

Kollektivvertrag für Arbeiter des Pflasterergewerbes

gültig ab 1.5.1999

Kollektivvertrag für das Pflasterergewerbe abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau Holz, anderseits.

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
2. Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer, die eine Gewerbeberechtigung für das Pflasterergewerbe besitzen.
3. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Mai 1999 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 20. Juni 1949, hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl KE 107/49 und unter der Zahl KE 35/36/71. Er kann von jedem der vertragsschließenden Teile jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden.

Für die als Beilage diesem Rahmenkollektivvertrag angeschlossenen Lohnordnungen, Lohnvereinbarungen, Akkordvereinbarungen und Zusatzprotokolle gelten die dort niedergelegten Kündigungsbedingungen. Durch die Kündigung dieser Lohnordnungen, Lohnvereinbarungen, Akkordvereinbarungen bzw. Zusatzprotokolle wird das Bestehen dieses Rahmenvertrags nicht berührt.

Enthalten solche Lohnordnungen, Lohnvereinbarungen, Akkordvereinbarungen und Zusatzprotokolle keine Kündigungsbedingungen, so können sie jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Alle Kündigungen haben mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.
2. Die 39stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann, entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Satz des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.
3. Für Maschinisten und Heizer einschließlich der Vor- und Abschlußarbeiten und der Arbeitsbereitschaft sowie für Lenker und Beifahrer kann im Sinne des § 7 Abs. 2 des

Arbeitszeitgesetzes innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit ist mit Überstundenzuschlag zu verrechnen, sofern diese Arbeitnehmer nicht einen Wochenlohn beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind.

4. Die normale Arbeitszeit aller Arbeitnehmer, mit Ausnahme der in Ziffer 3 angeführten Arbeiterkategorien, darf zehn Stunden im Tag nicht überschreiten.

5. Die Wochenarbeitszeit wird im allgemeinen auf nicht weniger als fünf aufeinander folgende Werktage verteilt. In Betrieben, in denen derzeit die 5-Tage-Woche besteht, ist ein Abgehen davon nur im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat, dort, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern möglich.

6. In den Wintermonaten, das ist vom 1. Dezember bis 28. Februar, kann die Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Ermangelung eines solchen mit den Arbeitnehmern, verkürzt werden. In den Bundesländern, mit Ausnahme von Wien, kann durch Vereinbarung zwischen der Innung und der Fachgewerkschaft eine anderweitige Festsetzung des obigen Zeitraumes getroffen werden.

Der Betriebsrat ist von der beabsichtigten Einführung der Kurzarbeit drei Tage vorher zu verständigen. Kurzarbeit unter 32 Stunden ist unzulässig.

Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf die im § 16 angeführten Arbeitsausfälle.

§ 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 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 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 zutreffen.

5. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit.

Die Mehrarbeit ist bis zum 30. April 1998 zu-schlagsfrei, ab 1. Mai 1998 gebührt ein Zuschlag von 50%.

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

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

6. Günstigkeitsklausel

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

§ 4 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

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

Überstunde ist jedenfalls

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

b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

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

Überstunden werden mit einem 50prozentigen Zuschlag vergütet. Werden Überstunden an Sonntagen oder während der Nachtzeit, das ist in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr früh, geleistet, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den Stundenlohn, bei Akkordarbeitern auf die Akkordsätze.

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

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

4. Bei gesetzlichen Feiertagen wird der tatsächliche Verdienstentgang, das ist jene Zeit, die am selben Tage tatsächlich geleistet worden wäre, vergütet.

Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten drei Monate) unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen. Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

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. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes ARG BGBl. Nr. 144/83 als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

5. a) Für das Bundesgebiet ausgenommen Wien:

Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen normalen Arbeitstag, so endet die Arbeitszeit um 12 Uhr unter Fortzahlung der entfallenden Arbeitszeit.

b) Für das Bundesland Wien:

Fällt der 24. und/oder 31. Dezember auf einen normalen Arbeitstag, so ist dieser Tag unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei.

6. Die Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur zu bezahlen, wenn diese Überstunden über Auftrag der Betriebsleitung geleistet werden.

