



PRO-GE
DIE **PRODUKTIONS**GEWERKSCHAFT

KOLLEKTIVVERTRAG
Fleischergewerbe Österreich

Eine Information nur für Mitglieder!
2010

www.proge.at

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

FLEISCHERGEWERBE ÖSTERREICH

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2 Begründung des Arbeitsverhältnisses	<u>3</u>
§ 3 Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 4 Pausen	<u>5</u>
§ 5 Überstundenarbeit	<u>6</u>
§ 6 Sonntags- und Feiertagsarbeit	<u>7</u>
§ 7 Nachtarbeit	<u>8</u>
§ 8 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit	<u>8</u>
§ 9 Lohnzahlung	<u>9</u>
§ 10 Zehrgelder und Übernachtungskosten	<u>10</u>
§ 11 Zulagen	<u>11</u>
§ 12 Urlaub	<u>11</u>
§ 13 Urlaubszuschuss	<u>12</u>
§ 14 Weihnachtsremuneration	<u>13</u>
§ 15 Krankengeldzuschuss	<u>15</u>
§ 16 Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes	<u>17</u>
§ 17 Schutz- und Arbeitskleidung	<u>21</u>
§ 18 Lösung des Arbeitsverhältnisses	<u>21</u>
§ 19 Abfertigung	<u>22</u>
§ 20 Verfall von Ansprüchen	<u>23</u>
§ 21 Betriebsvereinbarungen	<u>23</u>
§ 22 Allgemeine Bestimmungen	<u>24</u>
§ 23 Schlichtung von Streitigkeiten	<u>24</u>
§ 24 Begünstigungsklausel	<u>25</u>
§ 25 Vertragsdauer	<u>25</u>
Anhänge	<u>27</u>
Zusatzkollektivvertrag	
Beschäftigung von Jugendlichen	<u>33</u>

BUNDESKOLLEKTIVVERTRAG

(in der ab 1. Jänner 1993 geltenden Fassung)

Bundeskollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Fleischer, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss, 1080 Wien, Albertgasse 35, andererseits.

Seit November 2009: Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich:

Für alle der Bundesinnung der Fleischer angehörenden Mitgliedsbetriebe.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Lehrlinge, die in den Betrieben beschäftigt sind, welche dem fachlichen Geltungsbereich (lt. lit. b) unterliegen. Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Angestellte und kfm. Lehrlinge.

§ 2 BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1. Für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist keine bestimmte Form vorgeschrieben.

2. Das Arbeitsverhältnis kann eingegangen werden:

a) auf Probe bis höchstens ein Monat,

b) auf bestimmte oder durch besondere Merkmale bestimmbare Zeit (befristetes Arbeitsverhältnis),

c) auf unbestimmte Zeit.

Wird keine Vereinbarung gem. lit. a) oder b) getroffen, so liegt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vor.

3. Wird das Arbeitsverhältnis über das Ende der Probezeit, über die bestimmte oder über die bestimmbare Zeit (befristetes Arbeitsverhältnis) hinaus fortgesetzt, gilt es als ein für unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis.

4. Spätestens nach Ablauf einer allenfalls vereinbarten Probezeit ist der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und nach der Art der ihm übertragenen Arbeit in die entsprechende Lohngruppe des Lohnvertrages einzustufen.

5. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (Einstellung) sind die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) BGBl. 22/1974 in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

§ 3 ARBEITSZEIT

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.

2. Die Arbeitswoche beginnt grundsätzlich am Montag 0.00 Uhr. Abweichungen können innerbetrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt werden.

3. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (§ 97 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung).

Die 40stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gem. § 11 Abs. 2 des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes auf die einzelnen Werkzeuge der Woche aufgeteilt werden. Eine Teilung der so vereinbarten täglichen Arbeitszeit,

soweit sie nicht durch die gem. § 4 festgelegten Pausen bedingt ist, ist einseitig unzulässig.

4. Die wöchentliche Arbeitszeit kann sowohl für einzelne Betriebe als auch für einzelne Betriebsabteilungen auf fünf Tage verteilt werden. Die notwendigen Vereinbarungen erfolgen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.

5.

a) Die regelmäßige Arbeitszeit an Samstagen endet um 13 Uhr. Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf tätig sind, endet mit der für Samstag behördlich festgesetzten Ladenschlusszeit. Den Erfordernissen entsprechend können für diese Arbeitnehmer und für durchlaufend (kontinuierlich) arbeitende Betriebe und Schichtbetriebe bzw. Betriebsabteilungen abweichende Regelungen getroffen werden.

b) Am 24. und 31. Dezember endet die betriebliche Arbeitszeit nach Ableistung von 6 Arbeitsstunden, jedoch spätestens um 13 Uhr am 24. Dezember bzw. um 15 Uhr am 31. Dezember, ohne Lohnausfall für diese Tage. Für die nach 6 Stunden bzw. nach 13 Uhr oder 15 Uhr erbrachte Arbeitsleistung gebührt Überstundenentlohnung (Normalstundenlohn plus Überstundenzuschlag).

6. Vor- und Abschlussarbeiten, wie z. B. das Reinigen von Maschinen, Apparaten, Gebrauchsgegenständen und des Arbeitsplatzes, gelten als Arbeitszeit.

7. Allen Arbeitnehmern, die während einer betrieblich festgelegten Pause beschäftigt sind, wird diese Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet, sofern die Pause nicht spätestens zwei Stunden vor dem Ende der an diesem Tag geltenden Arbeitszeit nachgeholt werden kann.

§ 4 PAUSEN

1. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen keine abweichenden Regelungen bestehen, gelten Arbeitspausen nicht als Arbeitszeit.

2. Die Arbeitspausen, ihre zeitliche Lage und Dauer, sind unter Berücksichtigung der einschlägigen Gesetze im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zu regeln. § 97 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung, ist zu beachten.

3. Für Betriebe, Betriebsabteilungen oder für bestimmte Arbeiten (z. B. Fließbandarbeit) können ablaufbedingte Pausen vereinbart werden, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit der Arbeitnehmer solche erfordern. Derartige vereinbarte Pausen gelten als Arbeitszeit. Diese Vereinbarungen sind im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu treffen.

4. Reinigungspausen für die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit sind je nach den Erfordernissen im Betrieb festzulegen.

§ 5 ÜBERSTUNDENARBEIT

1. Als Überstundenarbeit gilt die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit, die gem. § 3 festgelegt wurde, hinausgehende Arbeitsleistung. Überstundenarbeit soll jedoch nach Möglichkeit vermieden werden.

