

# Kollektivvertrag Gablonzer Warenerzeuger, Arbeiter/innen, gültig ab 1.1.2019

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

---

## Kollektivvertrag Der Gablonzer Warenerzeuger Gewerbe und Industrie

Mai 1985  
in der Fassung 1.1.2019

### Inhaltsverzeichnis

[I. Geltungsbereich](#)

[II. Geltungsdauer](#)

[III. Arbeitszeit](#)

[IV. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit](#)

[V. Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge](#)

[VI. Akkordarbeit](#)

[VII. Urlaub](#)

[VIII. Weihnachtsremuneration](#)

[Zum Kapitel VII. und VIII.](#)

[IX. Dienstverhinderungen](#)

[X. Aufnahme und Kündigung von Arbeitnehmern](#)

[XI. Betriebszugehörigkeit](#)

[XII. Verfall von Ansprüchen](#)

[XIII. Begünstigungsklausel](#)

[Zusatzkollektivvertrag zum Kollektivvertrag der Gablonzer Betriebe vom 13. Mai 1985](#)

[Empfehlung betreffend Zuwendung bei Dienstjubiläen](#)

---

# Kollektivvertrag Der Gablonzer Warenerzeuger Gewerbe und Industrie

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Glasindustrie und der Bundesinnung der Glaser einerseits sowie dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiearbeiter, anderseits.

## I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
2. **Fachlich:** Für alle Betriebe der vertragschließenden Arbeitgeberorganisationen, die ganz oder überwiegend Waren nach Gablonzer Art herstellen.
3. **Persönlich:** Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge, mit Ausnahme kaufmännischer Lehrlinge.

## II. Geltungsdauer

1. Der Kollektivvertrag ist am 1.1.1976 in Kraft getreten.
2. Der Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen, die Lohnordnung mit vierwöchiger Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages bzw. der Lohnordnung aufzunehmen.

## III. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Pausen werden nicht entlohnt. Hinsichtlich der Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die gesetzlichen Bestimmungen (Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz).
2. Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage kann auf fünf oder sechs aufeinanderfolgende Tage erfolgen. In Betrieben mit sechstägiger Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit so aufzuteilen, dass am Samstag 12 Uhr Arbeitsschluss ist.
  - 2a. Bei Einführung der gleitenden Arbeitszeit ist die Lohnzahlung auf Monatslohn (Stundenlohn x 173) umzustellen. Bei Akkordarbeit ist für die Dauer der Gleitzeitperiode eine möglichst gleichmäßige Lohnzahlung (etwa laufender 3Monats-Schnitt) vorzunehmen. Bei Gleitzeit kann gemäß § 4b AZG die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden betragen.
3. Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für alle oder Gruppen von ArbeitnehmerInnen kann in Betrieben mit Betriebsrat nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den ArbeitnehmerInnen nur schriftlich mit der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien vereinbart werden. Werden Beihilfen nach dem Arbeitsmarktservicegesetz beantragt, ist in allen Fällen eine Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien erforderlich.
4. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von 52 Wochen verteilt werden. Wo ein Betriebsrat besteht, ist diese Verlängerung des Einarbeitungszeitraumes nur mit Betriebsvereinbarung möglich.
5. In den Betrieben endet am 24. Dezember die Arbeitszeit um 12 Uhr; die dadurch ausfallende normale Arbeitszeit wird vergütet. Wird in den Betrieben nach 12 Uhr aus Betriebsanforderungen weitergearbeitet, so gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung.

