

Kollektivvertrag

für das

Glasergewerbe

abgeschlossen zwischen der
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler einerseits
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Bau-Holz, anderseits

Konsolidierte Fassung vom 1. Jänner 2025

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitszeit.....	3
§ 2 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit.....	3
§ 2 B Flexible Arbeitszeit	5
§ 3 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	6
§ 4 Entlohnung	7
§ 5 Taggeld.....	8
§ 6 Sonstige Bestimmungen.....	9
§ 6A Anrechnung von Karenzzeiten	9
§ 7 Urlaub und Urlaubszuschuss.....	9
§ 8 Weihnachtsgeld	10
§ 8 A Weihnachtsgeld für Vorarlberg.....	11
§ 9 Entgelt bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Unfall.....	12
§ 10 Entgelt bei sonstigen Verhinderungsfällen (§ 1154b ABGB)	12
§ 11 Erfolgsprämie – Lehrlinge.....	13
§ 12 Kündigungsfristen	13
§ 13 Abfertigung	14
§ 14 Verfallsbestimmungen	15
§ 15 Schlichtung von Streitigkeiten.....	15
§ 16 Begünstigungsklausel.....	16
§ 17 Schlussbestimmungen.....	16
Anhang I	18

§ 1 Geltungsbereich

- a) Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich:** Für alle in der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler erfassten Mitglieder, die den Berufsgruppen der Glaser, Glasbeleger und Flachglasschleifer, Glasätzer, Hohlglasschleifer und Hohlglasveredler, Glaserzeuger, Glas- und Wachspelenerzeuger, Erzeuger von Edelsteinimitationen, Glaswarenmontierer, Glaserdiamantenfasser und -erzeuger sowie Glasgraveure angehören, mit Ausnahme der Gablonzerwaren-Erzeuger sowie der Glasbläser und Glasinstrumentenerzeuger.
- c) Persönlich:** Für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für alle Arbeiter und Arbeiterinnen 39 Stunden.

In sämtlichen kollektivvertraglichen Arbeitszeitverteilungsmodellen ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 11 Abs. 2, 2a und 2b Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

Die Einteilung der Arbeitszeit ist einvernehmlich mit dem Betriebsrat zu regeln.

2. Kurzarbeit muss im Falle geringeren Geschäftsganges im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die so verminderte Arbeitszeit darf nicht unter 32 Arbeitsstunden sinken. Die Festsetzung der Arbeitszeit ist am Freitag für die kommende Lohnwoche bekannt zu geben.

3. Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden arbeitsfrei.

§ 2 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 2 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen.

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung, und dort wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig.

3. Zeitausgleich

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (39 Stunden) ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach Ziffer 2 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 2 für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

5. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit.

Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs. 2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50 %-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

6. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Paragraphen über die andere Verteilung der Normalarbeitszeit und die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 39 Stunden gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 39 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

§ 2 B Flexible Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 39 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

2. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit pro Woche darf in 20 Kalenderwochen innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen bis zu 45 Stunden betragen.

Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 120 Zeitguthabenstunden nach der 39. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden.

Die darüber hinausgehenden Stunden sind als Überstunden zu werten und zu bezahlen.

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (39 Stunden) ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen.

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Auf Stunden bezogene

Entgeltteile (Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten. Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet.

5. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

6. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Zeitguthabenstunden und der Stand des Zeitguthabenstundenkontos bekannt zu geben.

7. Die Vereinbarung gemäß Ziffer 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit, muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern am letzten Arbeitstag vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

§ 3 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 2, § 2A bzw. § 2B sowie eine Mehrarbeit nach § 2A Ziffer 5 überschritten wird.

Überstunde ist jedenfalls

- a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,
- b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

2. Als Feiertage gelten: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Pfingstmontag, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

An diesen Tagen ist jener Lohn zu zahlen, der dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitseinteilung an dem Tag, an den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre.

3. Überstunden werden mit einem Zuschlag von 50 % auf den normalen Stundenlohn vergütet. Für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den normalen Stundenlohn. Für Arbeiten an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den normalen Stundenlohn.