2. Erforderliche Überstundenarbeit kann in dem durch das Arbeitszeitgesetz (BGBl. 461/1969) festgelegten Rahmen verlangt werden. Die Leistung von Überstundenarbeit über das durch Gesetz bestimmte Ausmaß ist unzulässig.

3. Überstunden sind, von unvorhergesehenen Ausnahmefällen abgesehen, rechtzeitig, spätestens aber am Vortag anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden Arbeitnehmer in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.

4. Arbeitnehmer haben für die im Sinne der Ziff. 2 verlangte und geleistete Überstundenarbeit Anspruch auf Vergütung, die aus dem ihnen gebührenden Stundenlohn (Grundlohn) und dem Überstundenzuschlag nach Art und Umfang gem. § 8 zu berechnen ist.

5. Wird ein Zeitausgleich anstelle von Überstundenzahlungen vereinbart, gilt folgendes: Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent sind im Verhältnis 1 : 1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 Prozent bzw. 150 Prozent im Verhältnis 1 : 2 bzw. 1 : 2,5 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß von 1 : 1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

§ 6 SONNTAGS- UND FEIERTAGSARBEIT

1. Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen bzw. an Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit.
2. Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen sind nur im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig.
3. Als Feiertage gelten die aufgrund des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. 144/1983) in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Tage. Diese sind derzeit der 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 25. und 26. Dezember und der Karfreitag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Für die Angehörigen der israelitischen Glaubensgemeinschaft gilt der Versöhnungstag als Feiertag.
4. Für die in Ziff. 3 angeführten Feiertage ist aufgrund des Arbeitsruhegesetzes das regelmäßige Entgelt zu leisten. Als regelmäßiges Entgelt gebührt jenes Entgelt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht infolge eines Feiertages ausgefallen wäre (§ 9 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz).
5. Alle in Ziff. 3 nicht angeführten Feiertage gelten als gewöhnliche Arbeitstage (Werktag). Sie sind jedoch, wenn von der Betriebsleitung für den Betrieb oder von öffentlichen Stellen allgemein Arbeitsruhe angeordnet wurde, wie gesetzliche Feiertage voll zu entlohnen.

6. Feiertage, die auf einen Sonntag oder in der 5-Tage-Woche bzw. durch eine anders geartete Verteilung der Arbeitszeit auf arbeitsfreie Werktage fallen, bleiben ohne Vergütung.

7. Für die Arbeiten an Sonntagen bzw. an gesetzlichen Feiertagen ist dem Arbeitnehmer das der Arbeitsleistung entsprechende Arbeitsentgelt zusätzlich eines vom Normalstundenlohn gerechneten Zuschlages zu bezahlen, der in § 8 Ziff. 2 b) und Ziff. 3 dieses Kollektivvertrages festgelegt ist.

§ 7 NACTARBEIT

Die Verlegung der Normalarbeitszeit in die Nachtzeit soll tunlichst vermieden werden; wird jedoch Nachtarbeit geleistet, dann ist diese in der Zeit zwischen 20 und 5 Uhr mit einem 100%igen Zuschlag zu entlohnen und in die normale wöchentliche Arbeitszeit einzurechnen.

§ 8 ENTGELT FÜR ÜBERSTUNDENARBEIT, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT UND NACTARBEIT

1. Für die

a) an Werktagen,

b) an Sonntagen und

c) in der Nactarbeitszeit erbrachten Arbeitsleistungen sind den Arbeitnehmern zu dem für die Arbeitsleistungen gebührenden Normalstundenlohn die folgend angeführten Zuschläge zu bezahlen:

Zu a) an Werktagen

für Überstunden	50 %
für Nactstunden	100 %
für Nactüberstunden	150 %

Zu b) an Sonntagen

für die ersten 7 Sonntagsstunden während der Tageszeit	100 %
für darüber hinausgehende Stunden sowie Sonntagsnactstunden	150 %

2. Für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen sind folgende Zahlungen zu leisten, worin das Entgelt für die geleistete Arbeit gem. § 9 Abs. 5 Arbeitsruhegesetz bereits enthalten ist:

Für Normalstunden:

Das regelmäßige Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

Für Nachtstunden:

Das regelmäßige Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz + 200 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

Für Überstunden:

Normalstundenlohn + 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

Für Nachtüberstunden:

Normalstundenlohn + 200 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit. Als Normalstunden an Feiertagen gelten jene Arbeitsstunden, die an dem betreffenden Feiertag geleistet worden wären, wenn dieser Tag ein Werktag gewesen wäre.

3. Bei etwaigem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge schließt der höchste Zuschlag alle anderen aus.

§ 9 LOHNZAHLUNG

1. Die Arbeitnehmer werden nach der Art der ihnen übertragenen Arbeiten und Verwendungen in Lohngruppen eingestuft.

2. Die jeweils in Geltung stehenden Lohnverträge bilden einen Bestandteil dieses Bundeskollektivvertrages.

3. Der Lohnzahlungszeitraum kann für eine Woche oder für einen Monat festgelegt werden. Der Lohnabrechnungszeitraum kann eine Woche, ein Mehrfaches von Wochen oder einen Monat umfassen. Abschlagszahlungen (Akontierungen) sind einvernehmlich zu regeln.

4. Die Abrechnung der Arbeitsentgelte hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Arbeitnehmer am festgelegten Lohnzahlungstag ihren Lohn erhalten.

5. Die Auszahlung der Arbeitsentgelte soll ohne Störung des Arbeitsablaufes während der Arbeitszeit erfolgen.
6. Bei Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung ist bezüglich deren Durchführung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat das Einvernehmen herzustellen.
7. Den Arbeitnehmern ist grundsätzlich mit der Abrechnung der Arbeitsentgelte eine Aufstellung mit genauer Angabe der Lohnhöhe, der Anzahl der verrechneten Arbeitsstunden, der Zuschläge, der Zulagen und Abzüge auszufolgen. Pauschalentlohnungen sind zu vermeiden.
8. Hinsichtlich der Gleichheit des Entgeltes für männliche und weibliche Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit wird auf das von Österreich ratifizierte internationale Übereinkommen 100, BGBl. 39/1954, und das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. 108/1979, hingewiesen.
9. Die Höhe der Lehrlingsentschädigung ist in den Lohnverträgen geregelt.
10. Die Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten im Betrieb bleibt der freien schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten.
11. Dem Arbeitnehmer sind spätestens nach dem ersten Dienstmonat jedenfalls die Einstufung und allenfalls die Anrechnung von Vordienstzeiten mittels Dienstzettels bekanntzugeben. Die Mitteilung über sich ergebende diesbezügliche Änderungen erfolgt ebenfalls mittels Dienstzettels. (Muster für einen Dienstzettel siehe Anhang 2).

