

KOLLEKTIVVERTRAG

Glasbe- und verarbeitende Industrie

1. Juni 2026

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

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

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

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

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

**FÜR DIE INDUSTRIELLEN BETRIEBE DER
GLASBE- UND -VERARBEITUNG
EINSCHLIESSLICH DER
FLACHGLASSCHLEIFERBETRIEBE**

WIEN 1990, IN DER FASSUNG 1.6.2026

Für das Jahr 2026 wurde folgender Kollektivvertragsabschluss getätigt:

Das Verhandlungsergebnis im Detail:

- **Die Mindestlöhne werden um + 2,4 % erhöht.**
- **Die IST-Löhne werden um + 1,75 % erhöht, plus einem Fixbetrag von 22,00 €**
- **Die Lehrlingseinkommen werden um + 2,4 % erhöht.**
- **Kollektivvertragliche Zulagen werden um + 2,3 % erhöht.**
- **Die innerbetrieblichen Zulagen werden um + 2,3 % erhöht.**

Geltungstermin: 1. Juni 2026

Laufzeit: 12 Monate

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	<u>4</u>
§ 2	Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 2a	Altersteilzeit	<u>8</u>
§ 3	Mehrarbeit und Überstunden	<u>10</u>
§ 4	Feiertagsarbeit	<u>12</u>
§ 4a	Rufbereitschaft	<u>13</u>
§ 5	Entlohnung	<u>13</u>
§ 6	Urlaube, Urlaubszuschuss	<u>18</u>
§ 7	Weihnachtsremuneration	<u>19</u>
§ 8	Unfallentgelt und andere Entgeltfälle	<u>20</u>
§ 9	Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses	<u>23</u>
§ 10	Abfertigung	<u>24</u>
§ 11	Begünstigungsklausel	<u>28</u>
§ 12	Verfall von Ansprüchen	<u>28</u>
§ 13	Einigungsverfahren	<u>28</u>
§ 14	Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>29</u>
	Lohnrechtlicher Teil	<u>31</u>
	Protokoll	<u>36</u>
	Dienstzettel (für DV nach 27.3.2024)	<u>40</u>
	Berechnungsbeispiel	<u>43</u>
	Anschriften Gewerkschaft PRO-GE	<u>47</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem **Fachverband der Glasindustrie** und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiewerker**.

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- 1 **Räumlich:**
für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- 2 **Fachlich:**
für die industriellen Betriebe der Glasbe- und -verarbeitung einschließlich der Flachglasschleiferbetriebe.
- 3 **Persönlich:**
für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Arbeitszeit

- 4 Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden.
- 5 Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes aufgeteilt werden.
- 6 Die normale tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens 9 Stunden und darf nicht überschritten werden.
- 7 Es soll Vorsorge getroffen werden, dass die 5-Tage-Woche eingehalten wird.
- 8 Bei Schichtarbeit beträgt die normale Arbeitszeit für eine Schicht maximal 8 Stunden.

Die Aufteilung der normalen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie deren Änderung sind zwischen Betriebsrat und Firmenleitung zu vereinbaren. 9

Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei. Das Entgelt für die entfallende Normalarbeitszeit wird vergütet. 10

Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten an diesen beiden Tagen, so gebührt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt in der Höhe einer Grundvergütung je Stunde.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen/Fenstertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich insbesondere in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 26 Wochen zu erfolgen. Der 26-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. 11

Durch Betriebsvereinbarung bzw., wenn kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) erstreckt werden.

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

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

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

- 12 Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 4 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 36 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt.

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

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

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

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

Der im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Verdienst wird dem Arbeitnehmer dann rückverrechnet,

wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnus nicht überschritten wird. 13

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

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

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

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

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

Gemäß § 9 Abs. 4 Satz 2 AZG darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Ausmaß von 48 Stunden über einen Zeitraum von 26 Wochen durchgerechnet werden. 13a

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 12 Abs. 1 AZG idgF). 13b

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

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

- 13c Gemäß § 20 b Abs. 4 AZG (idF BGBL. I 2015/1542) kann bei Reisezeiten ohne ausreichende Erholungsmöglichkeiten die tägliche Ruhezeit einmal pro Kalenderwoche auf höchstens acht Stunden verkürzt werden.

§ 2a Altersteilzeit*)

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

2.

- a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt

*) gilt ab 1.6.2004

(einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

- b)** Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- c)** Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- d)** Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- e)** Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- f)** Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehalts-

ausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszus zahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

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

§ 3 Mehrarbeit und Überstunden

- 14 Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen betrieblichen Normalarbeitszeit (z.B. bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit zwei Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist auf Basis der Grundvergütung (Punkt 25) bei finanzieller Abgeltung mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu versehen, bei ein-

vernehmlich vereinbartem Zeitausgleich gebührt dieser im Ausmaß 1 : 1. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 11, 12 und 13.

Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß der Punkte 11, 12 und 13 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraums durchzuführen. Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 26 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 26 Wochen durchzuführen. Auf Grund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Einzelvereinbarung – können abweichende Regelungen betreffend des Verbrauchs vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Im Übrigen gilt für die Konsumation des Zeitausgleichs Punkt 11 des rahmenrechtlichen Teils sinngemäß.

Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

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

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

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

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

Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über die auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Punkt 4 vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie eine Mehrarbeit gemäß Punkt 14 hinausgeht.

15

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 11, 12 und 13 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß Punkt 14 überschritten werden.

- 16 Bei Beginn der Überstundenarbeit wird eine Pause von zehn Minuten eingeschaltet und in die Arbeitszeit eingerechnet. Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind sie in gesetzlich zulässigem Ausmaß zu leisten. Der Betriebsrat ist hiervon möglichst vorher zu verständigen. Bei Überstunden, die gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes genehmigungspflichtig sind, ist über die Leistung der Überstunden mit dem Betriebsrat das Einvernehmen herzustellen.
- 17 Es ist darauf zu achten, dass einschließlich der Überstunden die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht übersteigt. Ausnahmen hiervon sind nur aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder Bescheide des Arbeitsinspektorates zulässig.

§ 4 Feiertagsarbeit

- 18 An gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, insoweit dies aufgrund der Gesetze oder Verordnungen zulässig ist.
- 19 Als gesetzliche Feiertage gelten:
- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. Jänner | Fronleichnam |
| 6. Jänner | 15. August |
| Ostermontag | 26. Oktober |
| 1. Mai | 1. November |
| Christi Himmelfahrt | 8. Dezember |
| Pfingstmontag | 25. und 26. Dezember |
- 20 *entfällt*
- 21 Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Kollektivvertrag verbindlich.

§ 4a Rufbereitschaft

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

§ 5 Entlohnung

Kollektivvertraglicher Monatsbezug

Unter kollektivvertraglicher Monatsbezug ist der Mindestbezug zu verstehen, der in besonderen Kollektivverträgen (Bezugstabellen) festgehalten und dessen Festsetzung den Kollektivvertragspartnern vorbehalten ist. 22

Die kollektivvertraglichen Monatsbezüge sind im Anhang (Bezugstabelle) geregelt und bilden einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages. 23

Monatsbezug

Der Monatsbezug ist der effektiv gezahlte laufende Bezug zuzüglich allfällig gewährter Zulagen und Prämien, jedoch mit Ausnahme von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Nachtarbeitszulagen, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen und nicht auf die Grundvergütung bezogene Zuwendungen. 24

Grundvergütung

Die Grundvergütung wird für die Berechnung der Sonn-, Feiertags-, Überstundenarbeit sowie für die Berechnung des Entgeltes nach Punkt 10 Abs. 2 herangezogen. 25

Sie berechnet sich für Zeitlöhner durch Teilung des Monatsbezuges gemäß Punkt 22 bzw. 24 durch 165.

Soziallohn

Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr (Frauen) und das 55. Lebensjahr (Männer) überschritten haben und mindestens 15 Jahre ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt waren, erhalten 26

- a) wenn sie unverschuldet aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können und aus diesen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden,

- b) wenn sie zufolge Änderung der bisherigen Produktions- und Arbeitstechnik durch Maschineneinsatz oder höhere Mechanisierung der bisherigen Anlagen unter Einkommensverlust auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden,

mindestens den ihrer bisherigen Lohngruppe entsprechenden kollektivvertraglichen Monatsbezug bezahlt.

Zuschläge und Zulagen werden nach Maßgabe des persönlichen Anspruches am neuen Arbeitsplatz und auf Basis der diesem Arbeitsplatz entsprechenden kollektivvertraglichen Grundvergütung verrechnet.

Bei den unter a) genannten Gründen muss die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels durch einen Arzt bescheinigt werden, auf den sich Firmenleitung und Betriebsrat geeinigt haben. Im Zuge dieser Untersuchung ist in jedem Falle auch festzustellen, ob Invalidität im Sinne des ASVG gegeben ist. Wird Invalidität festgestellt, entfällt der vorgenannte Lohnanspruch.

Akkord- und arbeitswissenschaftlicher Leistungslohn

- 27 Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen derart, dass sich bei normaler Arbeitsleistung ein Verdienst ergibt, der durchschnittlich mindestens 20 Prozent über dem kollektivvertraglichen Monatsbezug liegt.
- 28 Unter normaler Leistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne Gefährdung der Gesundheit auf Dauer mindestens erreichbar ist.
- 29 Wenn ständige Akkordarbeiter durch Umstände, die nicht in ihrer Person liegen, an der Akkordarbeit verhindert sind, haben sie Anspruch auf den Durchschnittsverdienst, sofern sie das Hindernis unverzüglich ihrem verantwortlichen Vorgesetzten gemeldet haben.
- 30 Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten bis zur Dauer von vier Wochen den Durchschnittsverdienst ihrer letzten zwei Lohnabrechnungszeiträume. Unter ständigen Akkordarbeitern sind solche Arbeiter

zu verstehen, welche in den letzten zwei abgerechneten Monaten mehr als die halbe Arbeitszeit im Akkord gearbeitet haben.

