

KOLLEKTIVVERTRAG

Glashüttenindustrie

1. Juni 2024

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 geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte 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 ebenfalls 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

DER GLASHÜTTEN

RAHMENVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Glasindustrie Österreichs

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Chemiarbeiter**

WIEN 1988, IN DER FASSUNG 1.6.2024

Für das Jahr 2024 wurde folgender Kollektivvertragsabschluss getätigt:

Lohnrechtlicher Teil:

- Die Mindestlöhne und -gehälter werden um **+ 6,5 %** erhöht.
- Die IST-Löhne und -gehälter werden um **+ 6,3 %** erhöht, max. **€ 350,-**.
- Die Lehrlingseinkommen werden um **+ 6,5 %** erhöht.
- Kollektivvertragliche Zulagen werden um **+ 6,5 %** erhöht.
- Die innerbetrieblichen Zulagen werden um **+ 6,3 %** erhöht.
- Reisekosten und Aufwandsentschädigungen werden um **+ 6,33 %** erhöht.
- Ermächtigung einer steuer- und abgabenfreien Mitarbeiter:innenprämie

Geltungstermin: 1. Juni 2024

Laufzeit: 12 Monate

Inhaltsverzeichnis

I. Geltungsbereich	<u>4</u>
II. Normalarbeitszeit und Pauschalentlohnung	<u>4</u>
IIa. Altersteilzeit	<u>10</u>
III. Mehrarbeit, Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>13</u>
IIIa. Rufbereitschaft	<u>15</u>
IV. Entlohnung	<u>15</u>
V. Urlaube und Urlaubszuschuss	<u>20</u>
VI. Weihnachtsremuneration	<u>21</u>
VII. Entfernungsgeld	<u>22</u>
VIII. Unfallentgelt und andere Entgeltfälle	<u>22</u>
IX. Aufnahme und Lösung des Dienstverhältnisses	<u>25</u>
X. Dienstjubiläen	<u>26</u>
XI. Abfertigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses	<u>27</u>
XII. Allgemeines	<u>31</u>
XIII. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>32</u>
Lohnrechtlicher Teil zum Kollektivvertrag der Glashütten:	
A. Flachglas	<u>34</u>
B. Hohlglas	<u>35</u>
C. Firma D. Swarovski & Co, Wattens, Tirol	<u>37</u>
D. Zulagen	<u>39</u>
E. Lehrlingseinkommen, integrative Berufsausbildung	<u>39</u>
F. Taggeld für Kraftfahrer und Mitfahrer	<u>40</u>
Protokoll	<u>45</u>
Muster eines Dienstzettels (für DV ab 27.3.2024)	<u>50</u>
Empfehlung	<u>53</u>
Berechnungsbeispiel	<u>54</u>
Anschriften Gewerkschaft PRO-GE	<u>59</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Glasindustrie Österreichs

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Chemiarbeiter**

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter

I. Geltungsbereich

- 1 **Räumlich** für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2 **Persönlich** für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.
- 3 **Fachlich** für alle Glashütten.*)
- 4 Glashütten sind jene Betriebe, die sich mit der Erschmelzung von Glas befassen, gleichgültig in welcher Art und Form das erschmolzene Glas innerhalb des Betriebes zur Weiterverarbeitung oder Veredelung gelangt.

II. Normalarbeitszeit und Pauschalentlohnung

- 5 Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden.
- 6 Für den Ofenbetrieb mit Ausnahme von Vollautomaten gilt folgende Sonderregelung:
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden inklusive der Vorarbeiten, welche 3 Stunden pro Woche nicht übersteigen dürfen.
- 7 Für Portiere, Wächter, Nachtwächter, Schmelzer, Schmelzergewerkschaften, Einleger, Schürer und Personen, die regelmäßig und in

*) Siehe Protokoll, Punkt 7

erheblichem Umfang einen Anwesenheitsdienst ausüben, sowie Kraftfahrer und Mitfahrer, ist ein Monatsbezug, der grundsätzlich die Bezahlung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie eine Pauschale für die über diese Stunden hinausgehenden Überstunden umfasst, zu vereinbaren.

Für die Berechnung des Überstundenpauschales können von den Bestimmungen der Punkte 29, 30, 32 und 33 dieses Vertrages abweichend Lohnvereinbarungen getroffen werden, doch darf für die Ermittlung der Pauschalentlohnung die Höchstgrenze von 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist mit den normalen Zuschlägen für Überstunden zu entlohnen.

Diese Personen erhalten bei einer Pauschalierung der Überstunden für die über die 38-stündige wöchentliche Arbeitszeit in einer Woche hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden Mehrarbeitsvergütung, darüber hinaus bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden einen Zuschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um besonders qualifizierte Überstunden im Sinne der Punkte 31, 32 und 33 handelt oder nicht.

Die Einteilung der Schichten, Beginn und Ende der Arbeitszeit erfolgt einvernehmlich zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, wobei auf besonders schwere Arbeiten, sofern solche im Betrieb vorkommen, Rücksicht zu nehmen ist. 8

Fällt in Verbindung mit Feiertagen oder zur Herbeiführung von Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfallstage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig 8a

auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.*)

Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinne des Punktes 17 nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Wird der Zeitausgleich nicht innerhalb des Durchrechnungszeitraumes gewährt, so ist die nicht konsumierte Zeit als Überstunde zu vergüten.

Die Bestimmungen dieses Punktes lassen die Regelungen des Punktes 9 unberührt.

- 9 Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen/Fenstertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich insbesondere in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 26 Wochen zu erfolgen. Der 26-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes.

Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat.

*) Gilt ab 1.1.2000

Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches ist die über 38 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen.

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 5 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 36 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. 10

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner eingeschrieben übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist spätestens 2 Wochen im Vorhinein festzulegen.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Monatsbezug für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit und Prämienarbeit ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämierendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltsteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung (Punkt 25).

Der im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlte Verdienst wird dem Arbeitnehmer dann rückverrechnet, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

- 11 Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnus nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden nicht überschreitet.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner eingeschrieben übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.

Die Festlegung des Freizeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes aufgeteilt werden. 12

Gemäß § 9 Abs. 4 Satz 2 AZG darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Ausmaß von 48 Stunden über einen Zeitraum von 26 Wochen durchgerechnet werden. 12a

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 12 Abs. 1 AZG idgF). 12b

Im Schichtbetrieb kann die tägliche Ruhezeit allerdings zweimal im Schichtturnus bei Schichtwechsel auf eine Schichtlänge, jedoch auf nicht weniger als acht Stunden verkürzt werden. Die Verkürzung der Ruhezeit ist einvernehmlich zu vereinbaren. In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber bei mindestens einwöchiger Ankündigung im Vorhinein, einmal pro Schichtturnus die Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden einseitig ändern, wenn dieser Verkürzung keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Innerhalb des Schichtturnus, spätestens innerhalb der nächsten 10 Kalendertage, ist eine andere tägliche Ruhezeit entsprechend zu verlängern. In einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen muss dem Arbeitnehmer jedenfalls eine durchschnittliche tägliche Ruhezeit von 11 Stunden gesichert sein. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 8-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

Gemäß § 20 b Abs. 4 AZG (idF BGBL. I 2015/1542) kann bei Reisezeiten ohne ausreichende Erholungsmöglichkeiten die tägliche Ruhezeit einmal pro Kalenderwoche auf höchstens acht Stunden verkürzt werden. 12c

Die Glasmacher sind verpflichtet, die Arbeitszeit zur weitestgehenden Ausarbeit der bereitgestellten Glasmasse auszunützen. 13