§ 10 ZEHRGELDER UND ÜBERNACHTUNGSKOSTEN

1. Für Kraftfahrer und Mitfahrer können unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die durch Ausfahrten von längerer Dauer und größerer Entfernung entstehenden Mehraufwendungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat Zehrgelder festgelegt werden. Derartige Vereinbarungen können auch zwischen Bundesinnung bzw. Landesinnungen und Gewerkschaft getroffen werden.

2. Für alle übrigen Arbeitnehmer, die zu einer auswärtigen Beschäftigung entsandt werden, können unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die entstehenden Mehraufwendungen Zehrgelder festgelegt werden.

3. Die tatsächlichen Barauslagen für eine angemessene Übernachtung und eine allfällig notwendig gewordene Einstellung des Fahrzeuges werden gegen Vorlage der quitierten Rechnung vergütet.

§ 11 ZULAGEN

1. Für Arbeitnehmer, die ihre Arbeiten überwiegend unter Umständen verrichten, die in erheblichem Maß zwangsläufig eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung bewirken, im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen oder zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen, soll eine Zulage (gem. § 68 Einkommensteuergesetz) gewährt werden.

2. Zulagen sind nach Art und Umfang im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung bzw. innerbetrieblich für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern oder zwischen Bundesinnung bzw. Landesinnungen und Gewerkschaft im Lohnvertrag festzulegen.

§ 12 URLAUB

1. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaub aufgrund des Bundesgesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. Juli 1976 (BGBl. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.

2. Der Generalkollektivvertrag über das Urlaubsentgelt vom 22. Februar 1978 gilt mit folgenden Ergänzungen hinsichtlich der Berechnungsart: Soweit das Entgelt oder Bestandteile des Entgeltes (etwa Zulagen) für die Urlaubsdauer nicht aufgrund der Arbeitszeiteinteilung feststellbar sind,

sind regelmäßige Entgeltbestandteile bei wöchentlicher oder mehrwöchiger Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen, bei Monatslohn oder monatlicher Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten drei Monate zu berechnen.

§ 13 URLAUBSZUSCHUSS

- 1.** Neben dem im § 12 geregelten Urlaubsentgelt gebührt den Arbeitnehmern ein Urlaubszuschuss.
- 2.** Der Urlaubszuschuss wird bei Urlaubsantritt ausbezahlt. Wird der Urlaub gemäß § 4 Abs. 3 des Urlaubsgesetzes in zwei Teilen genommen, kann der Urlaubszuschuss anteilmäßig entrichtet werden.
- 3.** Der Urlaubszuschuss beträgt $4 \frac{1}{3}$ Wochenlöhne, bei eingeführtem Monatslohn jeweils einen Monatslohn in jedem Dienstjahr. Die Berechnungsbasis für den Urlaubszuschuss ist der Durchschnittslohn der letzten 13 vollen Wochen- bzw. der letzten 3 vollen Monatsentgelte. Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt wie die des Urlaubsentgeltes.
- 4.** Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des ersten Dienstjahres und vor Verbrauch des zustehendenurlaubes wird der entsprechende Anteil des Urlaubszuschusses bezahlt, das ist $\frac{1}{52}$ des Urlaubszuschusses für jede Beschäftigungswoche des Dienstjahres.
- 5.** Anspruch auf den entsprechenden Anteil des Urlaubszuschusses im Sinne der Ziff. 4 haben Arbeitnehmer,
 - a)** deren Arbeitsverhältnis vor Urlaubsantritt vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird,
 - b)** die gemäß § 82 lit. h) der Gewerbeordnung 1859*) entlassen werden,
 - c)** die gem. § 82a der Gewerbeordnung 1859*) austreten,
 - d)** deren Lehrverhältnis entweder einvernehmlich vorzeitig oder gem. § 15 Ziff. 4 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. 142/1969) vom Lehrling aus den in dieser Bestimmung angeführten Gründen aufgelöst wird.

*) Siehe § 376 Ziff. 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. 50/1974) in der jeweils geltenden Fassung.

6. Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund gem. § 82a der Gewerbeordnung 1859*) vorzeitig austreten oder Arbeitnehmer, die gem. § 82 der Gewerbeordnung 1859*) (ausgenommen lit. h) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Urlaubszuschuss.

Der Anspruch auf Urlaubszuschuss entfällt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis vom Lehrberechtigten gem. § 15 Ziff. 3 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. 142/1969) vorzeitig aufgelöst wird oder die ohne Vorliegen der Gründe gem. § 15 Ziff. 4 leg. cit. das Lehrverhältnis selbst auflösen.

7. Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für die Dauer der Wehrdienstleistung, des Bezuges von Wochengeld gem. § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gem. dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Elternkarenzurlaubsgesetz (durch BGBl. I 103/2001 in Väter-Karenzgesetz umbenannt) in der jeweils geltenden Fassung.

8. Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer und in den Fällen der Ziff. 6 zu einem Zeitpunkt, in dem der Urlaubszuschuss bereits ausbezahlt wurde, hat der Arbeitnehmer den zuviel erhaltenen Teil des Urlaubszuschusses entsprechend dem Rest des Dienstjahres zurückzuzahlen.

9. Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil des Urlaubszuschusses, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

§ 14 WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Den Arbeitnehmern, welche am 1. Dezember im Betrieb beschäftigt sind, gebührt eine Weihnachtsremuneration.

2. Die Weihnachtsremuneration wird spätestens in der ersten vollen Dezemberwoche ausbezahlt.

3. Die Weihnachtsremuneration beträgt $4 \frac{1}{3}$ Wochenlöhne, bei eingeführtem Monatslohn 1 Monatslohn in jedem Kalenderjahr. Die Berechnungs-

**) Siehe § 376 Ziff. 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. 50/1974) in der jeweils geltenden Fassung.*

basis für die Weihnachtsremuneration ist der Durchschnittslohn der letzten 13 vollen Wochen- bzw. der letzten 3 vollen Monatsentgelte. Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt wie die des Urlaubsentgeltes.

4. Bei Eintritt während des Jahres und bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit der Weihnachtsremuneration wird der entsprechende Anteil bezahlt, das ist 1/52 der Weihnachtsremuneration für jede Beschäftigungswoche des Kalenderjahres.

