

KOLLEKTIVVERTRAG

Vulkaniseure

Jänner 2025

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

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

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

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

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der

**Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker
Berufszweig der Vulkaniseure**

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Produktionsgewerkschaft PRO-GE**

GELTUNGSBEGINN: 1. JÄNNER 2025

FASSUNG 1. JÄNNER 2025

Inhaltsverzeichnis

I.	Geltungsbereich	<u>3</u>
II.	Geltungsdauer	<u>3</u>
III.	Arbeitszeit	<u>4</u>
IIIa.	Mehrarbeit	<u>10</u>
IIIb.	Bildungszeit für Lehrlinge	<u>10</u>
IV.	Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>12</u>
V.	Entlohnung	<u>13</u>
VI.	Zulagen	<u>15</u>
VII.	Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes	<u>15</u>
VIII.	Entlohnung der Sonntags-, Feiertags- und Überstundenarbeit ...	<u>17</u>
IX.	Abrechnung und Auszahlung	<u>18</u>
IXa.	Anrechnung von Elternkarenzen	<u>19</u>
X.	Urlaub	<u>19</u>
XI.	Urlaubszuschuß	<u>20</u>
XII.	Weihnachtsremuneration	<u>20</u>
XIII.	Entgeltansprüche aus Gründen, die vom (von der) Arbeitnehmer(-in) zu vertreten sind (§1154b ABGB)	<u>22</u>
XIV.	Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom(von der) Arbeitnehmer(in) zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	<u>23</u>
XV.	Kurzarbeit	<u>24</u>
XVI.	Pflegefreistellung	<u>24</u>
XVII.	Aufnahme und Kündigung von Arbeitnehmern(innen)	<u>24</u>
XVIII.	Akkorde	<u>25</u>
XIX.	Verfall von Ansprüchen	<u>27</u>
XX.	Begünstigungsklausel	<u>27</u>
XXI.	Außerkräfttreten bestehender Vorschriften	<u>27</u>
	Muster Dienstzettel	<u>29</u>
	Muster Dienstzeugnis	<u>31</u>
	Zusatzvereinbarung	
I.	Geltungsbereich	<u>32</u>
II.	Geltungsdauer	<u>32</u>
III.	Mindestlöhne	<u>33</u>
IV.	Lehrlingsentschädigungen	<u>33</u>
V.	Zulagen	<u>33</u>
VI.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	<u>33</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Fahrzeugtechnik, 1040 Wien, Schaumburgergasse 20/4, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt

1. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich:

Für alle Vulkaniseurbetriebe, die Mitglieder der Bundesinnung der Fahrzeugtechnik sind. In Betrieben, in denen außer VulkaniseurarbeiternInnen auch andere Arbeitsgruppen oder EinzelarbeiterInnen beschäftigt sind, findet dieser Kollektivvertrag für die gesamte Belegschaft dann Anwendung, wenn die Mehrheit der im Betrieb Beschäftigten bei Vulkaniseurarbeiten tätig ist.

3. Persönlich:

Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden ArbeitnehmerInnen genannt.

II. GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2025 in Kraft. Der Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

III. ARBEITSZEIT

Generelle Bestimmungen

- 1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden.
- 2.** Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- 3.** Zum Reinigen des Arbeitsplatzes beziehungsweise der Maschinen ist die erforderliche Zeit einzuräumen. Diese fällt in die Arbeitszeit.
- 4.** Allfällige Waschpausen sind zwischen Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) (Betriebsrat) zu vereinbaren.
- 5.** Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit nach vier Stunden, spätestens um 12.00 Uhr mittags; die entfallende Arbeitszeit wird mit dem Normalstundenlohn entlohnt. Wird an diesen Tagen nach 12.00 Uhr aus Betriebserfordernissen weitergearbeitet, so sind diese Stunden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn zu entlohnen. Sollten Vollzeitbeschäftigte für diese beiden Tage Urlaub konsumieren, wird insgesamt ein Urlaubstag gerechnet.

Verteilung der Normalarbeitszeit

- 6.** Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 9 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf vier Tage auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.
Die Einführung derartiger Regelungen bzw. der gleitenden Arbeitszeit bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. einer Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern(innen) vorbehalten.

7. Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, oder in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern(innen) verlegt werden. Bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 7 Wochen darf die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten. Gemäß § 4 Abs. 3 AZG kann der Einarbeitungszeitraum durch Betriebs- bzw. bei Fehlen eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf. Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die betriebliche Normalarbeitszeit 45 Stunden/Woche nicht übersteigen. Ein Anspruch auf Überstundenzuschlag entsteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit) durch Kündigung gelöst wird.

Durchrechenbare Arbeitszeit

8. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Dieser Zeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes 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 Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt IX vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich. Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des (der) Arbeitgebers(in) liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

Bandbreite

9. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem(r) Arbeitnehmer(in), zu vereinbaren. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 1 Woche vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Punktes 8 erfolgt. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit (Abschnitt XVIII) ist eine Vereinbarung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämiendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche).

