

KOLLEKTIVVERTRAG

für das

BAUHILFSGEWERBE

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe einerseits, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau - Holz, anderseits

(Stand vom 1. Mai 2014)

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

1. räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich;

2. fachlich:

a) auf alle Betriebe der Berufsgruppen Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Stuckateure und Trockenausbauer, Gipsler, Aufstellung und Montage mobiler Trenn- oder Systemwände (unter Ausschluss jeder an einen Befähigungsnachweis gebundenen Tätigkeit), Holzstöckelpflasterer, ferner für die Asphaltierer (mit Ausnahme der Betriebe in Wien), Schwarzdecker (mit Ausnahme der Betriebe in Wien) und Bauwerksabdichter (mit Ausnahme der Betriebe in Wien) deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.

b) Auf alle Betriebe der Berufsgruppe der Terrazzomacher deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Steinmetze im Sinne der Fachorganisationsordnung BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.

3. persönlich: auf alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, die in einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

§ 2 WIRKSAMKEITSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 2006 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Ergänzung und Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 10. Mai 1954, hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl KE 218/54.

Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.

Die Kündigung der Lohnsätze kann jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3 ARBEITSZEIT

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.
2. Die 39stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Satz des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, auf die einzelnen Werkzeuge der Woche aufgeteilt werden.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit kann für die Dauer von höchstens insgesamt vier Monaten im Kalenderjahr im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aus saisonbedingten Gründen herabgesetzt werden. Sie darf jedoch nicht weniger als 32 Stunden betragen.
4. Die wöchentliche Normalarbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Einteilung ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.
5. Die Arbeitszeit der Wächter und Pförtner beträgt 48 Stunden in der Woche. Sie haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muß ein Sonntag sein. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit ist als Überzeit zu entlohnen, wenn diese Arbeitnehmer nicht einen Wochenlohn beziehen, in welchem die Überstunden pauschaliert sind.
6. Wird an Werktagen vor oder im Anschluß an gesetzliche Feiertage auf Grund betrieblicher Vereinbarung nicht gearbeitet, so kann die hiedurch ausfallende Arbeitszeit innerhalb von zwei dem Feiertag unmittelbar vorangehenden oder nachfolgenden Arbeitswochen ohne Überstundenzuschlag eingearbeitet werden, doch darf hiedurch die tägliche Gesamtarbeitszeit nicht über 10 Stunden verlängert werden. In Betrieben, in denen Betriebsräte bestehen, kann über Beginn und Dauer des Einbringungszeitraumes eine anderweitige Betriebsvereinbarung getroffen werden.
7. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, daß sie zur Einnahme der Mahlzeit und zur Erholung ausreichen.
8. Wird am **24. und 31. Dezember** gearbeitet, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um **12 Uhr** (in Vorarlberg um 13 Uhr), wobei die infolge des früheren Arbeitsschlusses ausfallenden Arbeitsstunden bezahlt werden.

§ 3A ANDERE VERTEILUNG DER NORMALARBEITSZEIT

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

Im Sinne des § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

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

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

3. Zeitausgleich

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

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach Ziffer 2 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat.

Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 2 über die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

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

4. Mitteilungen der jeweiligen Wochenarbeitszeit

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

5. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit. Die Mehrarbeit ist bis zum 30. April 1998 zuschlagsfrei, ab 1. Mai 1998 gebührt ein Zuschlag von 50%.

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

Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig. Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

6. Günstigkeitsklausel

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

§ 4 ÜBERSTUNDEN-, SONNTAGS-, FEIERTAGS- UND NACHTARBEIT

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 3 bzw. 3A sowie eine Mehrarbeit nach § 3A Ziffer 5 überschritten wird. Überstunde ist jedenfalls

a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,

b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Pause von 10 Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen.

2. Überstunden dürfen nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geleistet werden.

3. Zur Leistung von Überstunden und Einbringungsstunden darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden, doch müssen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten sowie unaufschiebbare Arbeiten über ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten geleistet werden.

4. Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 5 Uhr bis 20 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu entlohnen. Für die zwischen 20 Uhr und 5 Uhr geleisteten Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Für normale Arbeitsstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr wird ein 50prozentiger Zuschlag gewährt.

5. Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen zulässig (siehe Ziffer 2). Für Sonntagsarbeit innerhalb der Zeit von 0 bis 24 Uhr ist ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

6. Der Zuschlag beträgt bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag:

a) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem zufolge des Feiertages an sich
Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgelts besteht50%
(somit Feiertagsentgelt und um 50 Prozent erhöhter Arbeitslohn);

b) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem auf Grund der wöchentlichen
Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird100%

7. Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit nicht herangezogen werden.

Bezüglich der Nachtarbeit für Frauen gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen und des Mutterschutzgesetzes.

8. Werden Arbeiten durchgeführt, bei denen Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten, wobei kurze Essenspausen bis 20 Minuten nicht als Unterbrechung der Arbeitszeit gelten, so wird die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die Normalarbeitszeit fällt, mit einem Zuschlag von 150 Prozent vergütet.

9. Grundlage für die Berechnung der in diesen Paragraphen genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn.

10. Zuschläge für Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind nur dann zu bezahlen, wenn diese Arbeiten vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten angeordnet wurden.

11. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höchste Zuschlag zu bezahlen.

12. Für Einbringungsstunden gebührt kein Zuschlag.

§ 5 AKKORDARBEIT

1. Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Akkordsätze zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich so zu vereinbaren, daß Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung 30 Prozent über ihren Stundenlohn verdienen sollen.

2. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes oder einer zwischen den vertragschließenden Teilen erfolgten Vereinbarung durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

3. Akkordsätze sind bei gleicher Arbeit ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der Arbeitnehmer gleich hoch festzusetzen. Für gleiche Arbeit ist grundsätzlich der gleiche Lohn zu bezahlen.

4. Für Jugendliche bis zu 16 Jahren und für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist die Akkordarbeit unzulässig.

5. Wenn eine Akkord- oder Prämienarbeit nicht fortgesetzt werden kann, besteht für den Arbeitnehmer ein weiterer Anspruch auf den Stundenlohn seiner Kategorie bis zum Höchstausmaß von drei Werktagen, wobei der Arbeitnehmer verpflichtet ist, zumutbare Arbeit zu leisten.

6. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Akkordbedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter einzuhändigen.

7. Der Akkordvertrag ist vom Betriebsrat mitzufertigen. Auch bei neuen unerprobten Akkorden ist dem Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung ein 30prozentiger Mehrverdienst zu ermöglichen. Der Stundenlohn seiner Lohnkategorie ist garantiert.

8. Zur Akkord- und Prämienarbeit darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Beschäftigung im Akkord- oder Prämiensystem. Ausnahmen hiervon können durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.

9. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben:

- bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohnes),
- bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistung auswirkt,
- bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten Akkordsätzen nach Einarbeitung der Arbeitnehmer,
- bei technischen Änderungen,
- bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.

10. Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine zirka 80prozentige Anzahlung vom Akkorddurchschnittsverdienst zur Auszahlung zu bringen. Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 6.

11. Die Aufteilung des Akkordüberschusses zwischen den Fach- und Hilfsarbeitern erfolgt entsprechend dem Verhältnis der beiden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und der geleisteten Arbeitsstunden zueinander.

§ 6 ALLGEMEINE LOHNBESTIMMUNGEN

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

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

1 b. Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, daß diese Entgelte bis zum 5. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die

Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 5. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 des ArbVG kann eine Änderung vorgenommen werden.)

Fällt der 5. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 5. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

2. Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Die Abgeltung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszulagen, Wegegeld, Auslöse und Übernachtungsgeld durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

4. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

5. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit Arbeiten einer höher entlohten Tätigkeitsgruppe beschäftigt, so hat er für die Dauer dieser Tätigkeit Anspruch auf den Lohn der höher entlohten Tätigkeitsgruppe. Bei dauernder Beschäftigung in einer höher entlohten Tätigkeitsgruppe ist sein normaler Zeitlohn entsprechend neu festzusetzen.