4. Ansprüche aus dem Titel der Überstunden- oder Sonn- bzw. Feiertagsarbeit sind spätestens innerhalb eines Monats bei sonstigem Verfall geltend zu machen. Als Fälligkeitstermin gilt der Auszahlungstag jener Lohnwoche, in der diese Mehrarbeiten geleistet wurden.

§ 4 Entlohnung

1. Die Lohnsätze sowie die Erschwerniszulagen werden im Anhang geregelt und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages (siehe Beilage).

2. Fernzulage: Wenn der Arbeitnehmer bei auswärtigen Arbeiten über Anordnung des Arbeitgebers außerhalb des Betriebsortes nächtigt, wird eine Zulage von 26,40* EUR je Kalendertag bezahlt. Das Taggeld bei nicht täglicher Rückkehr steht auch am letzten Tag der Dienstreise in voller Höhe zu.

Daneben ist das Quartier vom Arbeitgeber beizustellen. Bei Arbeiten ohne Nächtigung wird keine Fernzulage bezahlt. Das Fahrgeld ist stets zu vergüten. Reisezeit ist Arbeitszeit und mit dem Normalstundenlohn zu vergüten. Bei Dienstreisen ins Ausland tritt an die Stelle des im ersten Satz genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag, sofern dieser höher ist. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt. Sollte sich die Steuerfreigrenze gem. § 26 Z 4 EStG erhöhen, werden die Taggelder bei nicht täglicher Rückkehr mit dem Tag des in Kraft Treten der neuen Regelung um zehn Prozent einmalig erhöht.

*Das Taggeld bei nicht täglicher Rückkehr beträgt ab 01.01.2025 EUR 29,04.

3. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt auf ein Bankkonto des Arbeitnehmers.

Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.)

Fällt der 15. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 15. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

4. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 2A Ziffer 2 und 3 bzw. § 2B gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarungen bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

§ 5 Taggeld

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf nach ASchG meldepflichtigen Baustellen eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren, erhalten ein Taggeld. Arbeiten auf nach ASchG meldepflichtigen Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

2. a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.

b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.

c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.

3. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom ständigen ortsfesten Betrieb bzw. vom Wohnort gemäß Z 2 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf nach ASchG meldepflichtigen Baustellen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden ab 1. Mai 2024 € 7,70 pro Arbeitstag.

Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 4 Z 2 schließen Leistungen gemäß § 5 aus.

§ 6 Sonstige Bestimmungen

1. In jeder Betriebsstätte sind die jeweils geltenden aushangpflichtigen Gesetze sowie der Kollektivvertrag aufzulegen.

2. Diamanten und Werkzeuge müssen vom Arbeitgeber beigestellt werden. Für das Umfassen der Diamanten hat der Arbeitgeber aufzukommen.

§ 6A Anrechnung von Karenzzeiten

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

§ 7 Urlaub und Urlaubszuschuss

A. Urlaub

Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 (BGBl. Nr. 390/1976) betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung der Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung.

B. Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4 Wochenlöhne bzw. wöchentliche Lehrlingseinkommen. Ab 1.1.2024 beträgt der Urlaubszuschuss 4,33 Wochenlöhne bzw. wöchentliche Lehrlingseinkommen.

2. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs fällig.

Der Urlaubszuschuss ist bei einem Verbrauch von mehr als einer Woche Urlaub zwei Wochen vor Urlaubsantritt fällig, jedoch spätestens mit dem Juni-lohn auszuzahlen.

3. Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgelts.

4. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer) können andere Zahlungsmodalitäten vereinbart werden. In diesem Fall ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

5. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubs endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr - Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr jedoch entsprechend ihrer im Dienstjahr - zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).

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

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

8. Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder werden sonstige einmalige Bezüge gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden. Von der Anrechnung sind ausgenommen: Die Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösung für Sachbezüge.

