

Beilage

zum Kollektivvertrag für das

GLASERGEWERBE

Lohnordnungen

Gültig ab
ab 1. Mai 2014

KOLLEKTIVVERTRAG

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

Artikel I - Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
2. **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. In Mitgliedsbetrieben, von deren Inhabern gleichzeitig auch ein anderer Gewerbebereich ausgeübt wird, ist § 9 des ArbVG anzuwenden.
3. **Persönlich:** Für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

Artikel II - Lohnerhöhung

a) Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2014 für eine Laufzeit von 12 Monaten in lit. b) neu festgesetzt.

b) Anhang gemäß § 3 RKV

A. Lohnordnungen für die Bundesländer (ausgenommen Hohlglasveredler)

Lohnordnung für das Burgenland

Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €
nach dem 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	11,44
im 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	10,48
im 1. und 2. Gesellen- u. Gehilfenjahr	9,69
qualifizierte Hilfsarbeiter	10,07
Hilfsarbeiter	9,21

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Zulagen

Für die Dauer der Arbeiten auf Glasdächern (Zierlichter, Glashäusern, Gerüsten und in Gondeln) wird eine Zulage von pro Stunde gewährt.	0,39
---	------

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Kärnten

Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €
nach dem 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	11,44
im 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	10,48
im 1. und 2. Gesellen- u. Gehilfenjahr	9,69
qualifizierte Hilfsarbeiter	10,07
Hilfsarbeiter	9,21

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Niederösterreich

Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €
nach dem 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	11,44
im 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	10,48
im 1. und 2. Gesellen- u. Gehilfenjahr	9,69
qualifizierte Hilfsarbeiter	10,07
Hilfsarbeiter	9,21

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Oberösterreich

Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €
nach dem 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	11,44
im 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	10,48
im 1. und 2. Gesellen- u. Gehilfenjahr	9,69
qualifizierte Hilfsarbeiter	10,07
Hilfsarbeiter	9,21

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Zuschläge

Für Dacharbeiten (Zierlichter, Glashäuser, Gerüste, Gondeln)	0,57
Für Bleiglas-(Kunstglas)-Arbeiten und Glasarbeiten mit Klebstoffen in geschlossenen Räumen	0,57

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Salzburg

Kollektivvertragslöhne

Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €

nach dem 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	11,44
im 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	10,48
im 1. und 2. Gesellen- u. Gehilfenjahr	9,69
qualifizierte Hilfsarbeiter	10,07
Hilfsarbeiter	9,21

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Zulagen

An Vorarbeiter und besonders qualifizierte Arbeiter können Leistungszulagen bis zu 15 % zu den vorstehenden Stundenlöhnen gewährt werden. Die Festsetzung dieser Zulagen erfolgt durch den Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Bei Leitergerüst-, Dacharbeiten und Arbeiten in Gondeln gebührt eine Zulage von 0,62 pro Stunde.

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Steiermark

Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €
nach dem 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	11,44
im 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	10,48
im 1. und 2. Gesellen- u. Gehilfenjahr	9,69
qualifizierte Hilfsarbeiter	10,07
Hilfsarbeiter	9,21

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Dachzulage

Für Dacharbeiten (Zierlichter, Glashäuser, Gerüstarbeiten und Arbeiten in Gondeln) erhält der Glasergeselle für die tatsächlich geleistete Arbeitsstunde einen Zuschlag von 0,79

Marmorglaszulage

Die Marmorglaszulage beträgt pro Stunde 1,00
Diese Zulage erhält nur der Glasergehilfe bei Verlegungsarbeiten in Kitt für die tatsächlich geleistete Verlegungsarbeit.

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Tirol

Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €
nach dem 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	11,44
im 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	10,48
im 1. und 2. Gesellen- u. Gehilfenjahr	9,69
qualifizierte Hilfsarbeiter	10,07
Hilfsarbeiter	9,21

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Zulagen

a) Für Arbeiten auf Glasdächern, Zierlichtern an Glashäusern, auf Gerüsten und in Gondeln ab 4 m Höhe	0,91
b) Bleiverglasung und Glasarbeiten mit Klebstoffen in geschlossenen Räumen	0,91
c) Marmorglasverlegung mit Klebstoffen	1,00

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Vorarlberg

Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €
nach dem 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	11,44
im 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	10,48
im 1. u. 2. Gesellen- u. Gehilfenjahr	9,69
qualifizierte Hilfsarbeiter	10,07
Hilfsarbeiter	9,21

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Lohnordnung für Wien

I. Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €
nach dem 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	11,44
im 3. Gesellen- u. Gehilfenjahr	10,48
im 1. und 2. Gesellen- u. Gehilfenjahr	9,69
qualifizierte Hilfsarbeiter	10,07
Hilfsarbeiter	9,21

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Zulagen

a) Für Arbeiten auf Glasdächern, Zierlichtern an Glashäusern, auf Gerüsten und in Gondeln ab 4 m Höhe	0,91
b) Bleiverglasung und Glasarbeiten mit Klebstoffen in geschlossenen Räumen	0,91
c) Marmorglasverlegung mit Klebstoffen	1,00

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

B. Lohnordnung für die Hohlglasveredler (bundeseinheitlich)

	Stundenlohn ab 1. Mai 2014 €
nach dem 3. Gehilfenjahr	11,29
im 2. und 3. Gehilfenjahr	10,26
im 1. Gehilfenjahr	9,25
qualifizierte Hilfsarbeiter nach dreijähriger Verwendung im Beruf	9,89
sonstige Hilfsarbeiter	9,25

Lehrlingsentschädigungen siehe C.

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

C. Lehrlingsentschädigung für alle Bundesländer

	ab 1. Mai 2014
	€
im 1. Lehrjahr	3,43
im 2. Lehrjahr	4,55
im 3. Lehrjahr	6,86
im 4. Lehrjahr	7,99

Artikel III - Praktikanten

- a) Pflichtpraktikanten, das sind Schüler und Studenten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr.
- b) Ferialarbeitnehmer, das sind solche, die nicht unter lit a) fallen und in Zeiten von Schulferien vorübergehend beschäftigt werden, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr

Artikel IV - Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag beginnt seine Wirksamkeit am 1.5.2014. Die Lohnsätze gelten bis 30.4.2015.

Wien, am 17. März 2014

Für die
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Othmar Berner
Bundesinnungsmeister

Mag.Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

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

Abg.z.NR Josef Muchitsch
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundesgeschäftsführer

Anhang – Änderungen des Rahmenkollektivvertrages

§ 3 Entlohnung (mit Wirksamkeit 1. Mai 2013)

In § 3 lautet die Ziffer 3 neu:

„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.“

§ 3 Entlohnung (mit Wirksamkeit 1. Mai 2001)

In § 3 wird eine neue Ziffer 5 eingefügt:

„5. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten, dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten einer vorangegangenen Vorlehre im selben Beruf sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.“

§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Unfall (§ 1154 ABGB) (mit Wirksamkeit 1. Mai 2013)

§ 7 lautet neu:

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

§ 8 Entgelt bei sonstigen Verhinderungsfällen (§ 1154 ABGB) (mit Wirksamkeit 1. Mai 2005)

In § 8 Ziffer 2 wird eine neue lit. h) eingefügt:

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

§ 8 Entgelt bei sonstigen Verhinderungsfällen (§ 1154 ABGB) (mit Wirksamkeit 1. Mai 2008)

In § 8 Ziffer 2 wird eine neue lit. i) eingefügt:

„i) Lehrlinge erhalten ab 1. Mai 2009 für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.“

§ 8 A Qualitätsprämie – Lehrlinge (mit Wirksamkeit 1. Mai 2010)

Ein § 8 A wird neu eingefügt:

„§ 8 A Qualitätsprämie – Lehrlinge

Der Lehrling ist verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit“ (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009) zu absolvieren. Bei positiver Bewertung, erhält er eine einmalige Prämie in Höhe von 300 Euro. Die Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung, fällig wird.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

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 führt zum Entfall dieses Anspruchs.“

§ 9 Kündigung von Dienstverhältnissen (mit Wirksamkeit 1. Mai 2005)

§ 9 lautet neu:

„Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Teilen bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von 3 Tagen, nach einer 5jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von einer Woche, nach einer 10jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von drei Wochen.

Auf die fünftägige Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

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 auf Grund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tage überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.“

Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBl I Nr. 103/2001).

§ 10 Abfertigung (mit Wirksamkeit 1. Mai 2003)

Der bisherige Text des § 10 erhält die Nummerierung als Ziffer 1.

Als neue Ziffer 2 wird eingefügt:

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.“

§ 10 A Verfallsbestimmungen (mit Wirksamkeit 1. Mai 2001)

Es wird ein § 10A neu eingefügt:

„§ 10 A 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.“