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet. Scheidet der (die) Arbeitnehmer(in) durch Kündigung seitens des (der) Arbeitgebers(in), durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein (ihr) Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der (die) Arbeitnehmer(in) dann zurückzuzahlen, wenn er (sie) selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem (ihrem) Verschulden entlassen wird.

Erweiterte Bandbreite

9a. Durchrechnungszeitraum und Bandbreite:

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 %.

Zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmer(innen) gilt ergänzend:

Die Normalarbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten.

Der Zeitzuschlag beträgt ab der 46. Stunde 50 %. Der Zeitausgleich muss in Form von ganzen Tagen erfolgen.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Lage der Normalarbeitszeit

Die erweiterte Bandbreite kann mit den betroffenen Arbeitnehmern(innen) nur schriftlich vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, können derartige Regelungen nur mit Betriebsvereinbarung erfolgen. Vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind. Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung durch den (die) Arbeitgeber(in) festzulegen.

Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden, wo kein Betriebsrat besteht, mit den einzelnen Arbeitnehmern(innen).

Verbrauch der Zeitguthaben: (Guthabenstunden und Zeitzuschläge)

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, so ist sie zwischen Arbeitnehmer(in) und Arbeitgeber(in) spätestens 14 Tage vor dem beabsichtigten Verbrauchszeitpunkt zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande bzw. ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, so ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine dreimonatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der (die) Arbeitnehmer(in) zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner (ihrer) Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden mit 50 % abzurechnen.

Abgeltung von Zeitguthaben: (Guthabenstunden und Zeitzuschläge)

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des (der) Arbeitnehmers(in), bei Selbstkündigung des (der) Arbeitnehmers(in) und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung. Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nichtverbrauchten offenen Zeitausgleich verlängert. Eine Zeitschuld hat der (die) Arbeitnehmer(in) im Falle der Selbstkündigung, der Entlassung aus Verschulden des (der) Arbeitnehmers(in) oder des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

Entlohnung

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

Kollektivvertraglicher monatlicher Mindestgrundlohn

Die Festsetzung des kollektivvertraglichen monatlichen Mindestgrundlohnes ist den zwischen den Organisationen abzuschließenden Verträgen (siehe Zusatzvereinbarung) vorbehalten.

Während des Durchrechnungszeitraumes erhält der(die) Arbeitnehmer(in) den ungekürzten Monatslohn unabhängig von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Zulagen und Zuschläge sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen. Bei leistungsbezogenen Entgelten (Akkord, Prämie, usw.) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die erweiterte Bandbreite möglichst vermeidet.

10. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auf die einzelnen Werktage, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen, aufgeteilt werden. Bei Anwendung der Punkte 6 bis 9a sind die Vorschriften über die Mindestruhezeit nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes sowie des Arbeitsruhegesetzes zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer(innen) darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

Schichtarbeit

11. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist auf Grund 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 Schichtturnusses nicht überschritten wird.

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

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

Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden. 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 NSchG werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes

12. Der Durchrechnungszeitraum gemäß Punkte 8, 9 und 11 kann durch Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern(innen) bis zu einem Gesamtausmaß von maximal 52 Wochen ausgedehnt werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, haben derartige Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu erfolgen.

IIIa. MEHRARBEIT

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes III, Punkte 6 bis 12. Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

Arbeitszeiten, für die auf Grund des Abschnittes VIII ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Abschnittes IIIa, sondern als Überstunden.

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

IIIb. BILDUNGSZEIT FÜR LEHRLINGE

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Wochenstunden gemäß Abschnitt III, Punkt 1, gilt grundsätzlich als Freizeit, sofern sie nicht als Bildungszeit im Sinne der folgenden Bestimmungen in Anspruch genommen wird. Der Lehrling ist verpflichtet, im Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung von 1,5 Stunden pro Woche auf Anordnung

und Kosten des (der) Lehrberechtigten berufliche Weiterbildungskurse an einem Arbeitstag zu besuchen.

Diese Verpflichtung ist dann nicht gegeben, wenn persönliche Verhinderungsgründe gemäß § 1154b ABGB oder Verhinderungsgründe nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften (z.B. Bildungsfreistellung, Pflegefreistellung) vorliegen.

Die Bildungszeit kann bis zu einem Ausmaß von 9 Stunden (6 x 1,5 Stunden) zusammengefasst werden. In diesem Fall sind Wegzeiten auf die Bildungszeit anzurechnen.

