

# KOLLEKTIVVERTRAG

für das Brunnenmacher- und Tiefbohrergewerbe in Kärnten, abgeschlossen zwischen der Landesinnung Kärnten der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter andererseits.

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a.) **räumlich:** auf das Gebiet des Landes Kärnten,
- b.) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, die in einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind.
- c.) **fachlich:** auf alle Betriebe der Berufsgruppe Brunnenmacher, deren Inhaber Mitglieder der Landesinnung Kärnten der Bauhilfsgewerbe im Sinne der Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/1947 sind.

## § 2 Geltungsdauer

- 1) Der Vertrag tritt am 1. Mai 1998 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Ergänzung und Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 5. Juni 1953, hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl KE 34/53.  
Er kann von beiden vertragsschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.
- 2) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung, bzw. Änderung des Kollektivvertrages zu führen.
- 3) Die Kündigung der Lohnsätze kann je zum Monatsende mittels eingeschriebenen Briefes vierwöchentlich erfolgen.
- 4) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle noch in Geltung stehenden Tarifordnungen, Anordnungen und Ergänzungen hiezu ihre Wirksamkeit.

## § 3 Arbeitszeit

- 1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.
- 2) Die wöchentliche Arbeitszeit gemäß Absatz 1 wird im Allgemeinen auf fünf aufeinander folgende Werktage verteilt.  
Auf Arbeitsstellen, ferner in Werkstätten und auf Material- und Lagerplätzen, auf denen an sechs Werktagen notwendigerweise in beiderseitigem Einvernehmen gearbeitet wird, ist Samstag mittags Arbeitsschluss, ausgenommen im Mehrschichtenbetrieb.
- 3) Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeit und zur Erholung ausreichen.
- 4) Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung, oder sonstiger Umstände, die jeweils geltende Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, bestimmt der Arbeitgeber oder dessen Beauftragter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann) deren Beginn und Ende, bzw. deren allfällige Einarbeitung.
- 5) Die Einschränkung der Arbeitszeit auf 39 Stunden in der Woche findet auf folgende Fälle keine Anwendung:
  - a) auf Einbringungsstunden
  - b) auf geringfügige Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten (Hilfsarbeiten) die dem eigentlichen Arbeitsprozess an der Arbeitsstelle vorangehen oder nachfolgen müssen, z.B. Holen und Abliefern der

eigenen oder der vom Betrieb beigestellten Werkzeuge, das Reinigen und Schmieren von Geräten, das Auflegen und Abnehmen von Riemen und dergleichen mehr.

c) auf die Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter sowie Portiere. Die regelmäßige normale Arbeitszeit der Wächter und Portiere beträgt in der Regel 2 Wochen täglich 12 Stunden 6 mal je Woche und in einer Woche 5 mal täglich 12 Stunden.

d) auf die Arbeitszeit der Kraftfahrer, Mitfahrer und sonstiges Lagerpersonal. Diese haben erforderlichenfalls über die normale Arbeitszeit hinaus, Mehrarbeit zu leisten.

6) Die Einteilung der Arbeitszeit wird im Einverständnis mit der Arbeiterschaft, bzw. mit den Betriebsräten oder Vertrauensmännern vorgenommen.

## **§ 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. 2a Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 19 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 Lohnperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitsverteilung 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, Feiertag und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine beiderseits 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 ehemöglichst 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 länger als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung der 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. Lohnzahlung

Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3 a 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. Aus Stunden bezogenen Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

## § 4 Arbeitslöhne

1. Für die Entlohnung ist der Lohn am Sitz der Firma maßgebend (Einstell-Lohn).

Hievon gelten folgende Ausnahmen:

Arbeiter, die von einer Arbeitsstelle auf eine andere versetzt werden, erhalten:

- a.) wenn die neue Arbeitsstelle in einem höheren Lohngebiet liegt, auf die Dauer dieser Beschäftigung den höheren Lohn der neuen Arbeitsstelle.
- b.) wenn die neue Arbeitsstelle in einem niedrigeren Lohngebiet liegt, den Einstell-Lohn.

2. Die Lohnsätze für die einzelnen Beschäftigungsgruppen werden in einer Lohn tafel festgelegt. Diese bildet einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

3. Die Abgeltung von Aufzählungen Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, sowie von Wege-, Trennungs- und Übernachtungsgeldern durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

## § 5 Aufzahlung für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

1) Grundlage für die Berechnung der Aufzahlung ist der kollektivvertragliche Stundelohn plus 10 Prozent.

2.) Zulagen werden bei der Errechnung der Aufzahlung nicht berücksichtigt.

3) Überstunden werden mit folgender Aufzahlung vergütet:

- |   |       |
|---|-------|
| a.) für Überstunden in der Zeit von 5 bis 20 Uhr .....            | 50 %  |
| b) für Überstunden von 20 bis 5 Uhr .....                         | 100 % |
| c) für Schichtarbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr .....           | 50 %  |
| d) für Sonntagsarbeit .....                                       | 100 % |
| e) für Arbeiten, die an gesetzlichen Feiertagen verrichtet werden |       |

aa) wenn er auf einen Werktag fällt, an demzufolge des Feiertages an sich Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgeltes besteht .....	50 %
(somit Feiertagsentgelt und Arbeitslohn mit 50 % Zuschlag)	

bb) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird .....	100 %
(somit Arbeitslohn mit 100 % Zuschlag)	

cc) wird an einem im Feiertagsruhegesetz nicht aufgezählten Feiertag (Landesfeiertag) über Anordnung des Arbeitgebers oder des Bauherrn nicht gearbeitet, so ist die entfallende Arbeitszeit nach dem Kollektivvertrag zu entlohnen.

4) Die Leistung mehrerer Aufzahlungen für die gleiche Arbeit findet nicht statt. Bei Zusammen-treffen mehrerer Aufzahlungen gebührt nur die höchste Aufzahlung

5) Wird am 24. und 31. Dezember gearbeitet, so endet für die an diesen Tagen in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr, wobei die infolge des frühen Arbeitsschlusses ausfallenden Arbeitsstunden bezahlt werden.

## § 6 Zulagen

Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den normalen Stundenlohn für die Zeit, während welcher diese Arbeiten geleistet werden.

Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen können grundsätzlich bei zu zwei Arbeitszulagen nebeneinander bezahlt werden und zwar die beiden höchsten Zulagen (z. B. Pressluft- und Wasserzulage).

Wasserarbeiten: für Arbeiten, bei denen der Arbeiter im Wasser oder Schlamm stehen muss, erhält er eine Zulage von

.....	20 %
Bei Bestellung wasserdichter Gummistiefel .....	10 %
auf den normalen Stundenlohn.	

<u>Erschütterungsarbeiten:</u> für Arbeiten mit pneumatischen Bohrhämmern.....	20 %
für Schachtarbeiten bei künstlicher Luftzufuhr .....	15 %
Erschwerniszulage für ungefederte Fahrzeuge sind betrieblich zu vereinbaren.	

<u>Schmutzarbeiten:</u> Arbeiten, die im Verhältnis zu den für den Gewerbebezweig oder das Fach des Arbeiters typischen Arbeiten außergewöhnlich schmutzig sind .....	10 %
---	------

Wenn ein Arbeitnehmer, der nicht den Lohn eines Brunnenbau-Vorarbeiters laut Lohn tafel erhält, vorübergehend mit der Führung einer Arbeitspartie von mehr als 3 Leuten beauftragt wird, erhält er für die Zeit dieser Tätigkeit eine Zulage von 10% seines Kollektivvertragslohnes.

Für Arbeiten in Schächten, die einen Querschnitt von weniger als 4 qm haben und mehr als 3 m tief sind .....	10 %
--	------

Für Arbeiten im Gebirge

Die Höhengzulage beträgt:

von 800 m – 1.200 m .....	9 %
über 1.200 m – 1.600 m .....	14 %
über 1.600 m – 2.000 m .....	18 %
über 2.000 m .....	22 %

## § 7 Trennungsgeld

1) Arbeitnehmer, die so weit weg von ihrem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeiten, dass ihnen eine tägliche Rückkehr zu ihrem Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann – die Entscheidung darüber ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer (Betriebsrat, Vertrauensmann) zu treffen, erhalten ein Trennungsgeld, sofern sie nicht unentschuldigt der Arbeit fernbleiben.

Das Trennungsgeld beträgt:

1. für betriebsentsandte Arbeitnehmer .....	293 %
2. sonst für verheiratete und gleichgestellte Arbeitnehmer .....	195 %

des Stundenlohnes des Brunnenbauergehilfen (beim Brunnenbauvorarbeiter dieses Stundenlohnes) je Kalendertag.

- 2) Das Trennungsgeld gebührt vom Tage der Abfahrt zur Arbeitsstelle bis einschließlich dem Tage der Ankunft von der auswärtigen Arbeitsstelle im Heimatort.
- 3) 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.
- 4) In Kurorten und teuren Sommerfrischen, wo die allgemeinen Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, ist über das Trennungsgeld eine gesonderte Vereinbarung zu treffen.

## § 8 Übernachtungsgeld

Allen Arbeitnehmern, deren Wohnort von der Arbeitsstelle soweit entfernt ist, dass sie nicht täglich nach Hause zurückfahren können, ist ein Quartier samt Beleuchtung, Beheizung und täglicher Reinigung kostenlos beizustellen. Wenn der Arbeitgeber kein Quartier bestellt, muss der Vorarbeiter für sich und seine Arbeitnehmer Quartier besorgen. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

## § 9 Fahrtvergütungen

Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber auf eine auswärtige Arbeitsstelle oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt.

## § 10 Heimfahrten

Betriebsentsandte Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Bezahlung der Reisekosten der einmaligen Hin- und Rückfahrt von und zur Arbeitsstelle.

- a) wenn die Arbeitsstelle bis 50 km vom Betriebsort entfernt ist, an jedem Wochenende,
- b) bei einer Entfernung von 51 – 100 km alle 2 Wochen,
- c) bei einer Entfernung von über 100 km alle 4 Wochen, wobei Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer mindestens 39 Stunden je Woche gearbeitet hat,
- d) für die Osterfeiertage sowie Weihnachten gilt die gleiche Regelung.

Für die Reisetage und für die Dauer des Aufenthaltes im Heimatort gebührt weder eine Entlohnung, noch eine Trennungsschädigung.

Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Heimfahrt, dann läuft das Trennungsgeld weiter.

## § 11 Wegegeld

Die Höhe des Wegegeldes beträgt:

bei einer Entfernung von 8 – 12 km 49% des Stundenlohnes

bei einer Entfernung von 12 – 16 km 98 % des Stundenlohnes

bei einer Entfernung von über 16 km 146 % des Stundenlohnes

je Arbeitstag, gemessen wird die Entfernung vom Betriebssitz zur Arbeitsstelle.

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

## § 12 Lohnberechnung und Lohnzahlung

1) Bezahlt wird die Zeit:

- a) in der tatsächlich Arbeit geleistet wurde,
- b) der angeordneten oder üblichen Arbeitsbereitschaft, insbesondere bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit mehr als 39 Stunden in der Woche beträgt.

c) unverschuldete Arbeitsversäumnisse, sofern für diese im vorliegenden Vertrag die Zahlung eines Entgeltes vorgesehen ist.

2) Festgesetzte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit mit Ausnahme bei Dreischichtarbeit.

3) Die Lohnabrechnung und –zahlung erfolgt in der Regel wöchentlich. Bei S-Betrieben, wo derzeit 14-tägige, vierwöchige oder monatliche Abrechnungsperioden bestehen, kann die Lohnabrechnung auch weiterhin so erfolgen.

Anmerkung: S-Betriebe sind solche Betriebe, denen die Sozialversicherungsträger die Selbstabrechnung der Beiträge überlassen.

4) Erfolgt die Lohnabrechnung nicht wöchentlich, muss wöchentlich jeden Freitag eine a-conto-Zahlung in der Höhe von 75 % des verdienten Bruttolohnes bezahlt werden. Fällt der Lohnzahlungstag an einen gesetzlichen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Tag.

5) Feststellbare Verdienste aus Akkordarbeiten, die sich über mehrere Abrechnungsperioden erstrecken, sollen bei den wöchentlichen Zahlungen berücksichtigt werden. Akkordverdienste sind dem Arbeitnehmer unmittelbar auszubezahlen.

6) Als Zahlungstag gilt der Freitag der folgenden Woche.

7) Die Auszahlung des Lohnes hat, sofern sie nicht während der Arbeitszeit erfolgen kann, unmittelbar nach Arbeitsschluss zu erfolgen. Verzögert sich der Beginn der Auszahlung ohne Verschulden des Lohnempfängers, dann ist die Wartezeit zum normalen Stundenlohn auf jeweils eine halbe Stunde aufgerundet, zu vergüten.

8) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei der Lohnzahlung eine genaue Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge zu geben.

9) Die gänzliche oder teilweise Abfindung des Lohnes in Sachleistungen ist unstatthaft.

10) Die Bezahlung von Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit erfolgt nur dann, wenn die Leistung auf ausdrückliche schriftliche Anordnung des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten, erfolgte.

11) Die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung kann auch monatlich erfolgen. Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 5. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 5. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinn des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 des ArbVG kann eine Änderung vorgenommen werden.)

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

## **§ 13 Entgelt bei Arbeitsverhinderung**

I. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgelt in nachstehenden Fällen:

1) Bei Krankheit, wenn diese nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet wurde.

2) Bei Arbeitsunfällen im Sinne der für die Unfallversicherung geltenden Bestimmungen. Andere Unfälle gelten als Erkrankung.

3) Bei ambulatorischer Behandlung, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte.

4) Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe.

II. Voraussetzungen für den Anspruch auf Entgelt sind:

1) Im Krankheitsfalle:

- a) dass das Arbeitsverhältnis vier Wochen gedauert und der Arbeitnehmer während dieser Zeit tatsächlich insgesamt drei volle Wochen gearbeitet hat (halbe Tage werden zusammengezählt),
- b) die Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet und die Arbeitsunfähigkeit durch eine Bestätigung der Krankenkasse nachgewiesen wird.
- c) Wird nach der Krankmeldung beim Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gelöst, so wird der Entgeltanspruch hierdurch nicht geschmälert. Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Betriebsrates (Vertrauensmann) durch den Arbeitgeber gemäß § 25 des Betriebsrätegesetzes bzw. nach Kündigung, so endet der Entgeltanspruch mit der durchgeführten Kündigung. Dies gilt nicht bei Erkrankung, die eine sofortige Unterbringung in ein Krankenhaus oder eine Heilanstalt erfordern, bei akuten ernsten Erkrankungen sowie bei Unfällen.

**2) Bei Arbeitsunfällen:**

Die Bestimmungen des Punktes 1b).

**3) Bei ambulatorischer Behandlung:**

Bei Krankheit die Bestimmungen des Punktes 1a) und b), die Betriebsunfällen die Bestimmungen des Punktes 1b).

**4) Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe:**

- a) die Bestimmungen des Punktes 1a) und b),
- b) wenn nicht durch Gesetz, Verordnung, Statut oder privatrechtlichen Vertrag anderweitig eine volle Entschädigung vorgesehen ist.

**III. Höhe des Entgeltes:**

**A) Die Berechnungsgrundlage bildet;**

- a) im Allgemeinen der kollektivvertragliche Stundenlohn
- b) die Berechnungsgrundlage bildet bei Arbeitnehmern, die einen Wochenlohn beziehen, einen Stundenlohn, der sich durch die Teilung des Wochenlohnes, durch die seiner Ermittlung zugrunde gelegten Stundenzahl,  $1/39$  des Wochenlohnes, ergibt.

**B) Als Entgelt gebührt:**

**1. Bei Krankheit:**

- a) vom vierten Tage der Erkrankung an, auf die Höchstdauer von 8 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden, wöchentlich 10,96 Stunden und zwar bei 6-tägiger Arbeitszeit täglich 1,8 Stunden, bei 5-tägiger Arbeitszeit täglich 2,19 Stunden
- b) dauert die Krankheit ununterbrochen länger als 7 Tage, so gebührt das Entgelt vom ersten Krankheitstage an
- c) bei neuerlicher Erkrankung gebührt das Entgelt nur in jenem Ausmaß, als es nicht durch den vorgehenden Krankheitsfall erschöpft wurde,
- d) ein neuerlicher Entgeltanspruch kann nur dann geltend gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer, gerechnet vom Tage des Wiederantrittes der Arbeit nach der vorherigen Erkrankung bis zum Tage der neuerlichen Erkrankung vier Wochen gearbeitet hat.

**2. Bei Arbeitsunfällen im Sinne der für die Unfallversicherung geltenden Bestimmungen:**

Je Unfall vom ersten Tage an, auf die Höchstdauer von 10 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10,96 Stunden u.z. bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,8 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,19 Stunden.

**3. Bei ambulatorischer Behandlung:**

- a) für die infolge ambulatorischer Behandlung oder Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden in der Höhe der halben Berechnungsgrundlage (III. A).
- b) werden auf diese Weise innerhalb von 6 Monaten, gerechnet vom ersten Tage der Behandlung an, mehr als 39 Arbeitsstunden versäumt, so erlischt für die, die Zahl übersteigenden Stunden der Entgeltanspruch.

**4. Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe:**

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

- |   |                |                |
|---|----------------|----------------|
| kann .....  | 2 Stunden      |                |
| b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann .....  |                | 2 Stunden      |
| c) je Verhandlung in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz auch des Verdienstentganges verurteilt wurde .....   | 1/2 Arbeitstag |                |
| d) die eigene Trauung und die Trauung eigener Kinder .....  |                | 1 Arbeitstag   |
| e) Geburt eigener Kinder .....  |                | 1 Arbeitstag   |
| f) erfolgter Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern, Großeltern) sowie der Kinder (Ziehkinder) sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben ..... |                | 2 Arbeitstage  |
| g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, auch wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben .....   |                | 1/2 Arbeitstag |
| h) schwere Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist .....   |                | 1 Arbeitstag   |
| i) Übersiedlung infolge unverschuldeter Kündigung der Wohnung des Arbeitnehmers mit eigenem Haushalt .....  |                | 1 Arbeitstag   |
| j) pro Jahr bezahlte Arbeitszeit für die Abhaltung einer Betriebsversammlung .....  |                | 1,5 Stunden    |
| k) bei Vorladen zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längsten jedoch .....  |                | 2 Arbeitstage  |

Nicht anzuerkennende Verhinderungsgründe sind insbesondere: Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in eigener Sache, wenn es sich um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt oder zu Gerichtsverhandlungen, bei denen dem Klagebegehren nicht entsprochen wurde. Vorladungen zu Steuerbehörden wegen rückständiger Steuern, wenn der Steuerrückstand tatsächlich besteht. Arrest und sonstige Freiheitsstrafe. Überreichen von Klagen und Eingaben bei Gerichten oder Behörden, die schriftlich erledigt werden können. Tätigkeiten als Geschworene, Schöffe, Beisitzer bei Gerichten oder Ämtern, Mitglied des Gemeinderates oder in anderen öffentlichen Einrichtungen.

#### § 14 Lehrlinge

- 1) Lehrling ist, wer im Brunnenmacher- oder Tiefbohrergewerbe auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet wird.
- 2) Die Probezeit beträgt drei Monate. Während dieser Zeit kann das Lehrverhältnis durch einseitigen Rücktritt jedes der beiden Teile gelöst werden. Die Probezeit ist in die Lehrzeit einzurechnen.
- 3) Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallende Anzahl der Unterrichtsstunden an der beruflichen Fortbildungsschule gegen Verweis des ordnungsgemäßen Schulbesuches vergütet.
- 4) In den Wintermonaten kann die Arbeitszeit des Lehrlings bis auf 40 Stunden herabgesetzt werden, doch darf sie nicht kürzer sein, als die der übrigen Arbeitnehmer im Betrieb einschließlich der im § 14 Punkt 3) angeführten Zeit des Schulbesuches vergütet.
- 5) Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstelle ist der Lehrherr verpflichtet, den Lehrling nach Möglichkeit im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.
- 6) Der Lehrherr ist verpflichtet dem Lehrling nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit bis zur Höchstdauer von drei Monaten als Gehilfen in seinem Betrieb in jenem Ausmaß zu beschäftigen, als sich die Dauer des Lehrverhältnisses bei ihm zur gesamten Lehrzeit verhält. Die Bestimmungen des § 105 a der Gewerbeordnung finden Anwendung.
- 7) Für Lehrlinge gelten auf auswärtigen Arbeitsstellen die Bestimmungen des Doppelparagraphen 5, 6, 7, 8, 9, 10 und 11.

#### § 15 Urlaub

Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes.

## § 16 Aufnahmen von Arbeitnehmern und Lösung des Arbeitsverhältnisses

- 1) Bei Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist der § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beachten.
- 2) Das Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer fünfjährigen Kündigungsfrist gelöst werden. Fünf Tage vor Ausspruch der Kündigung hat der Arbeitgeber gemäß § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes den Betriebsrat von seiner Kündigungsabsicht zu verständigen.
- 3) Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer von vier Stunden ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren. Die Bestimmungen der §§ 82 und 82 a der Gewerbeordnung bleiben dabei unberührt.
- 4) Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit, ferner bei Arbeitseinstellung infolge Witterungseinflüssen oder über Veranlassung des Auftraggebers.
- 5) Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für allen Schaden, den dieser durch schuldbare Verzögerung der Ausfolgung der Dokumente oder durch unrichtige und unwahre Angaben in der Arbeitgeberbestätigung nachweislich erlitten hat, es sei denn, dass die unrichtigen Angaben des Arbeitgebers auf ein Verschulden des Arbeitnehmers (unrichtige Angaben) zurückzuführen sind.

## § 16 a Abfertigung

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (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 Monatsentgelte zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

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

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

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

## § 17 Weihnachtsgeld

- 1) Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Zugehörigkeit zum gleichen Betrieb (im Folgenden Betriebszugehörigkeit genannt) ein Weihnachtsgeld von 3,41 Stundenlöhnen für die während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr jeweils geleisteten 39 Stunden. Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.
- 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 errechneten Weihnachtsgeldes.
- 3) Dem Lehrling ist nach Beendigung der Lehrausbildung das nach Ziffer 1 berechnete Weihnachtsgeld mit der nächsten Lohnabrechnung auszubehalten. Zur Berechnung wird die zuletzt ausbezahlte Lehrlingsentschädigung herangezogen.

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

## **§ 18 Verschiedenes**

- 1) Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge sind seitens des Betriebs heiz- und versperrbare, mit genügenden Sitzgelegenheiten versehene Räume bereitzustellen. Diese Räume sind entsprechend sauber zu halten.
- 2) Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheit ist vorzusorgen.
- 3) Barackenquartiere sind den gesetzlichen bzw. behördlichen Bestimmungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.
- 4) Während der Arbeitszeit ist der Genuss geistiger Getränke ausnahmslos verboten.
- 5) Den Anordnungen des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten ist Folge zu leisten.
- 6) Die Arbeitnehmer haben die ihnen aufgetragenen Arbeiten mit Sorgfalt und Fleiß zu verrichten.
- 7) Den Arbeitnehmern ist es untersagt ohne Erlaubnis Bauholz und Bauholzabfälle sowie Baumaterial von dem Bau wegzuschaffen.
- 8) Gewerkschaftsorganen, die sich entsprechend ausweisen können, ist der Zutritt zur Arbeitsstätte jederzeit gestattet, jedoch hat sich das Gewerkschaftsorgan beim Bauleiter oder dessen Stellvertreter zu melden. Jede Behinderung der Arbeit ist bei allen Besuchen zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit einem Betriebsratsmitglied oder einzelnen Arbeitnehmern keine Behinderung darstellt.
- 9) Die in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Zulagenbeträge und die in Hinkunft festzusetzenden Lohnbeträge sind Ziffern, die durch 5 teilbar sein müssen, das heißt Groschenbeträge ab 2,5 oder 7,5 sind auf 5 bzw. 10 Groschen aufzurunden, darunterliegende Beträge auf 0 bzw. 5 Groschen abzurunden.
- 10) Sofern im Betrieb kein Betriebsrat (Vertrauensmann) vorhanden ist, tritt an Stelle die zuständige Gewerkschaft.

## **§ 19 Verwirkung von Ansprüchen**

- 1) Reklamation wegen Nichtübereinstimmen des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen bei Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.
- 2) Ansprüche jeglicher Art aus dem Dienstverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von sechs Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Ausschluss, beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten, erhoben werden.
- 3) Nach Lösung des Dienstverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen einem Monat, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung, bei sonstigem Erlöschen, beim Arbeitgeber geltend zu machen. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wurde.

## **§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten**

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen. Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das Gebiet des Landes Kärnten. Seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme des Streitfalles vorgenommen.

