

Kollektivvertrag

für

Steinarbeiter

abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen
der Steinmetze und
der Bauhilfsgewerbe

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Bau - Holz, anderseits.

Stand vom 1. Mai

2014

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

- 1. räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich,
- 2. fachlich:** auf alle Betriebe deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Steinmetze, ausgenommen die Berufsgruppe der Terrazzomacher, der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Berufsgruppen der Beton- und Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmen (dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw. Kalkbrennereien), der Verleiher von Baumaschinen, der Frisch-(Fertig-)betonhersteller und der Sand-, Schotter-, und Kiesgewinnung, im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.
- 3. persönlich:** für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und Lehrlinge kaufmännischer und technischer Angestelltenberufe.

§ 2 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am **1. Mai 2006** in Kraft. Er kann von jedem vertragschließenden Teil nur jeweils zum Termin Ende Februar eines jeden Jahres unter Einhaltung einer vorhergehenden Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten gekündigt werden.

Für die diesem Rahmenvertrag angeschlossenen Anhänge gelten die dort niedergelegten Kündigungsbedingungen. Durch die Kündigung von Anhängen wird das Bestehen dieses Rahmenvertrages nicht berührt.

Enthalten Anhänge keine Kündigungsbedingungen, so können sie jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist aufgekündigt werden.

Alle Kündigungen haben mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden, die normale Arbeitszeit aller Arbeitnehmer, mit Ausnahme der in den Ziffern 4 und 5 angeführten Arbeiterkategorien, darf 10 Stunden je Arbeitstag nicht überschreiten. Sie soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden.

2. Die Einteilung und Festlegung der Arbeitszeit wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Ermangelung desselben mit der Gewerkschaft, unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes, vorgenommen. Dies gilt auch für Abänderungen der derzeit bestehenden Arbeitszeiteinteilungen.

3. Eine Verkürzung der normalen Arbeitszeit aus betriebsbedingten Gründen kann durch die Betriebsleitung angeordnet werden, der Betriebsrat ist von einer solchen Maßnahme im Vorhinein (nach Tunlichkeit 3 Tage vorher) zu verständigen.

Die so verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden nicht unterschreiten, wenn nicht eine weitere Kürzung durch Maßnahmen erforderlich wird, die der Einflussnahme der Betriebsleitung entzogen sind.

4. Für Maschinisten und Heizer einschließlich der Vor und Abschlussarbeiten und der Arbeitsbereitschaft, für Kalkbrenner und Auskarrer einschließlich der Arbeitsbereitschaft, für Lokführer und Rangierer, Kraftwagenführer und Beifahrer, kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz, innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis 8 Stunden je Woche vereinbart werden. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit ist als Überzeit zu verrechnen, wenn diese Arbeiter nicht einen Wochenlohn beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind. Kalkbrenner und Auskarrer können auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, jedoch müssen sie mindestens jeden dritten Sonntag von der Arbeit befreit werden.

5. Die Arbeitszeit der Wächter und Pförtner beträgt in der Regel 48 Stunden in der Woche. Sie haben nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36-stündige Arbeitsruhe. Jede zweite Woche hat die Freizeit auf einen Sonntag zu fallen. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit ist als Überzeit zu verrechnen, wenn

diese Arbeiter nicht einen Wochenlohn beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind.

6. Auch für andere als die in vorstehenden Punkten genannten Arbeiterkategorien können innerbetrieblich längere Arbeitszeiten im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, wenn die Struktur des Betriebes dies erforderlich macht.

Vor- und Abschlussarbeiten sind über Anordnung der Betriebsleitung außerhalb der täglichen normalen Arbeitszeit zu leisten.

Als Vor- und Abschlussarbeiten gelten: Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen, sowie Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt.

§ 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 für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die aufseiten 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. Mitteilung 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.

Für Mehrarbeit 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, Sonn- und Feiertagsarbeit,

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 Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat zuschlagsfrei eingearbeitet werden, sofern dieser Arbeitsausfall bedingt ist durch verkehrstechnische oder wirtschaftliche Gründe aufseiten des Arbeitnehmers und soweit kein Entgeltsanspruch für diese ausgefallene Arbeitszeit im Sinne des § 15 dieses Kollektivvertrages besteht.

Überstunden werden mit einem 50-prozentigen Zuschlag vergütet.