Eine Änderung festgesetzter und seit längerer Zeit bestehender Akkorde – zuungunsten des Arbeitnehmers – 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. 31

Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsvorganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und gemäß den Bestimmungen des Punktes 27 neu festzusetzen.

Wenn ein Arbeiter nach erfolgter Vereinbarung oder Festsetzung eines Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höhere Verdienste erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung des Akkordsatzes führen. 32

Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage (z.B. Bedaux, Refa, Gartner usw.) sind die Bestimmungen der Punkte 27 bis 32 sinngemäß anzuwenden. 33

Nachmittagsschichtzulage

Schichtarbeiter erhalten in der zweiten Schicht, sofern kein Anspruch auf Nachtarbeitszulage bzw. Überstundenzuschlag besteht, eine Schichtzulage. 34

Die Höhe der Nachmittagsschichtzulage ist im lohnrechtlichen Teil geregelt.

Nachtarbeitszulage

Für jede in der Zeit von 22 bis 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird ein Zuschlag bezahlt. 35

Die Höhe der Nachtarbeitszulage ist im lohnrechtlichen Teil geregelt.

Erschwerniszulage

- 36 Sofern in Betrieben gemäß der Eigenart der zu verrichtenden Arbeiten im erheblichen Maß Schmutz, Gefahr, Hitze und Lärm oder eine Erschwernis vorhanden ist, können für die davon betroffenen Arbeitnehmer zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat Zulagen vereinbart werden.
Vereinbarte Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Vertrages. Sie können in festen Beträgen oder Prozenten zur Grundvergütung bezahlt werden.

Qualifikationszulage

- 37 Für besonders qualifizierte Arbeitnehmer können betriebliche Qualifikationszulagen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart werden.

Überstunden an Wochentagen

- 38 Überstunden sind mit einem Zuschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung zu entlohnen.
Wenn Überstunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr früh geleistet werden, so sind sie mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung zu bezahlen.
- 39 Arbeitsstunden, welche an einem Ersatzruhetag für Sonntag zu leisten sind, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.
- 40 Alle Arbeitnehmer, welche nach Beendigung ihrer Arbeitszeit und nach Verlassen des Betriebes zur Arbeit in den Betrieb geholt werden, erhalten zusätzlich eine Vergütung in der Höhe einer Grundvergütung.
- 40a Überstunden, die wegen Weiterarbeit aufgrund fehlender Schichtablöse anschließend an die Nachtschicht nach 6 Uhr früh geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung (Punkt 25) entlohnt, sofern nicht aufgrund einer anderen kollektivvertraglichen Zuschlagsregelung ein höherer Zuschlag als 50 Prozent gebührt. *)

*) Gültig ab 1. Juni 1999.

Sonntagsarbeit und Sonntagsüberstunden

Sonntagsarbeit wird in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. 41

An Sonntagen geleistete Überstunden werden mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. Sonntagsüberstunden sind jene Überstunden, die außerhalb der täglich vereinbarten Arbeitszeit liegen. 42

Feiertagsentlohnung

Die Feiertagsentlohnung erfolgt gemäß den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes. 43

Feiertagsarbeit

Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß Punkt 43 auch noch das Doppelte des auf die geleistete Arbeit entfallenden Entgeltes. 44

Feiertagsüberstunden

Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. 45

An Feiertagen gilt jene Arbeitszeit als Überstunde, die außerhalb der täglich vereinbarten Arbeitszeit liegt.

Für nachstehende Arbeitnehmer kann im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine Regelung der Arbeitszeit und Mehrarbeitsentlohnung im nachstehenden Sinne getroffen werden: 46

- a) Personen, die regelmäßig und in erheblichem Umfang Anwesenheitsdienst ausüben, wie Portiere, Wächter und Nachtwächter, erhalten einen Monatsbezug, der grundsätzlich die Bezahlung der normalen 38-stündigen wöchentlichen Arbeitszeit sowie eine Pauschale für die über diese Stunden hinausgehenden Mehrarbeits- bzw. Überstunden umfasst. Für die Berechnung des Überstundenpauschales können von den Bestimmungen des § 5 Ziffer 38 bis 40 dieses Vertrages abweichende Vereinbarungen getroffen werden, doch darf dem Pauschale die Grundvergütung ohne Überstundenzuschlag nur bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden pro Woche zugrunde gelegt werden.

b) Die Bezahlung der Überstunden von Kraftfahrern und Mitfahrern kann unter Berücksichtigung der Punkte 38 bis 45 durch Pauschalierung erfolgen.