6. (entfällt)

§ 7 LÖHNE

Die Lohnsätze sind im Anhang (Beilage) enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

§ 8 AUSLÖSE, ÜBERNACHTUNGSGELD, FAHRGELD, FAHRZEITVERGÜTUNG, HEIMFAHRTEN, WEGEGELD

1. Als Reisezeitvergütung im Inland wird der jeweilige Stundenlohn ohne Zuschläge nach § 4 dieses Kollektivvertrages vergütet.

2. Als Reisezeit gilt die Zeit von der fahrplanmäßigen Abfahrt bis zur fahrplanmäßigen Ankunft des jeweiligen Verkehrsmittels vom Bahnhof Betriebsort bis zum Arbeitsort.

Liegt die fahrplanmäßige Abfahrtszeit des betreffenden Verkehrsmittels vom Arbeitsort außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit, so erhält der Arbeitnehmer zusätzlich eine Stunde zum Normalstundenlohn.

3. Fahrgeld wird für das billigste öffentliche Verkehrsmittel vom Betriebsort bis zum Arbeitsort bezahlt.

4. Bei auswärtigen Arbeiten, bei denen dem Arbeitnehmer eine tägliche Rückkehr von der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden kann, erhält er, sofern ihm ausreichende Verpflegung und zumutbares Quartier nicht beigestellt werden kann, für die Mehrkosten eine **Auslöse**. Diese beträgt

- 40 Prozent vom Lohn der Lohngruppe 2 x 40 : 7 je Kalendertag für die Verpflegung und
- 20 Prozent der gleichen Basis für Unterkunft.

Übersteigen die Kosten der Unterkunft das hierfür vorgesehene Ausmaß, so ist die Differenz vom Arbeitgeber, der umgehend hievon zu verständigen ist, zu bezahlen. Der Arbeitnehmer erhält für die einmalige Hin- und Rückfahrt zum Betrieb oder zur Arbeitsstelle innerhalb des Gemeindegebietes (in Wien innerhalb der Gemeindegrenze 1937) des Standortes des Betriebes je Arbeitstag die tatsächlichen tarifgünstigsten Auslagen für die öffentlichen städtischen Verkehrsmittel vergütet.

Bei Arbeiten außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes wird der Aufwand an Zeit zur Erreichung des Arbeitsplatzes bzw. zur Rückkehr von demselben, soweit er mehr als eine halbe Stunde beträgt, als Arbeitszeit gerechnet und bezahlt. Die tarifgünstigsten Fahrgelder zwischen Betriebsstandort und Arbeitsplatz werden in diesem Fall voll bezahlt.

Angeordnete Fahrten während der Arbeitszeit sind voll zu vergüten.

5. Die Auslöse gebührt erstmalig von der ersten Übernachtung an für jeden am Bestimmungsort verbrachten Tag einschließlich Sonn- und Feiertag. Keine Auslöse gebührt, wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt von der Arbeit fernbleibt, bis zur Wiederaufnahme der Arbeit.

6. Die Vereinbarung einer Teuerungszulage für Kurorte sowie die Festsetzung der Lohnsätze bei Arbeiten im Ausland erfolgt mit dem Arbeitnehmer jeweils vorher unter Beiziehung des Betriebsrates.

7. Heimfahrt: Bei Arbeiten in Entfernungen von mehr als 70 km haben die Arbeitnehmer nach jeweils 4wöchiger ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf eine Heimfahrt nach dem Betriebsort. Wird die Arbeit durch Gebührenurlaub, Rückkehr infolge Krankheit oder Wechsel des Arbeitsortes, der mit einer Rückkehr an den Betriebsort verbunden ist, unterbrochen, so beginnt die Frist von 4 Wochen jeweils neu zu laufen. Bei der Heimfahrt gebührt der Fahrpreis für die Hin- und Rückfahrt für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel sowie Auslöse für zwei Kalendertage. Für jede Heimfahrt über 70 km gebührt eine unbezahlte Freizeit von vier Kalendertagen (96 Stunden). Die Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet.