5. Anspruch auf den entsprechenden Anteil der Weihnachtsremuneration im Sinne der Ziff. 4 haben Arbeitnehmer,

a) deren Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird,

b) die gem. § 82 lit. h) der Gewerbeordnung 1859*) entlassen werden,

c) die gem. § 82a der Gewerbeordnung 1859*) austreten,

d) deren Lehrverhältnis entweder einvernehmlich vorzeitig oder gem. § 15 Abs. 4 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. 142/1969) vom Lehrling aus den in dieser Bestimmung angeführten Gründen aufgelöst wird.

6. Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund (§ 82a der Gewerbeordnung 1859*) vorzeitig austreten oder die gem. § 82 der Gewerbeordnung 1859*) (ausgenommen lit. h) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration. Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration entfällt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis vom Lehrberechtigten gem. § 15 Ziff. 3 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. 142/1969) vorzeitig aufgelöst wird oder die ohne Vorliegen der Gründe gem. § 15 Ziff. 4 leg. cit. das Lehrverhältnis selbst auflösen.

7. Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für die Dauer der Wehrdienstleistung, des Bezuges von Wochengeld gem. § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gem. dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Elternkarenzurlaubsgesetz (durch BGBl. I 103/2001 in Väter-Karenzgesetz umbenannt) in der jeweils geltenden Fassung.

*) Siehe § 376 Ziff. 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. 50/1974) in der jeweils geltenden Fassung.

8. Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer und in den Fällen der Ziff. 6 zu einem Zeitpunkt, in dem die Weihnachtsremuneration bereits ausbezahlt wurde, hat der Arbeitnehmer den zuviel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend dem Rest des Kalenderjahres zurückzuzahlen.

9. Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

§ 15 KRANKENGELDZUSCHUSS

Seit 1.1.2001 gelten die besseren Bestimmungen des EFZG

A) KRANKHEIT (UNGLÜCKSFALL)

1. Über die Anspruchsdauer gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 399/1974, in der jeweils geltenden Fassung, hinaus erhalten Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss, wenn

- a) die Krankheit nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist,
- b) der Arbeitnehmer mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist und
- c) die Erkrankung im Inland durch die Bescheinigung der Krankenkasse, im Ausland durch ein amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen wird. Der Arbeitnehmer hat der Betriebsleitung von der Erkrankung ohne Verzug Mitteilung zu machen. (Durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000, ARÄG 2000, BGBl. Nr. 44/2000, erfolgte eine teilweise Angleichung der Arbeiter an die Angestellten im Bereich der Entgeltfortzahlung. Dadurch sind nur die Bestimmungen des EFZG anzuwenden.)

2. Der Krankengeldzuschuss gebührt:

im 3. Dienstjahr	für die 5. Krankheitswoche,
im 4. Dienstjahr	für die 5. und 6. Krankheitswoche,
im 5. Dienstjahr	für die 5. bis 7. Krankheitswoche,
vom 6. bis 15. Dienstjahr	für die 7. und 8. Krankheitswoche innerhalb eines Dienstjahres.

3. In allen Krankheitsfällen gebührt der Krankengeldzuschuss bis zum Höchstausmaß je nach Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit nur einmal in jedem Dienstjahr. Mehrere Erkrankungen sind zusammenzuzählen.

4. Der Zuschuss zum Krankengeld beträgt 49 % des Lohnes für die durch die Krankheit entfallenden normalen Arbeitsstunden.

5. Krankenhaus-, Kur- und Erholungsaufenthalte gelten nur dann als entgeltpflichtige Krankheitszeiten, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für die ganze Dauer der Aufenthalte durch Bescheinigung der Krankenkasse nachgewiesen wird.

B) ARBEITSUNFALL (BERUFSKRANKHEIT)

Die Anspruchsdauer richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 399/1974, in der jeweils geltenden Fassung.

C) BERECHNUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Als Berechnungsart gilt unter Anwendung des § 2 Abs. 2 und 3 des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes folgendes: Soweit das ausfallende Entgelt oder Bestandteile dieses Entgeltes (etwa Zulagen) für die Krankheitsdauer nicht aufgrund der Arbeitszeiteinteilung feststellbar sind, sind regelmäßige Entgeltbestandteile bei wöchentlicher oder mehrwöchiger Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen, bei Monatslohn oder monatlicher Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten 3 Monate zu berechnen.

D) BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Im Falle der Lösung des Arbeitsverhältnisses während der Krankheit gelten folgende Grundsätze:

a) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung (Krankheit oder Arbeitsunfall) vom Arbeitgeber durch Kündigung gelöst, so ist der Krankengeldzuschuss in der festgelegten Höhe und Dauer weiter zu bezahlen.

- b)** Wird der Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung (Krankheit oder Arbeitsunfall) gem. § 82 GewO 1859*) (ausgenommen lit. h) entlassen, so endet die Bezahlung des Krankengeldzuschusses gleichzeitig mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- c)** Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung (Krankheit oder Arbeitsunfall) durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund zur Auflösung gebracht, so gebührt der Krankengeldzuschuss nur bis zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- d)** Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung (Krankheit oder Arbeitsunfall) in beiderseitigem Einvernehmen gelöst, so gebührt der Krankengeldzuschuss bis zu dem festgelegten Höchstausmaß, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wurde.
- e)** Bei Vorliegen eines befristeten Arbeitsverhältnisses endet die Bezahlung des Krankengeldzuschusses gleichzeitig mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses.

E) LEHRLINGE

Der Anspruch der Lehrlinge auf Krankenentgelt richtet sich nach den Bestimmungen des § 17a Berufsausbildungsgesetz (BGBl. 142/1969).

§ 16 ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG AUSSERHALB DES KRANKENSTANDES

- 1.** Der Arbeitnehmer behält im Falle einer Arbeitsverhinderung das Entgelt, wenn er
- a)** durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird,
 - b)** mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist,
 - c)** die Arbeitsverhinderung durch Beibringung der hierfür maßgeblichen Urkunden und Bestätigungen nachweist und
 - d)** die Arbeitsverhinderung, sobald sie ihm bekannt ist, meldet.

**) Siehe § 376 Ziff. 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. 50/1974) in der jeweils geltenden Fassung.*

2. Der Begriff des Entgelts im Sinne der Ziff. 1 ist unter § 6 Ziff. 4 definiert.

3. A) Die nachstehend bei den einzelnen wichtigen Gründen im Sinne der Ziff. 1 angeführte Freizeit gebührt nur dann, wenn das betreffende Ereignis eine Dienstverhinderung zur Folge hat.