§ 5 Akkordarbeit

1. Bei Akkordarbeit ist der Leistungslohn (Akkordrichtsatz) so festzulegen, daß der Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordarbeitsleistung mindestens 30 Prozent über seinen Stundenlohn verdient.
2. 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.
3. Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden.
4. 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.
5. Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht.

Akkordarbeiter werden tunlichst im Akkord verwendet, sind aber auch verpflichtet, im Stundenlohn zu arbeiten.

6. Die Akkordbedingungen und Akkordsätze sind betriebs- oder länderweise zwischen den Landesorganisationen der vertragsschließenden Parteien zu vereinbaren. Länderweise Akkordregelungen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Die betriebliche Vereinbarung von Akkordsätzen hat gemäß den Bestimmungen des § 96 ArbVG zu erfolgen.

Während einer laufenden Akkordarbeit (bei offenem Objekt) auftretende Zeitversäumnisse, welche auf Verschulden der Bauherrschaft oder des Arbeitgebers entstanden sind (z. B. verspätete Anlieferung von Material oder Materialmangel), sind mit einem Aufschlag von 30 Prozent auf den tariflichen Stundenlohn zu vergüten.

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

Bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlagen);

bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistungen auswirken;

bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten unerprobten Akkordsätzen;

bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.

8. Grundlage für die Berechnung der Ansprüche der Akkordarbeiter aus dem § 4 Ziffer 5, § 6 Ziffer 1, § 9 Ziffer 2, §§ 11, 13, 14 und 15 bildet der um 35 Prozent erhöhte Stundenlohn.



§ 6 Entlohnung

1. Die Lohngruppen bzw. Höhe der Löhne sind in den Lohnanhängen festgesetzt. Die Stundenlöhne bilden die Grundlage der Akkordrichtsätze. Die Lohnzahlung und Verrechnung hat wöchentlich zu erfolgen, es können jedoch andere Termine und Zeiträume für Lohnzahlung und Lohnabrechnung vereinbart werden. In diesen Fällen sind wöchentliche Akontozahlungen (mindestens 75 Prozent des festgestellten Verdienstes) zu leisten. Die Lohnzahlung erfolgt jeden Freitag vor Arbeitsschluss. Verzögert sich der Beginn der Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten über eine Viertelstunde nach Arbeitsschluss, so ist jede angefangene halbe Stunde zu bezahlen. Fällt der Zahltag auf einen Feiertag, so findet die Auszahlung am vorhergehenden Werktag statt.

Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit einem niedrigeren kollektivvertraglichen Stundenlohn entsandt, behält er für die Dauer seiner Entsendung den Anspruch auf den höheren

kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das gleiche gilt hinsichtlich der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.

Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit höherem kollektivvertraglichen Stundenlohn entsandt, erhält er auf die Dauer der Entsendung den höheren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das gleiche gilt hinsichtlich der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.

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

2. Mit jeder Lohnzahlung ist eine Lohnabrechnung zu übergeben, aus der 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. Lohnsäckchen und Lohnzettel müssen mit Firmenstempel versehen sein.

3. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zu schließen.



§ 7 Zulagen

Die Zulagen (Schmutz- und Gefahrenzulagen) werden Länderweise durch Zusatzübereinkommen geregelt, die einen Bestandteil dieses Vertrages bilden (siehe Beilage Lohnordnung).



§ 8 Aufnahme von Arbeitnehmern

1. Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist gemäß § 99 des ArbVG dem Betriebsrat mitzuteilen.

2. Zur Durchführung von Pflasterungsarbeiten (Steinsetzen) dürfen grundsätzlich nur Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrzeit bzw. Lehrlinge unter Aufsicht des Meisters oder eines Facharbeiters mit abgeschlossener Lehrzeit verwendet werden.

3. Bei Einstellung von Invaliden nach dem Invalideneinstellungsgesetz sollen Arbeitnehmer, die sich im Betrieb die Invalidität zugezogen haben, falls sie im Betrieb verwendungsfähig sind, bevorzugt werden.



§ 9 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Teilen bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Nach einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von drei Tagen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von einer Woche, nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen.

Auf die fünftägige Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert.

