

Kollektivvertrag für das Steinarbeitergewerbe

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

Stand vom

1. Mai 2019

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Geltungsdauer	3
§ 3 Arbeitszeit	3
§ 3A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit	5
§ 3B Flexible Arbeitszeit.....	6
§ 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 5 Akkordarbeit.....	9
§ 6 Entlohnung.....	10
§ 6A Anrechnung von Karenzzeiten	10
§ 7 Zulagen.....	11
§ 8 Aufnahme von Arbeitnehmern.....	11
§ 9 Lösung des Arbeitsverhältnisses.....	11
§ 10 Abfertigung.....	12
§ 11 Fahrtkostenvergütung, Fahrzeitvergütung, Heimfahrt bei Dienstreisen	13
§ 12 Taggeld, Übernachtungsgeld	14
§ 13 Weihnachtsgeld	15
§ 14 Entgelt im Krankheitsfalle.....	16
§ 15 Entgelt in sonstigen Fällen von Arbeitsversäumnis.....	16
§ 16 Schlechtwetterregelung.....	17
§ 17 Urlaub und Urlaubszuschüsse.....	18
§ 18 Lehrlinge	19
§ 19 Diverses	20
§ 20 Verfall von Ansprüchen	20
§ 21 Schlussbestimmungen	21
Anhang	22

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

- 1. Räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** auf die Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, die den nachfolgend angeführten 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, sowie der Berufsgruppen des Berufszweiges der Steinmetze mit Ausnahme der Berufsgruppe der Terrazzomacher angehören.
- 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 2019 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. Enthaltene 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 wöchentliche Normalarbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Vereinbarung einer 4-Tagewoche bleibt weiterhin zulässig.
- 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 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 Überstunden zu verrechnen, wenn diese Arbeiter nicht einen Wochenlohn beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind.

5. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bei Lenkern von Kraftfahrzeugen und Beifahrern die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden.

Unbeschadet des letzten Satzes gilt für Betriebe der Frisch(Fertig-)Betonhersteller und Betriebe mit Asphaltmischanlagen:

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bei Mischern und Mischerdisponenten die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden.

Jeder Arbeitnehmer darf in einem Kalenderjahr an höchstens 75 Kalendertagen eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden leisten. Mittels Betriebsvereinbarung kann das Ausmaß der Kalendertage auf 100 Tage verlängert werden.

6a. Für Lenker von Kraftfahrzeugen, im Sinne des § 16 Abs. 3 Ziff. 1 AZG darf die Einsatzzeit in den Fällen der Arbeitsbereitschaft auf 14 Stunden täglich verlängert werden. Die ununterbrochene tägliche Ruhezeit beträgt für diese Lenker 11 Stunden, dreimal wöchentlich kann sie auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Wird eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden eingehalten, kann diese Ruhezeit in 2 oder 3 Abschnitten genommen werden, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens 1 Stunde betragen müssen.

6b. Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

6c. Gemäß § 13b AZG sind zusätzlich zu den nach § 7 Abs. 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

7. Für die in Ziffer 5 genannten Arbeitnehmergruppen sind die Arbeitszeiten, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, als Überstunden zu vergüten; wenn diese Arbeitnehmer nicht einen Pauschalloon beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind;

8. 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 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. 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 Paragrafen 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.

§ 3B Flexible Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 39 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

2. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit pro Woche darf in 20 Kalenderwochen innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen bis zu 45 Stunden betragen.

Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 120 Zeitguthabenstunden nach der 39. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden.

Die darüber hinausgehenden Stunden sind als Überstunden zu werten und zu bezahlen.

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

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten. Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet.

5. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

6. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Zeitguthabenstunden und der Stand des Zeitguthabenstundenkontos bekannt zu geben.

7. Die Vereinbarung gemäß Ziffer 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit, muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden.

Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern am letzten Arbeitstag vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

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

§ 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 3, § 3A bzw. § 3B 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 auf Seiten des Arbeitnehmers und soweit kein Entgeltanspruch 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. Hierbei sind die Arbeitszeithöchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

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 auf Grund 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.

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. Wird am 24. und 31.12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

8. Fällt ein Teil der Arbeitszeit 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 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.

2. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A Ziffer 2 und 3 bzw. § 3B 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.

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

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

4. 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.

5. 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 entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

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

§ 6A Anrechnung von Karenzzeiten

Für Karenzen, die ab 01.05.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach ArbAbfG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

§ 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

Die Kündigungsfristen werden im Zusammenhang mit der ab 1.1.2021 gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen neu geregelt:

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer sechs monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5 jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10 jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

Bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkündigung kann das Arbeitsverhältnis nur zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet werden.

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.

2. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zu einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

4. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.

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

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn } \times 1,20 \times 3,41 \times 52,18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

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 Fahrtkostenvergütung, Fahrzeitvergütung, Heimfahrt bei Dienstreisen

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages an eine Arbeitsstelle außerhalb der Betriebsstätte entsendet wird.

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

Der Arbeitgeber entscheidet, an welchem Ort der Arbeitsantritt zu erfolgen hat. Dabei ist zulässig, dass sich der Arbeitnehmer kurzfristig zu einer vom Arbeitgeber festgelegten Sammelstelle begibt, um von dort zur auswärtigen Arbeitsstelle (Baustelle) zu gelangen. Die Sammelstelle kann auch der ständig ortsfeste Betrieb (Betriebsstätte) sein.

2. Fahrtkostenvergütung

Der Arbeitnehmer erhält für die einmalige Hin- und Rückfahrt zum Betrieb oder zur Arbeitsstelle innerhalb des Gemeindegebietes des Standortes des Betriebes je Arbeitstag die tarifgünstigsten Auslagen für die öffentlichen städtischen Verkehrsmittel vergütet.

Bei Arbeiten außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes werden die tarifgünstigsten Fahrgelder zwischen Abfahrtsort und Arbeitsplatz vergütet, jedoch maximal bis zur Höhe der Strecke zwischen Betrieb und Baustelle.

Anstelle der Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel kann auch ein pauschaler Betrag von € 0,11 je km bezahlt werden.

3. Fahrzeitvergütung

Für Fahrten außerhalb der Normalarbeitszeit gilt:

Die Zeit zur Erreichung des außerhalb des Gemeindegebiets des Betriebsstandortes liegenden Arbeitsplatzes bzw. zur Rückkehr von demselben, wird, soweit diese pro Wegstrecke mehr als eine halbe Stunde beträgt, mit dem kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Zuschläge vergütet. Zu vergüten ist nur die ½ Stunde überschreitende Zeit.

Angeordnete Fahrten während der Arbeitszeit sind voll zu vergüten.

4. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch

auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 11,21 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Abweichend von § 6 Ziffer 5 ist eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen.

Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach Ziffer 3 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

5. 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.

6. 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.

§ 12 Taggeld, Übernachtungsgeld

I) Taggeld bei täglicher Rückkehr

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. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

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. Der Anspruch auf Taggeld besteht 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. Erfolgt der Arbeitsantritt vom ständigen ortsfesten Betrieb bzw. vom Wohnort gemäß Ziffer 2 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 5,60 pro Arbeitstag.

Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

4a. Für die Berufsgruppen der Beton- und Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmer, dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw. Kalkbrennereien, der Verleiher von Baumaschinen, der Frisch-(Fertig-) Betonherstellung und der Sand-, Schotter- und Kiesgewinnung gilt an Stelle des in Ziffer 4 zweiten Satz folgende Regelung:

a) Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 10,65 pro Arbeitstag.

b) Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden € 17,05 pro Arbeitstag.

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 12 Abschnitt II (Taggeld bei nicht-täglicher Rückkehr) schließen Leistungen gemäß § 12 Abschnitt I (Taggeld bei täglicher Rückkehr) aus.

II) Taggeld bei nicht täglicher Rückkehr, Übernachtungskosten

Bei auswärtigen Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer angeordnet auswärts übernachtet und nicht täglich von der Arbeitsstelle zurückkehrt, erhält er für die Mehrkosten ein Taggeld. Dieses beträgt € 26,40 je Kalendertag.

Das Taggeld gemäß Abschnitt II gebührt erstmalig von der ersten Übernachtung an für jeden am Bestimmungsort verbrachten Tag einschließlich Sonn- und Feiertag.

Kein Taggeld gebührt, wenn der Arbeitnehmer unentschuldig von der Arbeit fernbleibt, bis zur Wiederaufnahme der Arbeit.

Die Kosten der Unterkunft sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

III) Dienstreisen in das Ausland

Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren.

Bei Dienstreisen ins Ausland, die nicht länger als 30 Tage dauern, tritt an die Stelle des in Abschnitt II genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

§ 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, Weihnachtsgeld und Aufwandsentschädigungen. Für den Monat Dezember wird als Berechnungsgrundlage der im Kalenderjahr im gleichen Unternehmen

erzielte Bruttoverdienst ohne Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld und Aufwandsentschädigungen, geteilt durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate, genommen.

2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit.h GewO RGBI 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, ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung:

Für Arztbesuch, ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt.

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

Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe gelten neben den in § 1154b ABGB genannten Gründen, insbesondere:

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.

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

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

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

Bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuer- 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 einen 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. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 1/2 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

§ 16 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 Ziffer 2 sowie Ziffer 5 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 bzw. dem Arbeitnehmer zu treffen.

7. Der Arbeiter ist verpflichtet, in der Zeit, während der Schlechtwetter vorliegt, ohne Schmälderung 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

Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem BUAG nicht 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 bzw. Lehrlingsentschädigungen

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 hiervon Unterbrechungen aufgrund fristloser Entlassung, sofern es sich nicht um eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 82 lit. h der Gewerbeordnung*) handelt.

* RGBI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung.

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*) (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 er gemäß § 82 GewO*) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO*) 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 und 15a Berufsausbildungsgesetz angeführt sind, gestattet.

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

4. 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 gem. § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz (Stand Juli 2014) 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 instand zu halten. Der Arbeitgeber ist zur Einrichtung von geeigneten Verbandkästen zur Ersten-Hilfe-Leistung verpflichtet.

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 Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten sämtliche Kollektivverträge außer Kraft, die bisher in den Betrieben, die nunmehr diesem Vertrag unterworfen sind, in Geltung standen mit Ausnahme der beiden Kollektivverträge vom 2. April 2019 betreffend den Lohnanhängen gemäß § 6 (Beilage für Steinmetze und Beilage für Bauhilfsgewerbe) sowie der Vereinbarung betreffend Leiharbeit vom 30. April 1987.

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.

Wien, am 2. April 2019

Für die
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Ing. Irene Wedl-Kogler
Bundesinnungsmeisterin

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau-Holz

Abg.z.NR Josef Muchitsch
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundesgeschäftsführer

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