

KOLLEKTIVVERTRAG

Glasbläser- und Glasinstru-
mentenerzeugergewerbe

Jänner 2020

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

für das

Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe

abgeschlossen zwischen der

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Produktionsgewerkschaft PRO-GE**

FASSUNG 01. JÄNNER 2020

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	<u>4</u>
§ 2	Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 3	Überstunden	<u>4</u>
§ 4	Feiertagsarbeit	<u>5</u>
§ 5	Entlohnung	<u>5</u>
§ 6	Urlaub und Urlaubszuschuss	<u>7</u>
§ 7	Weihnachtsremuneration	<u>8</u>
§ 8	Entgelt bei Arbeitsverhinderung	<u>9</u>
§ 9	Lösung des Dienstverhältnisses	<u>11</u>
§ 9a	Qualitätsprämie – Lehrlinge	<u>11</u>
§ 10	Anrechnung von Karenzen	<u>12</u>
§ 11	Begünstigungsklausel	<u>12</u>
§ 12	Verfall von Ansprüchen	<u>13</u>
§ 13	Einigungsverfahren	<u>13</u>
§ 14	Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>13</u>
KV vom 19. November 2019		
Artikel I	Geltungsbereich	<u>15</u>
Artikel II	Lohntafel gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages vom 19.11.2019	<u>16</u>
Artikel III	Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer	<u>16</u>
Anschriften PRO-GE		<u>19</u>
Impressum		<u>20</u>

§ 1 Geltungsbereich:

Der Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
2. **Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, die eine Gewerbeberechtigung für das Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe besitzen.
3. **Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer(innen) einschließlich der Lehrlinge der unter Punkt 2 genannten Betriebe, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Arbeitszeit:

4. Aufgrund des Arbeitszeitgesetzes beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, die auf 5 Tage aufzuteilen ist.
5. Die Aufteilung der normalen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sowie deren Änderung, ist zwischen Betriebsrat bzw. wo ein solcher nicht besteht, zwischen Arbeitnehmer(innen) und Firmenleitung zu vereinbaren.
6. Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit um 12.00 Uhr mittags. Das Entgelt für die danach entfallende Normalarbeitszeit ist zu vergüten.
Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten über diese Zeit hinaus, so gebührt für die zusätzlich noch geleistete Arbeitszeit eine entsprechende Entlohnung.

§ 3 Überstunden:

7. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, die über die tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.
8. Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind diese im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten.

Es ist darauf zu achten, dass einschließlich der Überstunden die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht übersteigt. Ausnahmen hievon sind nur aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen oder Bescheide zulässig. 9.

§ 4 Feiertagsarbeit:

An gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, wenn dies aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen oder Bescheide zulässig ist. 10.

Als gesetzliche Feiertage gelten: 11.

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

Der Karfreitag gilt für Angehörige der evangelischen Kirchen AB oder HB, der altkatholischen Kirche und Methodistenkirche als gesetzlicher Feiertag. Der(die) Arbeitnehmer(in) hat dem(der) Arbeitgeber(in) seine(ihre) Religionszugehörigkeit mitzuteilen bzw. im Zweifelsfalle nachzuweisen. 12.

Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Kollektivvertrag verbindlich. 13.

§ 5 Entlohnung:

Die Lohnsätze sind im Anhang in einer Lohntafel geregelt und bilden einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages. 14.

Akkord- und Leistungslohn:

15. Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt mit dem Betriebsrat bzw., wo ein solcher nicht besteht, mit den davon betroffenen Arbeitnehmern(innen) unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen insofern, als sich bei normaler Arbeitsleitung ein Verdienst ergeben muss, der durchschnittlich mindestens 20 % über dem Kollektivvertragsstundenlohn liegt.
16. Für jede vom(von der) Arbeitgeber(in) zu vertretende Behinderung, die den normalen Arbeitsablauf der Akkordleistung hemmt, gebührt für die Zeit der Behinderung der Durchschnittsstundenlohn.
17. Eine Änderung festgesetzter und über einen längeren Zeitraum bestehender Akkorde kann von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen. Im Falle offensichtlicher Unrichtigkeit der Akkordberechnung muss eine sofortige Richtigstellung erfolgen.
Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist dann möglich, wenn dies durch eine Änderung des Arbeitsvorganges, der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder durch eine wesentliche Änderung der Stückzahl begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und neu festzusetzen.
18. Durch Akkordarbeit darf die Qualität der geleisteten Arbeit nicht sinken. Feststellbare, durch den(die) Arbeitnehmer(in) selbstverschuldete Mängel, werden in die Akkordberechnung nicht einbezogen.

