

**Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter in den Gewerben der
Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler,
der Schuhmacher und Orthopädieschuhmacher, im Bekleidungsgewerbe,
der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler
sowie
im Bereich der Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateur und Sattler der
Berufsgruppe der Lederwarenerzeuger, Taschner, Sattler und Riemer,
im Bereich der Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker,
Bandagisten und Hörgeräteakustiker der Berufsgruppe der
Miederwarenerzeuger**

gültig ab 1.5.2002
in der revidierenden Fassung ab 01. Jänner 2006

[Geltungsbereich](#) | [Normalarbeitszeit](#) | [Nachtarbeit](#) | [Überstunden](#) | [Sonn- und Feiertagsarbeit](#) | [Kurzarbeit](#) | [Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit](#) | [Sonstige Prämien](#) | [Freiwillige Prämien](#) | [Entlohnung](#) | [Lohnzahlung](#) | [Urlaub](#) | [Urlaubszuschuss](#) | [Weihnachtsremuneration](#) | [Arbeitsverhinderung bei Erkrankung](#) | [Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle](#) | [Arbeitsausfälle](#) | [Aufnahme des Arbeitsverhältnisses](#) | [Arbeitnehmerschutz](#) | [Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#) | [Abfertigung](#) | [Präklusionsfrist](#) | [Begünstigungsklausel](#) | [Veröffentlichungspflicht](#) | [Schlussbestimmungen](#) | [Außerkräftsetzung bestehender Kollektivverträge](#)

§ 1 Geltungsbereich

a) **räumlich**: Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) **fachlich**: Auf Seite der Arbeitgeber für alle den Bundesinnungen der Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler der Schuhmacher und Orthopädieschuhmacher Bekleidungsgewerbe der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler sowie

im Bereich der Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateur und Sattler der Berufsgruppe der Lederwarenerzeuger, Taschner, Sattler und Riemer,

im Bereich der Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker der Berufsgruppe der Miederwarenerzeuger,

angehörenden Betriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen.

c) **persönlich**: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerblich 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 dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, festzulegen.

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

Im Falle einer erforderlichen 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 12 Uhr mittags enden.

(3) Schichtarbeit ist mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, zu vereinbaren. Bei dieser Vereinbarung sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, sowie das Gesetz für die Nachtarbeit der Frauen 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 bzw. Einzelvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner*) kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenanzahl bis zu 80 erweitert werden.

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

*) Die Zustimmung der Kollektivvertragspartner liegt vor, wenn diese nicht ab Zustellung innerhalb von 2 Kalenderwochen gegen die ihnen vorzulegende Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung Einspruch erheben.

(5) Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsversammlung, 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.

(6) Zeiten desurlaubes 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 innerhalb der Arbeitswoche oder gemäß Abs. 4 für einen, durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt 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) Am 24. Und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags. Die dadurch ausgefallene 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, des Gesetzes über die Nachtarbeit der Frauen sowie 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. Wo mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, bei Schichtarbeit ein Arbeitsbeginn zwischen 5 und 6 Uhr früh oder ein Arbeitsende zwischen 22 und 23 Uhr abends vereinbart wird, gilt die Zeit vor 6 Uhr bzw. nach 22 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.

§ 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.

3. Überstunden für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen sind mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, zu vereinbaren.

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. Arbeitnehmern, die den Betrieb bereits verlassen haben und zur Überstundenarbeit zurückgeholt werden, sind die Wegzeiten zu und von der Arbeit in die Überstundenarbeit einzurechnen.

6. Bei Kurzarbeit im 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 Arbeitsruhegesetzes 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), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag).

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 Beziehung 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. Kurzarbeitern wird ein Wochenlohn in der Höhe von 75% des Lohnes der jeweils geltenden gesetzlichen bzw. gemäß § 2 Abs. 4 vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit garantiert.

4. Lehrlinge erhalten auch bei Kurzarbeit die volle Lehrlingsentschädigung.

5. 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.

§ 7 Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit

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. Stück-, Akkord- oder leistungsbezogene Prämienarbeit liegt vor, wenn nach Erreichen einer Grundleistung für eine vom Arbeitnehmer beeinflussbare Mehrleistung ein verschieden hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundstundenlohn (Richtsatz = mindestens der jeweilige Kollektivvertragslohn) verdient werden kann. Der jeweils der Arbeit zugeordnete Kollektivvertragslohn ist auch den in Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung beschäftigten Arbeitnehmern garantiert.

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- bzw. Prämienarbeit sind ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes 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 Festsetzung arbeitstechnische Grundsätze heranzuziehen sind. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer nach genügend Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann.

6. Die Stück-, Akkord- oder Prämienansätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der entsprechenden Lohngruppe liegen und einen Verdienst der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppen ermöglichen, der im Grunddurchschnitt mindestens 25% über dem entsprechenden Kollektivvertragslohn liegt.

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 durchschnittsverdienste 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. Prämiedurchschnittsverdienst 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. Prämiedurchschnittsverdienst 25% 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 Prämiengrundlagen 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. Für Arbeiten, die aus betrieblichen Gründen kurzfristig oder in unregelmäßigen Abständen ohne Vorgaben nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen in Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung vergeben werden, gelten ebenfalls die normierten Entlohnungsgrundsätze.

13. 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.

14. Bei Fließbandarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die voranstehenden Bestimmungen sinngemäß.

Erfolgt die Entlohnung im Stundenlohn, so muss dieser zumindest 20% über dem der Arbeit zugeordneten Kollektivvertragslohn betragen.

15. Wird ein in Stück-, Akkord- oder Prämie entlohnter Arbeitnehmer vorübergehend 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 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 verschieden 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 Freiwillige Prämien

1. Unabhängig von den voranstehenden Prämienregelungen können vom Arbeitgeber für außerordentliche Leistungen freiwillige, einmalige oder auch periodische Prämien gewährt werden.

2. Derartige Prämien müssen bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes bzw. bei der Entgeltberechnung im Sinne des Ausfallsprinzips nicht berücksichtigt werden.

§ 10 Entlohnung

1. Alle in den Kollektivverträgen 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 andern Arbeitgebern nicht berücksichtigt.

Als „Professionisten“ gelten gelernte Mechaniker, Schlosser, Elektriker u.ä. mit erfolgreich abgeschlossener 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.

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

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 Reklamationen hinsichtlich einer Schillingdifferenz zur schriftlichen Lohnabrechnung müssen nicht berücksichtigt werden. Ansonst gelten für Reklamationen die Präklusionsfristen gemäß § 20 RKV.

§ 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. In Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer erhalten als Urlaubsentgelt das der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entsprechende Entgelt.

4. 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 Betriebsurlaubes ausgefallene Normalarbeitszeit zu vergüten.

§ 13 Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt im ersten Arbeitjahr drei Wochenverdienste, ab Beginn des zweiten Arbeitsjahres einen Monatsverdienst (4,33 Wochenverdienste).

2. Ununterbrochene Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber sind für die Berechnung des Urlaubszuschusses in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies gemäß § 3 Abs. 1 Urlaubsgesetz für die Berechnung des Urlaubsausmaßes 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 der Weihnachtsremuneration, vereinbart werden.

Ist eine solche Abänderung des Auszahlungstermines für den Urlaubszuschuss vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis vor diesem Auszahlungstermin, so ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubszuschuss zu bezahlen.

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*) oder gemäß § 15 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr 142/69) entlassen wird oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82 GewO bzw. gemäß § 15 BAG vorzeitig austritt.

*) Siehe § 376 Z. 47 GewO 1994

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 bzw. gemäß § 15 BAG entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO 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, einer Schutzfrist gemäß Mutterschutzgesetz oder eines Karenzurlaubes gemäß 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.

§ 14 Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt im ersten Arbeitjahr drei Wochenverdienste, ab Beginn des zweiten Arbeitsjahres einen Monatsverdienst (4,33 Wochenverdienste).

2. Ununterbrochene Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber sind für die Berechnung der Weihnachtsremuneration in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies gemäß § 3 Abs. 1 Urlaubsgesetz für die Berechnung 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 § 8 Abs. 8 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 anspruchsbegründenden Kalenderjahr zu erfolgen.

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

*) Siehe § 376 Z. 47 GewO 1994

8. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gemäß dem Mutterschutzgesetz oder 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.

§ 15 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. 1976/390) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 16 Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle

Der/die Arbeitnehmer/in hat, wenn er/sie auf Grund nachstehend angeführter Ereignisse ohne sein/ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert wird, Anspruch auf:

1. Je **zwei freie Arbeitstage** unter Fortzahlung seines Verdienstes:

a. bei Tod von Ehegatten, Lebensgefährten, Eltern oder Kindern, sofern diese mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten,

b. bei eigener Eheschließung,

c. anlässlich der Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin.

2. Je **einen freien Arbeitstag** unter Fortzahlung des Verdienstes

a. anlässlich der Teilnahme an der Bestattung von Ehegatten, Lebensgefährten, Eltern, Kindern, Geschwistern, Groß- oder Schwiegereltern,

b. bei Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder bei Gründung eines eigenen Haushalts.

3. Fortzahlung des Verdienstes für die nachweislich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß der für den Arbeitnehmer geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer durch Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums an der Arbeitsleistung verhindert wird, sofern dies außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit nicht möglich ist.

4. Fortzahlung seines Verdienstes für die nachweislich versäumte Arbeitszeit bei Vorladung zu Gerichten, Behörden und sonstigen öffentlichen Ämtern in unverschuldeten Angelegenheiten, sowie zur Ausübung des Wahlrechtes.

Diese Vergütung entfällt jedoch, wenn sie durch Gesetz, Verordnung, Statut oder privatrechtlichen Vertrag anderweitig zu erfolgen hat, bzw. physische oder juristische Personen für den entstandenen Verdienstausschlag entschädigungspflichtig sind.

5. Fortzahlung seines Verdienstes für Arbeitsausfälle infolge von nachweislichen Verkehrsstörungen in Wien bis zu einer Stunde und im übrigen Bundesgebiet bis zu zwei Stunden.

§ 17 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 Arbeitsausfalles 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 des Abs. 1 entstehen nicht, wenn der Arbeitsausfall durch Elementarereignisse (höhere Gewalt) verursacht wird oder der Arbeitnehmer aufgrund besonderer Rechtsvorschriften den Arbeitsausfall anderweitig vergütet bekommt.

§ 18 Aufnahme des Arbeitsverhältnisses

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

2. Eine über die Probezeit hinausgehende Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nur wirksam, 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.

§ 19 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 sind vom Arbeitgeber die erforderliche Arbeitsbekleidung und Handwaschmittel zur Verfügung zu stellen.

§ 20 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 2 Kalenderwochen einseitig beendet werden.
2. In Betrieben die überwiegend Lohnaufträge ausführen, beträgt die Kündigungsfrist eine Kalenderwoche. Diese verkürzte Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses (Dienstzettel) bekannt zu geben.
3. Der Ausspruch bzw. der Ablauf der Kündigungsfrist hat so zu erfolgen, dass das Arbeitsverhältnis zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet wird.
4. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freizeit gemäß den Bestimmungen des § 1160 ABGB in der jeweils geltenden Fassung.

§ 21 Abfertigung

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

§ 22 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 aufrechterm 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 Verschuldung des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wird.
4. Bei Anwendung einer Arbeitszeitvereinbarung im Sinne § 2 Abs. 4 RKV beginnt der Fristlauf gemäß der Abs.1 und 2 mit Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes bzw. mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 23 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 aufgelöst 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.

§ 24 Veröffentlichungspflicht

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

§ 25 Schlussbestimmung

1. Dieser Rahmenkollektivvertrag wird auf unbefristete Dauer abgeschlossen und tritt am 1. Mai 2002 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.

§ 26 Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge

Mit Geltungsbeginn 1. Mai 2002 treten alle Kollektivverträge, ausgenommen die geltenden Lohnverträge, für die im Bereich der in § 1 RKV angeführten Bundesinnungen tätigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer außer Kraft