

## Information zu den Kollektivvertragsverhandlungen 2019 Kollektivvertrag für Tapezierer

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) Urlaub: Im § 4 Ziffer 6 wird folgender Satz ergänzt:

Wird am 24. und 31.12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

#### Erläuterungen:

*Ist der 24. oder 31. Dezember ein Arbeitstag, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr. Die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit ist zu bezahlen. Durch die Neuregelung ist für die beiden zu arbeitenden Halbtage nur 1 ganzer Urlaubstag in Anspruch zu nehmen.*

#### 3) Taggeld: Im § 8 Ziffer 2 lit. b lautet der erste Satz wie folgt:

Das Taggeld beträgt: 7,23 EUR, sofern der Arbeitnehmer täglich zu seiner Wohnung zurückkehrt und die Dienstreise länger als 7 Stunden beträgt.

#### Erläuterungen:

*Das Taggeld bei täglicher Rückkehr wurde valorisiert.*

#### 4) Kündigungsfristen: § 13 lautet wie folgt neu:

Die Kündigungsfristen werden im Zusammenhang mit der ab 1.1.2021 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 sechs-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei 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 1.1.2021 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 1.5.2019.*

*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.*

#### **5) Karenzen: §16 wird um folgende Absätze ergänzt:**

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 (zB Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung, Urlaubsanspruch etc) angerechnet. Das gilt für Karenzen ab 1.5.2019. Karenzen, die bereits im Dienstverhältnis angerechnet worden sind, sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen.*

**6) Weitere rahmenrechtliche Änderungen:**

- Anpassung der Dienstverhinderungsgründe (Arbeitsverhinderung) an die geltende Rechtslage