- a) Teilnahme an der Eheschließung der eigenen Kinder, der Zieh-, Stief- und Wahlkinder, der Geschwister, ferner Teilnahme an der Eheschließung eines Elternteiles, sofern der Arbeitnehmer mit vorgenannten Personen nicht im gemeinsamen Haushalt lebt 1 Arbeitstag
- b) Tod der Kinder, Eltern, Schwiegereltern, Zieheltern, Großeltern, Geschwister, Zieh-, Stief-, Wahl- und Enkelkinder bei der Teilnahme an der Bestattung, sofern der Arbeitnehmer mit den vorgenannten Personen nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt hat 2 Arbeitstage
Fällt die Bestattung auf einen arbeitsfreien Tag im Sinn der Ziff. 3 B 1 Arbeitstag
- c) Tod des Schwiegersohnes, der Schwiegertochter und der Schwiegergroßeltern, die erforderliche Zeit zur Teilnahme am Begräbnis, im Höchstausmaß von 1 Arbeitstag
- d) Ambulatorische Behandlung außerhalb des Betriebes: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Freizeit für ambulatorische Behandlung, sofern diese nicht außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden kann. Muss bei ambulatorischer Behandlung die Arbeitszeit herangezogen werden, wird dem Arbeitnehmer sein Entgelt im Sinne des § 6 Ziff. 4 für die tatsächlich versäumte Zeit bis zum Höchstausmaß von 40 Stunden in einem Dienstjahr weitergezahlt.
- e) Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfall der im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörigen, sofern nachgewiesen wird, dass die persönliche Anwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers unbedingt notwendig war 1 Arbeitstag

- f) Vorladung zu Gerichten, Behörden, Ämtern, sofern es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und dem Arbeitnehmer von den vorladenden Stellen keine Entschädigung gebührt..... die notwendige Zeit
- g) Musterung zum Präsenzdienst..... der Musterungstag
- h) Ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so behält er bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen, wenn die Umstände auf Seiten des Dienstgebers liegen, auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist. Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, so gebührt bei Verzicht auf die Betriebsanwesenheit bis zum Höchstausmaß von einer Woche der halbe Lohn. Ordnet der Arbeitgeber die Anwesenheit im Betrieb an, dann gebührt der volle Lohn.
- i) Verkehrsstörungen öffentlicher Verkehrsmittel, sofern diese nachgewiesen werden und der Weg zur Arbeitsstätte nicht zu Fuß zurückgelegt werden konnte die jeweils ausfallende Zeit, längstens 1 Arbeitstag
- j) Elementarereignisse, die das Aufsuchen des Arbeitsplatzes verhindern die versäumte Arbeitszeit, längstens 1 Arbeitstag
- k) Die von der Sanitätsbehörde angeordnete Gebiets- bzw. Ausgehbeschränkung bei Auftreten von Seuchen und ansteckenden Krankheiten die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit, längstens der Tag, an dem diese Beschränkung angeordnet wird.
Dauert der dadurch verursachte Arbeitsausfall länger, so gebührt bis zum Höchstausmaß von einer Woche der halbe Lohn; ordnet der Arbeitgeber die Anwesenheit im Betrieb an, dann gebührt der volle Lohn.
- l) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit der Betriebsleitung erfolgt ist..... die versäumte Arbeitszeit

m) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, sofern ein gesetzlicher Wahlzwang besteht die versäumte Arbeitszeit

B) Bei den nachfolgend aufgezählten wichtigen Gründen im Sinne der Ziff. 1 wird eine Dienstverhinderung auch dann angenommen, wenn das betreffende Ereignis auf einen arbeitsfreien Samstag, Sonntag, Feiertag oder sonstigen arbeitsfreien Tag bei kontinuierlichem Betrieb fällt. Die freien Tage müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis in Anspruch genommen werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

a) Eigene Eheschließung 3 Arbeitstage

b) Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin) 1 Arbeitstag

c) Teilnahme an der Eheschließung der eigenen Kinder, der Zieh-, Stief- und Wahlkinder und der Geschwister, ferner Teilnahme an der Eheschließung eines Elternteiles, sofern der Arbeitnehmer mit den vorgenannten Personen im gemeinsamen Haushalt lebt 1 Arbeitstag

d) Tod des Ehegatten, der Ehegattin (des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin) 3 Arbeitstage

e) Tod der Kinder, Eltern, Schwiegereltern, Zieheltern, Großeltern, Geschwister, Zieh-, Stief-, Wahl- und Enkelkinder, bei Teilnahme an der Bestattung, sofern der Arbeitnehmer mit den vorgenannten Personen im gemeinsamen Haushalt gelebt hat .. 2 Arbeitstage

f) Tod der Eltern, wenn sie außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers gelebt haben, nach Maßgabe der Entfernung unter Berücksichtigung der verkehrstechnischen Möglichkeiten, zusätzlich zu der gem. § 3a lit. b) gebührenden Freizeit 1 weiterer Arbeitstag

g) Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht oder gegründet wird 2 Arbeitstage

§ 17 SCHUTZ- UND ARBEITSKLEIDUNG

1. Schutzausrüstung und Schutzkleidung:

a) Die durch gesetzliche Vorschriften erforderliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom Arbeitgeber (Betrieb) beigestellt. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf außerhalb des Betriebes nicht verwendet werden.

b) Die Reinigung und Instandhaltung der Schutzausrüstung und Schutzkleidung erfolgt zu Lasten des Betriebes.

2. Werkzeug (ausgenommen Bundesland Tirol*):

Alle Arbeitnehmer erhalten – entsprechend ihrer Verwendung – die notwendigen Werkzeuge (Messer und Streicher) vom Betrieb beigestellt. Die Beistellung bzw. Erneuerung der Werkzeuge erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (länderweise Regelung der Abgeltung siehe Anhänge 4–6**).

3. Arbeitskleidung (ausgenommen Bundesland Tirol*):

a) Alle Arbeitnehmer erhalten die notwendige Arbeitskleidung (Überschürzen**), Arbeitsstiefel**), Mäntel bzw. Arbeitsanzüge) vom Betrieb beigestellt.

b) Die Reinigung und Instandhaltung der Arbeitskleidung erfolgt zu Lasten des Betriebes.

§ 18 LÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

1. Innerhalb der ersten vier Wochen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelöst werden.

2. Danach kann das Arbeitsverhältnis beiderseits jeweils zum Ende der Arbeitswoche unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden:

**) Regelung für das Bundesland Tirol: Anhang 3.*

****) Regelung der Abgeltung für das Bundesland Wien Anhang 4; für das Bundesland Steiermark Anhang 5; für das Bundesland Oberösterreich Anhang 6.*

bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis zu 6 Monaten 1 Woche

über 6 Monate 2 Wochen.