## IV. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden sind über Anordnung der Betriebsleitung unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zu leisten. Der Betriebsrat ist bei Überstundenleistung nach Tunlichkeit im Vorhinein zu verständigen, sofern es sich um Überstundenleistung einzelner Arbeitnehmer handelt.
  - a) Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über die auf Grundlage der 40stündigen Wochenarbeitszeit vereinbarte tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht. Dies gilt auch bei Kurzarbeit.
  - b) Für jede geleistete Überstunde wird ein Zuschlag von 50 Prozent bezahlt. Die dritte Überstunde und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 20 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt

## V. Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

Die betriebsweise gewährten Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

## VI. Akkordarbeit

1. Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt derart, dass sich unter Zugrundelegung durchschnittlicher Leistung bei normalen Arbeitsbedingungen ein Verdienst ergibt, der 20 Prozent über dem Kollektivvertragsstundenlohn liegt.
2. Dem Akkordarbeiter wird der im betreffenden Kollektivvertrag festgesetzte Stundenlohn garantiert, wenn der Arbeitnehmer durch Umstände, die nicht in seiner Person liegen, an der Ausführung der übernommenen Akkordarbeit behindert ist und das Hindernis unverzüglich der Betriebsleitung gemeldet hat.
3. Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten bis zur Dauer von vier Wochen den Durchschnittsverdienst ihres letzten Lohnabrechnungszeitraumes. Diese Bestimmung gilt nicht für Arbeitnehmer in Bijouteriebetrieben. Ständige Akkordarbeiter sind solche, die während der letzten 13 Wochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.
4. Jeder im Akkord arbeitende Arbeitnehmer erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit und die festgesetzten Akkordsätze verzeichnet sein müssen. An Stelle des Akkordzettels kann ein Aushang der Akkordsätze an sichtbarer und leicht zugänglicher Stelle treten. Auch Einschreibungen in Lohnzetteln sind zulässig.
5. Eine Änderung festgesetzter und seit längerer Zeit bestehender Akkorde zuungunsten des Arbeitnehmers kann, außer im Fall offenkundiger Unrichtigkeit der Akkordberechnung, deren sofortige Richtigstellung erfolgen muss, nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen. Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des Kollektivvertragsstundenlohnes begründet ist.
6. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und gemäß den Bestimmungen des ersten Absatzes neu festzusetzen.
7. Wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaften Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höhere Verdienste erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

## VII. Urlaub

1. Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und Urlaubsentgeltes gelten die Bestimmungen des Arbeiterurlaubsgesetzes.
  2. Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr einen einmaligen Urlaubszuschuss in der Höhe von 4 Wochenlöhnen.
  3. **Der Urlaubszuschuss wird mit Antritt desurlaubes fällig;** bei Teilung desurlaubes, sobald ein Urlaub von mindestens 6 Werktagen angetreten wird, **spätestens aber mit 31. Dezember des betreffenden Kalenderjahres.**
  4. Während des Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer haben Anspruch auf den aliquoten Anteil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit, und zwar je ein Zweiundfünfzigstel pro Woche. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer ohne einen in § 82 a alte Gewerbeordnung oder § 15 Abs. 4 Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen wichtigen Grund vorzeitig austritt.
- Endet das Dienstverhältnis nach Auszahlung des Urlaubszuschusses, so sind so viele Zweiundfünfzigstel des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen, als Wochen zur Vollendung des Kalenderjahres fehlen, sofern
- a) der Dienstnehmer das Dienstverhältnis selbst kündigt,
  - b) der Dienstnehmer das Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund (§ 82 a alte Gewerbeordnung oder § 15 Abs. 4 Berufsausbildungsgesetz) vorzeitig löst,
  - c) der Dienstnehmer gemäß § 82 (ausgenommen lit. h) der alten Gewerbeordnung fristlos entlassen wird.

## VIII. Weihnachtsremuneration

1. Arbeitnehmer, die am 15. Dezember eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr aufweisen, erhalten eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von vier Wochenlöhnen. Während des Jahres ein- oder austretende Arbeitnehmer erhalten den aliquoten Teil (je Woche ein Zweiundfünfzigstel).
2. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 alte Gewerbeordnung (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn er bei Austritt weniger als 4 Monate im Betrieb war.

## Zum Kapitel VII. und VIII.:

Für die Zeit des Präsenzdienstes und des Karenzurlaubes nach Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung entfällt der Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration. Bestehende betriebliche Vereinbarungen werden durch diese Bestimmungen nicht berührt.

## IX. Dienstverhinderungen

A. Bei Dienstverhinderung wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen.

Nach vierwöchiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 40 Stunden innerhalb eines Dienstjahres für alle in den Punkten 1 bis 4 aufgezählten Verhinderungsgründe. Im Rahmen der 40 Stunden besteht dieser Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für:

1. **3 Tage:** Bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten) sowie der Kinder (Stief- oder Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten.

2. **2 Tage:** Bei eigener Eheschließung

3. **1 Tag:**

a) Bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Kinder, sofern diese nicht mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern. Bei sonstigen Familienmitgliedern nur, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten.

b) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin.

c) Bei plötzlicher schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Krankenkassenarzt bestätigt, dass die Anwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers unumgänglich notwendig ist.

d) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobilien.

4. Für die nachweislich notwendige Zeit:

a) Bei Aufsuchen des Arztes (ambulatorische oder Zahnbehandlung), falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann.

b) Bei Vorladung von Behörden, Ämtern, Gerichten. Eine Fortzahlung des Entgeltes gebührt in diesen Fällen nur dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer keine Entschädigung seitens der vorladenden Stellen erhalten kann. Eine Fortzahlung entfällt auch dann, wenn der Arbeitnehmer als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozeß geladen ist.

c) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis der Betriebsleitung erfolgt.

## X. Aufnahme und Kündigung von Arbeitnehmern

1. Bei Aufnahmen und Kündigungen von Arbeitnehmern sind die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beachten.

2. Während der ersten vier Wochen kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden (Probezeit). Bei Lehrlingen kann diese Probezeit bis zu zwei Monaten ausgedehnt werden.

3. Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden. Die Kündigungsfristen betragen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

4 Wochen bis 6 Monaten ..... 1 Woche

ab 6 Monaten bis 1 Jahr ..... 2 Wochen

ab 1 Jahr bis 5 Jahren ..... 3 Wochen

ab 5 Jahren ..... 4 Wochen

Diese Kündigungsfristen gelten für Kündigungen, die nach dem 1.1.2007 ausgesprochen werden.

4. Auch wenn die Arbeitsleistung des gekündigten Arbeitnehmers nicht beansprucht wird, gebührt der volle Lohn bis zum Ende der Kündigungsfrist.

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

6. Urlaub während der Kündigungsfrist kann nur im Einvernehmen mit dem gekündigten Arbeitnehmer gewährt werden.

## XI. Betriebszugehörigkeit

Für die Bemessung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für Fälle gemäß § 82 der alten Gewerbeordnung.  
Betriebsstillstände und Aussetzungen werden, wenn sie nicht länger als ein Jahr dauern, nicht als Unterbrechung des Dienstverhältnisses gewertet.

## **XII. Verfall von Ansprüchen**

Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen (Zulagen) zum Lohn müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Wochen nach Fälligkeit bei der Betriebsleitung mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden. Alle anderen Ansprüche sind verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von 4 Monaten nach Fälligkeit in der gleichen Form geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

## **XIII. Begünstigungsklausel**

1. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der bisherige Kollektivvertrag mit allen Zusatzkollektivverträgen außer Kraft.
2. Bestehende Vereinbarungen, soweit sie den Arbeitnehmer günstiger stellen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

Wien, am 13. Mai 1985

### **Fachverband der Glasindustrie Österreichs**

Der Vorsteher:

Dr. Erwin Brommer e.h.

Der Geschäftsführer:

Dr. Peter Schöpf e.h.

### **Bundesinnung der Glaser**

Der Bundesinnungsmeister:

Komm.-Rat Josef Warzel e.h.

Der Sekretär:

Mag. Karl Juvan e.h.

### **Österreichischer Gewerkschaftsbund**

#### **Gewerkschaft der Chemiarbeiter**

Der Zentralsekretär:

Erwin Holzerbauer e.h.

Der stellvertr. Zentralsekretär:

Gerhard Linner e.h.

Der Sekretär:

Jürgen Mühlhauser e.h.

---

## **Zusatzkollektivvertrag**

# zum Kollektivvertrag der Gablonzer Betriebe vom 13. Mai 1985

## I. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

- a) räumlich für das Gebiet der Republik Österreich
- b) fachlich für alle Betriebe der vertragsabschließenden Arbeitgeberorganisation, die ganz oder überwiegend Waren nach Gablonzer Art herstellen.
- c) persönlich für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge, mit Ausnahme kaufmännischer Lehrlinge.

## II. Durch diesen Zusatzkollektivvertrag wird der lohnrechtliche Teil des Kollektivvertrages wie folgt neu geregelt:

### Lohnstufe I

Spezialarbeiter ..... € 10,36

### Lohnstufe II

Facharbeiter ..... € 9,05

### Lohnstufe III

Qualifizierte Arbeiter

nach 6 Monaten ..... € 9,05

in den ersten 6 Monaten ..... € 8,12

### Lohnstufe IV

Arbeiter ..... € 7,34

## Lehrlingsentschädigungssätze

Lehrlinge im 1. Lehrjahr ..... 35 % der Lohnstufe II

Lehrlinge im 2. Lehrjahr ..... 45 % der Lohnstufe II

Lehrlinge im 3. Lehrjahr ..... 60 % der Lohnstufe II

Lehrlinge im 4. Lehrjahr ..... 80 % der Lohnstufe II

Dem Lehrling sind die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internatsaufenthalts entspricht, zumindest die Hälfte der Lehrlingsentschädigung verbleibt.

## III. Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag wird mit 1. Jänner 2019 wirksam und gilt bis 31. Dezember 2019.

Gleichzeitig tritt der lohnrechtliche Teil des Zusatzkollektivvertrages vom 27. November 2017 außer Kraft.

Wien, am 30. November 2018

### FACHVERBAND DER GLASINDUSTRIE ÖST ERREICHS

Der Obmann:

DI Johann Eggerth e.h.

Der Geschäftsführer:

MMag. Alexander Krissmanek e.h.

### BUNDESINNUNG DER KUNST HANDWERKE

Der Bundesinnungsmeister:

Hans Joachim Pinter e.h.

Der Geschäftsführer:

Mag. Erwin Czesany e.h.

## **ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFT SBUND**

### **Produktionsgewerkschaft**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer e.h.

Der Bundessekretär:

Peter Schleinbach e.h.

Der Sekretär:

Franz Stürmer e.h.

---

## **Empfehlung**

des Fachverbandes der Glasindustrie und der Bundesinnung der Glaser an alle ihre Mitgliedsfirmen betreffend Zuwendung bei Dienstjubiläen von Arbeitern

Es ist seit jeher üblich, Arbeitern die längere Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur gleichen Firma stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. Es liegt in der Natur der Sache, dass eine kollektivvertragliche Regelung derartiger Fragen nicht möglich ist.

Der Fachverband der Glasindustrie und die Bundesinnung der Glaser empfehlen jedoch für derartige Fälle die nachstehend genannten Richtsätze:

Beim 25jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatsentgelt,  
beim 35jährigen Dienstjubiläum ..... 2 Monatsentgelte,  
beim 40jährigen Dienstjubiläum ..... 3 Monatsentgelte.

Es bleibt vorbehalten, dass ausnahmsweise einzelne Betriebe im Fall wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen erwägen können. Selbstverständlich kann die Bargeldzuwendung auch durch Wertgeschenke wie Uhren und dergleichen, ganz oder teilweise ersetzt werden.

Wien, am 8. Mai 1991

**Fachverband der Glasindustrie Österreichs**

**Bundesinnung der Glaser**