Der(die) Lehrberechtigte hat sämtliche im Zusammenhang mit beruflichen Weiterbildungskursen anfallende Kosten zu tragen (Fahrtkosten, Kurskosten, Lehrmittel usw.). Dies gilt auch, wenn der Lehrling auf eigenen Wunsch im Einvernehmen mit dem (der) Lehrberechtigten einen beruflichen Weiterbildungskurs besucht. Auch ein im Einvernehmen mit dem (der) Arbeitgeber(in) vom Lehrling gewählter beruflicher Weiterbildungskurs ist auf die Bildungszeit anzurechnen. Eine einseitige Inanspruchnahme durch den Lehrling verpflichtet den(die) Lehrberechtigten nicht zur Übernahme allfälliger Kosten.

Wird ein Zeitausgleich im Sinne des Abschnittes III, Punkte 6, 8, 9 und 11, in ganzen oder halben Tagen konsumiert, darf während dieser Tage die Bildungszeit nicht in Anspruch genommen werden. Weiterbildungskurse dürfen nicht dazu dienen, die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen der jeweiligen Ausbildungsvorschriften (Berufsbild) in die Bildungszeit zu verlegen, um den Lehrling in dieser Zeit für produktive Tätigkeiten zu verwenden.

Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler(innen) der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der(die) Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen, an das Internat zu überweisen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der Dauer des Internats entspricht, mindestens 100 Prozent seines (ihres) Lehrlingseinkommens verbleiben.

IV. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Für die Zwecke der Berechnung der Grundvergütung bei Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit ist der Monatslohn durch 167 zu teilen.

a) Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit, Abschnitt III, Punkt 1, sowie der Mehrarbeit gemäß Abschnitt IIIa vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes III, Punkte 6 bis 12, liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß IIIa überschritten werden.

2. Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.

3. Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des (der) Arbeitnehmers(in) entgegenstehen.

4. Der (die) Arbeitgeber(in) bzw. dessen (deren) Vertreter(in) ist verpflichtet, den Betriebsrat vor der Anordnung von Überstunden zu verständigen. Das gilt nicht bezüglich der Anordnung von Überstunden für einzelne Arbeitnehmer(innen). Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, dann ist diese sofort nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.

5. Überstunden für den laufenden Tag können grundsätzlich nur bei Vorliegen unvorhergesehener Fälle angeordnet werden.

6. Bei Beginn der Überstundenarbeit wird eine Pause von 10 Minuten eingeschaltet, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

b) Sonn- und Feiertagsarbeit

7. An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, soweit dies auf Grund von Gesetzen oder Verordnungen zulässig ist.

Als gesetzliche Feiertage gelten (§ 7 Arbeitsruhegesetz):

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

Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Kollektivvertrag verbindlich.

Gemeinsame Bestimmungen

Die Bezahlung von Überstunden sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit ist in Abschnitt VIII – Entlohnung der Sonntags-, Feiertags- und Überstundenarbeit – geregelt. An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann auf Grund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern(innen) – eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.

Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent im Verhältnis 1 : 1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 Prozent im Verhältnis 1 : 2 abzugelten.

Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1 : 1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen.

Sieht eine Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung eine derartige Regelung vor, kommen die Bestimmungen des Abschnittes XX hinsichtlich der Konsumierung der Freizeit nicht zur Anwendung.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

Die Grundsätze des Punktes 8 hinsichtlich einer Abgeltung durch Zeitausgleich gelten für die Mehrarbeit im Sinne des Abschnittes IIIa sinngemäß mit der Maßgabe, dass für die Mehrarbeit ein Zeitausgleich im Ausmaß 1 : 1 gebührt.

V. ENTLOHNUNG

Die monatlichen Mindestgrundlöhne, Lehrlingseinkommen, Zulagen und allfällige Zuschläge und allfällige Sonderzahlungen werden in einer Zu-

satzvereinbarung geregelt, die ein integrierender Bestandteil dieses Kollektivvertrages ist.

Der Kollektivvertragslohn einer Lohngruppe stellt keine Begrenzung des Ist-Lohnes einer niedrigeren Lohngruppe dar. Ebenso wenig kann aus der Tatsache, dass der eingestufte Monatslohn des(der) Arbeitnehmers (in) den Mindestlohn höherer Lohngruppen als derjenigen übersteigt, in die der(die) Arbeiter(in) auf Grund seiner(ihrer) Qualifikation einzureihen ist, ein Anspruch auf Einreihung in eine höhere Lohngruppe abgeleitet werden.

Nach Ablauf der Probezeit ist der (die) Arbeitnehmer(in) unter Berücksichtigung der betriebsüblichen Gesichtspunkte entsprechend seinen (ihren) Fähigkeiten einzustufen. Die Einstufung setzt voraus, dass eine der Einstufung entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird.

Lohngruppenerweiterung: Die kollektivvertraglichen Lohngruppen können auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat erweitert werden, doch ist eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Lohngruppe klar sichtbar macht. Für jede dieser betrieblichen Lohngruppen müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages zutreffen.

Lohngruppenmerkmale:

I. Spitzenfacharbeiter(innen):

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), hervorragende Fachkenntnisse; Befähigung, ohne Anweisung selbständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte alle berufseinschlägigen Arbeiten verantwortungsbewusst zu verrichten.

Fähigkeit zum zweckmäßigen Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und Materialien sowie zur Beratung von Kunden.

II. Qualifizierter Facharbeiter(innen):

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), große Fachkenntnisse; Befähigung, alle berufseinschlägigen Arbeiten nach kurzer Anweisung selbständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst zu verrichten.

Fähigkeit zum Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und zur Beratung von Kunden.

III. Facharbeiter(innen):

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), entsprechende Fachkenntnisse; Befähigung, berufseinschlägige Arbeiten nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

IV. Besonders qualifizierte Arbeitnehmer(innen):

Längere Zweckausbildung, große Arbeitserfahrung und dementsprechende Verantwortung.

V. Qualifizierte Arbeitnehmer(innen):

Zweckausbildung, entsprechende Arbeitserfahrung und Verantwortung.

VI.

Arbeitnehmer(innen) ohne Zweckausbildung.

VI. ZULAGEN

1. Die Höhe der Zulagen ist in der Zusatzvereinbarung geregelt.

2. Schmutzzulage

Eine Schmutzzulage gebührt jenen(r) Arbeitnehmern(in) (ausgenommen Lehrlingen), deren Tätigkeit die dem Vulkaniseurgewerbe typische Arbeitsverrichtungen umfasst, sowie den Chauffeuren.

3. Nachtarbeitszulage

Bei Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr gebührt den Arbeitnehmern(innen) eine Nachtarbeitszulage.

VII. BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES STÄNDIGEN BETRIEBES

1. Die Höhe der Montagezulage ist in der Zusatzvereinbarung geregelt.

2. Montagearbeit

Unter Montagearbeit sind Arbeiten zu verstehen, die außerhalb des Betriebes (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.), aber nicht in unmittelbarer Betriebsnähe geleistet werden, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob

diese Arbeiten, die Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art zum Gegenstand haben.

Montagezulage

Bei Montagearbeiten gebührt jedem(r) Arbeitnehmer(in) eine Montagezulage. Für Zeiten der Hin- und Rückfahrt entfällt die Montagezulage. Bestehen in Betrieben bereits Zulagen für die Montagearbeiten oder werden unter diesem oder ähnlichem Titel andere Zahlungen gewährt, so können sie auf die nach diesem Kollektivvertrag zu erbringenden Leistungen angerechnet werden.

3. Dienstreisen

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeiter zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Arbeitsstätte des Arbeitgebers verlässt.

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

Bei Dienstreisen ist dem Arbeitnehmer der durch die Dienstreise verursachte Aufwand zu ersetzen. Der Arbeitnehmer hat die jeweils kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer ein Taggeld von mindestens 17,40 Euro, wobei durch Betriebsvereinbarung ein höherer Betrag bzw. der Höchstbetrag laut Einkommensteuerrichtlinien von 30,00 Euro vereinbart und bezahlt werden kann. Ein Taggeld fällt bei einer Dienstreise von mehr als 3 Stunden Dauer an. Für jede angefangene Stunde wird ein Zwölftel des vollen Taggelds berechnet.

Bei Übernachtung werden die tatsächlichen Kosten gegen Bestätigung vergütet.

Vergütung für Kost und Quartier: Für Arbeitnehmer, die sich in Kost und Quartier befinden, können folgende Abzüge vom Monatslohn durchgeführt werden:

Volle Kost und Quartier	57,25 Euro
Quartier	12,93 Euro
Kost	44,32 Euro

In Betriebsvereinbarungen können über die Gewährung von Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen sowie von Kilometergeldern Regelungen vereinbart werden, soweit kollektivvertragliche Regelungen nicht bestehen.

VIII. ENTLOHNUNG DER SONNTAGS-, FEIERTAGS- UND ÜBERSTUNDENARBEIT

1. Sonntagsarbeit:

Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn.

2. Feiertagsarbeit:

Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, welche nicht auf einen Sonntag fallen, gebührt neben dem regelmäßigen Entgelt auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt (§ 9 Abs. 1 und 5 Arbeitsruhegesetz – BGBl. 144/1983 in der jeweils geltenden Fassung).

3. Überstundenarbeit:

a) an Werktagen:

1. Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent auf den Normalstundenlohn, soweit es sich nicht um besonders qualifizierte Überstunden handelt, für welche im Folgenden ein höherer Zuschlag als 50 Prozent vorgesehen ist.
2. Soweit Überstunden in die Zeit von 20.00 bis 06.00 Uhr früh entfallen, werden sie mit einem Zuschlag von 100 Prozent vergütet.
3. Überstunden, die der (die) Arbeitnehmer(in) nach erfolgtem Verlassen des Betriebes zu leisten hat, werden unbeschadet obiger Bestimmungen mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn entlohnt.

b) an Sonn- und Feiertagen:

1. An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen geleistete Überstunden werden mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf den Normalstundenlohn entlohnt.

2. Als Überstunde an einem gesetzlichen Feiertag gilt jene Arbeitszeit, welche die für den betreffenden Wochentag festgesetzte normale Arbeitszeit übersteigt.
3. Sonntagsüberstunden im Sinne dieses Kollektivvertrages sind jene Stunden, welche die wöchentliche Normalarbeitszeit, dividiert durch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage, übersteigen.
4. Zusammentreffen von Zuschlägen:
Bei Zusammentreffen mehrerer der vorbezeichneten Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

IX. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

1. Die Abrechnungsperiode und der Auszahlungstag werden zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat*) vereinbart. Die Auszahlung erfolgt im vereinbarten Turnus und während der Arbeitszeit.
2. Fällt der Auszahlungstag auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Lohnauszahlung am vorhergehenden Arbeitstag.
3. Der (die) Arbeitnehmer(in) hat spätestens zum Monatsende Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.
4. Der (die) Arbeitnehmer(in) ist zur sofortigen Überprüfung des ausgezahlten Geldbetrages verpflichtet.
Stimmt der Geldbetrag mit der Lohnabrechnung nicht überein, so hat der (die) Arbeitnehmer(in) dies sofort dem (der) Auszahlenden zu melden.
Spätere Reklamationen werden nicht berücksichtigt.
5. Die Art der Lohnauszahlung bedarf einer Vereinbarung mit dem(der) Arbeitnehmer(in). Bei bargeldloser Lohnauszahlung gelten die Punkte 1–3 sinngemäß.

**) Dort, wo kein Betriebsrat ist, schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern(innen).*

IXa. ANRECHNUNG VON ELTERNKARENZEN

Für Karenzen, die ab 1.1.2019 oder später begonnen haben, gilt: Zeiten einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

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

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Für Geburten ab dem 1. 8. 2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl. I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

X. URLAUB

1. Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und des Urlaubsentgeltes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.

2. Bei Umstellung des Urlaubsjahres vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr oder einen anderen Jahreszeitraum durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat vorhanden ist, durch Einzelvereinbarung, gilt Folgendes (§ 2 Abs. 4 UrlG):

a) Arbeitnehmer(innen), deren Arbeitsvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, erhalten für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubes; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub.

- b) Ein höheres Urlaubsausmaß gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum), in das (in den) der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.
- c) Die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim (bei der) selben Arbeitgeber(in) beschäftigten Arbeitnehmer (in) müssen für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem (der) Arbeitnehmer(in) ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Arbeitsjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

XI. URLAUBSZUSCHUSS

1. Der Urlaubszuschuss beträgt in allen Bundesländern einen Monatslohn (ein monatliches Lehrlingseinkommen).
2. Der Urlaubszuschuss wird wie das Urlaubsentgelt berechnet.
3. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Wird der Urlaub in zwei Teilen gewährt, so gebührt der der Urlaubsdauer entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.
4. Im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit gebührt bei Urlaubsantritt jener Teil des Urlaubszuschusses, welcher der in diesem Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht. Der Rest des Urlaubszuschusses wird am Ende des Arbeitsjahres fällig.

5. Arbeitnehmer(innen), deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer im Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt, wenn der (die) Arbeitnehmer(in) selbst kündigt bzw. wenn er (sie) gemäß § 82 GewO 1859*) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder er (sie) ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO*) vorzeitig austritt.

6. Endet das Arbeitsverhältnis eines(r) Arbeitnehmers(in), der (die) den Urlaubszuschuss für das laufende Arbeitsjahr bereits erhalten hat, vor Ablauf dieses Arbeitsjahres, so ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Arbeitsjahres entfällt, bei der Anrechnung in Abzug zu bringen.

Das gilt nicht, wenn der (die) Arbeitgeber(in) den (die) Arbeitnehmer(in) gekündigt hat.

7. Fallen in ein Arbeitsjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gemäß Mutterschutzgesetz oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss anteilmäßig (je Woche 1/52).

XII. WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Alle Arbeitnehmer(innen) erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

Die Weihnachtsremuneration beträgt in allen Bundesländern bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten 3 Wochenlöhne (aliquotes Lehrlingseinkommen), ab 6 Monaten einen Monatslohn (ein monatliches Lehrlingseinkommen).

2. Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer(innen) erhalten den aliquoten Teil.

**) Übergangsbestimmungen § 376 Z 47 GewO 1973*

Für Lehrlinge gelten an Stelle der §§ 82 und 82a GewO die Bestimmungen des § 15 BAG

3. Die Auszahlung erfolgt in der ersten Hälfte des Monats Dezember bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gemäß Mutterschutzgesetz oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig (je Woche 1/52).