3. Wurde das Arbeitsverhältnis für eine befristete Zeit eingegangen, so endet dasselbe mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

4. Bezüglich des Schutzes für ältere Arbeitnehmer wird auf das Arbeitsverfassungsgesetz hingewiesen.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber unter anderem verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb von 3 Tagen

a) das gebührende Entgelt zu bezahlen,

b) über Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen und

c) die Arbeitspapiere auszufolgen.

Im Falle einer angemessenen Akontierung innerhalb der Dreitagefrist kann die Endabrechnung bzw. die Auszahlung eines noch fälligen Entgeltrestes und die Übersendung des ausgefüllten Beiblattes zur Lohnsteuerkarte bis zu einer Woche nach Beendigung der jeweils vereinbarten Abrechnungsperiode erfolgen.

6. Der Arbeitnehmer ist unter anderem verpflichtet, die in seinem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Arbeitskleidung und Urkunden zurückzustellen.

7. Während der Kündigungszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit zur Postensuche im Ausmaß von einem Arbeitstag pro Arbeitswoche ohne Schmälerung des Entgeltes.

§ 19 ABFERTIGUNG

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes BGBl. 107/1979.

§ 20 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

- 1.** Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei der Auszahlung des Arbeitsentgeltes den ausgewiesenen Betrag sofort vor dem Auszahlenden nachzuprüfen und gegebenenfalls unverzüglich zu reklamieren.
- 2.** Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen binnen dreier Monate nach dem Entstehen bzw. Bekanntwerden geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.
- 3.** Bei rechtzeitiger Geltendmachung der Ansprüche bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.
- 4.** Ein Verzicht auf die Ansprüche des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann vom Arbeitnehmer innerhalb von drei Arbeitstagen, gerechnet vom Zeitpunkt der Aushändigung der Endabrechnung, rechtswirksam widerrufen werden. Der Widerruf des Verzichtes auf die Abfertigung bei einvernehmlicher Auflösung ist dann nicht möglich, wenn die einvernehmliche Auflösung anstelle einer begründeten fristlosen Entlassung tritt.
- 5.** Die Fristen für die Geltendmachung vertraglicher Ansprüche werden für die Zeit der Präsenzdienstleistung und des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz und dem Elternkarenzurlaubsgesetz (durch BGBl. I 103/2001 in Väter-Karenzgesetz umbenannt) gehemmt.

§ 21 BETRIEBSVEREINBARUNGEN

- 1.** Die alle Arbeitnehmer des Betriebes oder einer Betriebsabteilung betreffenden Betriebsvereinbarungen haben unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu erfolgen.
- 2.** In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist in allen Fällen, in denen nach diesem Kollektivvertrag das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen wäre, das Einvernehmen mit den Arbeitnehmern zu pflegen.

§ 22 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Die Regelung der aus dem Arbeitsverhältnis aller Arbeitnehmer entstandenen Angelegenheiten erfolgt zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung.
2. Den Arbeitnehmern sind vom Betrieb in ausreichendem Maße Waschgelegenheiten einzuräumen und entsprechende Reinigungsmittel beizustellen.

§ 23 SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN

1. Die Kollektivvertragspartner verpflichten sich, auf ihre Mitglieder jeden Einfluss zu nehmen, damit der Kollektivvertrag gewissenhaft eingehalten wird.
2. Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten, die sich bei Anwendung bzw. aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, ist zunächst zu versuchen, das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen.
3. Kommt zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat innerhalb von 4 Wochen eine Einigung nicht zustande, ist der Streitfall sodann den beiden Vertragspartnern dieses Kollektivvertrages zu übertragen.
4. Zur Schlichtung solcher Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wird am Sitz der zuständigen Landesinnung (in den Bundesländern – ausgenommen Wien – nach Bedarf auch am Sitz der zuständigen Bezirksstelle der Kammer der gewerblichen Wirtschaft) eine aus höchstens je zwei Vertretern der beiden Vertragsteile zusammengesetzte Schlichtungsstelle unter einem Vorsitz gebildet. Dem Vorsitz steht ein Stimmrecht nicht zu.
5. Das zuständige Gericht soll erst dann angerufen werden, wenn im Rahmen der Schlichtungsstelle eine Beilegung des Streitfalles nicht erreicht wurde.

6. In Fällen, die an gesetzliche Fristen gebunden sind, kann zur Vermeidung von Terminverlusten auch während der Laufzeit eines Schlichtungsverfahrens der Streitfall beim Bundeseinigungsamt oder Arbeits- und Sozialgericht anhängig gemacht werden.

§ 24 BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

1. Die in den einzelnen Bundesländern vom Bundeskollektivvertrag abweichenden Bestimmungen, die anstelle der entsprechenden Bestimmungen des Bundeskollektivvertrages treten oder diesen ergänzen, sind in einem Anhang zu diesem Kollektivvertrag festzulegen. Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des Bundeskollektivvertrages.

2. Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diesen Bundeskollektivvertrag nicht berührt.

§ 25 VERTRAGSDAUER

1. Dieser Bundeskollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1993 in Kraft und wird für unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum 31. Dezember jeden Jahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

2. Die Lohnverträge, die gem. § 9 Ziff. 2 einen Bestandteil des Bundeskollektivvertrages bilden, können, unabhängig von der Geltungsdauer des Bundeskollektivvertrages, von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Bundeskollektivvertrages bzw. neuer Lohnverträge aufzunehmen.

Wien, am 12. Oktober 1992

BUNDESINNUNG FLEISCHER

Bundesinnungsmeister
LAbg. Komm.-Rat Anton **KARL**

Bundesinnungssekretär
Dr. Ulrich **CHRISTALON**

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT AGRAR-NAHRUNG-GENUSS

Vorsitzender
Dr. Leopold **SIMPERL**

Zentralsekretär
Gerhard **GÖBL**

Seit November 2009 **GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundevorsitzender
Rainer **WIMMER**

Bundessekretär
Manfred **ANDERLE**

Sekretär
Erwin A. **KINSLECHNER**

ANHANG 1

EMPFEHLUNG ÜBER DIE GEWÄHRUNG VON JUBILÄUMSGELDERN

Die Bundesinnung der Fleischer empfiehlt den Mitgliedsbetrieben, bei Dienstjubiläen folgende Zuwendungen zu gewähren:

beim 25jährigen Dienstjubiläum	4 1/3 Wochenlöhne (1 Monatslohn)
beim 35jährigen Dienstjubiläum	8 2/3 Wochenlöhne (2 Monatslöhne)
beim 45jährigen Dienstjubiläum	13 Wochenlöhne (3 Monatslöhne)

ANHANG 2
DIENSTZETTEL

Herrn/Frau
.....