- 14 Die personelle Einteilung der Werkstätte am Ofen wird im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat geregelt. Der Einsatz der Werkstätte für die Produktion und die Vorschreibung der herzustellenden Artikel richtet sich nach dem Bedürfnis des Betriebes, ist daher die Aufgabe der Betriebsleitung und muss von den Arbeitnehmern eingehalten werden. Die Betriebsleitung hat bemüht zu sein, möglichst gleichmäßige Ordinationen auszuschreiben, die so festzulegen sind, dass der tägliche Durchschnittsverdienst ermöglicht wird.
- 15 Die Betriebsleitung ist verpflichtet, richtige und einwandfreie Formen und Werkzeuge zur Verfügung zu stellen. Alle Arbeiter sind verpflichtet, schlechte Formen und Werkzeuge sofort nach Feststellung der Mängel zurückzustellen.
- 16 Hüttenarbeiten, wie Hafeneintragen, Richten der Ringe, Abfählen, Kammer schlichten, allfällige Kalt- und Warmreparaturen, müssen zu den in betrieblichen Lohnübereinkommen festgesetzten Sätzen geleistet werden. Die personelle Einteilung wird einvernehmlich mit dem Betriebsrat festgelegt.

16a

Ila. Altersteilzeit*)

1. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMMSG (idF BGBl I 101/2000, 33/2001, 71/2003, 128/2003, 142/2004 und 90/2009) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind.

2.

a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den

*) Gilt ab 1.6.2001

Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

- b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
 - c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
 - d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
 - e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
 - f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.
3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:
- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a. Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b. Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c. Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

III. Mehrarbeit, Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen betrieblichen Normalarbeitszeit (z.B. bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist auf Basis der Grundvergütung (Punkt 25) bei finanzieller Abgeltung mit einem Zuschlag von 50 % auszubezahlen. Bei einvernehmlich vereinbartem Zeitausgleich gebührt dieser 1:1. 17

Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 8, 9, 10 und 11 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen. Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 26 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 26 Wochen durchzuführen. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Einzelvereinbarung – können abweichende Regelungen betreffend des Verbrauchs vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen. Im Übrigen gilt für die Konsumation des Zeitausgleiches Punkt 9 des rahmenrechtlichen Teiles sinngemäß.

Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

Arbeitszeiten, für die aufgrund einer Kollektivvertragsbestimmung oder aufgrund von betrieblichen Regelungen ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunde.

Durch die Mehrarbeit darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

Die Bestimmungen über die Mehrarbeit gelten unbefristet. Bei einer weiteren Änderung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind auch die Bestimmungen über die Mehrarbeit neu zu regeln.

- 18 Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über die auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Punkt 5 vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie eine Mehrarbeit gemäß Punkt 17 hinausgeht.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 8, 9, 10 und 11 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß Punkt 17 überschritten werden.

Bei Beginn der Überstundenarbeit wird eine Pause von 10 Minuten eingeschaltet und in die Arbeitszeit eingerechnet.

Werden Überstunden geleistet, so ist außerdem vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als eine Stunde dauert.

- 19 Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Der Arbeitgeber kann, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, den Zeitraum der Sonn- und Feiertagsruhe im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verschieben, er muss jedoch 24 Stunden umfassen.

- 20 Für Feiertage gelten jeweils die gesetzlichen Bestimmungen. Derzeit gelten folgende Tage als Feiertage:

1. Jänner	Christi Himmelfahrt	26. Oktober
6. Jänner	Pfingstmontag	1. November
Ostermontag	Fronleichnam	8. Dezember
1. Mai	15. August	25. Dezember
		26. Dezember

Für Angehörige der evangelischen Kirchen A.B. und H.B., der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

Der 24. und 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Lohnes arbeitsfrei.

Alle Arbeitnehmer im vollkontinuierlichen Betrieb (...) können auf Verlangen der Betriebsleitung an diesen beiden Tagen zur Arbeit eingeteilt werden, wobei sie für die am 24. und 31. Dezember geleisteten Stunden Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 100 Prozent haben.

IIIa. Rufbereitschaft

Gemäß § 20a Abs. 1 AZG darf Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

IV. Entlohnung

Die Arbeit erfolgt grundsätzlich im Akkord, wo dies nicht zweckdienlich oder möglich ist, erfolgt sie im Zeitlohn. 21

Die Entlohnung erfolgt auf Monatsbasis, sie besteht aus dem Monatsbezug, den Schichtzulagen, der Nachtarbeitszulage und allen anderen im Betrieb vereinbarten Zulagen und Zuschlägen. 22

Kollektivvertraglicher Monatsbezug. 23

Der kollektivvertragliche Monatsbezug ist im lohnrechtlichen Teil geregelt.

Prämien oder Leistungszulagen sind auf den Kollektivvertragslohn anrechenbar. Ausgenommen von dieser Anrechenbarkeit sind: Erschwerniszulagen (z.B. Schmutz-, Hitze-, Staub- und Gefahrenzulagen usw.) sowie persönliche Qualifikationszulagen. 23a

Monatsbezug. 24

Der Monatsbezug ist der effektiv gezahlte laufende Bezug, jedoch mit Ausnahme von Schmutz-, Erschwernis- und Gefahren-

zulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Dienstalterszulagen und Sozialzulagen. Variable Entgeltsbestandteile (zum Beispiel Akkordzuschläge) und nicht auf den Bezug bezogene Zuwendungen gehören nicht zum Monatsbezug.

25 **Grundvergütung.**

Die Grundvergütung wird für die Berechnung der Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit herangezogen.

Sie errechnet sich für Zeitlöhner durch Teilung des Monatsbezuges gemäß Punkt 23 bzw. 24 durch 165. Sie errechnet sich bei Akkordarbeitern durch Teilung des Monatsbezuges gemäß Punkt 24 zuzüglich der Akkordzuschläge durch 165.

Die Grundvergütung für Dienstnehmer nach Punkt 7 des Protokolles ist ein Hundertfünfundsechzigstel ihres kollektivvertraglichen Monatsbezuges unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Punktes 6 des Protokolles.

- 26 Betriebsunterbrechungen und Betriebshemmnisse, die nicht im eigenen Verschulden des Arbeiters liegen, sind, wenn der Arbeiter zu Ersatzarbeit bereit ist, mit dem vollen Durchschnittsverdienst zu bezahlen, und zwar insgesamt für die Dauer von 4 Arbeitswochen. Glasarbeiter erhalten ab der 5. Woche 75 Prozent ihres letzten Durchschnittsverdienstes, sie sind jedoch verpflichtet, Ersatzarbeit zu leisten. Das so errechnete Entgelt darf jedoch nicht unter den im Betrieb üblichen Lohn eines Hilfsarbeiters sinken.

- 27 Arbeitet ein Akkordarbeiter in der Hohlglasindustrie an ungesetzten Artikeln, dann erhält er seinen Durchschnittsverdienst. Nach sechs Schichten je Werkstatt, wenn es zu keiner Tarifbildung kommt, werden nur noch 90 Prozent des Durchschnittsverdienstes bezahlt. Diese Regelung gilt nicht für Mustererzeugung.

In der Flachglasindustrie erhält der Akkordarbeiter bei Arbeit an ungesetzten Artikeln durch 6 Tage 100 Prozent des Durchschnittsverdienstes.

- 28 Schichtarbeiter erhalten in der 2. Schicht eine Schichtzulage und in der Zeit von 22 bis 6 Uhr früh eine Nachtarbeitszulage pro Ar-

beitsstunde. Diese Zulage wird jeweils einer Schicht für insgesamt 8 Stunden gezahlt.