- 47 Bei Zusammentreffen mehrerer Überstundenzuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Überstundenzuschläge für die 11. und 12. Arbeitsstunde an einem Tag bzw. 51. bis 60. Arbeitsstunde in der Woche

- 47a **Ab dem 1.2.2020** gilt folgende Regelung: Für Überstunden ab der 11. Arbeitsstunde an einem Tag gebührt, soweit nicht ohnehin Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Wochenstunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nacharbeit etc.), ein Zuschlag von 100 %. Ausgenommen davon sind Arbeitnehmer, mit denen gleitende Arbeitszeit im Rahmen einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung vereinbart wurde.

Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 %.

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

§ 6 Urlaube, Urlaubszuschuss

- 48 Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. Für die Berechnung des gesetzlichen Urlaubsentgeltes wird der Bruttodurchschnittsverdienst der vor Antritt desurlaubes liegenden vollen 13 Wochen einschließlich aller Arten von Lohnzahlungen mit Ausnahme der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen herangezogen.
- 49 Neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer einmal im Dienstjahr einen Urlaubszuschuss im Ausmaß eines Monatsverdienstes. Die Berechnung des Urlaubszuschus-

ses erfolgt nach den Bestimmungen zur Ermittlung des Urlaubsentgeltes (Punkt 48).*)

Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuführen; abweichend betrieblich vereinbarte Regelungen sind zulässig. 50

Bei Teilung desurlaubes wird der Urlaubszuschuss zur Gänze ausbezahlt, sobald ein Urlaub von wenigstens sechs Werktagen angetreten wird. 51

Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses von je 1/52 für jede Woche ihrer im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit. Hierbei wird eine begonnene Woche als voll gezählt. 52

Wird das Dienstverhältnis (Lehrverhältnis) nach Auszahlung des fälligen Urlaubszuschusses durch den Arbeitnehmer ohne einen im § 82a der alten Gewerbeordnung bzw. im § 15 Abs. 4 des Berufsausbildungsgesetzes vorgesehenen wichtigen Grund oder durch von ihm verschuldete fristlose Entlassung nach § 82 der alten Gewerbeordnung (ausgenommen lit. h) gelöst, so sind bei der Endabrechnung so viele Zweiundfünfzigstel des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen, als Wochen zur Vollendung des Dienstjahres fehlen. 53

Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher Karenzurlaub verbraucht wird. 54

§ 7 Weihnachtsremuneration*)

Alle am 1. Dezember mindestens durch ein Jahr im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erhalten eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes. 55

Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach den Bestimmungen zur Ermittlung des Urlaubsentgeltes (Punkt 48).

*) Siehe Protokoll, Punkt 8

- 56 Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer erhalten den aliquoten Teil. Hierbei wird eine begonnene Woche als voll gezählt.
- 57 Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher Karenzurlaub verbraucht wird.
- 58 Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt spätestens am 1. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 8 Unfallentgelt und andere Entgeltfälle

Unfallentgelt

- 59 Dem Arbeitnehmer wird im Falle einer durch Betriebsunfall herbeigeführten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern
- a) der Unfall nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist,
 - b) beim Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 14 Tagen vorliegt und
 - c) dies durch eine Bescheinigung der Krankenkasse oder durch ein kassenärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

RZ 60 bis RZ 66 entfallen ab 01.06.2019

- 67 Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Betriebsunfall hervorgerufen, erhält der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderhalbjahres ein Unfallentgelt in folgender Dauer und Höhe:

In der ersten Kalenderwoche der unfallbedingten Abwesenheit	49%
durch weitere zwei Kalenderwochen	25%
durch weitere drei Kalenderwochen	49%
und durch weitere zwei Kalenderwochen	39%

des Bruttodurchschnittsverdienstes.

Als Entgeltbegriff im Sinne des § 3 EFZG wird der Bruttodurchschnittsverdienst gemäß Punkt 84 dieses Kollektivvertrages herangezogen.

Im Sinne des § 7 EFZG tritt der gesetzliche Anspruch an die Stelle des kollektivvertraglichen Anspruches.

Dauert eine unfallbedingte Erkrankung über ein Kalenderhalbjahr hinaus, beginnt der neue Entgeltanspruch mit dem neuen Kalenderhalbjahr.

Für den Fall, dass es zu einer Verkürzung der Dauer der Entgeltfortzahlungspflicht bzw. einer Reduktion der Höhe der Entgeltfortzahlung auf gesetzlicher Ebene kommt, lebt das Kapitel § 8 in der Fassung vom 31.5.2019 zum nächstfolgenden 1.6. wieder auf.