§ 8 Weihnachtsgeld

1. Die Arbeitnehmer erhalten nach einmonatlicher Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld. Dieses beträgt pro Woche der Betriebszugehörigkeit

a) in **Wien, Oberösterreich, Kärnten, Salzburg, Steiermark, Niederösterreich und Burgenland** 3,26 Stundenlöhne,

b) in **Tirol** 3,26 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.

3. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist am ersten Freitag im Dezember auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGL. Nr. 227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

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

§ 8 A Weihnachtsgeld für Vorarlberg

1. Am ersten Freitag im Dezember ist allen in den Betrieben Beschäftigten eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszubezahlen.

Diese beträgt für Arbeitnehmer, die mindestens 1 Jahr ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind 3 Wochenlöhne; ab 1.1.2024 3,4 Wochenlöhne; ab 1.1.2025 3,8 Wochenlöhne und ab 1.1.2026 4,33 Wochenlöhne.

Die Weihnachtsremuneration beträgt für Arbeitnehmer, die mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind 4 Wochenlöhne und ab 1.1.2024 4,33 Wochenlöhne.

2. Bei Akkordarbeiten wird die Weihnachtsremuneration aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen errechnet.

3. Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil.

4. Ein Anspruch auf diesen aliquoten Teil besteht jedoch nicht, wenn die Beschäftigung weniger als 4 Wochen gedauert hat. Desgleichen entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO* (ausgenommen lit. h) nachgewiesenermaßen aus seinem Verschulden entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO* vorzeitig austritt.

5. Bestehen in den Betrieben bereits höhere Weihnachtsremunerationen, so können sie von der Firmenleitung auf die kollektivvertragliche Weihnachtsremuneration angerechnet werden.

§ 9 Entgelt bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Unfall

Der Entgeltanspruch bei Erkrankung und Arbeitsunfall ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (BGBl. Nr. 399/1974) in der jeweils geltenden Fassung geregelt und anzuwenden.

§ 10 Entgelt bei sonstigen Verhinderungsfällen (§ 1154b ABGB)

Entgelt bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe, insbesondere:

1. Für Arztbesuch, ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt. Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatoische Behandlungen und Gesundenuntersuchungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

2. Für notwendig versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß eines Tages im Einzelfall in folgenden Verhinderungsfällen:

a) Vorladung zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn sich der Arbeitnehmer mit einer schriftlichen Ladung ausweisen kann, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sofern nicht eine anderweitige Entschädigung (Zeugengebühr, Schöffengeld usw.) gebührt. Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und dadurch auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechts, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann.

c) Todesfall des Ehegatten bzw. Lebensgefährten oder der Geschwister, Eltern, Schwieger- und Großeltern, der Kinder (Adoptivkinder).

d) Eigene Trauung und der Trauung eigener Kinder.

e) Bei Unfällen und plötzlich eintretenden Krankheiten nachstehender Mitglieder der engsten Familie des gemeinsamen Haushaltes: Eltern, Geschwister, Kinder, Gatten (Lebensgefährte), sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Dienstnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig war. In allen anderen Fällen der Dienstverhinderung wird kein Entgelt bezahlt.

f) Entbindung der Ehegattin.

g) Bei Übersiedlung.

h) Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit; maximal ein Arbeitstag

i) Lehrlinge erhalten für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.

j) Für die Teilnahme des Lehrlings an einem Vorbereitungskurs für die Lehrabschlussprüfung, welcher auch im Betrieb stattfinden kann, gebührt einmalig bezahlte Freizeit für einen Arbeitstag.

3. Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens zwei Arbeitstage.

4. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 ½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

§ 11 Erfolgsprämie – Lehrlinge

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

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie gem. § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz (Stand Juli 2014) führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 12 Kündigungsfristen

Von den Kollektivvertragspartnern wird übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass die Betriebe, die diesem Kollektivvertrag unterworfen sind, einer Branche zugehörig sind, in der Saisonbetriebe überwiegen (Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl I 153/ 2017).

Die nachfolgenden Kündigungsfristen bleiben auch nach der gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen durch § 1159 (2) ABGB, idF BGBl I 153/2017 über den 1.7.2021 hinaus in Geltung.

