuzüglich zum festgelegten Stundenlohn ein verschiedenes hohes Entgelt erreicht werden kann, sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, festzulegen.

(2) Voraussetzung für derartige Prämienvereinbarungen ist, dass die Prämienbedingungen auf für den Arbeitnehmer objektiv und materiell feststellbaren Bedingungen beruhen.



§ 9 Gruppenarbeit

(1) Wird ein Entlohnungssystem vereinbart, bei dem das Arbeitsergebnis von Arbeitsgruppen bei entsprechender Mehrleistung durch Akkord oder Prämien im Sinne des § 7 sowie bei entsprechender Qualität und/oder Sorgfalt durch Prämien im Sinne des § 8 zusätzlich zu einem festgelegtem Grundlohn entlohnt wird, so sind die Grundlagen für dieses Entlohnungssystem so festzusetzen, dass der Durchschnittsverdienst der Arbeitsgruppe 20 % über dem jeweiligen Kollektivvertragslohn zu liegen kommt.

(2) Die Bestimmungen des § 7 Abs. 3, 4, 5, 8, 9, 10 und 13 sind sinngemäß anzuwenden. Abs. 12 ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle des Verdienstes des einzelnen Arbeitnehmers der Verdienst der Gruppe tritt.



§ 10 Entlohnung

(1) Alle in den Lohnverträgen angeführten Lohnsätze sind Grundstundenlöhne (kollektivvertragliche Mindestlöhne).

(2) Lehrlinge erhalten die in den Lohnverträgen festgelegte Lehrlingsentschädigung.

(3) Die Dauer von Anlernzeiten sowie die Entlohnung während der Anlernzeit ist in den Lohnverträgen festgelegt.

Erreichen anzulernende Arbeitnehmer schon vor der in den Lohnverträgen festgelegten Anlernzeit das Anlernziel, so ist ihnen zumindest der für ihre Tätigkeit in den Lohnverträgen festgelegte Grundstundenlohn zu bezahlen.

(4) Der in den Lohnverträgen enthaltene Begriff "Beschäftigung" umfasst jene Zeiten, die der Arbeitnehmer in Arbeitsverhältnissen seiner Branche nachweisen kann.

Für das Ausmaß des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration werden Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern nicht berücksichtigt.

Als "Professionisten" gelten gelernte Mechaniker, Schlosser, Elektriker u. ä. mit erfolgreich abgeschlossener gewerblicher Lehre, die mit der Instandhaltung und Reparatur von Maschinen und Anlagen beschäftigt werden.

(5) Soweit nicht bereits in den Lohnverträgen Erschwernis-, Staub- oder Schmutzzulagen festgelegt sind, können solche mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, vereinbart werden.

(6) Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Stundenverdienst Bezug genommen wird, ist dies der tatsächliche Stundenlohn einschließlich allfällig geleisteter Zulagen oder Zuschläge. Überstundenentgelte bleiben dabei unberücksichtigt.

(7) Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Durchschnittsverdienst bei Stunden-, Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung Bezug genommen wird, ist dieser aus dem persönlichen Durchschnittsverdienst des Arbeitnehmers der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen, bzw. den letzten 3 Kalendermonaten einschließlich allfällig geleisteter Zulagen oder Zuschläge zu ermitteln.

(8) Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Wochenverdienst Bezug genommen wird, ist diesem unter Beachtung der Abs. 6 und 7 die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 2 Abs.1 RKV bzw. bei Arbeitnehmern in Teilzeitbeschäftigung die vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Überstundenentgelte bleiben dabei unberücksichtigt.

(9) Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Monatsverdienst Bezug genommen wird, ergibt sich dieser unter Beachtung der Abs. 6 und 7 entweder aus 173,2 Stundenverdiensten oder 4,33 Wochenverdiensten gemäß Abs. 8.



§ 11 Lohnzahlung

(1) Grundsätzlich erfolgt die Lohnabrechnung bzw. Lohnzahlung monatlich.

(2) Die Lohnzahlung hat an den festzulegenden Arbeitstagen während der Arbeitszeit zu erfolgen. Fällt ein so festgelegter Lohnzahlungstag an einen Feiertag, so hat die Lohnzahlung an dem davor liegenden betrieblichen Arbeitstag zu erfolgen.