Werden Arbeiten voraussichtlich innerhalb von zwölf Werktagen, gerechnet vom Tage der Fälligkeit der Heimfahrt, beendet, entfällt die Heimfahrt.

Bei Entfernungen unter 70 km gebührt nach ununterbrochener Abwesenheit vom Betriebsort in der Dauer von jeweils vier Wochen das Fahrgeld für eine Hin- und Rückreise zum Betriebsort ohne sonstige Vergütungen und ohne zusätzliche unbezahlte Freizeit.

8. Auch bei auswärtigen Arbeiten kommen die Bestimmungen des § 4 dieses Kollektivvertrages zur Anwendung.

9. Erkrankt oder stirbt ein Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsortes, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Beitrag zu den Kosten des Heimtransportes in der Höhe der normalen Heimfahrtskosten zu leisten.

§ 8 A Taggeld

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren erhalten ein Taggeld, sofern dies in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes. Die Höhe des Taggeldes ist im Rahmen der einkommenssteuerlichen Bestimmungen festzulegen.

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

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

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

3. Sofern ein Taggeld in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde, erhält es der Arbeitnehmer für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

4. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 8 Ziffer 4 erster Satz (Auslöse) schließen Leistungen gemäß § 8 A aus.“

§ 9 WEIHNACHTSGELD

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld für während des laufenden Kalenderjahres **je geleistete 39 Stunden**, bei verkürzter Arbeitszeit für je geleistete 32 Stunden. Bei der Abrechnung sind allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen.

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG sowie entgeltspflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

Das Weihnachtsgeld beträgt:

A. Für das Gebiet der Republik Österreich mit Ausnahme von

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2014) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

Burgenland, Tirol und Vorarlberg3,26 Stundenlöhne

Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 15 Prozent, für den Bereich des **Bundeslandes Wien** sowie Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Terrazzomacher, Stuckateure und Trockenausbauer, Gipser und Holzstöckelpflasterer Niederösterreichs von **30 Prozent**.

Arbeitnehmer, die auf Grund kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarter Akkord- oder Leistungsrichtsätze beschäftigt sind, erhalten für die Dauer dieser Beschäftigungsart jeweils einen weiteren Zuschlag von 10 Prozent des Kollektivvertragslohnes.

Arbeitnehmer, die von Wien betriebsentsandt werden, behalten auf die Dauer der Betriebsentsendung den Anspruch auf den 30prozentigen Zuschlag.

B. Im Burgenland2,80 Stundenlöhne

C. In Tirol1,68 Stundenlöhne

Beträgt die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit mehr als 22 Wochen, erhöht sich unter den gleichen Voraussetzungen das Weihnachtsgeld auf 3,26 Stundenlöhne.

D. In Vorarlberg1,68 Stundenlöhne

Beträgt die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit mehr als 22 Wochen, erhöht sich unter den gleichen Voraussetzungen das Weihnachtsgeld auf 3,26 Stundenlöhne.

Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 15 Prozent.

Arbeitnehmer, die aufgrund kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarter Akkord- oder Leistungsrichtsätze beschäftigt sind, erhalten für die Dauer dieser Beschäftigungsart jeweils einen weiteren Zuschlag von 10 Prozent des Kollektivvertragslohnes.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, nur insoweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit zur Erwerbung des Anspruches betrifft, zusammengezählt.

3. Wurde die Betriebszugehörigkeit in der Zeit zwischen dem 1. November und dem 1. März des folgenden Kalenderjahres nicht länger als 60 Tage unterbrochen, so ist die unterbrochene Zeit als Betriebszugehörigkeit einzurechnen. (Die Bestimmungen der Ziffer 3. gelten nicht für Tirol).

4. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist am 1. Freitag im Dezember auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.

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

6. Dem **Lehrling** ist nach Beendigung der Lehrausbildung das nach Ziffer 1. Berechnete Weihnachtsgeld mit der nächsten Lohnabrechnung auszubezahlen. Zur Berechnung wird die zuletzt ausbezahlte Lehrlingsentschädigung herangezogen.

Für den verbleibenden Teil des Kalenderjahres errechnet sich das Weihnachtsgeld nach den übrigen Bestimmungen dieses Paragraphen.

7. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. (Die Bestimmungen der Ziffer 7. gelten nicht für Burgenland, Tirol und Vorarlberg).

8. Bei Baustellen, für welche eine Höhenzulage gemäß § 6 lit. s des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe gebührt und die Bausaison witterungsbedingten Einschränkungen unterliegt, sind für die Erwerbung des Anspruches des Weihnachtsgeldes nur Dreiviertel der im Punkt 1. festgesetzten einmonatigen Betriebszugehörigkeit erforderlich. (Die Bestimmungen der Ziffer 8. gelten nur für Burgenland und Tirol).

9. Die Überstellung eines Arbeitnehmers von einem Baubetrieb an eine Arbeitsgemeinschaft oder umgekehrt wird für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht als Lösung des Arbeitsverhältnisses betrachtet. (Die Bestimmungen der Ziffer 9. gelten nur für Burgenland und Tirol).

§ 9A URLAUBSZUSCHUSS

Für Arbeitnehmer, die nicht dem BUAG unterliegen gilt folgendes:

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

2. Dieser Urlaubszuschuss beträgt

ab 1. 1. 2007

bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 5 Jahren 1,7 Wochenlöhne

bei mehr als 5 Jahren 3 Wochenlöhne

bzw. Lehrlingsentschädigungen

ab 1.1. 2008

bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 5 Jahren 3 Wochenlöhne

bei mehr als 5 Jahren 4 Wochenlöhne

bzw. Lehrlingsentschädigungen

Für die Bemessung der Betriebszugehörigkeit sind Dienstzeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammen zu rechnen. Ausgenommen sind hievon Unterbrechungen auf Grund fristloser Entlassung, sofern es sich nicht um eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 82 lit. h der Gewerbeordnung (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) handelt.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2014) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig.

Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

3. Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

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

5. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt desurlaubes oder wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

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

7. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilmäßig – entsprechend dem Rest des Kalenderjahres – zurück zu zahlen, wenn sie selbst kündigen oder nach § 82 GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

8. Der Anspruch auf den Urlaubszuschuss oder auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entfällt, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder wenn er gemäß § 82 GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

9. Bestehen in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden. Von der Anrechnung sind ausgenommen: das Weihnachtsgeld, unmittelbare leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

§ 10 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Erkrankung und Arbeitsunfall

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

2. Arztbesuch, ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung:

Für Arztbesuch, ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt im Höchstausmaß von 39 Arbeitsstunden innerhalb eines Kalenderjahres.

Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatorische Behandlungen und Gesundenuntersuchungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

3. Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe:

a) Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit einer schriftlichen Vorladung oder einer amtlichen Bestätigung ausweisen kann, 1,74 Stunden;

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann, 1,74 Stunden;

c) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde, Lohnausfall für einen halben Arbeitstag;

d) die eigene Trauung und die Trauung der eigenen Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag;

e) Geburt eigener Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag;

f) Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder (Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, Lohnausfall für zwei Arbeitstage;

g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, auch wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, Lohnausfall für einen halben Arbeitstag;

h) Schwere Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, Lohnausfall für einen Arbeitstag;

i) Übersiedlung des Arbeitnehmers, Lohnausfall für einen Arbeitstag;

j) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage;

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

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

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

Nicht anzuerkennende Verhinderungsgründe sind insbesondere:

Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in eigener Sache, wenn es sich um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, oder zu Gerichtsverhandlungen, bei denen dem Klagebegehren nicht entsprochen wurde. Vorladungen zu Steuerbehörden wegen rückständiger Steuern, wenn der Steuerrückstand tatsächlich besteht.