Entgelt bei ambulatorischer Behandlung

Bei ambulatorischer Behandlung, inklusive Gesundenuntersuchung, erhält der Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendig versäumte Zeit, jedoch für höchstens eine Normalarbeitswoche innerhalb eines Dienstjahres ein Entgelt im Ausmaß von 100 Prozent seines Bruttodurchschnittsverdienstes. 68

Das Entgelt gebührt nur für solche ambulatorische Behandlung, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Kassenarzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

Andere Entgeltfälle

Nach 14-tägiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch die in nachstehenden Punkten genannten, seine Person betreffenden Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. 69

Der Lohnausfall für die notwendig versäumten Arbeitsstunden wird innerhalb eines Dienstjahres mit dem Bruttodurchschnittsverdienst bis zur Höchstdauer einer Normalarbeitswoche vergütet. 70

Vorladung zu Gerichten, Behörden, Sozialversicherungsträgern, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit der amtlichen Vorladung bzw. mit einer Bestätigung über die Antragstellung ausweisen kann. 71

Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes. 72

Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, insofern die beklagte Partei nicht zum Er- 73

satz der Prozesskosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.

- 74 Plötzlich eingetretene Krankheiten oder Unfälle in der engsten Familie bei einem gemeinsamen Haushalt, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig war.
- 75 Bei nachfolgend angeführten Ereignissen wird der Lohnausfall unter Freizeitgewährung in folgendem Ausmaß unter Beachtung der Bestimmungen der Punkte 69 und 70 vergütet.
- 76 Bei eigener Trauung bzw. Eintragung im Sinne des EPG 3 Arbeitstage
- 77 Bei Entbindung der Gattin (Lebensgefährtin) 1 Arbeitstag
- 78 Bei Übersiedelung mit eigenem Haushalt 2 Arbeitstage
- 79 Bei Trauung der Kinder bzw. der Kinder des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG 1 Arbeitstag
- 80 Beim Tod des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG oder des Lebensgefährten, wenn er mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- 81 Bei Tod der Eltern (Zieheltern) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten 2 Arbeitstage
- 82 Beim Tod der Eltern (Zieheltern) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin und Großeltern 2 Arbeitstage
- 82a Bei Tod eines Kindes (Ziehkindes) – unabhängig davon, ob es im gemeinsamen Haushalt lebte oder nicht 3 Arbeitstage

Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnis im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages. 83

Der Bruttodurchschnittsverdienst wird aus den 13 letztabgerechneten vollen Wochen einschließlich aller Arten von Lohnzahlungen berechnet. 84

§ 9 Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses

Bei Beginn eines Dienstverhältnisses gilt eine Probezeit im Ausmaß eines Monats als vereinbart. Während dieser Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gelöst werden. 85

Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Glasbe- und -verarbeitenden Industrie (erhebliche, regelmäßig wiederkehrende Schwankungen in der Produktions- bzw. Personalauslastung im Sinne von § 53 Abs 6 ArbVG) sowie der engen wirtschaftlichen Verbindung mit dem Glasergewerbe und dem Baugewerbe, wird von den Kollektivvertragsparteien festgelegt, dass es sich bei der Glasbe- und -verarbeitenden Industrie um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 Abs 2 letzter Satz und Abs 4 letzter Satz ABGB (in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017) handelt. Abweichend von § 1159 Abs 2 und Abs 4 ABGB gelten daher gem. § 1159 Abs 2 und 4, jeweils letzter Satz, nachstehende Kündigungsbestimmungen: 86

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen zu jedem Kalendertag auflösen:

vom Beginn des 2. Monats bis zu einer Beschäftigungsdauer von einem Jahr beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber	2 Wochen
nach einem Jahr bis zu 10 Jahren	1 Monat
nach 10 Jahren bis zu 15 Jahren	2 Monate

nach 15 Jahren bis zu 25 Jahren	3 Monate
nach mehr als 25 Jahren	5 Monate.*)
Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen zu jedem Kalendertag auflösen:	
Vom Beginn des 2. Monats bis zu einer Beschäftigungsdauer von einem Jahr	
	2 Wochen
nach einem Jahr	1 Monat.

- 87 Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes in jeder Woche eine Freizeit im Ausmaß eines Arbeitstages unter Fortzahlung seines Entgeltes zu gewähren.

§ 10 Abfertigung)**

- 88 a) Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes bzw. des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden Ergänzungen.
- b) Anstelle der Voraussetzung einer 10-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 Angestelltengesetz besteht Anspruch auf Abfertigung nach einer 5-jährigen ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses, wenn Arbeitnehmer das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei Frauen bzw. des 65. Lebensjahres bei Männern oder bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst lösen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer 10-jährigen Dienstzeit wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Arbeitnehmers unter Einhaltung jener Kündigungsfrist aufgekündigt wird, die der Arbeitgeber aufgrund des Abschnitts IX einzuhalten hätte.

*) Gilt für Kündigungen ab dem 1. Juli 2001

**) Gültig ab 1. Juni 1999.

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

ner/in im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des lit. d zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz (§ 23 des Angestelltengesetzes) auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte bzw. der/die eingetragene Partner/in im Sinne des EPG des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. die eingetragene Partnerschaft im Sinne des EPG zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers 3 Jahre gedauert hat.