Wird auf Grund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tagen überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

2. Bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anspruch auf sofortige Auszahlung des Arbeitslohnes und Ausfolgung der Arbeitspapiere. Kann der Arbeitnehmer bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber seinen rückständigen Arbeitslohn und seine Arbeitspapiere aus Verschulden des Arbeitgebers nicht sofort beheben, so ist ihm der Lohn bis zum Ablauf des Aushändigungstages voll zu bezahlen.

Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für allen Schaden, den dieser durch von ihm verschuldete Verzögerung bei der Ausfolgung der Arbeitspapiere oder durch unwahre Angaben in der Arbeitgeberbestätigung nachweislich erlitten hat, es sei denn, daß die unrichtigen Angaben des Arbeitgebers auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

3. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gelöst, so kann die Auszahlung des Arbeitslohnes bzw. die Übermittlung der Arbeitspapiere durch den Arbeitgeber innerhalb von 24 Stunden (Sonntage, Feiertage und arbeitsfreie Samstage ausgenommen) nach Lösung des Arbeitsverhältnisses durchgeführt werden.



§ 10 Abfertigung *)

1. Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG)1987 in der jeweils geltenden Fassung.

2. 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:

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

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.

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

§ 10A Rücktrittsrecht bei Übertritt in die Mitarbeitervorsorgekasse

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

§ 11 Trennungsgeld, Quartierbeistellung, Fahrtspesen, Heimfahrten Trennungsgeld

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

Dieses beträgt für alle Arbeitnehmer 1,77 Pflasterergesellen-Stundenlöhne des betreffenden Bundeslandes pro Kalendertag (bei Akkordarbeitern siehe § 5 Ziff. 8).

Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann anstelle des Trennungsgeldes eine angemessene Kost beigestellt werden.

b) Arbeitnehmer, die bei Wiener Arbeitgebern beschäftigt sind, ihren ständigen Wohnsitz aber soweit außerhalb Wiens haben, daß ihnen die tägliche Heimfahrt nicht zugemutet werden kann, erhalten bei Arbeiten auf Wiener Arbeitsstellen ein Trennungsgeld in Höhe von 1,39 Pflasterergesellen-Stundenlöhnen pro Kalendertag (bei Akkordarbeiten siehe § 5 Ziff. 8 des Kollektivvertrages für das Pflasterergewerbe).

Dieser Anspruch entfällt, wenn ein Anspruch nach lit. a) gegeben ist.

2. Quartier wird auf Kosten des Arbeitgebers beigestellt.

3. In Kurorten, in denen Kurtaxe eingehoben wird, ist das Trennungsgeld während der Saison gesondert zu vereinbaren.

4. Das Trennungsgeld ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde, obwohl der Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme erschienen ist. Ein Anspruch auf die Bezahlung des Trennungsgeldes an arbeitsfreien Tagen entfällt, wenn der Arbeitnehmer am Tage vor den arbeitsfreien Tagen unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist.

5. Darüber hinaus hat jeder betriebsentsandte Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung der tariflich günstigsten Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt sowie auf die Vergütung der Reisezeit zum normalen Stundenlohn, jedoch höchstens 9,10 Stunden pro Kalendertag.

6. Jeder betriebsentsandte Arbeitnehmer hat nach einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betriebsort in der Dauer von zwei Wochen Anspruch auf Ersatz der tarifgünstigsten Reisekosten für die Heim- und Rückfahrt, sofern die Entfernung zwischen dem ständigen Betriebs- bzw. Wohnort und der Arbeitsstelle höchstens 70 km beträgt.

Bei Entfernung über 70 km hat der betriebsentsandte Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Abwesenheit von vier Wochen vom Betriebsort Anspruch auf bezahlte Heim- und Rückfahrt.

§ 12 Wegegeld

1. Betriebsentsandte Arbeitnehmer erhalten:

a) in Wien: Innerhalb der Bezirke 1 bis 21 Vergütung des Fahrgeldes, in den Bezirken 22 und 23 und in den ehemaligen Gebieten die durch das Gebietsänderungsgesetz 1954 an Niederösterreich abgetreten worden sind und durch die Gemeinden Fischamend-Markt Kleinneusiedl Schwadorf Wienerherberg Ebergassing Gra-matneusiedl Moosbrunn Velm Münchendorf Guntramsdorf Gumpoldskirchen Gaaden Sittendorf Dornbach-Grub Sulz im Wald (einschl. Kat.-Gem. Stangau) Breitenfurt (einschl. Kat.-Gem. Hochrotherd) Laab im Walde Purkersdorf Klosterneuburg (einschl.

Kat.-Gem.Weidlingbach, Kierling, Gugging, Kritzendorf, Höf-lein a. d. D.) Langenzersdorf Bisamberg Kleinengersdorf Flandorf Königsbrunn Enzesfeld Hagenbrunn Seyring Gerasdorf (einschl. Kat.-Gem. Kapellerfeld) Raasdorf Großhofen Glinzendorf Franzensdorf Andlersdorf und Mannsdorf umschlossen sind, außerdem Vergütung der Fahrzeit und Gehzeit als Arbeitszeit.

b) In den übrigen Städten mit Straßenbahnverkehr (für Linz innerhalb der Stadtgrenze 1937) Vergütung des Fahrgeldes.

2. Außerhalb dieser Gebiete erhalten betriebsentsandte Arbeitnehmer Fahrgeldvergütung für Eisenbahn, Omnibus oder sonstige öffentliche Verkehrsmittel, Fahrzeit bei Strecken über 20 km als Arbeitszeit, ebenso Gehzeit über 2,5 km vom letzten Verkehrsmittel.

3. Die Bezahlung der Fahrzeit oder Wegezeit erfolgt immer mit dem normalen Stundenlohn.

4. Erkrankt oder stirbt ein Arbeitnehmer bei einer Arbeit außerhalb des Betriebsortes, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten des Heimtransportes, soweit sie nicht durch Leistung der Sozialversicherung gedeckt sind, zu übernehmen.

5. Im Falle einer Beförderung durch die Firma bis zur Arbeitsstelle entfällt das Wegegeld, wenn die Arbeitsstelle vom Betrieb nicht mehr als 20 km entfernt ist.

§ 13 Weihnachtsgeld

A. Österreich ohne Salzburg

1. Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wenigstens einen Monat im Unternehmen beschäftigt war, erhält am ersten Freitag im Dezember ein Weihnachtsgeld.

2. Dieses beträgt:

a) in Wien:

für je geleistete 39 Stunden bei verkürzter Arbeitszeit für je geleistete 32 Stunden im laufenden Kalenderjahr 3,41 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

Die Berechnungsgrundlage für Akkordarbeit (im Akkord beschäftigte Fach- und Hilfsarbeiter) ist der um 40 Prozent erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn.

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

b) in Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Kärnten und Vorarlberg:

für jede Woche der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr 3,26 Stundenlöhne der betreffenden Arbeiterkategorie.

Die Berechnungsgrundlage für Akkordarbeit bildet der um 35 Prozent erhöhte Stundenlohn.

c) im Burgenland:

für jede Woche der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr 1,76 Stundenlöhne der betreffenden Arbeiterkategorie.

Die Berechnungsgrundlage für Akkordarbeit bildet der um 35 Prozent erhöhte Stundenlohn.

d) in Tirol:

für jede Woche der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr 3,26 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

Die Berechnungsgrundlage für Akkordarbeit bildet der um 35 Prozent erhöhte Stundenlohn.

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 erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

4. Die Auszahlung erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

B. Salzburg

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld von 3,26 Stundenlöhnen für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr je geleistete 39 Stunden, bei verkürzter Arbeitszeit für je geleistete 32 Stunden. Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

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

3. Wurde die Betriebszugehörigkeit in der Zeit zwischen 1. November und 1. März des folgenden Kalenderjahres nicht länger als 60 Tage unterbrochen, so ist die unterbrochene Zeit als Betriebszugehörigkeit einzurechnen.

4. 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.

5. 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.



§ 14 Entgelt im Krankheitsfall

I. Voraussetzungen des Entgeltanspruches

a) Die Leistungen gemäß Ziffer II und III 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 gegeben sind.

b) Nach vierwöchiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit wird dem Arbeitnehmer im Falle einer durch Krankheit oder Unfall herbeigeführten Arbeitsverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern

1. die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet worden ist;

2. die Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet und die Arbeitsunfähigkeit durch eine kassenärztliche Bestätigung nachgewiesen wird.