Für Nachtarbeit, die Nichtschichtarbeiter zu leisten haben, wird die Nachtarbeitszulage ab 20 Uhr bis 6 Uhr früh bezahlt, sofern für diese Stunden kein Nachtüberstundenzuschlag zusteht.

Die Höhe der Schicht- und der Nachtarbeitszulage ist im lohnrechtlichen Teil geregelt.

Sonntagsarbeit wird mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt, soweit nicht Punkt 32 Anwendung findet. 29

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, welche nicht auf einen Sonntag fallen, ist neben der im § 9 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz vorgesehenen Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts das Doppelte des auf die geleistete Arbeit entfallenden Entgeltes zu zahlen, soweit nicht Punkt 33 Anwendung findet. 30

Überstunden an Werktagen in der Zeit von 6 bis 20 Uhr werden mit einem Aufschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. 31

Überstunden an Werktagen in der Zeit von 20 bis 6 Uhr früh werden mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

Für Überstunden ab der 11. Arbeitsstunde an einem Tag gebührt, soweit nicht ohnehin Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Wochenstunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.), ein Zuschlag von 100 %. Ausgenommen davon sind Arbeitnehmer, mit denen gleitende Arbeitszeit im Rahmen einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung vereinbart wurde, weiters ausgenommen sind Arbeitnehmer, die im Bereich des Wachdienstes (Werkenschutz) sowie im Bereich der technischen Anlagenüberwachung, eingeschränkt auf Zentralwarte, tätig sind und der Lohn-tabelle C. Firma D. Swarovski & Co, Wattens, Tirol unterliegen. Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, 31a

ein Zuschlag in Höhe von 100 %. Ebenfalls davon ausgenommen sind Arbeitnehmer im Bereich des Wachdienstes (Werkchutz) sowie im Bereich der technischen Anlagenüberwachung (eingeschränkt auf Zentralwarte), die der Lohntabelle C. Firma D. Swarovski & Co, Wattens, Tirol unterliegen.

Die obige Regelung zu den 100 %-Überstundenzuschlägen wird bei einer künftigen gesetzlichen Einschränkung der täglichen Höchstarbeitszeit von 12 Stunden bzw. der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden ersatzlos gestrichen.*)

- 31b) Überstunden, die wegen Weiterarbeit aufgrund fehlender Schichtablöse anschließend an die Nachtschicht nach 6 Uhr früh geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung (Punkt 25) entlohnt, sofern nicht aufgrund einer anderen kollektivvertraglichen Zuschlagsregelung ein höherer Zuschlag als 50 Prozent gebührt.**)
- 32) Abweichend von Punkt 29 werden Überstunden an Sonntagen neben dem Aufschlag von 100 Prozent nach Punkt 29 mit einem weiteren Aufschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. Überstunden an Sonntagen, die über die normale betriebliche tägliche Arbeitszeit des betreffenden Arbeiters hinausgehen, werden mit einem Aufschlag von insgesamt 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.
- 33) Abweichend von Punkt 30 werden Überstunden an gesetzlichen Feiertagen mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. Überstunden an gesetzlichen Feiertagen, die über die Arbeitszeit hinausgehen, die nach der für den Betrieb auf Basis der 38-Stunden-Wochenarbeitszeit vereinbarten Arbeitszeit an diesem Tag gelten würde, wenn er ein Werktag wäre, werden mit einem Aufschlag von insgesamt 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.
- 34) Für nicht angeordnete Überstunden wird kein Entgelt bezahlt.

*) Gültig ab 1. Februar 2020

**) Gültig ab 1. Juni 1999

Prämie für Vorarbeit:

Für die weitestgehende Ausnützung der Arbeitszeit, also für deren Ausführung durch kurzfristige Durchführung der jeweils erforderlichen Vorarbeit und möglichst hohe Ausarbeitung, wird eine Prämie an die Mundblas-, Halbautomaten-, Pressglas- und Stangenglaszieherwerkstätten bei Akkordverrechnung bezahlt, welche für den 100-prozentigen Glasmacher 2,18 € wöchentlich beträgt. Die übrige Werkstättenbesetzung erhält die innerbetrieblich vereinbarten Prozentsätze vom 100-prozentigen Glasmacherlohn.

Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulage (Zuschläge), die allenfalls in den einzelnen Betrieben, welche diesem Kollektivvertrag unterliegen, bundeseinheitlich, länder- oder betriebsweise vereinbart bzw. gewährt werden, bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Die getroffenen Regelungen sind auch für Lehrlinge anzuwenden.

Soweit Erschwerniszulagen, Qualifikationszulagen und Prämien in Monatsbeträgen festgelegt sind, aber nur stundenweise gebühren, sind diese Monatsbeträge durch 165 zu teilen.

Soziallohn:

Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr überschritten haben, gilt nach einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren folgende Regelung:

Bei einer nicht aus diszipliniären Gründen erfolgenden Versetzung auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze erhalten diese Arbeitnehmer ein Entgelt in der Höhe ihres bisherigen Verdienstes weiterbezahlt. Dieser Verdienst wird aus dem Durchschnitt der zuletzt abgerechneten vollen drei Monate errechnet. Bei der Errechnung des Verdienstes bleiben Überstundenentlohnungen, Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Sonn- und Feiertagszuschläge, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen, Kinderbeihilfen, Wohnungsbeihilfen, Naturalzulagen, Einmal- und Sonderzahlungen, Spesenvergütungen, Trennungsgelder und dergleichen unberücksichtigt. Solche Zulagen und Zuschläge sind nach Maßgabe des persön-

lichen Anspruchs des Arbeitnehmers und des neuen Arbeitsplatzes zu bezahlen. Betriebliche Ausgleichszahlungen können angerechnet werden.

V. Urlaube und Urlaubszuschuss

- 39 Hinsichtlich des Urlaubsmaßes und Urlaubsentgeltes gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (Bundesgesetz vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 390).

Bei jenen Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der Fälligkeit in Wechselschicht stehen oder deren Entgelt wegen Akkord- oder Prämienarbeit variiert, ist das Urlaubsentgelt aus dem Durchschnitt der zuletzt abgerechneten vollen drei Monate unter Ausscheidung der nicht zur Berechnungsgrundlage gehörenden Entgeltsbestandteile zu ermitteln.

- 40 Neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer einmal im Dienstjahr einen Urlaubszuschuss im Ausmaß eines Monatsverdienstes (Durchschnittsverdienst) bzw. eines monatlichen Lehrlingseinkommens.*)

Als Bruttoverdienst (Durchschnittsverdienst) gilt der Bruttoverdienst gemäß Punkt 4 des Protokolles zuzüglich der in den letzten 12 abgerechneten Monaten vor dem Fälligkeitspunkt durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl. Dauert das Dienstverhältnis zum Fälligkeitszeitpunkt weniger als 12 Monate, so errechnet sich die durchschnittlich geleistete Überstundenanzahl auf der Grundlage dieser kürzeren Dauer des Dienstverhältnisses. Die Berechnungsbasis für die Überstundenentlohnung ist die Grundvergütung gemäß Punkt 25 des Kollektivvertrages.

Jeder Arbeitnehmer erhält den Urlaubszuschuss bei Antritt des gesetzlichenurlaubes, wenn er mindestens 6 Tage davon absolviert.