Werden Überstunden während der Nachtzeit, das ist in der Zeit von 20 bis 5 Uhr früh, geleistet, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

2. Werden im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit mindestens zwei Überstunden geleistet, so gebührt den betroffenen Arbeitnehmern eine bezahlte viertelstündige Erholungspause.

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

4. Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt in der Regel jede an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Der Beginn dieser Zeitspanne kann im Schichtbetrieb bis 6 Uhr früh verschoben werden; der Zeitraum der Wochenruhe gemäß Arbeitsruhegesetz beträgt 36 Stunden.

5. Sonntagsarbeit wird mit einem 100-prozentigen Zuschlag entlohnt, sofern sie nicht im Rahmen der Schichtarbeit geleistet wird.

Es gebührt jedoch der 100-prozentige Zuschlag für Sonntagsarbeit auch bei Schichtarbeit, wenn es sich um die Leistung einer 7. Schicht handelt.

6. Bei gesetzlichen Feiertagen wird der tatsächliche Verdienstentgang, das ist jene Zeit, die am selben Tag tatsächlich gearbeitet worden wäre, vergütet.

Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten 3 Monate) unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

Wird aufgrund geltender Ausnahmbestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag.

Wo für Arbeitnehmer günstigere Regelung der Entlohnung von Feiertagsarbeit für einzelne Betriebe oder Betriebsgruppen bestehen, wird an denselben durch das In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages nichts geändert.

Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die auf den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

Als gesetzliche Feiertage gelten derzeit: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes ARG, BGBl. Nr. 144/83, in der jeweils geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

7. Fällt der 24. bzw. 31. Dezember auf einen normalen Arbeitstag, so endet die Arbeitszeit für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer um 12 Uhr mittags, wobei die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist.

8. Fällt im Ein- oder Zweischichtbetrieb ein Teil der Arbeitszeit dieser einen oder zwei Schichten in die Zeit zwischen 22 Uhr bis 6 Uhr früh, so erhalten die davon betroffenen Arbeitnehmer für jede Arbeitsstunde während dieser Zeitspanne einen Stundenzuschlag von 15 Prozent. Im

Dreischichtbetrieb wird dieser 15-prozentige Zuschlag nur für die 3. Schicht gewährt, die in der Regel zwischen 22 Uhr und 6 Uhr früh zu liegen kommen wird. (Für Schriftenhauer Wien 25 Prozent.)

Wo bisher höhere Zuschläge üblich waren, bleiben diese in der bisherigen Höhe aufrecht.

9. Die Zuschläge für Überstunden, für Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur zu bezahlen, wenn diese Arbeiten von der Betriebsleitung angeordnet wurden.

10. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen.

11. Bei der Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:

Für Arbeiten im Zeitlohn: Der für diese Arbeiten jeweils bezahlte Stundenlohn.

Für Arbeiten im Wochenlohn: Der Wochenlohn, geteilt durch die Stundenzahl der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers.

Für Arbeiten im Akkord: Der für die betreffende Arbeit bestehende Akkordsatz ohne Zulagen.

§ 5 Akkordarbeit

1. Bei Akkordarbeit ist der Leistungslohn (Akkordrichtsatz) so festzulegen, dass Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordarbeitsleistung mindestens 20 Prozent über ihren Stundenlohn verdienen sollen. Durch diese Regelung tritt eine Änderung der bestehenden Akkordsätze nicht ein, soweit die Voraussetzung für die richtige Akkorderstellung erfüllt erscheint.

2. Die Festsetzung der Akkorde hat unter Beobachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 4 und § 100 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu erfolgen.

3. Die Festlegung der Akkorde erfolgt ohne Berücksichtigung von Geschlecht und Alter der Akkordarbeiter unter Einhaltung der Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, des Mutterschutzgesetzes u. dgl. in der jeweils geltenden Fassung.

4. Die so vereinbarten Akkordsätze und sonstigen Akkordbedingungen sind vor Beginn der Akkordarbeit schriftlich festzulegen.

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

- bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohn),
- 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 Belegschaft,
- bei technischen Änderungen,
- bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.

6. Wenn ein Akkordarbeiter nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft errechneten Akkordes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit mehr als den Akkordrichtsatz verdient, so darf dies zu keiner Herabsetzung des Akkordes führen, außer es liegen die in Ziffer 5 erwähnten Voraussetzungen vor.

7. Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden.

8. Akkordarbeitern bleibt der Stundenlohn ihrer Lohnkategorie garantiert, wenn das Absinken der Akkordarbeitsleistung nicht in der Person des Akkordarbeiters, sondern in außerhalb seiner Person liegenden Umständen begründet ist.

9. Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht. Akkordarbeiter werden tunlichst im Akkord verwendet, sind aber auch verpflichtet, im Stundenlohn zu arbeiten zu dem für die betreffende Arbeitsleistung vorgesehenen tariflichen Lohn.

§ 6 Entlohnung

1. Die Lohngruppe bzw. Höhe der Löhne sind in den Lohnanhängen (Beilage) festgelegt. Die Stundenlöhne bilden die Grundlage der Akkordrichtsätze.

1a. 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 Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

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

Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 des ArbVG kann eine Änderung vorgenommen werden.)

Fällt der 15. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag.

Fällt der 15. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

2. Mit jeder Lohnzahlung ist eine Lohnrechnung zu übergeben, aus welcher die Höhe des Verdienstes, die Zahl der Arbeitsstunden und die Höhe der einzelnen Abzüge ersichtlich ist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Jegliche Abgeltung von Zulagen und Zuschlägen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist bei allen zukünftigen Lohnvereinbarungen unzulässig.

Arbeitnehmer, die im Zeitlohn bis zur Höchstdauer von vier Wochen vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

4. 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.

5. (entfällt)

§ 7 Zulagen

Die Zulagen (Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen) werden branchenweise im Anhang bzw. in den Beilagen geregelt.

§ 8 Aufnahme von Arbeitnehmern

Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist gemäß §§ 98 und 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes dem Betriebsrat mitzuteilen.

§ 9 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Kündigungsfristen:

Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu drei Monaten kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als drei Monaten bis zu zwei Jahren ist eine dreitägige Kündigungsfrist einzuhalten, die sich bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 2 Jahren auf eine Woche, bei der Beschäftigungsdauer von mehr als 10 Jahren auf zwei Wochen und bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 20 Jahren auf drei Wochen verlängert.

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 aufgrund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tagen überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

Eine Kündigungsfrist entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeitdauer abgeschlossen wurde. Bei beiderseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis sofort gelöst werden.

2. Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer, wenn vonseiten des Arbeitgebers gekündigt wird, auf sein Verlangen eine bezahlte Freizeit von höchstens acht Stunden pro Woche (bei dreitägiger Kündigungsfrist vier Stunden) zu gewähren, um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen.

3. Der Arbeitnehmer hat bei Lösung des Arbeitsverhältnisses auf sofortige Auszahlung des Arbeitslohnes sowie einer etwaigen Abfindung nach dem Arbeiterurlaubsgesetz Anspruch. Kann der Arbeitnehmer bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses seinen rückständigen Arbeitslohn und seine Dokumente aus Verschulden des Arbeitgebers nicht innerhalb einer Woche beheben, so ist ihm der Lohn bis zum Tage der Aushändigung voll zu bezahlen. Bei teilweiser oder völliger Stilllegung von Betrieben und bei EDV-mäßiger Lohnabrechnung ist die für den Lohnabrechnungszeitraum festgelegte übliche Abrechnungs- und Auszahlungsfrist in Anwendung zu bringen.

4. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer oder einvernehmlich oder im Falle des Kündigungsausschlusses gelöst, so kann die Auszahlung des Arbeitslohnes bzw. die Übermittlung der Arbeitspapiere durch den Arbeitgeber innerhalb von 24 Stunden nach Lösung des Arbeitsverhältnisses durchgeführt werden.

5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Lohn auch seine Arbeitspapiere auszufolgen.

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

7. Arbeitnehmer, die durch einen Betriebsunfall weniger als 100 Prozent invalid werden, sind bei der Einstellung von Invaliden nach Möglichkeit betriebsfremden Invaliden vorzuziehen.

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

§ 10 Abfertigung

1. 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:

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,25 \times 3,41 \times 52,18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

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.

2. 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 dieser Unterbrechung nicht vor dem 1. Mai 1994 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, 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.

3. Bei Arbeitnehmern in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Regelung der Ziffer 1 und der Ziffer 2 fallen, werden - unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der jeweiligen Tätigkeiten - für den Erwerb und die Berechnung eines Abfertigungsanspruches gemäß Ziffer 2 die Dienstzeit nach Ziffer 1 und Ziffer 2 zusammengerechnet.