II. Krankenentgelt

Das Krankenentgelt gebührt vom vierten Tage der Krankheit an.

Dauert die Krankheit länger als 7 Tage (im Burgenland und in Vorarlberg 14 Tage), so gebührt das Krankenentgelt vom ersten Tage der Krankheit an.

Als Krankenentgelt erhält der Arbeitnehmer 1,74 Stundenlöhne pro Werktag einschließlich Samstag (Akkordarbeiter siehe § 5 Ziff. 8).

Das Krankenentgelt gebührt zweimal innerhalb eines Dienstjahres bis zum Höchstausmaß von je neun Wochen. Zwischen zwei Inanspruchnahmen hat eine ununterbrochene Beschäftigung von vier Wochen zu liegen.

III. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles (worumter solche Unfälle zu verstehen sind, die von der Unfallversicherung als Arbeitsunfälle anerkannt werden) gebührt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit vom ersten Tag des Unfalles an das gleiche Entgelt wie bei Krankheit.

IV. Wenn das Arbeitsverhältnis während der Krankheit gelöst wird, wird der Entgeltanspruch dadurch nicht geschmälert

Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Betriebsrates durch den Dienstgeber gemäß ArbVG, so endet der Entgeltanspruch mit der durchgeführten Kündigung. Dies gilt nicht bei akuten ernsten Erkrankungen, die die Aufnahme in ein Krankenhaus rechtfertigen würden, sowie bei Arbeitsunfällen.

Wenn aber aus der Handlung des Arbeitnehmers, auf Grund deren die Lösung im Sinne des § 82 GewO erfolgte und anerkannt wurde, ein finanzieller Schaden erwächst, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die Schadenssumme vom Entgelt abzuziehen.

V. Ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung

Für infolge ambulatorischer Behandlung (Gesundenuntersuchung höchstens 1 Arbeitstag) notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt im Höchstausmaß von 39 Arbeitsstunden innerhalb einer Saison. Als Entgelt gebührt der tarifliche Stundenlohn (Akkordarbeiter siehe § 5 Ziffer 8).

Das Entgelt gebührt nur für solche ambulatorische Behandlung, die nicht außerhalb der Arbeitszeiterfolgen konnte und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

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

1. Entgelt für drei Arbeitstage gebührt:

Bei Todesfällen von Vater, Mutter, Ehegatten (Ehegattin), Lebensgefährte (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. Entgelt für einen Arbeitstag gebührt nach mindestens vierwöchiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit:

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

Bei Wohnungswechsel.

Bei eigener Eheschließung und der Eheschließung der Kinder.

Bei Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin.

Bei plötzlicher schwerer Erkrankung in der engsten Familie (Eltern, Ehegatte [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.

3. Entgelt für die tatsächlich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitstages gebührt:

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

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

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

Bei 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.

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

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

6. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

7. Berechnungsgrundlage für das Entgelt bildet der Stundenlohn (bei Akkordarbeitern siehe § 5 Ziff. 8).



§ 16 Schlechtwetterregelung

1. Wenn an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen die Arbeit durch Regenwetter gänzlich unmöglich gemacht wird, so gebührt, Arbeitsbereitschaft vorausgesetzt, vom dritten Tag an ein Entgelt in der Höhe von 60 Prozent des tariflichen Stundenlohnes für die ausgefallenen Arbeitsstunden. Eine Bezahlung für die so ausgefallene Arbeitszeit erfolgt für insgesamt höchstens 12 Arbeitstage im Jahr. Für die Zeit, für die eine anderweitige gesetzliche und vertragliche Schlechtwetterregelung besteht, findet diese Bestimmung keine Anwendung.