Zulagen:

19. Für Arbeiten auf Glasdrehbänken gebührt eine Schmutz-, Erschwerungs- und Gefahrezulage in Höhe von 10 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn).

Überstunden an Wochentagen:

20. Für Überstunden, die an Werktagen zu leisten sind, gebührt ein Zuschlag von 50 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn). Werden Überstunden in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr früh geleistet, beträgt der Zuschlag 100 %.

Sonn- und Feiertagsarbeit:

Arbeiten an einem Sonntag werden mit einem Zuschlag von 100 % 21.
entlohnt.

An Sonntagen geleistete Überstunden werden mit einem Zuschlag
von 150 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn) entlohnt.

Der Zuschlag bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag beträgt 22.
50 %, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem Anspruch
auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgeltes besteht (somit Fei-
ertagsentgelt und ein um 50 % erhöhter Arbeitslohn).

Der Zuschlag bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag beträgt
100 %, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem aufgrund
der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet
wird (somit Feiertagsentgelt und ein um 100 % erhöhter Arbeits-
lohn).

§ 6 Urlaub und Urlaubszuschuss:

Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und des Urlaubsentgeltes gelten 23.
die jeweiligen Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

Alle Arbeitnehmer(innen) einschließlich der Lehrlinge, die diesem 24.
Kollektivvertrag unterliegen, erhalten in jedem Kalenderjahr einen
Urlaubszuschuss. Dieser beträgt 4,33 kollektivvertragliche Wochen-
löhne bzw. 1 Lehrlingsentschädigung und ist bei Urlaubsantritt fällig.
Wird während eines Kalenderjahres kein Urlaub in Anspruch ge-
nommen, so wird der Urlaubszuschuss bis zum 1. Juli des laufenden
Kalenderjahres fällig.

Wird der Urlaub in Teilen in Anspruch genommen, gebührt nur der 25.
entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

Während des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer(innen) er- 26.
halten für dieses Kalenderjahr den aliquoten Teil des Urlaubszu-
schusses, der der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit ent-
spricht (je Woche 1 Zweiundfünfzigstel).

Arbeitnehmer(innen), deren Dienstverhältnis vor Verbrauch eines 27.
Urlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubs-

zuschusses, der der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht (je Woche 1 Zweiundfünfzigstel).

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

Entfall des Anspruches:

29. Der Anspruch gemäß § 6 Ziffer 24, 25, 26 und 27 entfällt, wenn der (die) Arbeitnehmer(in) gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO vorzeitig austritt.
30. Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für jene Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher Karenzurlaub verbraucht wird.

§ 7 Weihnachtsremuneration:

31. Alle Arbeitnehmer(innen) erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 4,33 kollektivvertragliche Wochenlöhne bzw. 1 Lehrlingsentschädigung.
32. Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer (innen) erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration.
33. Arbeitnehmer(innen), die zur Geltungmachung ihres Anspruches auf Alterspension bzw. vorzeitige Alterspension oder wegen nicht selbstverschuldeter Berufsunfähigkeit das Dienstverhältnis durch Kündigung lösen, haben bei Lösung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles der Weihnachtsremuneration.

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt spätestens am 15. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses. 34.

Entfall des Anspruches:

Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration gemäß § 7 Ziffer 31 entfällt, wenn der(die) Arbeitnehmer(in) gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO vorzeitig austritt. 35.

Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für jene Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher Karenzurlaub verbraucht wird. 36.

§ 8 Entgelt bei Arbeitsverhinderung:

Dem(der) Arbeitnehmer(in) wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern

- a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist, und
- b) die Krankheit durch eine kassenärztliche Bestätigung nachgewiesen wird.