- f) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 24) für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 24) für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen. Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Monatsbezug (Punkt 24) in voller Höhe nur für den ab dem Todestag laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.
- g) Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne der lit. f sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu leisten.
- h) Anspruchsberechtigt nach lit. f und g sind die gesetzlichen Erben – dazu zählen auch eingetragene Partner und Partnerinnen im Sinne des EPG – zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
- i) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Monatsbezuges nach lit. f und g auch ein Anspruch nach lit. d und e, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.
- j) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1. 7. 2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer durch das BMVG nicht außer Kraft

gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

- k) Wird mit dem Arbeiter innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Arbeiter vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Arbeiter zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatslohnes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

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

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

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

§ 11 Begünstigungsklausel

- 89 Bestehende günstigere finanzielle Bestimmungen und Benefizien finanzieller Natur, auch wenn sie über die in diesem Vertrag festgesetzten Vereinbarungen hinausgehen, bleiben weiterhin aufrecht, soweit ihnen nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen und sofern sie nicht durch in diesem Vertrag ausdrücklich aufgenommene Vereinbarungen außer Kraft gesetzt worden sind.

§ 12 Verfall von Ansprüchen

- 90 Entfällt.
- 91 Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, soweit sie nicht den kollektivvertraglichen Monatsbezug betreffen, müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten nach der jeweiligen Monatsabrechnung geltend gemacht werden.
- 92 Ansprüche aus dem kollektivvertraglichen Monatsbezug unterliegen der dreijährigen Verjährungsfrist.

§ 13 Einigungsverfahren

- 93 Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind, wenn eine betriebliche Einigung nicht möglich ist, vor Anwendung irgendwelcher Zwangsmaßnahmen den vertragschließenden Organisationen zur einvernehmlichen Beilegung abzutreten.
Die vertragschließenden Organisationen haben über die anhängige Streitfrage so rasch wie möglich gemeinsam zu beraten und können hiezu Vertreter der Streitteile beiziehen.

*) Gilt ab 1.6.2006, Berechnungsbeispiel zu § 10 k) siehe Anmerkung Seite [43](#)

§ 14 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1990 in Kraft. Er kann 94
mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen
Briefes zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt
werden.

Der Kollektivvertrag vom 1. Mai 1978 mit allen Zusatzverträgen 95
wird mit 31. Dezember 1989 außer Kraft gesetzt.

Fachverband der Glasindustrie Österreichs

Der Vorsteher:

Der Geschäftsführer:

Dipl.-Ing. Raimund Crammer
e.h.

Dr. Peter Schöpf e.h.

Gewerkschaft der Chemiearbeiter

Der Vorsitzende:

Der Zentralsekretär:

Erwin Holzerbauer e.h.

Gerhard Linner e.h.

Der Fachsekretär:

Dipl.-Ing. Dr. Gerald Hirss-Werdisheim e.h.

LOHNRECHTLICHER TEIL

zum Kollektivvertrag der glasbe- und -verarbeitenden Industrie einschließlich der Flachglasschleiferbetriebe

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter

- | | |
|--|-------------------|
| 1. Glasschleifer mit Lehrbrief, im erlernten Beruf beschäftigt | € 3.018,07 |
| 2. Professionisten mit Lehrbrief, im erlernten Beruf beschäftigt | € 2.793,08 |
| 3. Qualifizierte Arbeiter | € 2.521,48 |
| 4. Arbeiter, angelernt | € 2.316,61 |
| 5. Hilfsarbeiter | € 2.138,09 |

Lehrlingseinkommen, integrative Berufsausbildung, Qualitätsprämie

Das Lehrlingseinkommen beträgt pro Monat

- | | |
|----------------------|---------------|
| im 1. Lehrjahr | 33,5 % |
| im 2. Lehrjahr | 41 % |
| im 3. Lehrjahr | 61 % |
| im 4. Lehrjahr | 75 % |

des kollektivvertraglichen Monatsbezuges (siehe Punkt 22) der Lohngruppe 2, Professionisten mit Lehrbrief, im erlernten Beruf beschäftigt.

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt das Lehrlingseinkommen des ersten Lehrjahres.

Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr und jenem für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

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

Dem Lehrling sind die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, zu bevorschussen und im Fall eines positiven Abschlusses so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internatsaufenthaltes entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt.

Internatskosten

Der Lehrberechtigte hat die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Internatskosten), zu tragen. Bei Unterbringung in einem anderen Quartier sind ebenso die bei Unterbringung in einem Schülerheim entstehenden Kosten zu tragen. Der Lehrberechtigte kann einen Ersatz der Kosten bei der für ihn zuständigen Lehrlingsstelle beantragen.

Günstigere Regelungen werden davon nicht betroffen.

Zusätzliche Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalen-

derwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert. Auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

Qualitätsprämie (ab 1. Juni 2010)

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 brutto. Die Prämie ist gemeinsam mit dem Lehrlingseinkommen auszubezahlen, das nach dem Erhalt der Förderung, fällig wird.