2. Die entfallene Arbeitszeit kann einvernehmlich mit dem Betriebsrat zuschlagsfrei auch eingearbeitet werden.

§ 17 Urlaub und Urlaubszuschuss

Die Regelung des Anspruches auf Urlaub und Urlaubszuschuss erfolgt nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes - BUAG in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden Ergänzungen:

a) für Oberösterreich, Steiermark, Kärnten und Niederösterreich

1. Bei Fach- und Hilfsarbeitern, auf welche die Bestimmungen des BUAG Anwendung finden, erhöht sich der Zuschlag gemäß § 21 a des BUAG bzw. der Durchführungsverordnung um 1,37 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 gerechnet, bei einer kürzeren Arbeitszeit als 20 Stunden im Leistungslohn entfällt die in Ziffer 1 angeführte Erhöhung des Zuschlages.

b) für Wien

1. Zur Regelung des vom Dienstgeber zu leistenden Zuschlages nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz wird hinsichtlich der im Akkord entlohnten Arbeitnehmer für Wien vereinbart:

Bei Akkordarbeiten, Stücklohn und ähnlichen Verdienstmöglichkeiten (ausgenommen Prämien) wird zum gesetzlich festgelegten Zuschlag ein zusätzlicher Zuschlag in der Höhe eines Zwölftels jenes Betrages entrichtet, der das 39fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes übersteigt.

2. Für Zeiten der entgeltpflichtigen Betriebsabwesenheit (§§ 14 und 15) sowie während des Urlaubs bleibt die Berechnungsart die gleiche wie in Ziffer 1 vorgesehen, jedoch mit der Maßgabe, daß der zusätzliche Zuschlag zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ein Zwölftel des in den letzten 13 Wochen durchschnittlich erzielten Akkordüberverdienstes zu betragen hat.

Bei der Errechnung des zu leistenden Urlaubszuschlages bleibt die Bestimmung des § 5 Ziffer 8 des Kollektivvertrages für das Pflasterergewerbe in seiner geltenden Fassung hinsichtlich der dort angeführten §§ 14 und 15 außer Betracht.

§ 18 Lehrlinge

1. Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines der Lehrberufe bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/69, in der jeweils gültigen Fassung.

Für jugendliche Lehrlinge außerdem das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 BGBl. Nr. 599/87, in seiner geltenden Fassung. § 19 Diverses

Das zur Arbeit erforderliche Werkzeug einschließlich des Hammers ist durch den Arbeitgeber beizustellen, der auch die Kosten für die Instandhaltung der Werkzeuge zu tragen hat.

Der Arbeitnehmer hat die ihm übergebenen Werkzeuge sachgemäß zu verwenden und jede mutwillige oder leichtfertige Behandlung zu unterlassen und die Werkzeuge beim Austritt aus dem Betrieb zurückzustellen.

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

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

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

§ 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 müssen bei sonstigem Verfall spätestens drei Monate nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

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.

Als Fälligkeitstag gilt der Tag der Lohnauszahlung der betreffenden Lohnabrechnungsperiode, bei Akkordarbeitern der Tag der Schlussabrechnung der betreffenden Akkordarbeit.

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

§ 21 Schlussbestimmungen

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich sämtliche bisher abgeschlossene Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

- a) Die Kollektivverträge bzw. Akkordvereinbarungen, die Bestandteil dieses Rahmenkollektivvertrages sind.
- b) Der Kollektivvertrag über die GE II Abfertigung-Pauschalabgeltung vom 1. Mai 1983 (Anhang I).
- c) Die Vereinbarung über Leiharbeit vom 30. April 1987 (Anhang IV).
- d) Der Zusatzkollektivvertrag zum KV vom 1. Mai 1983 über die GE II Abfertigung Pauschalabgeltung und die Richtlinien für die GE II (Anhang II).
- e) Der angeführte Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988 betreffend Abfertigung in seiner geltenden Fassung (Anhang III).
- f) Der Kollektivvertrag vom 28. Mai 1999 betreffend die Löhne (Beilage).

Zwischen dem Arbeitgeber und der Gesamtheit oder einzelnen Arbeitnehmern bestehende günstigere Vereinbarungen oder Arbeitsbedingungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

Arbeitgeber und Betriebsrat, ferner die vertragsschließenden Organisationen, sind verpflichtet, für die Einhaltung dieses Kollektivvertrages Sorge zutragen.

Differenzen, die sich aus der Auslegung 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 den vertragsschließenden Organisationen zur Entscheidung vorzulegen. Erst dann, wenn auch auf diese Weise eine Einigung nicht erzielt werden kann, kann das Bundeseinigungsamt oder das zuständige Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.