Bei Geltendmachung des Abfertigungsanspruches beim Arbeitgeber gemäß erstem Absatz gebührt dem Arbeitnehmer von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der Dienstzeiten gemäß Ziffer 2 zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Ziffer 1 und 2 entspricht.

Wurde ein Abfertigungsanspruch gemäß erstem Absatz erworben und wird das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von 120 Tagen nach der letzten Beendigung beim selben Arbeitgeber fortgesetzt bzw. erfolgt keine Anrechnung auf den Höheranspruch, ist die Abfertigung, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Die

Zahlungsmodalitäten des § 23a Angestelltengesetz bleiben unberührt. Die Verfallfrist beginnt erst ab Fälligkeit zu laufen.

4. 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.

§ 11 Trennungsgeld, Quartierbeistellung, Fahrtspesen

1. Betriebsentsandte Arbeitnehmer - das sind solche, die auf eine außerhalb ihres ständigen Betriebsortes gelegene Arbeitsstätte entsendet werden, die vom Betrieb oder Wohnort (Familienwohnsitz) so weit entfernt ist, dass ihnen eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann - haben Anspruch auf Trennungsgeld.

Dieses beträgt für jeden Kalendertag für verheiratete und diesen gleichgestellte Arbeitnehmer (wobei gleichgestellte Arbeitnehmer verwitwete, geschiedene oder ledige Arbeitnehmer sind, wenn sie mit eigenen Kindern, Zieh- und Pflegekindern, die von ihnen erhalten werden, im gemeinsamen Haushalt leben) mindestens 34 Prozent, für ledige Arbeitnehmer mindestens 29 Prozent des normalen tariflichen Stundenlohnes (ohne Zuschläge) für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden.

In Kurorten, wo die allgemeinen Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, wird das Trennungsgeld entsprechend erhöht.

2. Darüber hinaus hat jeder betriebsentsandte Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung der tariflich günstigsten Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt sowie auf Vergütung der Reisezeit zum normalen

Stundenlohn, jedoch höchstens 9,10 Stunden pro Kalendertag, und freie, durch die Firma beigestellte Unterkunft.

3. Für Sonntage, an denen nicht gearbeitet wird und der Arbeitnehmer nicht nach Hause fährt, erhält der betriebsentsandte Arbeitnehmer das Trennungsgeld für 7,99 Stunden.

4. Ferner hat jeder verheiratete und diesem gleichgestellte betriebsentsandte Arbeitnehmer wöchentlich, ledige vierwöchentlich, Anspruch auf Ersatz der tarifgünstigsten Reisekosten für die Heimfahrt, sofern die Entfernung zwischen ständigem Betriebs- bzw. Wohnort und der Arbeitsstelle höchstens 70 km beträgt. Bei Entfernungen über 70 km haben betriebsentsandte Arbeitnehmer nach je vier Wochen Anspruch auf bezahlte Heimfahrt.

5. Das Trennungsgeld ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde, der Arbeitnehmer aber zur Arbeitsaufnahme erschienen ist.

6. Wird der ständige Haushalt vom bisherigen Wohnort (Familienwohnsitz) nach dem Arbeitsort oder in dessen Nähe verlegt und das Zusammenleben wieder aufgenommen, besteht kein Anspruch mehr auf Trennungsgeld.

7. Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt bei Erkrankung, wenn der Arbeitnehmer in ein Krankenhaus (Erholungsheim) aufgenommen wurde oder an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) zurückgekehrt ist und für die Dauer des Gebührenurlaubs.

8. Erhält der Arbeitnehmer entsprechende freie Tageskost, entfällt der Anspruch auf Trennungsgeld. Es steht ihm frei, Trennungsgeld oder Kost zu wählen.

§ 11a 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 § 11 schließen Leistungen gemäß § 11a aus.

§ 12 Wegegeld

1. Mit betriebsentsandten Arbeitnehmern, die auf einer außerhalb der ständigen Betriebsstätte gelegenen Arbeitsstelle beschäftigt werden, ist ein Wegegeld zu vereinbaren.