(3) Mittels Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, kann eine bargeldlose Lohnzahlung vereinbart werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber Vorsorge treffen, dass die fällig gewordene Lohnzahlung an den festgelegten Auszahlungstagen auf dem Konto bei der vom Arbeitnehmer bekannt gegebenen Bankverbindung verfügbar ist.

(4) Unabhängig von der vereinbarten Form der Lohnzahlung, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine übersichtliche, schriftliche Lohnabrechnung*) für den jeweils vereinbarten Lohnabrechnungszeitraum.

(5) Erfolgt die Lohnzahlung während der Arbeitszeit, ist der Arbeitnehmer zur sofortigen Überprüfung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der schriftlichen Lohnabrechnung nicht überein, muss dies unverzüglich reklamiert werden. Spätere Reklamation hinsichtlich einer Centdifferenz zur schriftlichen Lohnabrechnung müssen nicht berücksichtigt werden. Ansonst gelten für Reklamationen die Präklusionsfristen gemäß § 22 RKV.

**) Die Lohnabrechnung hat insbesondere Angaben über den Lohnabrechnungszeitraum, den Stundenlohn bzw. Stundenverdienst, Angaben über Stück-, Akkord- oder Prämientlohnung, Zulagen oder Zuschläge, Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss oder Weihnachtsremuneration, Entgeltleistungen infolge Arbeitsverhinderung, sowie bezüglich Abzüge und deren Grundlagen zu enthalten.*

§ 12 Urlaub

(1) Hinsichtlich desurlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei vereinbarter Kurzarbeit erhalten die davon betroffenen Arbeitnehmer als Urlaubsentgelt das gemäß § 2 Abs.1 RKV der Normalarbeitszeit entsprechende Entgelt.

(3) Wird der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinem Urlaub gesperrt, so ist Arbeitnehmern, die keinen entsprechenden Urlaubsanspruch haben und weder zur Arbeitsleistung herangezogen werden oder vorschussweise Urlaub erhalten, 50 % des Entgeltes für die wegen des Betriebsurlaubs ausgefallene Normalarbeitszeit zu vergüten.

§ 13 Urlaubszuschuss

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt bis zum 31.12.2001 bei einer ununterbrochenen Dienstzeit

bis zu 3 Jahren 3 Wochenverdienste
und erhöht sich ab dem 4. Jahr auf einen Monatsverdienst

ab dem 01.01.2002

im ersten Arbeitsjahr 3 Wochenverdienste
und erhöht sich ab dem 2. Jahr auf einen Monatsverdienst

(2) Unterbrochene Dienstzeiten bei dem selben Arbeitgeber sind für die Berechnung des Urlaubszuschusses in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies gemäß § 3 Abs.1 Urlaubsgesetz für die Bemessung des Urlaubsmaßes bestimmt wird.

(3) Der festgelegte Wochen- bzw. Monatsverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll bezahlten 13 Wochen bzw. aus den letzten 3 Kalendermonaten vor Urlaubsantritt berechnet. Überstunden bleiben dabei unberücksichtigt.

Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung berechnet.

Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden, setzt sich - unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantrittes - der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Arbeiterentgeltes zusammen.

(4) Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles bzw. mit jenem Urlaubsteil auszuzahlen, mit dem zumindest die Hälfte des Gesamtanspruches an Urlaub konsumiert wird.

Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52).

Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, kann ein anderer Auszahlungstermin des Urlaubszuschusses, spätestens jedoch zum Auszahlungstermin für die Weihnachtsremuneration, vereinbart werden. Ist eine solche Abänderung des Auszahlungstermins für den Urlaubszuschuss vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis vor diesem Auszahlungstermin, ist der Arbeitnehmer so zu behandeln als ob es zu keiner Verschiebung des Auszahlungstermins gekommen wäre.

Wird in einem Kalenderjahr der gebührende Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss mit der Lohnabrechnung für Dezember dieses Jahres auszuzahlen.

(5) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52).

Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO 1859*), gemäß § 15 Berufsausbildungsgesetz (BGBl.Nr. 142/69) oder aufgrund anderer arbeitsrechtlicher Bestimmungen entlassen wird oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO 1859*) bzw. gemäß § 15 BAG vorzeitig austritt.

(6) Arbeitnehmer, die einen Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zur Gänze zurückzuzahlen, wenn sie gemäß § 82 GewO 1859*), gemäß § 15 BAG oder aufgrund anderer arbeitsrechtlicher Bestimmungen entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO 1859*) bzw. gemäß § 15 BAG vorzeitig austreten.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist seitens des Arbeitnehmers, ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil (je Woche 1/52) des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, eines Karenzurlaubes gemäß dem Mutterschutzgesetz oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, so vermindert sich der Urlaubszuschuss anteilmäßig (je Woche 1/52). Wenn solche Zeiten im Kalenderjahr 2 Wochen nicht überschreiten, wirken sie nicht anspruchsmindernd.

Hat der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr den Urlaubszuschuss bereits erhalten und tritt eine Karenzierung im obigen Sinn erst danach ein, besteht keine Rückzahlungsverpflichtung.

*) Siehe § 376 Z. 47 GewO 1994



§ 14 Weihnachtsremuneration

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt bis zum 31.12.2001 bei einer ununterbrochenen Dienstzeit

bis zu 3 Jahren
und erhöhen sich ab dem 4. Jahr

3 Wochenverdienste
auf einen Monatsverdienst

ab dem 01.01.2002

im ersten Arbeitsjahr 3 Wochenverdienste
und erhöhen sich ab dem 2. Jahr auf einen Monatsverdienst

(2) Unterbrochene Dienstzeiten bei dem selben Arbeitgeber sind für die Berechnung der Weihnachtsremuneration in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies gemäß § 3 Abs.1 Urlaubsgesetz für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bestimmt wird.

(3) Soweit aufgrund der Betriebszugehörigkeit in den Kollektivverträgen eine höhere Weihnachtsremuneration festgelegt ist, gebührt diese in jenem Kalenderjahr, das anteilmäßig (zumindest 6 Monate) dem für die höhere Weihnachtsremuneration zuzurechnenden Dienstjahr entspricht.

(4) Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, ist das Ausmaß der Weihnachtsremuneration in diesem Kalenderjahr aliquot aus der zuletzt geltenden Lehrlingsentschädigung und dem Arbeiterentgelt gemäß § 9 Abs.9 entsprechend der anteiligen kalendermäßigen Zeiträume zu ermitteln.

(5) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten bzw. ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr erbrachten Dienstzeit (je Woche 1/52).

(6) Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens bis zum 10. Dezember im anspruchsbegründeten Kalenderjahr zu erfolgen.

(7) Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration ist nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO 1859*), gemäß § 15 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr. 142/69) oder aufgrund anderer arbeitsrechtlicher Bestimmungen entlassen wird, bzw., wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO 1859*) bzw. § 15 BAG vorzeitig austritt.

(8) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, eines Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig (je Woche 1/52). Wenn solche Zeiten im Kalenderjahr 2 Wochen nicht überschreiten, wirken sie nicht anspruchsmindernd.

*) Siehe § 376 Z. 47 GewO 1994



§ 15 Klarstellung zur Aliquotierung von Sonderzahlungen

Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 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 i.S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich der Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber.



§ 16 Arbeitsverhinderung bei Erkrankung

(1) Bei Arbeitsverhinderung im persönlichen Krankheitsfall gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (BGBl. 399/74) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Arbeitsverhinderung aufgrund der notwendig werdenden Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen gelten die Bestimmungen des § 16 Urlaubsgesetz (BGBl. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.



§ 17 Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Arbeitnehmer eine Freizeit unter Fortzahlung seines Entgelts in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- | | |
|---|-----|
| a) bei eigener Eheschließung
Tage | 3 |
| b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes
Tage | 2 |
| c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin
Tag | 1 |
| d) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern
Tag | 1 |
| e) beim Tod des Ehegatten (-gattin)
Tage | 3 |
| f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte
Tage | 3 |
| g) beim Tod eines Elternteiles
Tage | 3 |
| h) beim Tod eines Kindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte
Tage | 3 |
| i) beim Tod der Kinder, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern
1Tag | und |

(2) In den Fällen des Abs. 1 lit. a bis c ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

(3) Im Falle des Abs. 1 lit. d gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt.