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

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro brutto.

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

Nachtarbeitszulage

Die Nachtarbeitszulage beträgt € 3,1531
(Der Anspruch beträgt pro Stunde 1 % von € 315,31)

Nachmittagsschichtzulage

Die Nachmittagsschichtzulage beträgt € 1,0153
(Der Anspruch beträgt pro Stunde 1 % von € 101,53)

In den Flachglasschleiferbetrieben wird weiterhin Nässezulage im Ausmaß von 5 % der jeweiligen Grundvergütung gemäß Punkt 25 gewährt.

Essensvergütung

Sind Kraftfahrer bzw. mitfahrende Arbeitnehmer aufgrund der ihnen aufgetragenen Fahrten außerhalb des Arbeitsortes verhindert, im Betrieb das Mittagessen einzunehmen, so erhalten sie, sofern die Abwesenheit die Zeit zwischen 11.30 und 14 Uhr umfasst, eine Essensvergütung von € **18,56.**

Dauert die Abwesenheit im Sinne des vorhergehenden Satzes länger als 8 Stunden, beträgt die Essensvergütung insgesamt € **31,25.**

Dauert eine solche Abwesenheit länger als 12 Stunden und ist diese mit einer beantragten und genehmigten Übernachtung verbunden, so beträgt die Essensvergütung insgesamt € **41,52.**

Erhöhung der Monatsbezüge (Ist-Erhöhung)

Die IST-Löhne sind um **1,75 % und einen Fixbetrag i.H.v. 22,00 Euro** brutto pro Monat zu erhöhen (ausgenommen Lehrlinge). Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.

Bei Teilzeitbeschäftigten aliquotiert sich der obig genannte Maximalbetrag in dem Umfang, das dem Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit im Verhältnis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht.

Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist der Lohn für Mai 2026.

Arbeiter und Arbeiterinnen, die nach dem 31.5.2026 in ein Unternehmen eintreten, haben keinen Anspruch auf die jeweilige Erhöhung ihres Ist-Lohnes.

Die innerbetrieblichen Zulagen sind um **2,3 %** zu erhöhen.

Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1. Juni 2026 in Kraft.

Der lohnrechtliche Teil vom 4. Juni 2025 tritt außer Kraft. Der lohnrechtliche Teil gilt bis 31. Mai 2027.

Wien, am 10. Juni 2026

FACHVERBAND DER GLASINDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obmann:

DI Johann Eggerth e.h.

Der Geschäftsführer:

MMag. Alexander Krissmanek
e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Produktionsgewerkschaft

Der Bundesvorsitzende:

Reinhold Binder e.h.

Der Bundesgeschäftsführer:

Peter Schleinbach e.h.

Der Sekretär:

Patrick Stockreiter e.h.

Protokoll

1. Regelung der Mehrarbeit ab 1. Juni 2004 im Rahmen-KV unter RZ 14 eingearbeitet.

2. Angemessene Übernachtungskosten sind bei Vorlage der Rechnung zu ersetzen.

Hinsichtlich der Angemessenheit des Übernachtungsquartiers gilt die für die Angestellten des Betriebes allenfalls vorgesehene Regelung.

3. Der erste Karenzurlaub innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 15 ff. MSchG bzw. § 2 EKUG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer voll, für die Bemessung der Höhe der Abfertigung bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten, angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei ein Karenzurlaub im obigen Sinne einzurechnen ist.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die ab dem 1. Juni 1992 beginnen.

Für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer werden Karenzen, die nach dem 31.5.2015 beginnen, im Ausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.

Soweit Karenzen (Karenzurlaube) nach der bis 31.5.2015 geltenden Fassung dieses Punktes bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Widerspricht der Dienstgeber dem schriftlichen Wunsch von Dienstnehmern, eine hinsichtlich ihrer Dauer über die im MSchG bzw. VKG vorgesehenen Fristen hinausgehende Karenzierung oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, nicht innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt des Kindes, so endet der Kündigungsschutz 4 Wochen nach Ablauf der verlängerten Karenzierung oder Elternteilzeit. Dieser erweiterte Kündigungsschutz endet spätestens mit Vollendung des 31. Lebensmonates des Kindes, bei Teilung des Karenzurlaubs mit Vollendung des 37. Le-

bensmonats des Kindes. Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 30. 9. 2004 beginnen.

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

5. Dieses Protokoll ist ein integrierender Bestandteil des Rahmenkollektivvertrags der glasbe- und -verarbeitenden Industrie einschließlich der Flachglasschleiferbetriebe in der ab 1. Jänner 1990 geltenden Fassung.

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

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

8. Authentische Interpretation zu § 6, RZ 49 ff und § 7:
Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des un gerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen

Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

9. Von den Kollektivvertragspartnern wird die Auszahlung eines Jubiläumsgeldes analog zu den Angestellten der Glasindustrie empfohlen.