2. Für dieses Wegegeld gelten folgende Grundsätze:

für Wien: innerhalb der 23 Bezirke Vergütung des Straßenbahnfahrgeldes, außerhalb der 23 Bezirke Fahrgeldvergütung

sowie Vergütung der Fahrzeit oder Gehzeit außerhalb der Stadtgrenze als Arbeitszeit,

für sonstige Städte mit Straßenbahnverkehr: Regelung wie Wien,

für das übrige Bundesgebiet: Fahrgeldvergütung für Eisenbahn, Omnibus oder sonstige Verkehrsmittel, Fahrzeit bei Strecken über 20 km als Arbeitszeit, ebenso Wegzeit über 2,5 km.

3. Die Bezahlung der Fahrtzeit oder Wegzeit erfolgt immer mit dem normalen Stundenlohn.

4. Als Ausgangspunkt wird immer die ständige Betriebsstätte herangezogen.

5. Im Falle einer Beförderung durch die Firma bis zur Arbeitsstelle entfällt das Wegegeld, wenn die Arbeitsstelle vom ständigen Sitz des Betriebes nicht mehr als 10 km entfernt ist.

6. Wo bisher günstigere Wegegelder oder auch Trennungsgelder bezahlt wurden, bleiben sie durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages unberührt.

§ 13 Weihnachtsgeld

1. Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wenigstens zwei Monate im Unternehmen beschäftigt war, erhält am ersten Freitag im Dezember ein Weihnachtsgeld von 8,0 Prozent des von ihm im Unternehmen im laufenden Kalenderjahr erzielten Jahresbruttoverdienstes ohne Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld. Für den Monat Dezember wird als Berechnungsgrundlage der im Kalenderjahr im gleichen Unternehmen erzielte Bruttoverdienst ohne Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld, geteilt durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate, genommen.

Für die Berufsgruppen des Bauhilfsgewerbes beträgt das Weihnachtsgeld gemäß 1. Satz ab 1.1.2006 7,0%, ab 1.1.2007 7,4%, ab 1.1.2008 7,7% und ab 1.1.2009 8,0%.

2. 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.

3. 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.

4. Die Bestimmung der Ziffer 3 gilt nicht für die Berufsgruppen des Bauhilfsgewerbes Burgenland, Tirol und Vorarlberg und das Steinmetzgewerbe Vorarlberg.

§ 14 Entgelt im Krankheitsfalle

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.

**§ 15 Entgelt in sonstigen Fällen von
Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfällen,
die in der Person des Arbeitnehmers
begründet sind und die er nicht
verschuldet hat**

1. Der Lohnausfall für drei Arbeitstage gebührt:

Bei Todesfällen von Vater, Mutter, Ehegatten (Ehegattin), Lebensgefährten (Lebensgefährtin) und im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern.

Kommen als das Entgelt Beanspruchende mehrere Angehörige in Betracht, so gebührt nur einem von ihnen das Entgelt für drei Tage, den anderen das Entgelt nur für einen Tag.

2. Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage.

3. Der Lohnausfall für einen Arbeitstag gebührt nach mindestens vierwöchiger ununterbrochener Beschäftigung im Unternehmen:

Bei Todesfällen der Schwiegereltern, Geschwister und Ziehkinder im gemeinsamen Haushalt.

Bei eigener Eheschließung und der Eheschließung der Kinder. Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin.

Bei plötzlicher schwerer Erkrankung in der engsten Familie (Eltern, Ehegatten [Ehegattin], Lebensgefährte [Lebensgefährtin] sowie Kinder) im gemeinsamen Haushalt, sofern durch ärztliche Bestätigung einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt erforderlich war.

Bei Übersiedlung des Arbeitnehmers.

3a. Lehrlinge erhalten ab 1. Mai 2009 für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.

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

4. Der entgangene Lohn für die tatsächlich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitstages gebührt:

Bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuers- und Wassernot im Interesse des eigenen Betriebes und der eigenen Wohnstätte.

Bei Erledigung von Angelegenheiten, die im Interesse der Ruhe und Ordnung des eigenen Unternehmens gelegen sind; jedoch muss dies im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt sein.

Bei Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn kein Anspruch auf Entschädigung des Verdienstentganges vorliegt, insofern der Arbeitnehmer die Vorladung nicht selbst verschuldet hat und er nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes in den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann.

Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, jedoch nur im Einvernehmen mit der Betriebsleitung.

5. Bei Arbeitsausfall infolge Verkehrsstörungen, die nachgewiesen werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschritt.

6. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 1/2 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

§ 16 Entgelt bei Arbeitsausfällen aus Ursachen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers begründet sind

1. Bei Arbeitsausfällen infolge von Schäden an Maschinen und sonstigen Werkseinrichtungen gebührt den davon betroffenen Arbeitnehmern für die ausgefallene Arbeitszeit an dem Tag, an dem die Störung eingetreten ist, ein Entgelt in der Höhe des kollektivvertraglichen Stundenlohnes. Dauert der Arbeitsausfall länger, so gebührt ihm für die folgenden Tage, längstens bis zur Dauer einer Woche, die Hälfte dieses Entgelts.

2. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom,

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

Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- und Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Arbeitgeber; der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ausfallvergütung.

3. Wenn während der Saison an mehr als zwei aufeinander folgenden Arbeitstagen die Arbeit durch übermäßiges Regenwetter gänzlich unmöglich gemacht wird, so gebührt - Arbeitsbereitschaft vorausgesetzt - vom dritten Tage an ein Entgelt in der Höhe von 50 Prozent des kollektivvertraglichen Stundenlohnes für die ausgefallenen Arbeitsstunden; eine Bezahlung für die so ausgefallene Arbeitszeit erfolgt für insgesamt höchstens zwölf Arbeitstage während der Saison (siehe auch § 16A Schlechtwetterregelung, Seite 36).

Die entfallende Arbeitszeit kann einvernehmlich mit dem Betriebsrat auch eingearbeitet werden; im Rahmen der Fünftagewoche besteht eine Verpflichtung zur zuschlagsfreien Einarbeitung entfallender Arbeitszeit am Samstag bis 12 Uhr.

4. Werden in den Fällen der Ziffern 1 bis 3 die davon betroffenen Arbeitnehmer zu anderen Arbeiten herangezogen, so sind sie verpflichtet, diese Arbeiten zu den dafür vorgesehenen Lohnsätzen zu leisten, sofern sie ihnen zugemutet werden können und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

§ 16A Schlechtwetterregelung

1. Geltungsbereich

Diese Bestimmung gilt für die in Steinmetzbetrieben sowie in den Betrieben der Grabsteinerzeugung, sofern in den Letzteren auch Steinmetzarbeiten verrichtet werden, beschäftigten Arbeitnehmer und soferne nicht die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung (BGBl. Nr. 174/54) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

2. Diese Bestimmungen gelten hinsichtlich der Winterperiode vom 1. November bis 30. April des folgenden Jahres, bei Arbeitsstellen über

800m vom 1. November bis 15. Mai des folgenden Jahres hinsichtlich der Sommerperiode vom 1. Mai bis 31. Oktober, bei Arbeitsstellen über 800m vom 16. Mai bis 31. Oktober.

3. Schlechtwetter im Sinne dieser Bestimmungen liegt vor, wenn

a) arbeitsbehindernde atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost, dgl.) so stark oder so nachhaltig sind, dass die Arbeit nicht aufgenommen oder fortgesetzt oder die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann, oder

b) die Folgewirkungen dieser arbeitsbehindernden atmosphärischen Einwirkungen die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme und die Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann.

4. Entfallen aus den vorangeführten Gründen Arbeitsstunden, in denen ohne Störung durch Schlechtwetter nach der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit gearbeitet worden wäre, so gebührt den davon Betroffenen eine Entschädigung in der Höhe von 57 Prozent ihres Stundenlohnes pro entfallender Arbeitsstunde.

Bei Arbeiten im Akkord ist bei der Berechnung der Schlechtwetterentschädigung von dem um 30 v.H. vermehrten Zeitlohn auszugehen. Bei Berechnung der Schlechtwetterentschädigung bleiben Lohnbestandteile, wie Mehrarbeits-, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Erschwerniszulagen (Schmutz-, Hitze-, Gefahrenzulagen u. dgl.), nicht jedoch betrieblich vereinbarte Höhenzulagen, außer Betracht.

5. Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht innerhalb der Winterperiode höchstens für 192, innerhalb der Sommerperiode für höchstens 96 ausgefallene Arbeitsstunden.

Die von einem Arbeiter in der Sommerperiode für eine Entschädigung gemäß § 2 sowie § 3 Ziffer III. von dem Höchstausmaß von 96 Stunden anfallenden Arbeitsstunden nicht in Anspruch genommenen Stunden können in der nachfolgenden Winterperiode für die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung herangezogen werden.