Als Entgelt gebühren bei Krankheit oder Unfall auf die Höchstdauer von 6 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10 kollektivvertragliche Stundenlöhne, und zwar bei fünftägiger Arbeitszeit 2 kollektivvertragliche Stundenlöhne je Arbeitstag. 38.

Das Krankenentgelt laut Kollektivvertrag gebührt nur einmal innerhalb eines Kalenderjahres. 39.

Erkrankt ein(e) Arbeitnehmer(in) mehrere Male innerhalb eines Kalenderjahres, so hat er(sie), falls durch vorangegangene Erkrankungen das Krankenentgelt noch nicht ausgeschöpft ist, Anspruch auf die Fortzahlung des Krankenentgeltes bis zum Höchstausmaß gemäß § 8 Ziffer 38. 40.

Die Leistungen nach § 8 Ziffer 38 gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und zeitlicher Anrechnung der Leistungen nach 41.

dem Entgeltfortzahlungsgesetz noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag bestehen.

Entgelt bei ambulatorischer Behandlung:

42. Bei ambulatorischer Behandlung erhält der Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendige versäumte Zeit den entfallenden Lohn. Dieser gebührt allerdings nur für solche ambulatorischen Behandlungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist diesbezüglich eine schriftliche Bestätigung des Kassenarztes vorzulegen.

Andere Entgeltansprüche bei Arbeitsverhinderungen:

43. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die notwendigerweise versäumte Arbeitszeit, wenn er insbesondere durch folgende, in den Ziffern 44 bis 47 genannten, seine Person betreffenden Gründe, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist.
44. Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Sozialversicherungsträgern und sonstigen öffentlichen Ämtern, wenn der(die) Arbeitnehmer(in) eine schriftliche Ladung vorweisen kann, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und wenn nicht eine andere Entschädigung (Zeugengebühr, Schöffengeld, usw.) gebührt.
45. Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes.
46. Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde und wenn die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.
47. Bei der Arbeitsversäumnis durch nachfolgend angeführte Ereignisse wird der Entgeltausfall vergütet:
Bei eigener Trauung und Trauung eigener Kinder
bzw. Adoptivkinder 1 Arbeitstag
Bei Trauung der Stiefkinder und Kinder des Lebens-
gefährten bzw. der Lebensgefährtin sofern sie im ge-
meinsamen Haushalt leben 1 Arbeitstag

Bei Entbindung der Ehegattin (Lebensgefährtin)	1 Arbeitstag
Bei Übersiedlung mit eigenem Haushalt pro Kalenderjahr	1 Arbeitstag
Bei Tod des Ehegatten bzw. der Ehegattin (Lebensgefährten bzw. Lebensgefährtin), der Kinder bzw. Adoptivkinder	2 Arbeitstage
Bei Tod der Eltern bzw. Adoptiveltern, Enkelkinder, Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern und Großeltern	1 Arbeitstag
Bei Tod der Stiefkinder und Kinder des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin, Stiefeltern und Lebensgefährten des eigenen Elternteils sofern sie im eigenen Haushalt lebten	1 Arbeitstag

§ 9 Lösung des Dienstverhältnisses:

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 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von einer Woche, nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von drei Wochen. 48.

Auf die Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

§ 9a 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 10.9.2010) 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. 48a.

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 gemäß § 19c BAG vom 10.09.2010 führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 10 Anrechnung von Karenzen:

49. Zeiten von Karenzen nach dem MSchG bzw. VKG, die ab 01.01.2019 angetreten werden, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet. Karenzzeiten, die bereits vor dem 01.01.2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 24 Monaten zu berücksichtigen und steht eine Anrechnung dieser Zeiten daher 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.

Die Anrechnung einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. des VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.

§ 11 Begünstigungsklausel:

50. Bestehende Vereinbarungen, soweit sie den(die) Arbeitnehmer(in) günstiger stellen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 12 Verfall von Ansprüchen:

Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach dem Auszahlungstag jener Lohnwoche geltend gemacht werden, in der sie entstanden sind. 51.