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

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

Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert. Wird aufgrund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tagen überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

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

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

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

§ 13 Abfertigung

1. Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen:

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als 90 Tage, ab 1. April 1981 jeweils 120 Tage, aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung innerhalb von 90 bzw. 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zugesichert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten unter drei Jahren nicht erforderlich.

Ab 1. Mai 1994 werden für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber zusammengerechnet, die keine längere Unterbrechung als 22 Wochen aufweisen, wobei der Beginn dieser Unterbrechung nicht vor dem 1. Mai 1994 liegen darf.

Für nach dem 1. Mai 1994 beginnende Unterbrechungen ist eine schriftliche Zusicherung der Wiedereinstellung nicht erforderlich.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

2. Wechsel ins System „Abfertigung Neu“

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne

Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 14 Verfallsbestimmungen

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.
2. Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von drei Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.
3. Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung, bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch, beträgt die Geltendmachungsfrist fünf Monate.
4. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Diese Frist verlängert sich um jene Zeit, während welcher der Arbeitnehmer nachweislich durch Krankheit oder Unfall an der Geltendmachung seines Anspruches verhindert war.

§ 15 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Bei Streitigkeiten aus dem Vertrag ist in erster Linie zu versuchen, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung herbeizuführen. Ist dies nicht möglich, so hat vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes bzw. Bundeseinigungsamtes eine Paritätische Schlichtungsstelle zu versuchen, eine Einigung herbeizuführen.
2. Eine solche Schlichtungsstelle ist nach Bedarf in jedem Bundesland zu errichten und besteht aus je drei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zum Vorsitzenden der betreffenden Schlichtungsstelle wird der jeweilige Innungsmeister der betreffenden Landesinnung bestimmt.
3. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle haben über Verlangen eines der vertragsschließenden Teile innerhalb von vierzehn Tagen zusammenzutreten und über den anhängigen Fall zu entscheiden.
4. Die Schlichtungsstelle ist auch zuständig für Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung der Vertragsbestimmungen ergeben.

5. Die Schlichtungsstelle ist verpflichtet, bei Lohn- und Vertragsverhandlungen vermittelnd mitzuwirken. Es sind daher die Mitglieder der Schlichtungsstelle in das Lohnkomitee zu entsenden.

6. Sollte die Schlichtungsstelle bei Schlichtung von Differenzen keine Einigung erzielen, so entscheidet endgültig das zuständige Arbeits- und Sozialgericht bzw. Bundeseinigungsamt.

§ 16 Begünstigungsklausel

Bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

§ 17 Schlussbestimmungen

1. Dieser Vertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Mai 2016* in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 1. November 1948, hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl KE 7/49. Er kann von beiden vertragsschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden, ausgenommen der lohnrechtliche Teil, der unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes jederzeit gekündigt werden kann. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

2. Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den räumlichen Geltungsbereich dieses Vertrages bestehende Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

Die Vereinbarung über Leiharbeit vom 30. April 1987 (Anhang I).

Der Kollektivvertrag vom 7. April 2016 (Beilage).

3. Auf Grund der Einführung der neuen Arbeitszeitbestimmungen im § 2B mit 1.5.2016, kann der erste Durchrechnungszeitraum des 52-Wochen-Zeitraumes gem. § 2B Ziffer 2 ab 1.1.2016 festgelegt werden.

* Ausgabe des Kollektivvertrages für das Glasergewerbe vom 1. Mai 2016 und seinen Änderungen bis 1. Jänner 2025.

Für die
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Mst. Walter Stackler
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

Für den
**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau-Holz**

Abg.z.NR Josef Muchitsch
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundesgeschäftsführer

Vereinbarung

für den Bereich der Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe

Leiharbeit:

Die Bundesinnungen verpflichten sich darauf hinzuwirken, dass auf den Baustellen der Mitgliedsfirmen nur Arbeitnehmer Verwendung finden, die in ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnissen stehen, wobei die jeweiligen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen sowie kollektivvertraglichen Bestimmungen anzuwenden sind.

Wien, am 30. April 1987

Für die
Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter