

# Kollektivvertrag Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeuger, Arbeiter/innen, Fassung vom 1.1.2021

Gilt für **Österreichweit**

---

## Kollektivvertrag für das Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler  
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Fassung 1.1.2021

### Inhaltsverzeichnis

[§ 1 Geltungsbereich](#)

[§ 2 Arbeitszeit](#)

[§ 3 Überstunden](#)

[§ 4 Feiertagsarbeit](#)

[§ 5 Entlohnung](#)

[§ 6 Urlaub und Urlaubszuschuss](#)

[§ 7 Weihnachtsremuneration](#)

[§ 8 Entgelt bei Arbeitsverhinderung](#)

[§ 9 Lösung des Dienstverhältnisses](#)

[§ 9a Qualitätsprämie – Lehrlinge](#)

[§ 10 Anrechnung von Karenzzeiten](#)

[§ 11 Begünstigungsklausel](#)

[§ 12 Verfall von Ansprüchen](#)

[§ 13 Einigungsverfahren](#)

[§ 14 Geltungsbeginn und Geltungsdauer](#)

[Lohtafel für die Glasbläser und Glasinstrumentenerzeuger gültig ab 1.1.2021](#)

---

## § 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1.) **Räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.

2.) **Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, die eine Gewerbeberechtigung für das Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe besitzen.

3.) **Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer(innen) einschließlich der Lehrlinge der unter Punkt 2.) genannten Betriebe, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## § 2 Arbeitszeit

4.) Aufgrund des Arbeitszeitgesetzes beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, die in der Regel auf fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage aufzuteilen ist.

5.) Die Aufteilung der normalen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sowie deren Änderung, ist zwischen Betriebsrat bzw. wo ein solcher nicht besteht, zwischen Arbeitnehmern und Firmenleitung zu vereinbaren.

6.) Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit um 12.00 Uhr mittags.

Das Entgelt für die danach entfallende Normalarbeitszeit ist zu vergüten.

Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten über diese Zeit hinaus, so gebührt für die zusätzlich noch geleistete Arbeitszeit eine entsprechende Entlohnung.

## § 3 Überstunden

7.) Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, die über die tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.

8.) Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind diese im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten.

9.) Es ist darauf zu achten, dass einschließlich der Überstunden die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht übersteigt. Ausnahmen hievon sind nur aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen oder Bescheide zulässig.

## § 4 Feiertagsarbeit

10.) An gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, wenn dies aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen oder Bescheide zulässig ist.

11.) Als gesetzliche Feiertage gelten:

01. Jänner

06. Jänner

Ostermontag

01. Mai

Christi Himmelfahrt

Pfingstmontag

Fronleichnam

15. August

26. Oktober

01. November

08. Dezember

25. Dezember

26. Dezember

12.) [gestrichen]

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

## § 5 Entlohnung

14.) Die Lohnsätze sind im Anhang in einer Lohn tafel geregelt und bilden einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

**Akkord- und Leistungslohn:**

15.) Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt mit dem Betriebsrat bzw. wo ein solcher nicht besteht, mit den davon betroffenen Arbeitnehmern unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen insofern, als sich bei normaler Arbeitsleistung ein Verdienst ergeben muss, der durchschnittlich mindestens 20 % über dem Kollektivvertragsstundenlohn liegt.

16.) Für jede vom Arbeitgeber zu vertretende Behinderung, die den normalen Arbeitsablauf der Akkordleistung hemmt, gebührt für die Zeit der Behinderung der Durchschnittsstundenlohn.

17.) Eine Änderung festgesetzter und über einen längeren Zeitraum bestehender Akkorde kann von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen. Im Falle offensichtlicher Unrichtigkeit der Akkordberechnung muss eine sofortige Richtigstellung erfolgen.

Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist dann möglich, wenn dies durch eine Änderung des Arbeitsvorganges, der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder durch eine wesentliche Änderung der Stückzahl begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und neu festzusetzen.

18.) Durch Akkordarbeit darf die Qualität der geleisteten Arbeit nicht sinken. Feststellbare, durch den Arbeitnehmer selbstverschuldete Mängel, werden in die Akkordberechnung nicht einbezogen.

#### **Zulagen:**

19.) Für Arbeiten auf Glasdrehbänken gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage in Höhe von 10 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn).

#### **Überstunden an Wochentagen:**

20.) Für Überstunden, die an Werktagen zu leisten sind, gebührt ein Zuschlag von 50 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn). Werden Überstunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr früh geleistet, beträgt der Zuschlag 100 %.

#### **Sonn- und Feiertagsarbeit:**

21.) Arbeiten an einem Sonntag werden mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

An Sonntagen geleistete Überstunden werden mit einem Zuschlag von 150 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn) entlohnt.

22.) Der Zuschlag bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag beträgt 50 %, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgeltes besteht (somit Feiertagsentgelt und ein um 50 % erhöhter Arbeitslohn).

Der Zuschlag bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag beträgt 100 %, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird (somit Feiertagsentgelt und ein um 100 % erhöhter Arbeitslohn).

Der Zuschlag bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag beträgt 100 %, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird (somit Feiertagsentgelt und ein um 100 % erhöhter Arbeitslohn).

## **§ 6 Urlaub und Urlaubszuschuss**

23.) Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und des Urlaubsentgeltes gelten die jeweiligen Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

24.) Alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, erhalten in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt 4,33 kollektivvertragliche Wochenlöhne bzw. 1 Lehrlingseinkommen und ist bei Urlaubsantritt fällig. Wird während eines Kalenderjahres kein Urlaub in Anspruch genommen, so wird der Urlaubszuschuss bis zum 1. Juli des laufenden Kalenderjahres fällig.

25.) Wird der Urlaub in Teilen in Anspruch genommen, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

26.) Während des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer erhalten für dieses Kalenderjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, der der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht (je Woche 1 Zweiundfünfzigstel).

27.) Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, der der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht (je Woche 1 Zweiundfünfzigstel).

28.) Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ihr Dienstverhältnis beenden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilmäßig - entsprechend dem Rest des Kalenderjahres - zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen, nach § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

#### **Entfall des Anspruches:**

29.) Der Anspruch gemäß § 6 Ziffer 24, 25, 26 und 27 entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO vorzeitig austritt.

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

## § 7 Weihnachtsremuneration

31.) Alle Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 4,33 kollektivvertragliche Wochenlöhne bzw. 1 Lehrlingseinkommen.

32.) Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration.

33.) Arbeitnehmer, die zur Geltungmachung ihres Anspruches auf Alterspension bzw. vorzeitiger Alterspension oder wegen nicht selbstverschuldeter Berufsunfähigkeit das Dienstverhältnis durch Kündigung lösen, haben bei Lösung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles der Weihnachtsremuneration.

34.) Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt spätestens am 15. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

### Entfall des Anspruches:

35.) Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration gemäß § 7 Ziffer 31 entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO vorzeitig austritt.

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

## § 8 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

37.) Dem(der) Arbeitnehmer(in) wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern

a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist, und

b) die Krankheit durch eine kassenärztliche Bestätigung nachgewiesen wird.

38.) Als Entgelt gebühren bei Krankheit oder Unfall auf die Höchstdauer von 6 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10 kollektivvertragliche Stundenlöhne und zwar bei fünfägiger Arbeitszeit 2 kollektivvertragliche Stundenlöhne je Arbeitstag.

39.) Das Krankenentgelt laut Kollektivvertrag gebührt nur einmal innerhalb eines Kalenderjahres.

40.) Erkrankt ein Arbeitnehmer mehrere Male innerhalb eines Kalenderjahres, so hat er, falls durch vorangegangene Erkrankungen das Krankenentgelt noch nicht ausgeschöpft ist, Anspruch auf die Fortzahlung des Krankenentgeltes bis zum Höchstausmaß gemäß § 8 Ziffer 38.

41.) Die Leistungen nach § 8 Ziffer 38 gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und zeitlicher Anrechnung der Leistungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag bestehen.

### Entgelt bei ambulatorischer Behandlung:

42.) Bei ambulatorischer Behandlung erhält der Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendige versäumte Zeit den entfallenden Lohn. Dieser gebührt allerdings nur für solche ambulatorischen Behandlungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist diesbezüglich eine schriftliche Bestätigung des Kassenarztes vorzulegen.

### Andere Entgeltansprüche bei Arbeitsverhinderungen:

43.) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die notwendigerweise versäumte Arbeitszeit, wenn er insbesondere durch folgende, in den Ziffern 44 bis 46 genannten, seine Person betreffenden Gründe, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist.

44.) Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Sozialversicherungsträgern und sonstigen öffentlichen Ämtern, wenn der Arbeitnehmer eine schriftliche Ladung vorweisen kann, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und wenn nicht eine andere Entschädigung (Zeugengebühr, Schöffengeld, usw.) gebührt.

45.) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes.

46.) Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde und wenn die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.

47.) Bei der Arbeitsversäumnis durch nachfolgend angeführte Ereignisse wird der Entgeltausfall vergütet:

Bei eigener Trauung und Trauung eigener Kinder bzw. Adoptivkinder **1 Arbeitstag**

Bei Trauung der Stiefkinder und Kinder des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin sofern sie im gemeinsamen Haushalt leben **1 Arbeitstag**

Bei Entbindung der Ehegattin (Lebensgefährtin) **1 Arbeitstag**

Bei Übersiedlung mit eigenem Haushalt pro Kalenderjahr **1 Arbeitstag**

Bei Tod des Ehegatten bzw. der Ehegattin (Lebensgefährten bzw. Lebensgefährtin), der Kinder bzw. Adoptivkinder **2 Arbeitstage**

Bei Tod der Eltern bzw. Adoptiveltern, Enkelkinder, Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern und Großeltern **1 Arbeitstag**

Bei Tod der Stiefkinder und Kinder des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin, Stiefeltern und Lebensgefährten des eigenen Elternteils sofern sie im eigenen Haushalt lebten **1 Arbeitstag**

## § 9 Lösung des Dienstverhältnisses

**48.)** Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Teilen bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Nach einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von 3 Tagen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von einer Woche, nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von drei Wochen.

Nach Inkrafttreten des § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl I Nr. 153/2017 gelten nachfolgende Regelungen der Kündigungsfristen und -termine:

### **Kündigung durch den Arbeitgeber:**

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundsingzigsten Dienstjahr auf fünf Monate. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist so gelöst werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet.

Diese Kündigungsfristen und -termine sind bei Kündigungen durch den Arbeitgeber anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten des § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl I Nr. 153/2017 ausgesprochen werden.

### **Kündigung durch den Arbeitnehmer:**

Das Dienstverhältnis kann am Fünfzehnten oder mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden, sofern keine günstigere Regelung für den Arbeitnehmer vereinbart ist.

Diese Kündigungsfristen und -termine sind bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten des § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl I Nr. 153/2017 ausgesprochen werden.

Auf die Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

## § 9a Qualitätsprämie – Lehrlinge

**48a)** Der Lehrling ist verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit“ (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 10.9.2010) zu absolvieren. Bei positiver Bewertung erhält er eine einmalige Prämie in Höhe von 300 Euro. Die Prämie ist gemeinsam mit dem Lehrlingseinkommen auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung fällig wird.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie gemäß § 19c BAG vom 10.09.2010 führt zum Entfall dieses Anspruchs.

## § 10 Anrechnung von Karenzen

**49)** Zeiten von Karenzen nach dem MSchG bzw. VKG, die ab 1.1.2019 angetreten werden, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet. Karenzzeiten, die bereits vor dem 1.1.2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 24 Monaten zu berücksichtigen und steht eine Anrechnung dieser Zeiten daher nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach

Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. des VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

## **§ 11 Begünstigungsklausel**

50.) Bestehende Vereinbarungen, soweit sie den Arbeitnehmer günstiger stellen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

## **§ 12 Verfall von Ansprüchen**

51.) Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach dem Auszahlungstag jener Lohnwoche geltend gemacht werden, in der sie entstanden sind.

52.) Ansprüche hinsichtlich des Kollektivvertragslohnes unterliegen der dreijährigen Verjährungsfrist.

## **§ 13 Einigungsverfahren**

53.) Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind, wenn eine betriebliche Einigung nicht möglich ist, vor Anwendung irgendwelcher Zwangsmaßnahmen den vertragsschließenden Organisationen zur einvernehmlichen Beilegung abzutreten. Die vertragsschließenden Organisationen haben über die anhängige Streitfrage so rasch wie möglich gemeinsam zu beraten und können hiezu Vertreter der Streitparteien beiziehen.

## **§ 14 Geltungsbeginn und Geltungsdauer**

54.) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.2021 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

55.) Der Geltungsbeginn und die Geltungsdauer der Lohnsätze bzw. Lehrlingseinkommen werden in der Lohn tafel, die einen integrierten Bestandteil des Kollektivvertrages bildet, festgelegt.

56.) Alle bisherigen Kollektivverträge sowie Zusatzkollektivverträge für den Geltungsbereich § 1 werden mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages außer Kraft gesetzt.

Wien, am 10.12.2020

### **BUNDESINNUNG DER DACHDECKER, GLASER UND SPENGLER**

Walter Stackler

Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer

Geschäftsführer

### **ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFT SBUND – Gewerkschaft PRO-GE**

Rainer Wimmer

Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach

Bundessekretär

Franz Stürmer

Sekretär