

Information zu den Kollektivvertragsverhandlungen 2019 Kollektivvertrag für das Glasergewerbe

Es wurde ein **zweijähriger KV-Abschluss** erzielt, die nächsten KV Verhandlungen finden 2021 statt.

Änderungen im Rahmenrecht:

1) Lehrlinge:

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

Erläuterungen:

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden oder die zu Beginn des Lehrverhältnisses schon das 18. Lebensjahr erreicht haben, erhalten im 1. Lehrjahr die Lehrlingsentschädigung des zweiten Lehrjahres.

Ab dem zweiten Lehrjahr wird dem jeweiligen Lehrjahr entsprechend entlohnt.

Wenn ein Lehrling im ersten Lehrjahr das 18. Lebensjahr vollendet, entsteht der Anspruch auf die höhere Lehrlingsentschädigung ab der dem Monat des Geburtstages folgende Lohnzahlungsperiode(= Monat).

2) § 4 Ziffer 2, Ergänzung um den nachfolgenden Satz:

Bei Dienstreisen ins Ausland, die nicht länger als 30 Tage dauern, tritt an die Stelle des im ersten Satz genannten Betrages der für die Bundesbediensteten geltende Betrag, sofern dieser höher ist. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

Erläuterungen:

Abweichend von der Regelung in Ziffer 2 betreffend die Fernzulage bei Dienstreisen im Inland, wird eine Regelung betreffend Dienstreisen ins Ausland eingeführt.

Als „Dienstreise ins Ausland“ wird eine Dienstreise definiert, bei der das Reiseziel im Ausland liegt - in Abgrenzung zu einer Dienstreise, bei der ein Teil der Wegstrecke im Ausland, der Zielort allerdings im Inland liegt.

Für derartige Dienstreisen besteht abweichend vom Taggeld für Inlandsdienstreisen (EUR 26,40) ein Anspruch auf den (höheren) für die Bundesbediensteten geltenden Betrag. Die Liste mit den genauen Beträgen ist unter

<https://www.wko.at/service/steuern/auslandsreisenkostensaetze.html> zu finden.

3) Im § 4 wird folgende Ziffer 5 neu eingefügt:

Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die

eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von EUR 11,21 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Eine pauschalierte Regelung ist hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach § 4 Z 2 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung. Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

Erläuterungen:

Angeordnetes Lenken außerhalb der Normalarbeitszeit (NAZ) ist nach der aktuellen Rechtslage entgeltspflichtig. Diese Zeit ist nur für die Dauer als Lenkzeit zu werten (und zu bezahlen), solange ein anderer Arbeitnehmer befördert wird. Weiters fällt nur angeordnetes Lenken (Lenken im Auftrag des Dienstgebers) unter diese Regelung. Wird nur der Gebrauch des Fahrzeugs vom Dienstgeber gestattet oder bildet sich eine Fahrgemeinschaft, gilt dies nicht als angeordnetes Lenken. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach § 4 Z 2 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

4) Im § 5 Ziffer 4 lautet der zweite Satz wie folgt:

Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden EUR 5,60 pro Arbeitstag.

Erläuterungen:

Das (kleine) Taggeld bei täglicher Rückkehr wurde in den vorangegangenen Jahren nach dem Abschluss 2016 jeweils valorisiert. Der derzeit gültige Betrag beträgt EUR 5,60.

5) Es wird ein § 6 A Anrechnung von Karenzzeiten neu eingefügt:

Für Karenzen, die ab 01.05.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung: Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach ArbAbfG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen 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.

Erläuterungen:

Karenzen nach MSchG und VKG werden in einem Ausmaß von insgesamt 24 Monaten für dienstzeitabhängige Ansprüche (z.B. Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung, Urlaubsanspruch etc.) angerechnet. Das gilt für Karenzen ab 01.05.2019.

Karenzen, die bereits im Dienstverhältnis angerechnet worden sind, sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen.

6) Im § 8 wird folgende Ziffer 5 neu eingefügt:

Bei Teilzeitbeschäftigung ist das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit zu aliquotieren.

Erläuterungen:

Das Weihnachtsgeld wurde bisher für alle Arbeitnehmer (auch Teilzeitbeschäftigte) pro Woche der Betriebszugehörigkeit mit einer bestimmten Anzahl an Stundenlöhnen bemessen. Eine Aliquotierung für Teilzeitbeschäftigte hat bis dato gefehlt. Mit dem KV Abschluss wurde eine Aliquotierung bezogen auf die wöchentliche Normalarbeitszeit eingeführt.

7) § 12 Kündigungsfristen:

Die Kündigungsfristen werden im Zusammenhang mit der ab 01.01.2021 gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen neu geregelt:

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von 2 Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

Bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkündigung kann das Arbeitsverhältnis nur zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet werden.

Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert.

Wird aufgrund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tagen überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

2. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zu einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

4. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.

Erläuterungen:

Mit der Angleichung der Arbeiter an die Angestellten werden auch die Kündigungsfristen angepasst. Ab dem 01.01.2021 gelten somit für die Arbeiter die langen Kündigungsfristen der Angestellten. Ausnahmen können für Saisongewerbe getroffen werden.

In den KV Verhandlungen konnten wir gemeinsam mit der Gewerkschaft festlegen, dass es sich bei den unter diesen KV fallenden Berufsgruppen überwiegend um Saisonbetriebe handelt, daher konnten kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden.

Diese gelten ab 01.05.2019.

Die Kündigung ist jeweils zum letzten Tag der Arbeitswoche unter Einhaltung nachfolgender Kündigungsfristen möglich:

0 bis 6 Monate: 1 Woche

nach 6 Monaten bis 5 Jahren: 2 Wochen

nach 5 Jahren bis 10 Jahren: 3 Wochen

ab 10 Jahren: 4 Wochen.

8) Weitere rahmenrechtliche Änderungen:

- Der 24. und 31.12. können mit einem Urlaubstag frei genommen werden.
- Anpassung der Dienstverhinderungsgründe an die geltende Rechtslage.