XIII. ENTGELTANSPRÜCHE AUS GRÜNDEN, DIE VOM (VON DER) ARBEITNEHMER(IN) ZU VERTRETEN SIND (§1154b ABGB)

Der/die Arbeitnehmer/in hat ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er/sie durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe ohne sein/ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner/ihrer Dienste gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

1. je drei Tage:

Bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, des/der Ehegatt(in), des/der Lebensgefährten(in), des/der eingetragenen Partner(in) iSd. EPG BGBl I 135/2009 idgF., sowie der leiblichen Kinder, der Stief-, Adoptiv- oder Pflegekinder, sofern sie mit dem(der) Arbeitnehmer(in) in der Hausgemeinschaft lebten.

2. zwei Tage:

Bei eigener Eheschließung oder eigenen Verpartnerung

3. je ein Tag:

a) Bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, der leiblichen Kinder, der Stief-, Adoptiv- oder Pflegekinder sofern sie nicht mit dem(der) Arbeitnehmer(in) in der Hausgemeinschaft lebten. Ferner bei Beerdigung der Geschwister, Stief-, Groß- und Schwiegereltern. Bei sonstigen Familienmitgliedern nur, wenn sie mit dem(der) Arbeitnehmer(in) im gemeinsamen Haushalt lebten.

- b) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin oder eingetragenen Partnerin
 - c) Bei Übersiedlung des eigenen Haushaltes.
 - d) Bei Eheschließung oder Verpartnerung der leiblichen Kinder, der Stief-, Adoptiv- oder Pflegekinder.
4. die nachweislich notwendige Zeit innerhalb eines Arbeitsjahres in folgenden Fällen:
- a) Bei Aufsuchen des Arztes (ambulatorische oder Zahnbehandlung), falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann.
 - b) Bei Vorladungen vor Behörden, Ämter, Gerichte. Eine Fortzahlung des Entgeltes gebührt in diesen Fällen nur dann, wenn der(die) betreffende Arbeitnehmer(in) keine Entschädigung seitens der vorladenden Stellen erhalten kann. Eine Fortzahlung entfällt auch dann, wenn der(die) Arbeitnehmer(in) als Beschuldigte(r) in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.
 - c) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt.

XIV. ENTGELTANSPRÜCHE AUS GRÜNDEN, DIE NICHT VOM (VON DER) ARBEITNEHMER(IN) ZU VERTRETEN SIND (§ 1155 ABGB)

1. Wird durch Betriebsstörungen (Maschinenschaden usw.) die gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes unvermeidlich und ist der (die) Arbeitnehmer(in) zur Leistung der Dienste bereit, so hat diese(r) Anspruch auf 70 Prozent seines (ihres) Lohnes (Akkorddurchschnittsverdienstes) bis zur Höchstdauer von 14 Tagen, wenn er (sie) nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann.
2. Dieser Anspruch entfällt, wenn die Betriebsstörung durch Elementarereignisse (höhere Gewalt) herbeigeführt wurde.
3. Der (die) Arbeitnehmer(in) hat Anspruch auf 70 Prozent des Lohnes bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom,

Kohle u.ä.), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.

4. Bei länger andauernden Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Betrieb unbeschadet des Anspruches des(der) Arbeitnehmers(in) auf Ausfallvergütung auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen.

XV. KURZARBEIT

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber(in) und Betriebsrat herabgesetzt werden; in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmern(innen) ist das Einvernehmen zwischen den (der) Arbeitnehmern(in) und dem (der) Arbeitgeber(in) erforderlich. Eine derartige Vereinbarung bedarf der Zustimmung der Kollektivvertragspartner, sofern Beihilfen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz beantragt werden.

XVI. PFLEGEFREISTELLUNG

Hinsichtlich der Pflegefreistellung gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

XVII. AUFNAHME UND KÜNDIGUNG VON ARBEITNEHMERN(INNEN)

1. Bei Aufnahme und Kündigung von Arbeitnehmern(innen) sind die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beachten. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden.

2. Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis bei Kündigung durch den Arbeitnehmer unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum En-

de der Arbeitswoche gelöst werden. Die Kündigungsfristen betragen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

1 Monat.....	1 Woche
1 Jahr	2 Wochen
5 Jahren	4 Wochen
20 Jahren	8 Wochen

Bei der Kündigung durch den Arbeitgeber gilt gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vom Arbeitgeber unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zu jedem 15. und Monatsletzten gelöst werden kann.

3. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber zur Arbeitsuche – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf einen freien Arbeitstag unter Fortzahlung des Lohnes.

An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, dann ist der letzte Tag der Arbeitswoche frei.

XVIII. AKKORDE

1. Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen derart, dass sich bei normalen Arbeitsbedingungen ein Akkordverdienst ergibt, der mindestens 20 Prozent über dem kollektivvertraglichen monatlichen Mindestgrundlohn liegt.

2. Wenn der (die) Arbeitnehmer(in) durch Umstände, die nicht in seiner (ihrer) Person liegen, an der Ausführung der übernommenen Akkordarbeit verhindert ist, hat er (sie) Anspruch auf den Durchschnittsakkordverdienst, sofern er (sie) das Hindernis unverzüglich seinem (ihrem) verantwortlichen Vorgesetzten gemeldet hat.