Gemäß dem Bundeskollektivvertrag für das österr. Fleischergewerbe vom 1.1.1993

..... werden Sie in die Lohnkategorie
.....
des Lohnvertrages für das Bundesland
als
eingereiht.

Aufgrund Ihrer Vordienstzeiten werden Ihnen folgende Jahre angerechnet:
.....

Der Monatslohn
beträgt €

Der Wochenlohn
beträgt €

.....

Ort, Datum

*Derartige nicht unterschriebene Dienstzettel sind gemäß § 35 des Gebüh-
rengesetzes 1957, BGBl. 267/57, gebührenfrei. Dienstverträge sind auf-
grund des Gebührengesetzes 1957 zu vergebühren.*

ANHANG 3

ZUSATZBESTIMMUNGEN FÜR DAS BUNDESLAND TIROL

§ 17 Ziff. 2 (Werkzeuge) und 3 (Arbeitskleidung) lauten wie folgt:

Ziff. 2: Die entsprechend der Verwendung notwendigen Werkzeuge (Messer samt Köcher und Streicher), Überschürzen, die erforderliche Fußbekleidung (Stiefel, Schuhe etc.) und Arbeitskleidung (Arbeitsschürzen, Arbeitsjanker, Mäntel bzw. Arbeitsanzüge) haben die Arbeitnehmer(innen) auf eigene Kosten anzuschaffen.

Ziff. 3: Die Arbeitnehmer(innen) sind verpflichtet, bei der Arbeit stets geeignetes Werkzeug zu verwenden sowie ordnungsgemäße Überschürzen, geeignete Fußbekleidung und Arbeitskleidung zu tragen.

Vorstehende Regelung für Tirol (Änderung des § 17) wurde in Verbindung mit der Lohnrunde Ende 1992 vorgenommen. Dabei wurde zur Abdeckung der unter Ziff. 2 geregelten Anschaffungskosten eine Erhöhung des kollektivvertraglichen Mindestlohnes (durch Umlegung des früheren Anschaffungsbeitrages) vereinbart.

ANHANG 4

ZUSATZBESTIMMUNGEN FÜR DAS BUNDESLAND WIEN

ABGELTUNG DER WERKZEUGE, ÜBERSCHÜRZEN UND ARBEITSSTIEFEL GEMÄSS § 17 BUNDESKOLLEKTIVVERTRAG

Die im Bundeskollektivvertrag der Fleischer festgelegte Beistellung der notwendigen Werkzeuge (Messer und Streicher) und der Arbeitskleidung (Überschürzen und Arbeitsstiefel) kann durch schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat abgegolten werden.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer herzustellen.

Für die Selbstbeschaffung dieser Arbeitsutensilien wird an jedem 1. März und 1. September eines Beschäftigungsjahres folgende Vergütung gewährt:

Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Lehrlinge im 1. Lehrjahr und der Anfänger(innen) im 1. Jahr der Tätigkeit *), erhalten je einen halben Wochenlohn auf Basis der Lohnkategorie „Gehilfe(in) im 1. Berufsjahr“ **), Lehrlinge im 1. Lehrjahr eine halbe Lehrlingsentschädigung, Anfänger(innen) je einen halben Wochenlohn ihres jeweils gültigen Lohnes. Lehrlinge bzw. Anfänger(innen) erhalten nach Vollendung des 1. Lehrjahrs bzw. des 1. Jahres der Tätigkeit die gleichen Sätze wie Arbeitnehmer (siehe oben).

Die Abgeltung erfolgt erstmals, wenn die schriftliche Vereinbarung vorliegt, am 1. März 1993.

Alle Arbeitnehmer, die weniger als ein halbes Jahr an diesem oder an den folgenden Stichtagen beschäftigt sind, erhalten für jede Beschäftigungswoche 1/26 der ihnen zustehenden Vergütung. Ausdrücklich festgehalten wird, dass diese Zusatzbestimmung nicht für jene Arbeitnehmer gilt, die dem Angestelltengesetz unterliegen.

*) *Ladner/in – Anfänger/in in den ersten 6 Monaten,*

**) *Facharbeiter/in im 1. Berufsjahr (lt. Lohnvertrag).*

ANHANG 5

ZUSATZBESTIMMUNGEN FÜR DAS BUNDESLAND STEIERMARK

ABGELTUNG DER WERKZEUGE, ÜBERSCHÜRZEN UND ARBEITSSTIEFEL GEMÄSS § 17 BUNDESKOLLEKTIVVERTRAG

Die im Bundeskollektivvertrag der Fleischer festgelegte Beistellung der notwendigen Werkzeuge (Messer und Streicher) und der Arbeitskleidung (Überschürzen und Arbeitsstiefel) kann durch schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat abgegolten werden.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer herzustellen.

Für die Selbstbeschaffung dieser Arbeitsutensilien wird an jedem 1. März und 1. September eines Beschäftigungsjahres folgende Vergütung gewährt:

Alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Lehrlinge im 1. Lehrjahr, erhalten je einen halben Wochenlohn auf der Basis der Lohnkategorie „Gehilfe(in) im 1. Berufsjahr“ ^{*}), Lehrlinge im 1. Lehrjahr je eine halbe Lehrlingsentschädigung, Anfänger(innen) je einen halben Wochenlohn ihres jeweils gültigen Lohnes. Lehrlinge und Anfänger(innen) ^{**}) erhalten nach Vollendung des 1. Lehrjahres bzw. des 1. Jahres der Tätigkeit die gleichen Sätze wie Arbeitnehmer (siehe oben).

Alle Arbeitnehmer, die weniger als ein halbes Jahr an den Stichtagen beschäftigt sind, erhalten für jede Beschäftigungswoche 1/26 der ihnen zustehenden Vergütung.

^{*}) *Facharbeiter/in im 1. Berufsjahr,*

^{**}) *Ladner/in – Anfänger/in in den ersten 6 Monaten (lt. Lohnvertrag).*

ANHANG 6

ZUSATZBESTIMMUNGEN FÜR DAS BUNDESLAND OBERÖSTERREICH

ABGELTUNG DER WERKZEUGE, ÜBERSCHÜRZEN UND ARBEITSSTIEFEL GEMÄSS § 17 BUNDESKOLLEKTIVVERTRAG

Den Arbeitgebern wird freigestellt, statt der Beistellung der notwendigen Werkzeuge (Messer und Streicher) und der unbedingt notwendigen Arbeitskleidung (Überschürzen und Arbeitsstiefel) in natura den hierauf Anspruchsberechtigten zur Selbstanschaffung eine Vergütung in Geld zu gewähren.