- 41 Ein vor der Absolvierung des Urlaubes ausgetretener Arbeiter erhält den aliquoten Teil. Wird das Dienstverhältnis nach Auszahlung des fälligen Urlaubszuschusses durch den Arbeitneh-

*) Siehe Protokoll, Punkt 19; Punkt 12; Punkt 14

mer ohne einen im § 82a der alten Gewerbeordnung vorgesehenen wichtigen Grund oder durch von ihm verschuldete fristlose Entlassung nach § 82 der alten Gewerbeordnung, ausgenommen lit. h, gelöst, so sind bei der Endabrechnung so viele Zwei- und fünfzigstel des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen, als Wochen zur Vollendung des Dienstjahres fehlen.*)

Die vertragschließenden Organisationen sind sich darüber einig, dass die Anpassung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes an die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise wie folgt vorzunehmen ist:**) 42

- a) Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage; Arbeitstage sind jene Kalendertage – ausgenommen gesetzliche Feiertage, an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist; demgemäß sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Andererseits gelten schichtfreie Werkstage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage. Der Bruttoverdienst der letzten 13 Wochen, geteilt durch 65, ist das Urlaubsentgelt für einen konsumierten Urlaubstag (Arbeitstag).
- b) Der Urlaubsanspruch beträgt 28 bzw. 34 Arbeitstage, entsprechend den Anwartschaftszeiten nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der Fassung BGBl. 81/1983. Dieses Urlaubsausmaß gebührt erstmalig in dem Urlaubsjahr, das nach dem 31. Dezember 1988 beginnt.

VI. Weihnachtsremuneration*)

Alle am 1. Dezember mindestens durch ein Jahr im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erhalten eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Monatsverdienstes. Dieser wird gemäß Punkt 40 dieses Kollektivvertrages errechnet. 43

Bei Ein- bzw. Austritt während des Kalenderjahres erhält der Arbeitnehmer den aliquoten Anteil. 44

*) Siehe Protokoll, Punkt 19

***) Siehe Protokoll, Punkt 3

- 45 Die Auszahlung erfolgt tunlichst bis zum 1. Dezember, spätestens aber bis zum 15. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

(Die Punkte 46 bis 52 entfallen aufgrund des Kollektivvertrages über die Umwandlung der Leistungen aufgrund des Kapitels VII (Werkwohnungen und Kohle) des Kollektivvertrages der Glashütten in eine Wohnzulage vom 1. Mai 1995.)

VII. Entfernungsgeld

- 53 Alle Arbeiter, die fünf Straßenkilometer oder mehr entfernt von der Fabrik wohnen, erhalten 1,15 € Entfernungsgeld pro Woche. Dies gilt jedoch nicht, wenn öffentliche Verkehrsmittel oder von der Fabrik beigestellte Transportmittel zur Verfügung stehen.

VIII. Unfallentgelt und andere Entgeltfälle

- 54 **Voraussetzungen des Entgeltsanspruches:**
Dem Arbeiter wird im Falle einer durch Betriebsunfall herbeigeführten Dienstverhinderung ein Unfallentgelt bezahlt, sofern
- a) der Unfall nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet wurde,
 - b) dies durch Bescheinigung der Krankenkassen oder durch ein amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen wird
- 55 Entfällt ab 01.06.2019
- 56 Entfällt ab 01.06.2019
- 57 Entfällt ab 01.06.2019
- 58 Ist die Dienstverhinderung durch einen Betriebsunfall hervorgerufen, erhält der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderhalbjahres ein Unfallentgelt in folgender Dauer und Höhe: in der ersten Kalenderwoche 49 Prozent, in der zweiten 31 Prozent, in der dritten bis fünfzehnten Woche der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit je 20 Prozent des Durchschnittsverdienstes.
- 59 Im Sinne des § 7 EFZG tritt der gesetzliche Anspruch an die Stelle des kollektivvertraglichen Anspruches.

- Entgelt bei ambulatorischer Behandlung:** 60
Bei ambulatorischer Behandlung erhält der Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendig versäumte Zeit, jedoch für höchstens eine Normalarbeitswoche innerhalb eines Dienstjahres, den Durchschnittsverdienst.
- Das Entgelt gebührt nur für solche ambulatorische Behandlung, 61
die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann.
- Andere Entgeltfälle:** 62
Nach 14-tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeitnehmer, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf ein Entgelt bis zur Höchstdauer der Betriebstage (-stunden) einer Woche innerhalb eines Dienstjahres. Als wichtige Verhinderungsgründe sind in der Hauptsache anzusehen:
- Vorladungen zu Gerichten, Behörden, zum Invalidenamt oder 63
sonstigen öffentlichen Ämtern, wenn es sich um nicht selbst verschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit der schriftlichen Vorladung ausweisen kann.
- Verkehrsstörungen bei Eisenbahnen und Schiffen sowie bei 64
Straßenbahnen und Autobussen gegen Vorweisung der Bestätigung über die Verkehrsstörung oder aufgrund eines sonstigen glaubwürdigen Nachweises der Verkehrsstörung, sofern diese nicht allgemein bekannt ist, jedoch nur dann, wenn die Verkehrsstörung nicht vorausgesehen und der Weg zur Arbeit nicht zu Fuß zurückgelegt werden konnte.
- Ausübung des Wahlrechtes. 65
- Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren 66
entsprochen wurde, insofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.
- Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfälle in der engsten Fa- 67
milie des gemeinsamen Haushaltes, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig ist.

- 68 Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage
- 69 Eigene Trauung bzw. Eintragung im Sinne des EPG 3 Arbeitstage
 Trauung der Kinder bzw. der Kinder des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG 1 Arbeitstag
- 70 Entbindung der Gattin (Lebensgefährtin) 1 Arbeitstag
- 71 Tod der Ehegatten (Lebensgefährten) bzw. des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG, Kinder (Ziehkinder) oder Eltern, wenn der Arbeitnehmer mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
 Tod der Kinder (Ziehkinder), die nicht im gemeinsamen Haushalt lebten 3 Arbeitstage
 ansonsten 2 Arbeitstage
- 72 Tod von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin, Enkelkindern, Zieheltern, wenn der Arbeitnehmer mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage
 ansonsten 1 Arbeitstag
- 73 Bei Dienstverhinderung durch Todesfall der Eltern gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnis nach Maßgabe der Entfernung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse sowie das dafür entfallende Entgelt.
- 74 Die zu Begräbnisfeierlichkeiten entsendeten Deputationen erhalten die hierzu nötige Zeit entschädigt.
- 75 Ist der Entgeltsanspruch nach Punkt 62 erschöpft, bleibt der in den Punkten 68 bis 72 festgesetzte Freizeitanspruch, ohne Entgelt, gewahrt.

Als Entgelt gebührt für die unter den Punkten 63 bis 73 angeführten wichtigen Verhinderungsgründe für jede notwendig versäumte Arbeitsstunde der Durchschnittsverdienst gemäß Punkt 4 des Protokolles. 76

IX. Aufnahme und Lösung des Dienstverhältnisses

In den Betrieben gilt eine 4-wöchige Probezeit als vereinbart. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beiderseits gelöst werden. 77

Bei Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist bis zu einer Beschäftigungsdauer

von 6 Monaten	1 Woche
nach 6 Monaten bis zu 5 Jahren	1 Monat
nach 5 Jahren bis zu 10 Jahren	2 Monate
nach 10 Jahren bis zu 15 Jahren	3 Monate
nach 15 Jahren bis zu 25 Jahren	4 Monate
nach mehr als 25 Jahren	5 Monate*)

Ab 1.1.2021 gilt für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB im ersten Dienstjahr der 15. und der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin. Darüber hinaus gilt ab dem zweiten Dienstjahr der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist bis zu einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten 1 Woche, danach generell 1 Monat.*)

Die Bestimmungen des § 82 der alten Gewerbeordnung bleiben hiedurch unberührt.

Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes in jeder Woche eine Freizeit bis zum Höchstausmaß eines Arbeitstages unter Fortzahlung seines Lohnes zu gewähren. 78

*) Diese Kündigungsfristen gelten für Kündigungen ab 1. Juni 2004

- 79 Gewerbliche Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Arbeiter beschäftigt werden. § 18 Abs. 1, 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

Diese Behaltezeitverlängerung tritt nur für jene Lehrlinge in Kraft, deren Lehrzeit ab dem 1. Juni 1988 beginnt.

X. Dienstjubiläen

- 79a Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt zum 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsbezug*)
zum 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsbezüge
zum 40-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsbezüge
als Jubiläumsgeld.

Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

Karenzen, die ab dem 1.6.2012 beginnen, werden bis maximal 22 Monate angerechnet.

Übergangsbestimmungen:

Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1. Juni 1993 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

Alternativ zum Geldanspruch können maximal die zwei letzten Dienstjubiläen in Zeitguthaben umgewandelt werden. Voraussetzung für eine Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung (Rahmenvereinbarung) bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat das Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer. Die Umwandlung kann bei Vorliegen einer Rahmenvereinbarung nur durch Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfol-

*) Definition siehe RZ 24

gen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung. Das Zeitguthaben kann nur im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer und entweder durch die Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich (z.B. bei Schichtarbeit durch Freischichten) konsumiert werden. Für die Berechnung des Lohnanspruchs für eine Stunde Zeitguthaben ist der Monatsbezug bei Vollzeitbeschäftigten durch 165 (38-Stunden-Woche) zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Monatsbezug durch die Zahl der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitsstunden multipliziert mit 4,33 zu dividieren.

Bei Pensionsantritt nach Erreichen des 25-jährigen Dienstjubiläums besteht Anspruch auf einen aliquoten Anteil des nächst folgenden Dienstjubiläums. Berechnet wird dieser anhand der seit dem letzten Dienstjubiläum zurückgelegten Beschäftigungsmonate.

XI. Abfertigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses*)

- a) Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes bzw. des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden Ergänzungen. 80
- b) Anstelle der Voraussetzung einer 10-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 Angestelltengesetz besteht Anspruch auf Abfertigung nach einer 5-jährigen ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses, wenn Arbeitnehmer das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei Frauen bzw. des 65. Lebensjahres bei Männern oder bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst lösen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer 10-jährigen Dienstzeit wegen Inanspruchnahme der vorzeiti-

*) Gültig ab 1. Juni 1999

gen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Arbeitnehmers unter Einhaltung jener Kündigungsfrist aufgekündigt wird, die der Arbeitgeber aufgrund des Abschnitts IX einzuhalten hätte.

- c) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz [§ 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes] aufgrund der Dienstzeit als Arbeiter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz (§ 23 des Angestelltengesetzes) zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne der lit. b. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.
- d) Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers und sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz (§ 23 des Angestelltengesetzes) auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war und der Witwe oder dem Witwer bzw. dem/der eingetra-

genen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

- e) Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers und ist ein Ehegatte bzw. ein/eine eingetragene(r) Partner/in im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des lit. d zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz (§ 23 des Angestelltengesetzes) auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte bzw. der/die eingetragene Partner/in im Sinne des EPG des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. die eingetragene Partnerschaft im Sinne des EPG zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers 3 Jahre gedauert hat.
- f) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 24) für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 24) für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.
Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Monatsbezug (Punkt 24) in voller Höhe nur für den ab dem Todestag laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.
- g) Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne der lit. f sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu leisten.
- h) Anspruchsberechtigt nach lit. f und g sind die gesetzlichen Erben – dazu zählen auch eingetragene Partner und Partnerinnen im Sinne des EPG – zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

- i) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Monatsbezuges nach lit. f und g auch ein Anspruch nach lit. d und e, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.
- j) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.
- k) Wird mit dem Arbeiter innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Arbeiter vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:
Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Arbeiter zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses).
Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatslohnes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.
Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

Lit. k gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Lit. k gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.*)

XII. Allgemeines

1. Im Hinblick auf die betrieblichen Eigenarten der Glashütten werden betriebliche Aussetzungen und Stillstände bis zu einem Jahr für die Bemessung des Urlaubsausmaßes nicht als Unterbrechung des Dienstverhältnisses gerechnet. 81

2. Für nach dem 31.5.2005 begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre sowie ausgesprochene Kündigungen gilt: 81a

Karenzen (Karenzurlaube innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des Mutterschutzgesetzes, des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.**)

Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten auf die fünfjähri-

*) Gilt ab 1.6.2006, Berechnungsbeispiel zu Abschnitt XI k) siehe Anmerkung Seite 54

**) Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15–15i MSchG sowie der §§ 2 bis 6 und 9 EKUG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten, angerechnet. Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzurlaube im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1.6.2001. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31.5.2001 geltenden Fassung des Abschnitts XII. Allgemeines bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

ge Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG (Voraussetzung für den Mutterschafts Austritt mit Abfertigungsanspruch) angerechnet. *)

- 81b Elternkarenzen im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MSchG) oder des Väterkarenzgesetzes (VKG), die nach dem 1.6.2019 beginnen, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche zur Gänze angerechnet.
- 81c Widerspricht der Dienstgeber dem schriftlichen Wunsch von Dienstnehmern, eine hinsichtlich ihrer Dauer über die im MSchG bzw. VKG vorgesehenen Fristen hinausgehende Karenzierung oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, nicht innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt des Kindes, so endet der Kündigungsschutz 4 Wochen nach Ablauf der verlängerten Karenzierung oder Elternteilzeit. Dieser erweiterte Kündigungsschutz endet spätestens mit Vollendung des 31. Lebensmonates des Kindes, bei Teilung des Karenzurlaubs mit Vollendung des 37. Lebensmonats des Kindes. Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 30.9.2004 beginnen.
- 82 **3.** Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.
- 83 **4.** Innerbetriebliche Vereinbarungen welcher Art immer, welche den Beschäftigten günstigere Bedingungen zusichern, als es dieser Kollektivvertrag vorsieht, bleiben aufrecht und werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

XIII. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1989 in Kraft. Er kann mit 3-monatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines jeden Kalendermonates gekündigt werden.

Der Kollektivvertrag der Glashütten vom 28. November 1975 mit allen Zusatzverträgen wird mit 31. Dezember 1988 außer Kraft gesetzt.

*) Gilt für Austritt ab 1. Mai 1995

Wien, am 27. Juni 1988

Fachverband der Glasindustrie Österreichs

Der Vorsteher:
Dipl.-Ing. Raimund Crammer

Der Geschäftsführer:
Dr. Peter Schöpf

Gewerkschaft der Chemiarbeiter

Der Vorsitzende:
Erwin Holzerbauer

Der Zentralsekretär:
Gerhard Linner

Der Fachsekretär:
Dipl.-Ing. Dr. Gerald Hirss-Werdisheim

LOHNRECHTLICHER TEIL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG DER GLASHÜTTEN

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt
die gewählte Form für beide Geschlechter

A. Flachglas

1. Die Akkorde sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat so zu vereinbaren, dass bei durchschnittlicher Leistung ein Mehrverdienst von mindestens 20 Prozent über dem kollektivvertraglichen Monatsbezug der jeweiligen Lohngruppe erreicht wird.