3. Wenn Arbeiter(innen) verschiedener Kategorien in einer Akkordgruppe zusammenarbeiten, so erfolgt die Verteilung der Akkordverdienste auf die Beteiligten entsprechend dem kollektivvertraglichen monatlichen Mindestgrundlohn und dem Anteil an der betreffenden Akkordarbeit. Im Einverneh-

men zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden.

4. Ständige Akkordarbeiter(innen), die vorübergehend nicht im Akkord beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit bis zum Ende des Folgemonats den Akkordverdienst ihres letzten Abrechnungszeitraumes. Diese Bestimmung gilt nicht für Arbeitnehmer(innen), welche nicht ständig im Akkord arbeiten.

5. Unter ständigen Akkordarbeitern(innen) sind solche Arbeiter(innen) zu verstehen, welche im letzten abgerechneten Monat mehr als die halbe Arbeitszeit im Akkord gearbeitet haben.

6. Jede(r) im Akkord arbeitende Arbeitnehmer(in) erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit und die festgesetzten Akkordsätze verzeichnet sein müssen. An Stelle des Akkordzettels kann ein Aushang an sichtbarer und leicht zugänglicher Stelle treten. Auch Einschreibungen im Lohnzettel sind zulässig.

7. Eine Änderung festgesetzter und seit längerer Zeit bestehender Akkorde zuungunsten des (der) Arbeitnehmers(in) kann, außer im Falle offenkundiger Unrichtigkeit der Akkordberechnung, deren sofortige Richtigstellung erfolgen muss, von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen.

8. Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des kollektivvertraglichen monatlichen Mindestgrundlohnes begründet ist

9. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und gemäß den Bestimmungen des Punktes 1 neu festzusetzen.

10. Wenn ein(e) Arbeiter(in) nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaften Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seine (ihre) Arbeitsleistung steigert

und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

11. Bei Entlohnung in akkordähnlichem (z.B. arbeitswissenschaftlichem) Leistungslohn, bei dem die in einer im Voraus bestimmten Zeiteinheit (Vorgabezeit, Minutenfaktor) erbrachte Leistung die Höhe des Lohnes bestimmt, sowie bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, sind die Bestimmungen der Punkte 1. bis 10. sinngemäß anzuwenden.

XIX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bzw. bekannt werden – wenn sie nicht anerkannt werden – schriftlich geltend gemacht werden.

2. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

3. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

XX. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den (die) Arbeitnehmer(in) günstiger stellen als der Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

XXI. AUSSERKRAFTTRETEN BESTEHENDER VORSCHRIFTEN

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages tritt für dessen Geltungsbereich der Kollektivvertrag für Vulkaniseure vom 14. Dezember 2022 außer Kraft.

Wien, 11. Dezember 2024

Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker

Bundesinnungsmeister:
MMst. R. Keglovits-Ackerer, BA

Berufsgruppenobmann:
Franz Doblhofer

Bundesinnungsgeschäftsführer:
Ing. DI Christian Atzmüller Dipl.-UT

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE

Bundesvorsitzender:
Rainer Wimmer

Bundesgeschäftsführer:
Peter Schleinbach

Sekretär:
Franz Stürmer

Muster

DIENSTZETTEL

1. Arbeitgeber(in) (Name und Anschrift):
2. Arbeitnehmer(in):
Herr/Frau:
Anschrift:
3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes zur Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker (Berufszweig der Vulkaniseure) gilt der Kollektivvertrag für das Vulkaniseurgewerbe, der an folgendem Ort aufliegt:
Anschrift:
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag *).
Die Probezeit beträgt *).
Das Dienstverhältnis ist bis befristet *).
5. Kündigungsfristen und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag bzw. § 1159 ABGB.
Im Betrieb ist kein Betriebsrat eingerichtet*
Im Betrieb ist ein Betriebsrat gewählt. Daher ist der Betriebsrat von der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers gem. § 105 ArbVG zu verständigen*).
6. Gewöhnlicher Arbeits- (Einsatz-)Ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits- (Einsatz-)Orte:
Der Sitz des Unternehmens befindet sich in
7. Einstufung in die kollektivvertragliche Lohngruppe:
8. Vorgesehene Verwendung und Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:
Der Arbeitnehmer wird als aufgenommen.
Er ist verpflichtet, alle mit diesen Tätigkeiten verbundenen Arbeitsleistungen zu verrichten, insbesondere:
.....
.....
Entsendung zu Dienstreisen und Montagen:
im Inland o Ja o Nein
im Ausland o Ja o Nein

9. Anfangsbezug/Einstell-Lohn (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile *)
Sonderzahlungen:
sofern keine Regelung erfolgt, gilt der Kollektivvertrag
Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich geregelt
Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom (von der) Arbeitnehmer(in) bekannt ge-
gebenes Konto überwiesen

ja nein

10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmun-
gen des Urlaubsgesetzes bzw. nach dem Kollektivvertrag.

11. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und
beträgt..... Stunden.

Ihre Normalarbeitszeit beträgt..... Stunden*)

(Wenn eine längere als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gesetzlich mög-
lich ist.)

Bei Teilzeitbeschäftigung:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt..... Stunden*)

12. Sozialversicherung und Mitarbeitervorsorgekasse

Der Arbeitgeber leistet Beiträge nach dem BMSVG in die Mitarbeitervorsorgekasse
.....

Der Arbeitgeber übermittelt die Beiträge zur Sozialversicherung an die Österrei-
chische Gesundheitskasse.

Adresse:

13. Fortbildungen

Es besteht aufgrund Normen der kollektiven Rechtsgestaltung sowie gesetzlicher
Bestimmungen kein Anspruch auf eine durch den Arbeitgeber bereitgestellte Fort-
bildung.

Anspruch auf eine vom Arbeitgeber freiwillig bereitgestellte Fortbildung*):
.....

.....

(Ort)

, am

(Datum)

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

Muster

Dienstzeugnis, DAS DEN GESETZLICHEN MINDESTERFORDERNISSEN ENTSPRICHT

..... , am

(Ort) (Datum)

Dienstzeugnis

Herr/Frau geboren am.....
wohnhaft in
war bei der Firma
Adresse:
von..... bis..... als beschäftigt.
Das/Die Arbeitsgebiet/e umfasste/n:
.....

Firmenstampiglie

.....
Unterschrift des (der) Dienstgebers(in)

ZUSATZVEREINBARUNG

(lohnrechtlicher Teil zum Kollektivvertrag vom 11. Dezember 2024 für Vulkaniseure)

Diese Zusatzvereinbarung wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Produktionsgewerkschaft PRO-GE, andererseits

I. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet.

2. Fachlich:

Für alle Vulkaniseurbetriebe, die Mitglieder der Bundesinnung der Fahrzeugtechnik sind. In Betrieben, in denen außer Vulkaniseurarbeiter(innen) auch noch andere Arbeiter(innen)gruppen oder Einzelarbeiter(innen) beschäftigt sind, findet dieser Kollektivvertrag für die gesamte Belegschaft dann Anwendung, wenn die Mehrzahl der im Betrieb Beschäftigten bei Vulkaniseurarbeiten tätig ist.

3. Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer(innen) genannt.

II. GELTUNGSDAUER

Diese Zusatzvereinbarung tritt am **1. Jänner 2025** in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

III. MINDESTLÖHNE

Lohngruppen

Lohngruppen	€ pro Mon.
1. SpitzenfacharbeiterInnen	3.242,25
2. Qualifizierte FacharbeiterInnen	2.769,20
3. FacharbeiterInnen	2.454,77
4. Besonders qualifizierte ArbeitnehmerInnen	2.254,29
5. Qualifizierte ArbeitnehmerInnen	2.174,55
6. ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung	2.105,45

Zur Berechnung des Stundenlohns ist der Monatslohn durch 167 Stunden zu teilen.

IV. LEHRLINGSEINKOMMEN

Mindestsätze pro Monat

1. Lehrjahr	€ 745,00
2. Lehrjahr	€ 1.020,00
3. Lehrjahr	€ 1.295,00
4. Lehrjahr	€ 1.725,00

V. ZULAGEN

(Gemäß Abschnitt VI und Abschnitt VII des Rahmenkollektivvertrages)

1. Schmutzzulage	pro Stunde	0,573
2. Nachtarbeitszulage	pro Stunde	2,088
3. Montagezulage	pro Stunde	1,431
4. Taggeld	pro Tag mindestens	17,40

VI. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Mit Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung per 1. Jänner 2025 tritt die Zusatzvereinbarung vom 11. Dezember 2023 (lohnrechtlicher Teil zum Kollektivvertrag vom 14. Dezember 2022 für Vulkaniseure), außer Kraft.

Diese Zusatzvereinbarung gilt als verbindliche Information, bis der Kollektivvertrag neu hinterlegt wird.

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als diese Zusatzvereinbarung, bleiben aufrecht.

11. Dezember 2024

BUNDESINNUNG DER KRAFTFAHRZEUGTECHNIKER

Bundesinnungsmeister:
MMSt. Roman Keglovits-Ackerer, BA

Berufsgruppenobmann:
Franz Doblhofer

Bundesinnungsgeschäftsführer:
DI Christian Atzmüller Dipl.-UT

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundsvorsitzender:
Reinhold Binder

Bundesgeschäftsführer:
Peter Schleinbach

Sekretär:
Franz Stürmer

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

GEWETTET GEWETTET GEPLÄTTET



Mutproben auf Bahnanlagen?
Fix nicht!
Auch nicht für die Follower.