(4) Bei den Arbeitsverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Arbeitnehmer im Falle der lit. i keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. e bis h sind dem Arbeitnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

(5) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit. e, f und i genannten Arbeitsverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstmaß eines weiteren Tages.

(6) Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird.

Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, sowie für Behörden-, Amts- und Gerichtswege.

Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält. Weiters besteht kein Anspruch im Sinne dieses Absatzes für die Pflege eines unter 12 Jahre alten Kindes für die 2. Woche der Pflegefreistellung (§ 16 Abs. 2 UrlG).



§ 18 Arbeitsausfälle

(1) Im Falle der Einstellung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen die vom Arbeitgeber zu vertreten sind (ausgenommen Kurzarbeit im Sinne des § 6 RKV), ist die ausfallende Normalarbeitszeit dem Arbeitnehmer am ersten Tag voll zu bezahlen und bei einem eventuell länger dauernden Arbeitsausfall bis zu einer Gesamtdauer von zwei Wochen mit 50 % des bisherigen Verdienstes zu bezahlen.

(2) Ist der Arbeitnehmer während des Arbeitsausfalls zur Anwesenheit im Betrieb verpflichtet, ist der bisherige Verdienst voll zu bezahlen.

(3) Wird der Arbeitnehmer während des Arbeitsausfalls zu anderen zumutbaren Arbeiten herangezogen, gelten hinsichtlich der Entlohnung die Bestimmungen des § 7 (13) RKV.

(4) Entgeltansprüche im Sinne Abs. 1 entstehen nicht, wenn der Arbeitsausfall durch Elementarereignisse (höhere Gewalt) verursacht wird oder der Arbeitnehmer aufgrund besonderer Rechtsvorschriften den Verdienstaussfall anderweitig vergütet bekommt.



§ 19 Aufnahme des Arbeitsverhältnisses

(1) Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angaben von Gründen zum Ende jenes Arbeitstages beendet werden kann.

(2) Eine über diese Probezeit hinausgehende Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nur rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.

(3) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Jede einseitige Änderung der Angaben auf dem Dienstzettel ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, jedenfalls aber vor ihrer Wirksamkeit schriftlich mitzuteilen.

Einvernehmliche Abänderungen des Dienstzettels sind spätestens ein Monat nach ihrer Wirksamkeit dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.



§ 20 Arbeitnehmerschutz

(1) Es gelten die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (BGBl. Nr. 450/94) sowie die dazu erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Dem Arbeitnehmer sind zur Ausübung seiner Tätigkeit die erforderlichen Werkzeuge und Geräte kostenlos zur Verfügung zu stellen. Diese bleiben Eigentum des Unternehmens.

(3) Für besonders schmutzige oder die Bekleidung des Arbeitnehmers abnützende Tätigkeiten kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die erforderliche Arbeitskleidung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.



§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Nach Ablauf der Probezeit bzw. schriftlich vereinbarter Befristung des Arbeitsverhältnisses, kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mittels einer Kündigungsfrist von zwei Kalenderwochen einseitig beendet werden.

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von 20 Jahren beträgt die Kündigungsfrist bei Kündigungen, die durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden, vier Kalenderwochen.

(2) Der Ausspruch bzw. der Ablauf der Kündigungsfrist hat so zu erfolgen, dass das Arbeitsverhältnis zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet wird.

(3) Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freizeit gemäß den Bestimmungen des § 1160 ABGB in der jeweils geltenden Fassung.



§ 22 Abfertigung

(1) Bezüglich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Anwendung des Arbeiterabfertigungsgesetzes besteht der Anspruch auf Abfertigung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat und

a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

b) wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus der gesetzlichen Pensionsversicherung

durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet.

Wechsel in das System der "Abfertigung neu"

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

Dies gilt für ArbeiterInnen, die ab dem 01.05.2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMVG übertreten.