10. Von den Kollektivvertragspartnern wird empfohlen, vorrangig Eigenpersonal einzusetzen.

11. Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren eine „Wohlverhaltensklausel“ im Zusammenhang mit der Arbeitskräfteüberlassung.

Die Wohlverhaltensklausel lautet: Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen der Glasbe- und -verarbeitenden Industrie große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist. Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten. Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

Wien, am 10. Juni 2026

FACHVERBAND DER GLASINDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

DI Johann Eggerth e.h.

MMag. Alexander Krissmanek
e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Produktionsgewerkschaft

Der Bundesvorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer :

Reinhold Binder e.h.

Peter Schleinbach e.h.

Der Sekretär:

Patrick Stockreiter e.h.

Muster eines Dienstzettels

Dienstzettel

MUSTER GEMÄSS § 2 AVRAG (für Dienstverhältnisse, die nach dem 27.3.2024 begonnen haben)

1. Name und Anschrift des / der Arbeitgeber:in:
.....
.....
2. Name und Anschrift des / der Arbeitnehmer:in:
.....
.....
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
.....
.....
4. Das Dienstverhältnis ist unbefristet* / befristet bis (Datum) *
5. Für die Kündigungsfrist gelten die Bestimmungen des ABGB bzw. des § 9 des Kollektivvertrages für Arbeiter:innen in der Glasbe- und -verarbeitende Industrie.
Kündigungstermin:
Kündigungsverfahren: Die Kündigung kann schriftlich oder mündlich erfolgen und wird auf das Kündigungsverfahren in § 105 verwiesen.
6. Gewöhnlicher Arbeits- bzw. Einsatzort:
(Falls zutreffend:) Wechselnde Arbeitsorte: *
.....
Sitz des Unternehmens, falls von obiger Adresse abweichend:
.....

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

Anwendbarer Kollektivvertrag: Kollektivvertrag für die industriellen Betriebe der Glasbe- und Verarbeitung einschließlich der Flachglasschleiferbetriebe. Anwendbare Betriebsvereinbarungen:*

.....
.....
.....
Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarungen* liegen im

.....
(Einsichtnahmeort) zur Einsichtnahme auf.

13. Sozialversicherungsträger: Österreichische Gesundheitskasse, 1100 Wien, Wienerbergerstraße 15–19. Betriebliche Vorsorgekasse:

.....
..... (Name und Adresse).

14. Die Probezeit beträgt gemäß § 9 des anwendbaren Kollektivvertrages 1 Monat.

Probezeit bis: (Datum).

15. 15.
(Falls zutreffend:) Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung:

.....
.....
.....

.....
Ort, Datum

Dienstzettel übernommen:

.....
(Unterschrift Arbeitnehmer/in)

.....
(Unterschrift Arbeitgeber/in)

* NICHT ZUTREFFENDES STREICHEN

ANMERKUNG ZU § 10 k)

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung nach § 10 k):

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

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes: 6 Monatsentgelte

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

14 Jahre = 87,5 Prozent

2 Jahre = 12,5 Prozent

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

87,5 Prozent = 5,25 Monatsentgelte

12,5 Prozent = 0,75 Monatsentgelte

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

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

= € 1.900,— zuzüglich Sonderzahlungsanteile =

= € 2.216,67

sowie der Monatsbasis für Teilzeit:

€ 1.000,— zuzüglich Sonderzahlungsanteile = € 1.166,67

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

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

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

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

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

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

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

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

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

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

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

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

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

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

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

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

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

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

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

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

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

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

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

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

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

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

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

Verlags- und Herstellungsort Wien

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



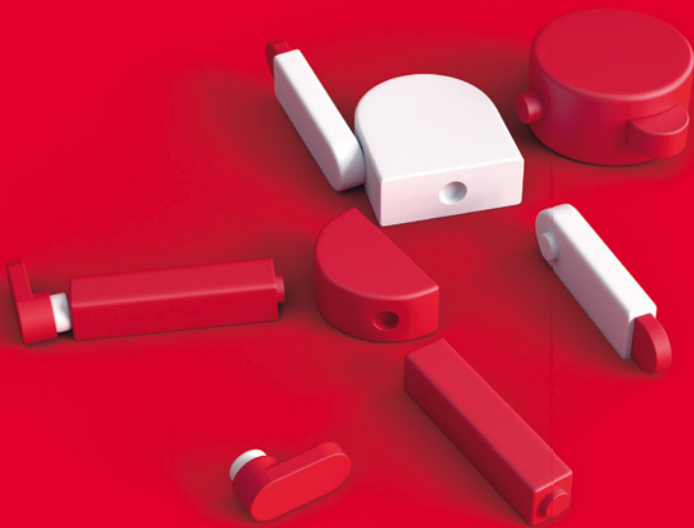
Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit Sprachen
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



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

RISKIERT RISKIERT ELIMINIERT



Achtloses Überqueren von
Eisenbahnkreuzungen ist lebensgefährlich.