In diesem Fall haben Fleischer Facharbeiter(innen) und in der Fleischproduktion beschäftigte Hilfsarbeiter(innen) 19 Schilling (1,3808 Euro) pro Arbeitswoche oder je 494 Schilling (35,90 Euro) am 1. März und am 1. September eines jeden Jahres zu erhalten.

Wird diese Vergütung zweimal jährlich ausbezahlt, gebührt in folgenden Fällen nur der aliquote Teil dieses Selbstanschaffungsbeitrages (19 Schilling/1,3808 Euro pro Arbeitswoche):

- a) wenn der Arbeitnehmer am Auszahlungstichtag noch kein volles halbes Jahr beschäftigt ist,
- b) wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungstichtag durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder durch Entlassung gemäß § 82 lit. h) der Gewerbeordnung 1859*) aufgelöst wird.

In allen anderen Fällen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebührt kein Selbstanschaffungsbeitrag.

*) Siehe § 376 Ziff. 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. 50/1974) in der jeweils geltenden Fassung.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG BESCHÄFTIGUNG VON JUGENDLICHEN

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der BÄCKER, Bundesinnung der KONDITOREN, Bundesinnung der FLEISCHER, Bundesinnung der MOLKEREIEN UND KÄSEREIEN, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, dem ÖSTERREICHISCHEN RAIFFEISENVERBAND, 1020 Wien, Hollandstraße 2 einerseits und dem ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND, Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss, 1080 Wien, Albertgasse 35, andererseits.

GELTUNGSBEREICH

a) Räumlich

Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich

Für alle Betriebe, die der Bundesinnung der Bäcker, Bundesinnung der Konditoren, Bundesinnung der Fleischer und Bundesinnung der Molkereien und Käsereien bzw. dem Geltungsbereich des vom Österreichischen Raiffeisenverbandes für die Arbeiter/-innen in den genossenschaftlichen Molkereien abgeschlossenen Kollektivvertrages angehören.

c) Persönlich

Für alle Jugendlichen, die dem Bäcker-, Konditor-, Fleischer-, Molker- und Käsegewerbe bzw. dem Geltungsbereich des vom Österreichischen Raiffeisenverbandes für die Arbeiter/-innen in den genossenschaftlichen Molkereien abgeschlossenen Kollektivvertrages unterliegen, beschäftigt werden und nicht unter die Ausnahmebestimmungen des § 18 Abs. 2 und 3a sowie § 19 Abs. 4 des KJBG fallen.

§ 3 WOCHENFREIZEIT

1) Den Jugendlichen, die in den Lehrberufen Bäcker, Konditor, Fleischer oder Molkereifachmann/frau ausgebildet und überwiegend mit der Be- oder Verarbeitung von frischen Lebensmitteln beschäftigt werden, ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von 43 Stunden zu gewähren, in

die der Sonntag zu fallen hat. Ausgleichsmaßnahmen sind auf betrieblicher Ebene, etwa durch längere tägliche Ruhezeiten als gesetzlich vorgesehen, festzulegen. Die Wochenfreizeit hat am Samstag nach 5 Arbeitsstunden, jedoch spätestens um 13.00 Uhr, zu beginnen. Ist die Arbeitszeit am Samstag ausnahmsweise länger als 5 Stunden, entsteht ein Anspruch auf eine über 43 Stunden hinausgehende Wochenfreizeit im Ausmaß der Differenz auf 48 Stunden. Diese Differenz ist innerhalb von 26 Wochen auszugleichen.

2) Für Jugendliche, die nicht unter Abs. 1 fallen, kann die Wochenfreizeit abweichend von § 19 Abs. 1 und 2 KJBG aus organisatorischen Gründen oder im Interesse der Jugendlichen so gestaltet werden, dass die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit, in die der Sonntag zu fallen hat, nicht aufeinanderfolgen oder dass das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, verkürzt werden kann, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt. Die Wochenfreizeit hat am Samstag spätestens um 13.00 Uhr, für Jugendliche, die mit unbedingt notwendigen Abschlussarbeiten beschäftigt sind, um 15.00 Uhr zu beginnen.

Wien, am 31. Oktober 1997

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. (01) 534 44-69
Fax (01) 534 44-103 300

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. (02682) 770-53 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 101

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. (0463) 58 70-414 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 102

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. (02252) 443 37,
Fax (01) 534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. (07472) 628 58-51 460,
Fax (01) 534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. (02252) 484 76-31 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. (02282) 86 96,
Fax (01) 534 44-103 153

Schwechat:

2320 Schwechat, Sendnergasse 7, Tel. (01) 707 61 87,
Fax (01) 534 44-103 193

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3430 Tulln, Rudolf-Buchinger-Straße 27–29, Tel. (02272) 647 74,
Fax (01) 534 44-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Emmerich-Berger-Straße 2, Tel. (02852) 524 12-54 452,
Fax (01) 534 44-103 143

Regionalsekretariat St. Pölten-LF:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. (02742) 325-27 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 133

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. (02622) 274 98,
Fax (01) 534 44-103 183

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Weingartshofstraße 2, Tel. (0732) 65 33 47,
Fax (01) 534 44-103 104

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. (07252) 546 61,
Fax (01) 534 44-103 134

Bezirkssekretariat Wels:

4600 Wels, Roseggerstraße 10, Tel. (07242) 464 83,
Fax (01) 534 44-103 124

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. (0662) 87 64 53-241 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 105

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. (0316) 70 71-276 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 106

Bezirkssekretariat Obersteiermark Ost:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. (03862) 510 60,
Fax (01) 534 44-103 126

Bezirkssekretariat Obersteiermark West:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. (03842) 459 86,
Fax (01) 534 44-103 136

Landessekretariat Tirol:

6010 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. (0512) 597 77-506 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 107

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. (05574) 717 90,
Fax (01) 534 44-103 108

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. (01) 534 44-69 665
Fax (01) 534 44-103 109

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Gewerkschaft PRO-GE
Branchen- und Kollektivvertragsbüro

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 534 44-69 600

Fax: (01) 534 44-103 516

E-Mail: nahrung@proge.at

Web: www.proge.at

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien



PRO-GE

www.proge.at