§ 23 Betriebsversammlung

(1) Arbeitsausfälle während der Normalarbeitszeit, die durch eine Betriebs- (Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung entstehen, werden den Arbeitnehmern bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt einer Stunde pro Kalenderjahr mit dem Stundenlohn (Durchschnittsverdienst) bezahlt. Voraussetzung ist, dass die Betriebs- (Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes einberufen, ihre Abhaltung dem Arbeitgeber 14 Tage vorher angezeigt und § 47 Arbeitsverfassungsgesetz beachtet wurde.

(2) Günstigere betriebliche Regelungen bleiben insofern aufrecht, als diese eine Bezahlung im Gesamtausmaß von mehr als einer Stunde pro Kalenderjahr vorsehen.



§ 24 Präklusionsfristen

(1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(2) Bei aufrechtem Arbeitsverhältnis sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 6 Monaten geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(3) Diese Fristen verlängern sich um jenen Zeitraum, um den die anspruchsbegründende Lohnabrechnung aus Verschulden des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wird.

(4) Bei Anwendung einer Arbeitszeitvereinbarung im Sinne § 2 Abs. 4 RKV beginnt der Fristablauf gemäß der Abs. 1 und 2 mit Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes bzw. mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



§ 25 Begünstigungsklausel

(1) Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer gegenüber den Bestimmungen dieses Rahmenkollektivvertrages günstiger stellen, bleiben unberührt.

(2) Die Bestimmungen dieses Rahmenkollektivvertrages, soweit sie das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer regeln, können durch Betriebs- oder Einzelvereinbarung bzw. Arbeitsvertrag weder beschränkt noch aufgehoben werden.

(3) Abweichende Vereinbarungen sind, soweit sie dieser Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur rechtswirksam, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in diesem Rahmenkollektivvertrag und den dazugehörenden Lohnverträgen nicht geregelt sind.



§ 26 Veröffentlichungspflicht

Dieser Rahmenkollektivvertrag und die entsprechenden Lohnverträge sind vom Arbeitgeber in jedem Betrieb an einer für die Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle aufzulegen (§ 15 Arbeitsverfassungsgesetz).



§ 27 Schlussbestimmungen

(1) Dieser Rahmenkollektivvertrag wird auf unbefristete Dauer abgeschlossen und tritt am 1. Juni 2003 in Geltung.

(2) Dieser Rahmenkollektivvertrag kann von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten jedes Kalendermonats aufgekündigt werden.

Sofern bei Ablauf der Kündigungsfrist noch kein neuer Rahmenkollektivvertrag abgeschlossen ist, bleibt der vorliegende Vertrag für beide Vertragspartner weitere 6 Kalendermonate bindend.

(3) Die zu diesem Rahmenkollektivvertrag ergänzend abgeschlossenen Kollektivverträge (Lohnverträge), können, soweit sie ohnedies nicht befristet sind, zum Letzten jedes Kalendermonats aufgekündigt werden.

(4) Die Aufkündigung der Verträge hat mittels eingeschriebenen Briefes an den Vertragspartner zu erfolgen.



§ 28 Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge

Mit Geltungsbeginn 1. Februar 1999 treten alle bisherigen Kollektivverträge, ausgenommen die geltenden Lohnverträge, für die von diesem Rahmenkollektivvertrag gemäß § 1 erfassten Arbeitgeber und Arbeitnehmer außer Kraft.

Die Bestimmungen des § 19 Abs.1 und 2 (Aufnahme des Arbeitsverhältnisses) gelten ausschließlich für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.1. 1999 begründet worden sind. Die Bestimmungen des § 21 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) gelten für jene Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.1.1999 aufgelöst werden.

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages werden betriebliche Akkordrichtsätze zu Akkordsätzen im Sinne dieses Kollektivvertrages. Die erstmalige Überprüfung der Akkorde im Sinne des § 7 ist mit Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages vorzunehmen. § 7 tritt anstelle des vorher geltenden Kollektivvertrages und betrieblicher Regelungen, dies insbesondere insoweit als betriebliche Richtsätze in einem Prozentwert vom Kollektivvertragslohn ausgedrückt sind.