Dies gilt auch dann, wenn das Dienstverhältnis unterbrochen wurde.

6. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung an einzelnen Tagen einzustellen, fortzuführen oder wieder aufzunehmen

ist, ist eine einvernehmliche Entscheidung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen.

7. Der Arbeiter ist verpflichtet, in der Zeit, während der Schlechtwetter vorliegt, ohne Schmälerung des bisherigen Lohnes eine andere zumutbare Arbeit im Betrieb zu verrichten, widrigenfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert. Zumutbar ist eine Arbeit, die den körperlichen Fähigkeiten des Arbeiters angemessen ist. Bei Vorliegen von Schlechtwetter ist über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeiter verhalten, auf der Arbeitsstelle zwecks Wiederaufnahme der Arbeit bei Ende des Schlechtwetters zu verbleiben, andernfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert; eine Anwesenheit darf jedoch für nicht länger als drei Stunden am Tag und nur dann angeordnet werden, wenn entsprechende Unterkünfte zur Verfügung stehen.

8. Die Bestimmungen über die Schlechtwetterentschädigung gelten nicht für gesetzliche Feiertage, sondern es gebührt die gesetzliche Feiertagsentschädigung.

§ 17 Urlaub und Urlaubszuschüsse

I. Urlaub nach BUAG

1. Für die durch diesen Kollektivvertrag erfassten Berufsgruppen der Bundesinnungen der Steinmetzmeister und der Bauhilfsgewerbe, die unter den Geltungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes - BUAG fallen, gelten dessen Bestimmungen mit der Ergänzung, dass für Arbeiter im Akkord, im Stücklohn und in ähnlichen Verdienstmöglichkeiten ausgenommen Prämien, der Zuschlag das 11,45fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes plus 25 Prozent beträgt. Von dem das 40fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes plus 20 Prozent übersteigenden Wochenverdienst ist ein zusätzlicher Zuschlag von 10 Prozent zu entrichten.

2. Für das Burgenland und Vorarlberg gilt:

Für die durch diesen Kollektivvertrag erfassten Berufsgruppen, die unter den Geltungsbereich des BUAG fallen, gelten dessen Bestimmungen mit der Ergänzung, dass für Akkordarbeiter 1/40 des

Wochenlohn als Berechnungsgrundlage für den Zuschlag zum Lohn gilt.

II. Urlaubszuschuss für Arbeitnehmer, die nicht dem BUAG unterliegen

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

2. Dieser Urlaubszuschuss beträgt 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, zusammenzurechnen. Ausgenommen sind hievon Unterbrechungen aufgrund fristloser Entlassung, sofern es sich nicht um eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 82 lit. H der Gewerbeordnung (RGBL. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) handelt.

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 - zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen oder nach § 82 GewO (RGL. 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 (RGL. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO (RGL. 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.

§ 18 Lehrlinge

1. Lehrling ist, wer ein ordnungsgemäßes Lehrverhältnis eingegangen ist und dies durch einen Lehrvertrag bestätigt hat.

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 Gründen, die im § 15 Abs. 3 und 4 Berufsausbildungsgesetz angeführt sind, gestattet.

3. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen drei Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf weiter zu verwenden.

4. Der Lehrling hat Anspruch auf alle in diesem Kollektivvertrag festgelegten Zulagen und Begünstigungen.

5. Im Übrigen gelten alle gesetzlichen Bestimmungen betreffend Lehrlinge, soweit dieser Kollektivvertrag nicht ausdrücklich anderes bestimmt.

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

7. 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.

§ 19 Diverses

Das zur Arbeit erforderliche Werkzeug ist durch den Arbeitgeber beizustellen, der auch die Kosten für das Instandhalten der Werkzeuge zu tragen hat.

Der Arbeitnehmer hat die ihm übergebenen Werkzeuge sachgemäß zu verwenden und jede mutwillige oder leichtfertige Behandlung derselben zu unterlassen. Verwenden Arbeitnehmer ihre eigenen Werkzeuge, so ist ihnen eine Abnutzungsgebühr zu bezahlen, sofern diese Abnutzungsgebühr nicht im Lohn enthalten ist.

