

Kollektivvertrag für Arbeiter im Bodenlegergewerbe

gültig ab 1.5.1999
(Stand 1.5.2010)

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Schaumburgergasse 20/6, 1040 Wien
Kollektivvertrag für das Bodenlegergewerbe abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bodenleger einerseits, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau – Holz, andererseits

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a) **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich
- b) **fachlich:** auf alle Betriebe der Bodenleger, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bodenleger im Sinne der Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/47, in der jeweils geltenden Fassung, sind;
- c) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, die in einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 1999 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.
2. Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden. Die Kündigung der Lohnsätze kann jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zu jedem Monatsletzten erfolgen.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 39 Stunden. Eine bereits bestehende kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt aufrecht.

2. Die Einteilung, Verteilung und auch die Festlegung der Arbeitszeit wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, wo kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, bestimmt.
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. Wird am 24. und 31. Dezember gearbeitet, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr, wobei die in Folge des früheren Arbeitsschlusses ausfallenden Arbeitsstunden bezahlt werden.

§ 3A Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

1. 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 KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer 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 den Ziffern 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 oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes 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 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 und Ausgleichszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

Erfolgte der Zeitausgleich innerhalb des gesamten Durchrechnungszeitraumes in ganzen Tagen, und sind verbleibende Reststunden nicht durch Ausgleich eines ganzen Tages möglich, so können diese Reststunden in Zeitausgleich durch einzelne Stunden ausgeglichen werden.

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 durchschnittlich 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 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 diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf, mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Einarbeiten von Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in den 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 auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

§ 3B Zulassung der Arbeitszeiteinteilung „kurze/lange Woche“

Gemäß § 4 Abs. 6 AZG (BGBl. I Nr. 46/97) wird zugelassen, dass innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen folgendermaßen verteilt werden kann. Es kann vereinbart werden,

a) dass in einem 2-wöchigen Zeitraum die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden überschritten wird, wobei die Normalarbeitszeit in der langen Woche 43 bis 45 und in der kurzen Woche 35 bis 36 Stunden betragen kann („kurze/lange Woche“),

b) Es dürfen innerhalb eines Jahres ab Stichtag 28. Feber nicht mehr als 78 Zeitausgleichsstunden erworben werden. Die darüber hinausgehenden Stunden sind als Überstunden zu werten und zu bezahlen.

c) Bei Änderung der Arbeitszeiteinteilung infolge eines Wechsels des Arbeitnehmers aus dem oder in den Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat einer Einzelvereinbarung gem. lit. a) ist dies dem Arbeitnehmer 2 Wochen vorher bekannt zu geben. Dabei ist zu beachten, dass nicht mehr als 2 lange Wochen aufeinander folgen dürfen.

d) Im Falle einer Arbeitszeiteinteilung „kurze/lange Woche“ hat der 2-wöchige Zeitraum aus einer Woche mit 5 Arbeitstagen („lange Woche“, Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit 4 Arbeitstagen („kurze Woche“, Arbeitstage von Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

e) Die Arbeitszeiteinteilung muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden, und es dürfen nicht mehr als 2 lange Wochen hintereinander folgen. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig. Auch bei Anschluss eines weiteren Durchrechnungszeitraumes dürfen nicht mehr als 2 lange Wochen hintereinander folgen. Änderungen des Arbeitszeitplanes hinsichtlich der Verlängerung bzw. Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit in Bezug auf die 44. und 45. Stunde einer langen Woche sowie der 36. Stunde in der kurzen Woche sind durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen möglich und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

f) Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 3 D bleibt unberührt.

g) Zeitausgleichsstunden sind jene Stunden, die im 2-wöchigen Zeitraum der Arbeitszeiteinteilung gem. lit. a) über die durchschnittliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden hinausgehen.

Diese Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit aus der Arbeitszeiteinteilung gem. lit. a) und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (39 Stunden) ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen innerhalb des Durchrechnungszeitraumes auszugleichen, sofern in der Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat in der schriftlichen Einzelvereinbarung eine Übertragung der Zeitausgleichsstunden in den Zeitraum November bis 28. Februar nicht vorgesehen ist. Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes oder von November bis 28. Februar festzulegen.

Kann ein Zeitausgleich nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, falls nicht ein Vortrag in den nächsten Durchrechnungszeitraum vereinbart wurde, spätestens jedoch zu jedem 28. Februar, die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen. Steuer- und abgabenrechtliche Nachteile dürfen für den Arbeitnehmer nicht entstehen.

h) Überstunden liegen jedenfalls dann vor, wenn die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung nach lit. a) festgelegte tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird, sofern nicht Einarbeitung im Sinne des § 3 D erfolgt.

i) Für die Zeitausgleichsstunden nach lit. g) gebührt zum Zeitpunkt ihres Verbrauches ein Zuschlag von 10%.

Grundlage für die Berechnung des Zuschlages bildet der jeweilige Stundenlohn, bestehend aus dem jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn und den regelmäßigen Überzahlungen.

Bei Leistungslöhnen ist die Grundlage für die Berechnung des Zuschlages der Durchschnitt der letzten 13 Wochen. Im Fall des Zeitausgleiches nach dem 31. Dezember der Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor dem 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres.

An Stelle dieses Zuschlages kann auch vereinbart werden, dass das Ausmaß der erworbenen Zeitausgleichsstunden um 10% erhöht wird.

j) Fällt in eine lange bzw. kurze Woche bei einer Arbeitzeiteinteilung gem. lit. a) eine Urlaubswoche, so ist diese mit 39 Stunden zu bewerten.

k) Scheidet der Arbeitnehmer vor Konsumation des Zeitguthabens aus, so sind die vorhandenen Zeitausgleichsstunden durch Zeitausgleich in ganzen Tagen unter Anwendung der lit. i) auszugleichen. Das Arbeitsverhältnis verlängert sich im Anschluss an die Kündigungsfrist um die nicht verbrauchten Tage des Zeitguthabens.

l) Abweichend von § 6 gilt für die gemäß lit. g) angefallenen Zeitausgleichsstunden Folgendes:

Kollektivvertragliche Zulagen und Zuschläge, variable Leistungsentgelte und dgl. werden im Lohnabrechnungszeitraum, in dem die Arbeitsleistung erfolgt, abgerechnet und ausbezahlt.

Der Stundenlohn (gem. lit. i)) wird in den Lohnabrechnungszeitraum der Konsumation der Zeitausgleichsstunden vorgetragen und ausbezahlt.

Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Zeitausgleichsstunden und der Stand des Zeitausgleichsstunden-Kontos (sowie das gebührende Brutto-Entgelt) bekannt zu geben. Arbeitnehmern mit variablen Leistungslöhnen ist das gebührende Brutto-Entgelt zum Zeitpunkt der Feststellung des 13-Wochendurchschnittes gemäß lit. i) 3. Satz bekannt zu geben.

m) Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

§ 3C Arbeitsrechtliche Absicherung der „kurzen/langen Woche“

Wird eine Vereinbarung nach § 3B getroffen, so gilt in Ergänzung zu den bestehenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen Folgendes:

a) Zuschlagsentrichtung zur BUAK

Der Arbeitgeber hat einen Zuschlag zur BUAK für die kurze und die lange Woche auch dann zu entrichten, wenn in einem Zeitraum von 2 Wochen mindestens 60 Stunden an Beschäftigungszeiten erreicht werden.

b) Feiertagsentgelt

Fällt ein Feiertag auf einen Freitag, so ist die Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum so zu gestalten, dass in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

§ 3D Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, durch Betriebsvereinbarung bzw., wenn kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche

Einzelvereinbarung, die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 Wochen die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden.

b) Durch Einarbeitung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit um höchstens 3 Stunden je Woche verlängert werden. Für den Zeitraum Dezember und Jänner dürfen maximal 78 Stunden für ausfallende Arbeitstage erworben werden.

c) Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldeter Entlassung, berechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder durch einvernehmliche Auflösung vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit, so gebührt für das nicht konsumierte Zeitguthaben die entsprechende Überstundenvergütung; in allen übrigen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt keine Überstundenvergütung.

d) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Einarbeitungsstunden und der Stand des Einarbeitungsstunden-Kontos bekannt zu geben.

e) Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

§ 4 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags und Nachtarbeit

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit sowie eine Mehrarbeit nach § 3 A 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.

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

3. Für Sonntagsarbeit innerhalb der Zeit von 0 bis 24 Uhr ist ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

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

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

b) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem auf Grund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird 100% (somit Feiertagsentgelt und um 100% erhöhter Arbeitslohn).

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

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

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

§ 5 Akkordarbeit

1. Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Akkordsätze zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat bzw. den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich so zu vereinbaren, dass Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung 25 Prozent über ihren Stundenlohn verdienen sollen. Akkordarbeitern ist der jeweilige Stundenlohn garantiert.
2. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes oder einer zwischen den vertragschließenden Teilen erfolgten Vereinbarung durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleich bleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.
3. Akkordsätze sind bei gleicher Arbeit ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der Arbeitnehmer gleich hoch festzusetzen. Für gleiche Arbeit ist grundsätzlich der gleiche Lohn zu bezahlen.
4. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres und Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist die Akkordarbeit unzulässig.
5. Arbeitnehmer, die überwiegend im Akkord beschäftigt sind und vorübergehend zu Arbeiten im Stundenlohn verwendet werden, erhalten für diese Zeit, längstens jedoch für die Dauer von drei Werktagen, den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen.
6. Auch bei neuen unerprobten Akkorden ist dem Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung ein 20%-iger Mehrverdienst zu ermöglichen. Der Stundenlohn seiner Lohnkategorie ist garantiert.
7. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Akkordbedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter auszuhändigen.
8. Zur Akkord- und Prämienarbeit darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Beschäftigung im Akkord- oder Prämiensystem. Ausnahmen hiervon können durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.
9. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben: bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, wenn eine Auswirkung auf die Arbeitsleistung gegeben ist, bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten Akkordsätzen nach Einarbeitung der Arbeitnehmer, bei technischen Änderungen, bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.
10. Die Aufteilung des Akkordüberschusses zwischen den Fach- und Hilfsarbeitern erfolgt entsprechend dem Verhältnis der beiden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und der geleisteten Arbeitsstunden zueinander.

§ 6 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung erfolgt in der Regel monatlich. Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 5. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege

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

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

2. Am Ende eines jeden Monats ist dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

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

4. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat eine schriftliche Einzelvereinbarung zu schließen.

5. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen abweichende Regelungen getroffen werden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden auf Grund der geleisteten Stunden abgerechnet.

§ 7 Löhne

Die Lohnordnung und die Lohnsätze sind im Anhang (bzw. in der Beilage) enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

§ 8 Reisekosten, Verpflegung, Quartier, Heimreise

1. Arbeitnehmer haben bei auswärtigen Arbeiten Anspruch auf Bezahlung der anfallenden Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt zum und vom Arbeitsort für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel sowie auf Vergütung der Reisezeit zum normalen Stundenlohn, jedoch höchstens 9 Stunden je Kalendertag sofern diese außerhalb der festgelegten Normalarbeitszeit liegt.

2. Bei auswärtigen Arbeiten, bei denen dem Arbeitnehmer eine tägliche Rückkehr von der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden kann, erhält er, sofern ihm ausreichende Verpflegung nicht bereitgestellt werden kann, für die Mehrkosten 2,5 kollektivvertragliche Stundenlöhne seiner Kategorie je Kalendertag.

3. Ein zumutbares Quartier ist bereitzustellen.

4. Auswärtig tätige Arbeitnehmer haben jeweils nach 4 Wochen ununterbrochener Aufenthaltsdauer Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zu ihrem Wohn- bzw. Arbeitsort für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel, sofern beide Orte mindestens 70 km voneinander entfernt sind.

§ 9 Weihnachtsgeld

1. Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wenigstens 1 Monat im Unternehmen beschäftigt war, erhält ein Weihnachtsgeld von 8,0% des von ihm im Unternehmen im laufenden Kalenderjahr erzielten Jahresbruttoverdienstes, ausgenommen Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration. Für den Monat Dezember wird als Berechnungsgrundlage der Bruttoverdienst ohne Urlaubszuschuss geteilt durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate herangezogen.
2. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist am ersten Freitag im Dezember auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.
3. 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 errechneten Weihnachtsgeldes.

§ 10 Urlaub und Urlaubszuschuss

I. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG – unterliegen:

1. Der Zuschlag gemäß § 21a BUAG erhöht sich für Arbeitnehmer, die im Leistungslohn arbeiten, um 1,70 kollektivvertragliche Stundenlöhne.
2. Wird in einer Arbeitswoche sowohl im Stundenlohn als auch im Leistungslohn gearbeitet, wird der Zuschlag bei einer Arbeitszeit von über 20 Stunden im Leistungslohn nach dem vorhergehenden Absatz berechnet. Bei einer kürzeren Arbeitszeit als 20 Stunden im Leistungslohn entfällt die in Ziffer 1 angeführte Erhöhung des Zuschlages.

II. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Urlaubsgesetz 1976 unterliegen:

1. Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss, der bei Antritt des Urlaubs fällig ist. 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.
2. Dieser Urlaubszuschuss beträgt:
bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren ... 3 Wochenlöhne, bzw. Lehrlingsentschädigungssätze für 3 Wochen
bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren ... 4 Wochenlöhne.
Als Wochenlohn gilt der Ist-Lohn ohne Überstunden. Wurde in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt sowohl im Zeitlohn als auch im Akkord gearbeitet, berechnet sich der Urlaubszuschuss nach dem Durchschnitt dieser 13 Wochen.

Für die Bemessung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind jedenfalls Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für den Fall der begründeten Entlassung oder des unbegründeten vorzeitigen Austrittes.

3. 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.

4. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubs 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).

5. Arbeitnehmer, 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 (RGI. Nr. 227 vom 20. 12. 1859 in der derzeit gültigen Fassung – ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

6. Der Anspruch auf Urlaubszuschuss entfällt, wenn der Arbeitnehmer gem. § 82 GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung – ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gem. § 82a GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

7. 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.

§ 11 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Die Leistungen nach § 11 III B Ziff. 1. und 2. gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 7 letzter Satz) noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag bestehen.

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 oder Gesundenuntersuchung, 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 bereits ununterbrochen vier Wochen gedauert und der Arbeitnehmer während dieser Zeit tatsächlich insgesamt 3 Wochen voll gearbeitet hat (halbe Tage werden zusammengezählt).
- b) Dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber von seiner Verhinderung innerhalb von drei Tagen mündlich oder schriftlich Mitteilung macht, binnen zwei Wochen nach Abschreibung vom Krankenstande aber seine Krankheit dem Arbeitgeber durch Bescheinigung der Krankenkasse nachweist. Unterlässt der Arbeitnehmer unentschuldig die Krankmeldung innerhalb der oben bezeichneten Frist, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Entgeltanspruch; unterlässt er unentschuldig die Beibringung der Bescheinigung der Krankenkasse innerhalb der vorgeschriebenen Frist, so erlischt sein Entgeltanspruch.
- c) Wird der Arbeitnehmer nach der Krankmeldung beim Arbeitgeber oder nach der Feststellung der Krankheit durch den Arzt gekündigt, wird der Entgeltanspruch hiedurch nicht geschmälert. Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten über die Kündigung, endet der Entgeltanspruch mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt nicht bei Erkrankungen, die eine sofortige Unterbringung in einem Krankenhaus oder einer Heilanstalt erfordern, bei akuten ernsten Erkrankungen sowie bei Unfällen.
- 2. Bei Arbeitsunfällen: Die Bestimmungen des Punktes 1 b.
- 3. Bei ambulatorischer Behandlung: Bei Krankheit die Bestimmungen des Punktes 1a und b, bei Arbeitsunfällen 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) dass nicht durch Gesetz, Verordnung, Statut oder privatrechtlichen Vertrag anderweitig eine volle Entschädigung vorgesehen ist.

III. Höhe des Entgelts:

A. Die Berechnungsgrundlage bildet:

- a) im Allgemeinen der kollektivvertragliche Stundenlohn;
- b) bei Arbeitnehmern, die einen Wochenlohn beziehen, 1/39 des Wochenlohnes.

B. Als Entgelt gebührt:

1. Bei Krankheit:

- a) Vom vierten Tage der Erkrankung an auf die Höchstdauer von acht Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10,67 Stunden, und zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,78 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,13 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 vorhergehenden 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 Tag an auf die Höchstdauer von zehn Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10,67 Stunden, und zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,78 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,13 Stunden. Wächter und Pförtner erhalten wöchentlich 12,00 Stunden, und zwar täglich 2,00 Stunden.
3. Bei ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung:
a) Für die infolge ambulatorischer Behandlung (Gesundenuntersuchung höchstens 1 Arbeitstag) notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden in der Höhe der halben Berechnungsgrundlage (III, A).
b) Werden auf diese Weise innerhalb von sechs Monaten, gerechnet vom ersten Tage der Behandlung an, mehr als 39 Arbeitsstunden versäumt, so erlischt für die diese Zahl übersteigenden Stunden der Entgeltsanspruch.
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, sofern keine anderweitige Entschädigung gebührt 1,78 Stunden.
b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann, 1,78 Stunden.
c) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde, Lohnausfall für einen halben Arbeitstag.
d) Die eigene Trauung und die Trauung der eigenen Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag.
e) Geburt eigener Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag.
f) Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder (Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, Lohnausfall für zwei Arbeitstage.
g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, auch wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, Lohnausfall für einen halben Arbeitstag.
h) Schwere Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, Lohnausfall für einen Arbeitstag.
i) Übersiedlung des Arbeitnehmers, Lohnausfall für einen Arbeitstag.
j) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage.
k) Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1,5 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.
- Nicht anzuerkennende Verhinderungsgründe sind insbesondere:
Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in eigener Sache, wenn es sich um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, oder zu Gerichtsverhandlungen, bei denen dem Klagebegehren nicht entsprochen wurde.

Vorladungen zu Steuerbehörden wegen rückständiger Steuern, wenn der Steuerrückstand tatsächlich besteht.

Arrest und sonstige Freiheitsstrafen.

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

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

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

§ 12 Lehrlinge

1. Lehrling ist, wer in einem anerkannten Lehrberuf auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet wird. Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen der einschlägigen Gesetze.

2. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten, dritten Vorlehrejahr 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.

3. 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.

§ 13 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Fünf Tage vor Ausspruch der Kündigung hat der Arbeitgeber gemäß § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes den Betriebsrat von seiner Kündigungsabsicht zu verständigen. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens 4-wöchigen Probezeit.

2. Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine bezahlte Freizeit von mindestens acht Stunden pro Woche, bei Kündigung durch den Arbeitnehmer mindestens 4 Stunden pro Woche zu gewähren, um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen.

3. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist, die eine ordnungsgemäße Abrechnung erfordert, seine Papiere, sein Entgelt und auf Verlangen ein Zeugnis.

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

§ 14 Abfertigung

A. Für Betriebe, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1987, Sachbereich Abfertigung, unterliegen, richten sich der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung. Auf Grund des § 13d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

kollektivvertraglicher Stundenlohn x 1,34 x 3,41 x 52,18
----- = anteiliges Weihnachtsgeld

12

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

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

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

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 22 Wochen aufweisen, zusammenzurechnen. Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Arbeitsverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. 12. 1859 in der derzeit gültigen Fassung – ausgenommen lit. h), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers geendet hat.

Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

C. Bei Arbeitnehmern in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Regelung des Abschnittes A und des Abschnittes B fallen, werden – unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der jeweiligen Tätigkeiten – für den Erwerb und die Berechnung eines Abfertigungsanspruches gemäß Abschnitt B die Dienstzeit nach Abschnitt A und Abschnitt B 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 Abschnitt B zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Abschnitt A und B entspricht.

Wurde ein Abfertigungsanspruch gemäß erstem Absatz erworben und wird das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von 22 Wochen 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.

D. Wechsel ins System "Abfertigung neu"

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmereinen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes / Arbeiter Abfertigungsgesetz 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.

§ 15 Sonstiges

1. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetz).
2. Sofern im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist, tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft. 3. Gewerkschaftsorganen, welche sich entsprechend ausweisen können, ist der Zutritt zur Arbeitsstelle jederzeit gestattet, jedoch hat sich das Gewerkschaftsorgan beim Arbeitgeber oder seinem Beauftragten zu melden.

§ 16 Verfall von Ansprüchen

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des bar ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei der Empfangnahme des Geldes erhoben werden.
2. Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von 3 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.
Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen 3 Monaten gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Grund 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.
3. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 17 Schlussbestimmungen

1. Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle in Geltung stehenden Kollektivverträge, – ausgenommen
 - a) der Kollektivvertrag vom 1. Mai 1983 über die Gemeinsame Einrichtung II betreffend die Abfertigung-Pauschalabgeltung,
 - b) der Zusatzkollektivvertrag vom 11. Mai 1988 zum Kollektivvertrag vom 1. Mai 1983,

- c) das Zusatzübereinkommen vom 14. Februar 1975 in der jeweils geltenden Fassung betreffend die Leistungsrichtsätze für die Berufsgruppe der Steinholzleger und Estrichhersteller,
- d) der Kollektivvertrag vom 20. April 1999 betreffend die Lohnordnung und Lohnsätze, – für den Geltungsbereich dieses Vertrages ihre Wirksamkeit.
2. Dieser Kollektivvertrag darf nicht zum Anlass genommen werden, bisher in den Betrieben bestehende, auf Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen beruhende, günstigere Arbeitsbedingungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers zu ändern.
3. Beide vertragschließenden Teile sind verpflichtet, für die Einhaltung des Kollektivvertrages Sorge zu tragen. Beiden vertragschließenden Organisationen steht das Recht zu, hierüber in den Betrieben Informationen einzuholen.
4. Differenzen, die sich aus der Anwendung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen. Kann auf diese Weise eine Einigung nicht erfolgen, so ist der Streitfall vor Inanspruchnahme von Gerichten oder Verwaltungsbehörden den vertragschließenden Organisationen der beiden Kollektivvertragspartner zur Schlichtung vorzulegen.