Anhang 1

"Gebührenfrei"

**Dienstzettel - für Arbeiter
gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz
(ARBVG):**

Arbeitgeber:

.....

Name, Anschrift,

(Firmenstampiglie)

Arbeitnehmer:

.....
Name, Anschrift

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

.....
..

Die Probezeit beträgt:

.....
...
(gemäß § 19 des Rahmenkollektivvertrages maximal 4 Wochen)

Ende des Arbeitsverhältnisses:

.....
...
(nur bei einer Befristung des Arbeitsverhältnisses)

Der Betrieb gehört dem
Fachverbandan.

Auf das Arbeitsverhältnis sind daher die Kollektivverträge für

.....
..
..... anzuwenden.

Weiters gelten die zwischen dem Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene im Sinne der Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Das sind:

.....
..

Diese und die zuständigen Kollektivverträge sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz

..... zur
Einsichtnahme aufgelegt.

Einstufung: Lohnstufe/Gruppe
(siehe Kollektivvertrag)

Der Anfangslohn beträgt EURO pro Stunde/Monat brutto.

Weitere Entgeltbestandteile: Sonderzahlungen, Aufwandsentschädigungen, etc.:

.....
.
(sofern keine, oder keine günstigere Regelung vereinbart wird, gilt der Kollektivvertrag)

Fälligkeit der Bezüge:

persönlich: Für alle Heimarbeiter und HeimarbeiterInnen im Sinne des § 2 des Heimarbeitergesetzes.

II - Berechnung der Stückentgelte

Die Stückentgelte der Heimarbeiter sind auf Grund der kollektivvertraglichen Löhne der Betriebsarbeiter so zu errechnen, das der Heimarbeiter bei normaler durchschnittlicher Leistung 10 % über dem tariflichen Stundenlohn verdient.

III - Heimarbeitszuschlag

Auf die gemäß II. errechneten Stückentgelte erhält der Heimarbeiter einen gesonderten auszuweisenden Unkostenbeitrag in der Höhe von 10 %.

IV - Sonstiges

Nähfäden und alle sonstigen zur Durchführung der Arbeitsaufträge erforderlichen Zubehöre sind vom Auftraggeber in ausreichender Menge beizustellen. Werden solche Zubehöre von den Heimarbeitern beigelegt, dann sind sie mit dem Einkaufspreis zuzüglich eines Zuschlages von 10 % für die Beschaffungskosten gesondert zu vergüten.

V - Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

Es gelten die Bestimmungen des § 27 des Heimarbeitergesetzes.

VI - Verfall von Ansprüchen

Alle Ansprüche aus diesem Vertrag sind binnen 6 Monate nach Fälligkeit der Stückentgelte gemäß der Abschnitte II und III dieses Vertrages bei sonstigem Verfall geltend zu machen. Bei Verzögerung der Abrechnung durch den Auftraggeber setzt der voran genannte Fristverlauf mit dem Tag nach der tatsächlich erfolgten Abrechnung ein.

VII - Geltungsbeginn

Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt am 1. Februar 1999 in Kraft.

VIII - Außerkrafttreten

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages treten für dessen Geltungsbereich folgende Heimarbeitsgesamtverträge außer Kraft:

1. Heimarbeitsgesamtvertrag mit Geltungsbeginn 1.7.1956, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Lederwarenerzeuger, Taschner, Sattler und Riemer und dem Fachverband der lederverarbeitenden Industrie (für den Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie) einerseits und dem Gewerkschaftsbund Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter andererseits.
2. Heimarbeitsgesamtvertrag mit Geltungsbeginn 1.1.1964, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der lederverarbeitenden Industrie (für den Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie) und dem Verband der Ledertreibriemen- und technischen Lederartikelindustrie einerseits und der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter andererseits.
3. Heimarbeitsgesamtvertrag mit Geltungsbeginn 1.9.1979, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der lederverarbeitenden Industrie (Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie) einerseits und der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter andererseits.
4. Heimarbeitsgesamtvertrag mit Geltungsbeginn 1.12.1955, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher und Gerber und dem Fachverband der lederverarbeitenden Industrie einerseits und der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter andererseits.