2. Die in diesem Vertrag enthaltenen Monatsbezüge haben die 38-Stunden-Woche zur Grundlage.

3. Lohngruppe I

z. B. Spezialglasschneider, Vorarbeiter, Maschin-
fahrer, Professionisten mit besonderen Kenntnis-
sen, Wannenfürer an Tel-Anlagen, Linienführer I,
Maschinisten I € 3.550,73

4. Lohngruppe II

z.B. Professionisten, Härter, Glasschneider, Kraft-
fahrer, Linienführer II, Maschinisten II € 3.273,43

5. Lohngruppe III

z. B. angelehrte Fachkräfte, angelehrte Professio-
nisten, Gemengemacher, Gussglaspacker, Schicht-
helfer, Mattierer, Härterhelfer, Schleifer, Staplerfah-
rer, Kraftfahrer, Einsteller, Stepper € 3.104,73

6. Lohngruppe IV

z.B. Profilglasschneider, Abträger, Verloader, Linien-
arbeiter, Maschinenarbeiter € 2.806,13

7. Lohngruppe V

z.B. Packer, Elektrokarrenfahrer, Kistennagler,
Werkstättenhelfer € 2.615,41

8. Lohngruppe VI

Hilfsarbeiter € 2.467,76

9. Lohngruppe VII

Feriarbeiter (während der Sommerferien) € 2.112,27

Für Feriarbeiter, die erstmals beschäftigt werden oder die untergeordnete Tätigkeiten verrichten, kann durch Betriebsvereinbarung ein von Lohngruppe VII abweichender Monatsbezug festgesetzt werden, der den Betrag des Lehrlingseinkommens im 3. Lehrjahr nicht unterschreiten darf.

10. Schmelzer am Hafenofen oder an der Tageswanne erhalten einen pauschalierten Monatsbezug von*) € 3.961,61

Portiere und Nachtwächter erhalten bei einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden einen pauschalierten Monatsbezug von mindestens € 2.994,25

In diesen Beträgen sind alle Überstunden-, Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge sowie Schichtzulagen enthalten. Anfallende Feiertagsarbeit ist mit dem entsprechenden Zuschlag zu entlohnen.

B. Hohlglas

1. Es besteht Einvernehmen darüber, dass die in diesem Vertrag enthaltenen Monatsbezüge die 38-Stunden-Woche als Grundlage haben.

2. Kommt ein 100%iger Glasmacher oder Schleifer bei nachgewiesener durchschnittlicher Arbeit nicht auf seinen Akkordverdienst, so hat er Anspruch auf einen Mindestmonatsbezug.

Der garantierte Mindestmonatsbezug eines 100%igen Glasmachers beträgt im Monat € 3.687,19

In diese Kategorie gehören:

Glasmacher, Automatenfahrer, Kugler, Schleifer, Graveure, Einbohrer und gelernte Glasmaler.

*) Siehe Protokoll, Punkt 6

Arbeiter dieser Kategorie unter 100 % erhalten den aliquoten Teil, mindestens jedoch im Monat € **2.833,74**

Kölblmacher, Anhefter und Nachbläser erhalten während der ersten 4 Wochen mindestens 40 %, nach 4 Wochen mindestens 45 %, Ringabheber mindestens 40 % vom jeweiligen Akkordlohn des 100%igen Glasmachers. Dieser Anteil darf jedoch nicht unter den im Betrieb üblichen Lohn eines Hilfsarbeiters sinken.

3. *) Schmelzer am Hafenofen oder an der Tageswanne erhalten einen pauschalierten Monatsbezug von € **3.961,61**

Anfallende Feiertagsarbeit ist mit dem entsprechenden Zuschlag zusätzlich zu entlohnen (siehe allgemeiner Vertrag Pkt. 30).

4. Lohngruppe I

z. B. Professionisten mit besonderen Fähigkeiten sowie Professionisten, die eigenständig, alleine und selbstverantwortlich zumindest ein Jahr im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb beschäftigt sind, Hafenmacher € **3.370,97**

5. Lohngruppe II

z. B. Professionisten nach dem 1. Gehilfenjahr, geprüfte Heizer, Kraftfahrer mit Mechaniker- oder Schlosserprüfung, Ziseleure € **2.762,97**

6. Lohngruppe III

z. B. Professionisten im 1. Gehilfenjahr, Maschinisten, Obersortierer, Einleger, Schmelzergehilfen am Hafenofen oder an der Tageswanne, Vorarbeiten bei Siebdruck, Brenner, ausgenommen an elektrischen Öfen, Kraftfahrer, Ätzer, Sandmattierer, Graviereicher, Gemengemacher, Hubstaplerfahrer € **2.623,52**

7. Lohngruppe IV

z. B. Sortierer, Pfleger am Kühllofen und Förderband, Hilfsmaler, Abrauer, Schleifer, Tonstubenar-

*) Siehe Protokoll, Punkt 6

beiter, Sandstrahleicher, Brenner an elektrischen
Öfen, Absprengen, Formenputzen, Siebdrucken,
Abnehmer an mehrarmigen Automaten € 2.430,94

8. Lohngruppe V

Tätigkeiten, zu denen keine besonderen Kenntnisse
erforderlich sind (z.B. Altglasaufbereiter) € 2.337,82

9. Lohngruppe VI

Ferialarbeiter € 2.032,26

Für Ferialarbeiter, die erstmals beschäftigt werden oder die untergeordnete Tätigkeiten verrichten, kann durch Betriebsvereinbarung ein von Lohngruppe VI abweichender Monatsbezug festgesetzt werden, der den Betrag des Lehrlingseinkommens im 3. Lehrjahr nicht unterschreiten darf.

10. Portiere und Nachtwächter erhalten bei einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden einen pauschalisierten Monatsbezug von*) € 2.994,25

In diesem Betrag sind alle Überstunden-, Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge sowie Schichtzulagen enthalten. Anfallende Feiertagsarbeit ist mit dem entsprechenden Zuschlag zusätzlich zu entlohnen.

C. Firma D. Swarovski & Co, Wattens, Tirol

1. Die Akkorde sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat so zu vereinbaren, dass bei durchschnittlicher Leistung ein Mehrverdienst von mindestens 20 % über dem kollektivvertraglichen Monatsbezug der jeweiligen Lohngruppe erreicht wird.

2. Es besteht Einvernehmen darüber, dass die in diesem Vertrag enthaltenen Monatsbezüge die 38-Stunden-Woche zur Grundlage haben.

*) Siehe Protokoll, Punkt 6

3. Lohngruppe I

z.B. Professionisten mit besonderen Fähigkeiten (z. B. Meisterprüfung) € **3.595,74**

4. Lohngruppe II

z.B. Professionisten nach dem 1. Gehilfenjahr, qualifizierte Schleifer, qualifizierte Drucker, Schmelzer € **3.263,65**

5. Lohngruppe III

z. B. Professionisten im 1. Gehilfenjahr, Schmelzergehilfen, Schleifer, Drucker, qualifizierte Umdrucker, Sieber, speziell angeleitete Metallarbeit € **2.859,22**

6. Lohngruppe IV

- a) z. B. Umdrucker, Rundierer, Steinwäscher, Sieber, angeleitete Metallarbeiter, Schleifer während der ersten 3 Monate Anlernzeit..... € **2.653,82**
- b) Kontrollieren und Stempeln, Portiere und Transportarbeiter € **2.509,51**

7. Lohngruppe V

Angeleitete Arbeiter (Aussuchen, Packen, Zählen usw.) € **2.386,19**

8. Lohngruppe VI

Arbeiter während der vierwöchigen Probezeit beim Anlernen und männliche und weibliche Hilfsarbeiter € **2.371,49**

9. Lohngruppe VII

Ferialarbeiter € **2.032,26**

Für Ferialarbeiter, die erstmals beschäftigt werden oder die untergeordnete Tätigkeiten verrichten, kann durch Betriebsvereinbarung ein von Lohngruppe VII abweichender Monatsbezug festgesetzt werden, der den Betrag des Lehrlingseinkommens im 3. Lehrjahr nicht unterschreiten darf.

10. Vorarbeiter erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit als Vorarbeiter eine Zulage in der Höhe von 10 % ihrer Grundvergütung gemäß Punkt 25 des Rahmenkollektivvertrages.

D. Zulagen

Die Zulagen nach Punkt 28 des rahmenrechtlichen Teiles betragen:

Schichtzulagen für die 2. Schicht	€ 1,7631
(der Anspruch beträgt pro Stunde 1 % von € 176,31)	
Nachtarbeitszulagen für Schichtarbeiter	€ 3,8487
(der Anspruch beträgt pro Stunde 1 % von € 384,87)	

E. Lehrlingseinkommen, integrative Berufsausbildung

Das monatliche Lehrlingseinkommen in allen Glashütten beträgt:

im 1. Lehrjahr	€ 985,39
im 2. Lehrjahr	€ 1.168,95
im 3. Lehrjahr	€ 1.661,47
im 4. Lehrjahr gebührt der Monatsbezug:	
bei Hohlglas	gem. Lohngruppe V
bei Flachglas und D. Swarovski & Co	gem. Lohngruppe VI

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt das Lehrlingseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird eine teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein als das während der teilqualifizierten Lehrausbildung zuletzt bezahlte.

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 im Falle eines positiven Abschlusses so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internatsaufenthaltes entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt.

Günstigere Regelungen werden davon nicht berührt.

Zusätzliche Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert. Auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

F. Taggeld für Kraftfahrer und Mitfahrer

1. Kraftfahrer und Mitfahrer, die außerhalb ihres Arbeitsortes zu fahren haben, erhalten:

bei Fahrten, mit denen eine Nächtigung verbunden ist,
ein Taggeld von € 63,35
Übernachtungsspesen von € 43,05

Falls die Übernachtungsspesen den genannten Betrag übersteigen, wird bei Rechnungslegung der nachgewiesene Betrag vergütet.

2. Sind Kraftfahrer bzw. Mitfahrer aufgrund der ihnen aufgetragenen Fahrten verhindert, im Betrieb das Mittagessen einzunehmen, so erhalten sie, sofern die Abwesenheit die Zeit zwischen 11.30 und 14 Uhr umfasst, falls sie nicht ein Taggeld nach Punkt 1 erhalten, eine Essensvergütung von € 25,05

Erhöhung der Monatsbezüge

Die Ist-Löhne sind um **6,3 %**, maximal jedoch um **350,- Euro** brutto pro Monat zu erhöhen.

Arbeiter und Arbeiterinnen, die nach dem 31.5.2024 in ein Unternehmen eintreten, haben keinen Anspruch auf die jeweilige Erhöhung ihres Ist-Lohnes.

Prämien und innerbetriebliche Zulagen sind um **6,3 %** zu erhöhen.

Mitarbeiterprämie für das Kalenderjahr 2024

Ermächtigung zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen bzw. Einzelvereinbarungen zur Auszahlung einer Mitarbeiterprämie nach § 124b Z 447 EStG:

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen),
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszenzenteilnehmern gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbei-

ter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.

8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.

11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

Rahmenrechtliche Änderung

Das Muster eines Dienstzettels wird an den neuen gesetzlichen Mindestinhalt angepasst und durch folgenden Text ersetzt:

(siehe Muster auf S. [50](#))

Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1. Juni 2024 in Kraft. Der lohnrechtliche Teil gilt bis 31. Mai 2025.

Wien, am 21. Mai 2024

FACHVERBAND DER GLASINDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obman:
DI Johann Eggerth e.h.

Der Geschäftsführer:
MMag. Alexander
Kriszmanek e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Produktionsgewerkschaft

Der Bundesvorsitzende:
Reinhold Binder e.h.

Der Bundesgeschäftsführer:
Peter Schleinbach e.h.

Der Sekretär:
Franz Stürmer e.h.

Protokoll

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter

1. Siehe Rz 23a.

2. Entfällt.

3. Der Punkt 42 des Rahmenkollektivvertrages gilt nur so lange, als in den vollkontinuierlichen Betrieben (Betriebsabteilungen) ohne Sonntagsruhe die Schichtenteilung auf Basis einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden erfolgt. Im Falle einer Änderung des Schichtzyklus werden die Vertragspartner neue Vereinbarungen treffen.

4. Als Bruttoverdienst (Durchschnittsverdienst) im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten alle Lohnbestandteile, die innerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen. Ausgenommen hiervon sind fallweise geleistete Überstunden, Deputate und Zulagen fürsorglicher Natur (Familienbeihilfen, Wohnungsbeihilfen).

5. Frei-Tage innerhalb eines Schichtzyklus in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben ohne Sonntagsruhe gelten nicht als Urlaubstage. Diese Frei-Tage können einvernehmlich als Urlaubstage konsumiert werden. In diesem Fall sind sie zu bezahlen. Die Bezahlung erfolgt nach den Bestimmungen des Punktes 42.

6. In den Pauschalien der Schmelzer und Portiere der Flach- und Hohlglasindustrie sind die Überstundenzuschläge, Sonntagszuschläge und Nachtarbeitszulagen im Gesamtausmaß von 24 % enthalten.

Die betrieblichen Pauschalien werden nach den gleichen Grundsätzen errechnet. Die Grundvergütung nach Punkt 25 des Kollektivvertrages errechnet sich für Schmelzer und Portiere wie folgt: pauschalierter Monatsbezug minus 24 % dividiert durch 165.

7. Sonderregelung für die Firma D. Swarovski & Co, Wattens, Tirol. Zu Punkt 3 des rahmenrechtlichen Teiles dieses Kollektivvertrages (Geltungsbereich):

Sollte der reine Hüttenbetrieb in einen anderen Ort als Wattens verlegt werden, verpflichten sich die beiden vertragschließenden Organisationen, einen neuen Vertrag für den in Wattens verbleibenden Betrieb abzuschließen.

Für den verlegten Betrieb (Hüttenbetrieb) gilt dieser Kollektivvertrag weiter.

Die derzeit anspruchsberechtigte Kohle beträgt bei der Firma D. Swarovski & Co, Wattens, Tirol, eine Gesamtmenge von 500 Tonnen pro Jahr. Dies ergibt derzeit für jeden Anspruchsberechtigten 400 kg pro Jahr.

Wenn in einem Haushalt mehrere Personen anspruchsberechtigt sind, kann nur eine derselben auf Kohle Anspruch erheben. Die Aufteilung der Kohle erfolgt betriebsweise im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Hiedurch ist gleichzeitig das Wohnungs- und Lichtgeld laut Punkt 46 dieses Kollektivvertrages in der Fassung, wie er bis 30.4.1995 Geltung hatte, abgedungen.

8. Betriebliche Regelungen betreffend Werkwohnungen werden durch Entfall des Punktes 46 des Kollektivvertrages der Glashütten, siehe Kollektivvertrag über die Umwandlung der Leistungen auf Grund des Kapitels VII (Werkwohnungen und Kohle) vom 13. Juni 1995, nicht berührt.

Die jeweilige betriebliche Wohnzulage ist mit dem Prozentsatz zu valorisieren, um den sich die Ist-Löhne auf Grund der kollektivvertraglichen Lohnerhebung erhöhen.

9. Entfällt.

10. Dieses Protokoll ist ein integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages vom 27. Juni 1988.

11. Entfällt.

12. Bei Antritt des gesetzlichen Urlaubes von mindestens 6 Tagen erhält der Arbeitnehmer den Urlaubszuschuss (Punkt 40 des Rahmen-KV) insbesondere auch dann, wenn dieser Urlaub betriebsbedingt aus der abgelaufenen Urlaubsperiode stammt.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass pro Urlaubsperiode nur ein Urlaubszuschuss zusteht.

13. Eingearbeitet in den Lohnrechtlichen Teil zum Kollektivvertrag (Ferialarbeiter).

14. Urlaubszuschüsse bzw. Urlaubsentgelte, die nach dem jeweiligen Inkrafttreten des Lohnrechtlichen Teiles dieses Kollektivvertrages anfallen, sind unter Berücksichtigung dieser Ist- bzw. KV-Erhöhung mit dem erhöhten Betrag zu bezahlen, wobei diese Auszahlung spätestens bei der nächsten Abrechnung zu erfolgen hat.

15. Eingearbeitet in Rz 17.

16. Zu IIa. Altersteilzeit:

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des Abschnittes IIa. aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollen.

17. Die Kollektivvertragspartner kommen überein, ab Geltungsbeginn 1. Juni 2003 das Format des Kollektivvertrages in Hinblick im Format A4 zu veröffentlichen, um auch eine Möglichkeit zu schaffen, diesen per E-Mail zu versenden.

18. Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer beizutragen.

19. Protokoll zu RZ 40 und 41 sowie zu Punkt VI

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des unge-

rechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

20. Für die Schichteinteilung am 24. bzw. 31. Dezember gilt grundsätzlich der Schichtplan unter Beibehaltung der Abfolge der Schichten. Aufgrund von Krankenständen notwendige kurzfristige Änderungen bleiben davon unberührt.

21. Das Protokoll vom 6. Juni 2023 tritt außer Kraft.

Wien, am 21. Mai 2024

FACHVERBAND DER GLASINDUSTRIE

Der Obmann:
DI Johann Eggerth e.h.

Der Geschäftsführer:
MMag. Alexander
Krissmanek e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Produktionsgewerkschaft

Der Bundesvorsitzende:
Reinhold Binder e.h.

Der Bundesgeschäftsführer:
Peter Schleinbach e.h.

Der Sekretär:
Franz Stürmer e.h.

**Dienstzettel – Muster gemäss § 2 AVRAG
(für Dienstverhältnisse, die nach dem 27.3.2024
begonnen haben)**

Name und Anschrift des Arbeit-
gebers (Stampiglie)

1. Name und Anschrift des / der Arbeitgeber:in:
.....
.....
2. Name und Anschrift des / der Arbeitnehmer:in:
.....
.....
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
.....
4. Das Dienstverhältnis ist unbefristet* / befristet bis
[Datum] *.
5. Für die Kündigungsfrist gelten die Bestimmungen des ABGB bzw.
des Abschnitts IX des anzuwendenden Kollektivvertrages für Ar-
beiter:innen in der Glashüttenindustrie. Kündigungstermin:
.....
Kündigungsverfahren: Die Kündigung kann schriftlich oder münd-
lich erfolgen und wird auf das Kündigungsverfahren in § 105
ArbVG verwiesen.
6. Gewöhnlicher Arbeits- bzw. Einsatzort:
(Falls zutreffend:) Wechselnde Arbeitsorte:*
Sitz des Unternehmens, falls von obiger Adresse abweichend: ..
.....
7. Einstufung laut Kollektivvertrag*, Betriebsvereinbarung*, inner-
betriebliches Lohnschema* in Lohngruppe:

8. Vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:
-
-
9. Bruttolohn monatlich: €.....
- Prämie*:
- Fälligkeit und Art der Auszahlung:
- Allfällige sonstige Entgeltbestandteile*:
- Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) richten sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.
- Überstundenvergütung erfolgt gemäß AZG bzw. dem anzuwendenden Kollektivvertrag.
- Die Bezüge werden auf das vom Arbeitnehmer / von der Arbeitnehmerin bekanntgegebene Konto überwiesen.
10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.
- Urlaubsausmaß pro Arbeits-^{*} / Kalenderjahr^{*}: Urlaubsausmaß pro Arbeits-^{*} / Kalenderjahr^{*}:
..... Werktage^{*} / Arbeitstage^{*}.
11. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt Stunden.*
- Bei Teilzeitbeschäftigten: Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden.*
- Die Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richtet sich nach der Vereinbarung^{*} / Betriebsvereinbarung^{*}.
- Die Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richtet sich nach der Vereinbarung^{*} / Betriebsvereinbarung^{*}.
- (Falls zutreffend:)* Die Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen richtet sich nach der Vereinbarung^{*} / Betriebsvereinbarung^{*}. (Falls zutreffend:)* Die Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen richtet sich nach der Vereinbarung^{*} / Betriebsvereinbarung^{*}.
12. Anwendbarer Kollektivvertrag: Kollektivvertrag für Arbeiter:innen der Glashütten (Glasindustrie).
- Anwendbare Betriebsvereinbarungen: *
-

.....
Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarungen* liegen im
.....
(Einsichtnahmeort) zur Einsichtnahme auf.

13. Sozialversicherungsträger: Österreichische Gesundheitskasse,
1100 Wien, Wienerbergerstraße 15-19.
Betriebliche Vorsorgekasse:
.....
..... (Name und Adresse).
14. Die Probezeit beträgt gemäß IX. des Kollektivvertrages für Arbeiter:innen in Glashütten 4 Wochen.
Probezeit bis:
..... Datum).
15. (Falls zutreffend:) Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung:
.....

Ort und

Datum

.....

.....

Dienstzettel übernommen:

.....

.....

(Unterschrift Arbeitgeber/in)

(Unterschrift Arbeitnehmer/in)

* Nicht zutreffendes streichen

EMPFEHLUNG des Fachverbandes der Glasindustrie an seine Mitgliedsfirmen

Die Weihnachtsremuneration nach Punkt VI des Kollektivvertrags der Glashütten ist bis spätestens 30. November bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses zur Auszahlung zu bringen.

Anmerkung zu Abschnitt XI k)

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung nach Abschnitt XI k):

Annahmen: Dauer des gesamten Dienstverhältnisses	16 Jahre
davon Vollzeit	14 Jahre
Teilzeit	2 Jahre
Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit	38 Stunden
Teilzeitbeschäftigung	20 Stunden pro Woche
Letztes Monatsentgelt	€ 1.000,-

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes:

6 Monatsentgelte

2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:

14 Jahre = 87,5 Prozent

2 Jahre = 12,5 Prozent

3. Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:

87,5 Prozent = 5,25 Monatsentgelte

12,5 Prozent = 0,75 Monatsentgelte

4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsentgelts:

€ 1.000,- (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38 =

= € 1.900,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile

= € 2.216,67

sowie der Monatsbasis für Teilzeit:

€ 1.000,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile = € 1.166,67

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:

$$\begin{array}{r} \text{€ } 2.216,67 \times 5,25 \\ + \text{€ } 1.166,67 \times 0,75 \\ \hline = \text{€ } 12.512,52 \end{array}$$

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z. B. Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollbeschäftigung (Basis letztes Monatsentgelt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Lohnerhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höherer Lohn) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag vom nach Punkt 4 aufgewerteten Monatsentgelt (€ 1.900,-) abzuziehen.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555

proge@proge.at

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

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,

burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,

kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,

niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,

amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,

baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,

gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,

krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,

gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,

wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,

stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

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

Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER FÜR
AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise
sind lebensgefährlich.