Ansprüche hinsichtlich des Kollektivvertraglohnes unterliegen der dreijährigen Verjährungsfrist. 52.

§ 13 Einigungsverfahren:

Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind, wenn eine betriebliche Einigung nicht möglich ist, vor Anwendung irgendwelcher Zwangsmaßnahmen der vertragsschließenden Organisationen zur einvernehmlichen Beilegung abzutreten. Die vertragsschließenden Organisationen haben über die anhängige Streitfrage so rasch wie möglich gemeinsam zu beraten und können hiezu Vertreter der Streitteile beziehen. 53.

§ 14 Geltungsbeginn und Geltungsdauer:

Dieser Kollektivvertrag tritt am 01.01.2019 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden. 54.

Der Geltungsbeginn und die Geltungsdauer der Lohnsätze bzw. Lehrlingsentschädigungen werden in der Lohn tafel, die einen integrierten Bestandteil des Kollektivvertrages bildet, festgelegt. 55.

Alle bisherigen Kollektivverträge sowie Zusatzkollektivverträge für den Geltungsbereich § 1 werden mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages außer Kraft gesetzt. 56.

Wien, am 19.11.2019

**BUNDESINNUNG DER DACHDECKER, GLASER
UND SPENGLER**

LIM KommR Othmar Berner
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

LIM Walter Stackler
Bundesinnungsmeister
der Berufsgruppe der Glaser

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE**

Rainer Wimmer
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundessekretär

Franz Stürmer
Sekretär

KOLLEKTIVVERTRAG

für das
Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe
abgeschlossen zwischen der
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler
und dem
**Österreichischen Gewerkschaftsbund –
Produktionsgewerkschaft PRO-GE**

Artikel I – Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) Räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, die eine Gewerbeberechtigung für das Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe besitzen.
- c) Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer(innen) einschließlich der Lehrlinge der unter Punkt 2 genannten Betriebe, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

**Artikel II – Lohn tafel gemäß § 5 des
Rahmenkollektivvertrages vom 19.11.2019**

LOHNTAFEL

**für die
Glasbläser und Glasinstrumentenerzeuger**

	Stundenlohn mit Geltung ab 1.1.2020 inEuro
1. Glasbläser nach dem 1. Jahr der Verwendung als Facharbeiter(in)	10,34
2. Glasbläser im 1. Jahr der Verwendung als Fachar- beiter(in)	9,20
3. Hilfsarbeiter(in)	8,84

Lehrlingsentschädigungen

	Monatslohn mit Geltung ab 1.1.2020 in Euro
1. Lehrlinge im 1. Lehrjahr	530,00
2. Lehrlinge im 2. Lehrjahr	800,00
3. Lehrlinge im 3. Lehrjahr	1.000,00

Artikel III – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Die Lohnsätze bzw. Lehrlingsentschädigungen dieser Lohn tafel gel-
ten vom 01.01.2020 bis 31.12.2020. Drei Monate vor Ablauf der
Lohn tafel sind Verhandlungen wegen Erneuerung derselben aufzu-
nehmen.

Wien, am 19.11.2019

BUNDESINNUNG DER DACHDECKER, GLASER UND SPENGLER

LIM KommR Othmar Berner
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

LIM Walter Stackler
Bundesinnungsmeister
der Berufsgruppe der Glaser

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND – Gewerkschaft PRO-GE

Rainer Wimmer
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundessekretär

Franz Stürmer
Sekretär

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
Fax 01/534 44-103 514

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

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-53,
Fax 01/534 44-103 101

Sekretariat Oberwart:

7400 Oberwart, Lehargasse 5, Tel. 03352/32356-14,
Fax: 01/534 44-103 111

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
Fax 01/534 44-103 102

Landessekretariat Niederösterreich:*)

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37,
Fax 01/534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
Fax 01/534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:*)

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-31,
Fax: 01/534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
Fax: 01/534 44-103 153

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
Fax: 01/53 444-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/52412-54 452,
Fax 01/534 44-103 143

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
Fax: 01/534 44-103 183

**) Das Landessekretariat NÖ und Bezirkssekretariat Baden-Mödling übersiedeln vorübergehend und sind von 1. Juni 2019 bis voraussichtlich Anfang 2021 unter dieser Adresse erreichbar: Elisabethstraße 38, 2500 Baden.*

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/325-27 oder 28,
Fax: 01/534 44-103 133

Landessekretariat Oberösterreich:

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

Bezirkssekretariat Steyr:

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

Fax: 01/534 44-103 134

Landessekretariat Salzburg:

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

Fax 01/534 44-103 105

Landessekretariat Steiermark:

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

Fax 01/534 44-103 106

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

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

Fax: 01/534 44-103 126

Bezirkssekretariat Leoben:

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

Fax: 01/534 44-103 136

Landessekretariat Tirol:

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

Fax 01/534 44-103 107

Landessekretariat Vorarlberg:

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

Fax 01/534 44-103 108

Landessekretariat Wien:

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

Fax 01/534 44-103 109

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



Industrie 4.0

Robotik

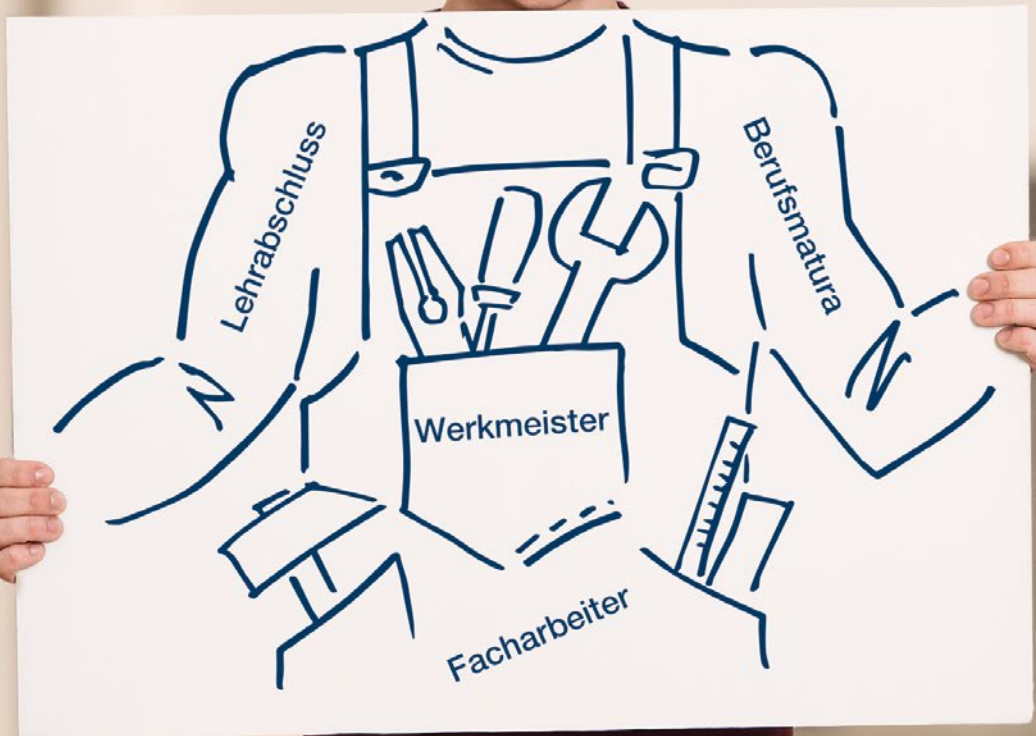
Kfz-Technik

Elektronik

Mechatronik

EDV

... und mehr!



IHR VERLÄSSLICHER PARTNER IN SACHEN
AUS- UND WEITERBILDUNG! www.bfi.at

**Damit Sie
alles im Griff
haben!**



**Kostenfrei &
unverbindlich**

Erstellen Sie mit uns jetzt Ihr persönliches Risikoprofil.

- > Basis für umfassende Vorsorge und Absicherung für Sie und Ihre Familie
- > Fragen Sie uns: Tel. 059 808 | www.oebv.com