Arrest und sonstige Freiheitsstrafen.

Überreichen von Klagen oder Eingaben bei Gerichten oder Behörden, die schriftlich erledigt werden können.

Tätigkeit als Geschworener, Schöffe, Beisitzer bei Gerichten oder Ämtern, Mitglied des Gemeinderates oder in anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen.

§ 11 LEHRLINGE

1. Lehrling ist, wer in einem anerkannten Lehrberuf auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet wird. Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes sowie das Gesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen.

2. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen.

Ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus den in § 15 Abs. 3 und 4 Berufsausbildungsgesetz (BGBI. Nr. 142/69) in seiner geltenden Fassung angeführten Gründen gestattet.

3. Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallende Unterrichtszeit in der gewerblichen Berufsschule, zu deren Besuch er gesetzlich verpflichtet ist, vergütet.

4. Unter den in § 3/3. dieses Kollektivvertrages genannten Voraussetzungen kann die Arbeitszeit des Lehrlings bis auf 40 Stunden herabgesetzt werden, doch darf sie nicht kürzer sein als die der übrigen Arbeitnehmer im Betrieb. In diesem Falle wird die tatsächliche Arbeitszeit einschließlich der Unterrichtszeit an der Berufsschule bezahlt.

5. Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstelle ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.

6. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen drei Monate in seinem Betrieb weiter zu verwenden. Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten nur einen Teil der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die beschriebene Verpflichtung zur Weiterverwendung nur im Verhältnis der bei ihm zurückgelegten Lehrzeit zu der für den Beruf festgesetzten Dauer der Lehrzeit.

(Kommentar: Die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Weiterverwendungspflicht haben sich geändert, zuletzt mit der Änderung des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl.Nr. 83/2000 vom 8. August 2000.

§ 18 BAG lautet nun wie folgt:

(2) Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit bis zur Hälfte zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die im Abs. 1 festgelegte Verpflichtung nur im halben Ausmaß. Darüber hinaus trifft den Lehrberechtigten diese Verpflichtung in vollem Ausmaß.“

Die kollektivvertraglich vorgesehene Aliquotierung der Weiterverwendungspflicht ist damit rechtsunwirksam.)

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

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

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

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

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

§ 12 AUFNAHME VON ARBEITNEHMERN UND LÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1. Bei Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist der § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beachten.

2. Das Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer **einwöchigen Kündigungsfrist** gelöst werden. Nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von 2 Wochen und nach einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen.

Fünf Tage vor Ausspruch der Kündigung hat der Arbeitgeber gemäß § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes den Betriebsrat von seiner Kündigungsabsicht zu verständigen.

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

3. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer von vier Stunden ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Die Bestimmungen der §§ 82 und 82a der Gewerbeordnung (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) bleiben dabei unberührt.

4. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit, ferner bei Arbeitseinstellung infolge Witterungseinflüssen oder über Veranlassung des Auftraggebers.

5. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für allen Schaden, den dieser durch schuld bare Verzögerung der Ausfolgung der Dokumente oder durch unrichtige und unwahre Angaben in der Arbeitgeberbestätigung nachweislich erlitten hat, es sei denn, daß die unrichtigen Angaben des Arbeitgebers auf ein Verschulden des Arbeitnehmers (unrichtige Angaben) zurückzuführen sind.

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

§ 13 ABFERTIGUNG

a) Für Betriebe, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1987, Sachbereich, Abfertigung, unterliegen, richten sich der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

Aufgrund des § 13d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,34 \times 3,41 \times 52,18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt.

Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

b) Für Betriebe, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1987, Sachbereich Abfertigung, nicht unterliegen, richtet sich der Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen:

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

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

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

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

(Kommentar:

Abfertigung; Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Mit Entscheidung 9 ObA 262/97p vom 27. August 1997 hat der Oberste Gerichtshof festgestellt, daß der alsbaldige Neuabschluß eines neuen Dienstverhältnisses mit einem Dienstnehmer, der kurz davor rechtskräftig entlassen worden war, die Situation bereinigt, die zur Entlassung geführt hat. Eine verhältnismäßig kurze Frist zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses schadet nicht, wenn zugleich die Umstände auf eine sachliche Zusammengehörigkeit der beiden Arbeitsverhältnisse deuten. Die Zusammenrechnungsbestimmungen des Kollektivvertrages für den Erwerb des kollektivvertraglichen Abfertigungsanspruches sind daher anzuwenden. Es muß daher empfohlen werden, mit Arbeitnehmern, die aus eigenem Verschulden bzw. aus Gründen des § 82 GewO entlassen werden, zumindest auf längere Zeit oder überhaupt kein Dienstverhältnis mehr abzuschließen.)

c) Für Arbeitnehmer in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Abfertigungsbestimmungen des Kollektivvertrages und unter die Bestimmungen des BUAG fallen, kommen die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 11. Mai 1988, Abschnitt C zur Anwendung.

d) Wechsel ins System „Abfertigung Neu“ (für Betriebe, die dem BUAG nicht unterliegen)

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 14 VERSCHIEDENES

1. Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge sind seitens des Betriebes heiz- und versperrbare, mit genügenden Sitzgelegenheiten versehene Räume bereitzustellen. Diese Räume sind entsprechend sauber zu halten.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2014) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

2. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheit ist vorzusorgen.
 3. Quartiere sind den gesetzlichen Bestimmungen bzw. behördlichen Weisungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.
 4. Gewerkschaftsorganen, welche sich entsprechend ausweisen können, ist der Zutritt zur Arbeitsstelle jederzeit gestattet, jedoch hat sich das Gewerkschaftsorgan beim Arbeitgeber oder seinem Beauftragten zu melden.
 5. Die Wiederinstandsetzung der während der Tätigkeit im Betriebe abgenützten, den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge hat normalerweise innerhalb der Arbeitszeit mit den im Betrieb vorhandenen Einrichtungen durch den Arbeitnehmer selbst oder in der Werkzeugmacherei zu erfolgen.
 6. Sofern im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist, tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.
 7. Die in diesem Kollektivvertrag oder in Anhängen festgesetzten Zulagenbeträge und die in Zukunft festzusetzenden Lohnbeträge sind Ziffern, die durch fünf teilbar sein müssen, d. h. Groschenbeträge ab 2,5 oder 7,5 sind auf 5 bzw. 10 Groschen aufzurunden, darunter liegende Beträge auf 0 bzw. 5 abzurunden.
 8. Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit einem niedrigeren kollektivvertraglichen Stundenlohn entsandt, behält er auf die Dauer seiner Entsendung den Anspruch auf den höheren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das gleiche gilt hinsichtlich der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.
- Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit höherem kollektivvertraglichen Stundenlohn entsandt, erhält er auf die Dauer der Entsendung den höheren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das gleiche gilt hinsichtlich der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.

§ 15 VERFALLSBESTIMMUNGEN

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.
2. Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis und Reklamationen in bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von drei Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.
3. Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung, bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch, beträgt die Geltendmachungsfrist fünf Monate.

Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfaßt ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Diese Frist verlängert sich um jene Zeit, während welcher der Arbeitnehmer nachweislich durch Krankheit oder Unfall an der Geltendmachung seines Anspruches verhindert war.

§ 16 SCHLICHTUNG VON GESAMTSTREITIGKEITEN

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuß zu befassen. Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 17 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle in Geltung stehenden, ausgenommen die nachstehend in den Anhängen (I bis XXIV) angeführten Kollektivverträge (Anhänge 1 bis XXIV wurden hier nicht abgedruckt), für den Geltungsbereich dieses Vertrages ihre Wirksamkeit.

2. Sonstige für die Arbeitnehmer bestehende günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unberührt.

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau - Holz