Für die Arbeitnehmer sind geeignete Werkstätten mit ausreichender Beleuchtungs-, Heizungs- und Ventilationsmöglichkeit zu errichten. Den Arbeitnehmern sind vom Arbeitgeber Waschräume, Garderoben und Klosette zur Verfügung zu stellen und instandzuhalten.

Der Arbeitgeber ist zur Einrichtung von geeigneten Verbandkästen zur Ersten-Hilfe-Leistung verpflichtet.

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.

Während der Arbeitszeit ist der Genuss geistiger Getränke ausnahmslos verboten. Das Verbringen geistiger Getränke in den Betrieb ist nur mit Zustimmung der Betriebsleitung zulässig.

Den Anordnungen des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten ist Folge zu leisten, sofern nicht diese Anordnungen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen der Arbeitsordnung widersprechen.

Die Arbeitnehmer haben die ihnen aufgetragenen Arbeiten mit Sorgfalt und Fleiß zu verrichten.

Den Arbeitnehmern ist es untersagt, ohne Erlaubnis Bauholz, Holzabfälle u. dgl. sowie Baumaterialien vom Arbeitsplatz wegzuschaffen.

Notwendige Schutzbekleidung ist bei exponierten Arbeiten vom Arbeitgeber beizustellen (z.B. für Schleifer wasserdichte Schürzen).

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die von der Krankenkasse gemeinsam mit der Unfallversicherungsanstalt vorgesehenen periodischen ärztlichen Untersuchungen zur Abwehr von Berufskrankheiten sich auf alle Arbeitnehmer erstrecken.

§ 20 Verfall von Ansprüchen

Beschwerden wegen Nichtübereinstimmung des bei der Lohnauszahlung ausgezahlten Betrages mit dem Nettobetrag des Lohnzettels sind sofort vorzubringen, spätere Reklamationen werden nicht mehr berücksichtigt. Alle anderen Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis verjähren jeweils drei Monate nach ihrem Entstehen, d.h. drei Monate nach dem Tag, an dem sie bei der Lohnauszahlung hätten entsprechend berücksichtigt werden sollen (bei Akkordarbeiten vom Tage der Schlussabrechnung der in Frage kommenden Akkordarbeit).

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.

Der Lauf der Ausschlussfristen ruht, solange der Arbeitnehmer durch ein unvorhergesehenes und unabwendbares Ereignis an der Geltendmachung seiner Forderungen verhindert ist.

§ 21 Schlussbestimmungen

1. Mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages treten sämtliche Kollektivverträge außer Kraft, die bisher in den Betrieben, die nunmehr diesem Vertrag unterworfen sind, in Geltung standen.

Ausgenommen:

Der Zusatz-KV für Schriftenhauer, Wien, abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Steinmetze und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, mit Wirkung ab 1. Mai 2006 bzw. 1. Mai 2007 (Schriftenhauertarif).

Die Kollektivverträge vom 15. Mai 2006 (Steinmetze) und 15. Mai 2006 (Bauhilfsgewerbe) betreffend die Löhne (Beilagen).

2. Dieser Vertrag darf nicht zum Anlass genommen werden, bisher in den einzelnen Betrieben bestehende günstigere Arbeitsbedingungen zuungunsten eines Arbeitnehmers zu ändern.

3. Arbeitgeber und Betriebsrat, ferner die vertragschließenden Organisationen sind verpflichtet, für die Einhaltung dieses Kollektivvertrages Sorge zu tragen.

4. Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen. Kann auf dieser Weise eine Einigung nicht erfolgen, so ist der Streitfall den vertragschließenden Organisationen zur Entscheidung vorzulegen. Erst dann, wenn auch auf diese Weise keine Einigung erzielt werden kann, kann das Bundeseinigungsamt oder das zuständige Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.

Anhang

Vereinbarung

**für den Bereich der Kollektivvertragsgemeinschaft
der Bauhilfs- und Baunebengewerbe**

Leiharbeit:

Die Bundesinnungen verpflichten sich, darauf hinzuwirken, dass auf den Baustellen der Mitgliedsfirmen nur Arbeitnehmer Verwendung finden, die in ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnissen stehen, wobei die jeweiligen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen sowie kollektivvertraglichen Bestimmungen anzuwenden sind.

Wien, am 30. April 1987

Für die
**Kollektivvertragsgemeinschaft
der Bauhilfs- und Baunebengewerbe**

Für den
**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter**