

Kollektivvertrag für Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer

Gültig ab 1. 05.2005

Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a) **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind
- c) **fachlich:** auf alle Betriebe der Brunnenmeister und Tiefbohrunternehmer, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe sind.
- d) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2005 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. 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 dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die Wochenarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer 39 Stunden.
2. Für die Monate November bis März kann die wöchentliche Arbeitszeit mit weniger als 39 Stunden, mindestens jedoch 32 Stunden unter entsprechender Kürzung der Mittagspause festgesetzt werden.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit gem. Abs. 1 und 2 wird im allgemeinen auf nicht weniger als 4 aufeinanderfolgende Werktage verteilt, ausgenommen im Mehrschichtbetrieb.
4. 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.
5. Die Einteilung der Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber im Einverständnis mit den Arbeitnehmern, bzw. mit den Betriebsräten vorgenommen.

6. Ist der 24. oder 31. Dezember ein Arbeitstag, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr, wobei ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist.

§ 3 a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 2 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 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. Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen. Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektiv-vertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf

den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

In Schichtbetrieben kann für den Zeitraum der Geltungsdauer der zuschlagsfreien Mehrarbeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass ein Anspruch auf Zeitausgleich, dessen Verbrauch in Freischichten nicht möglich ist, finanziell im Verhältnis 1:1 abgegolten wird.

5. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2

Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

6. 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% (§ 4).

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 Schichtarbeit, 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 auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20 Uhr bis 22 Uhr möglich; für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%; eine allfällige Schichtzulage oder ein allfälliger anderer Zuschlag entfällt für diesen Zeitraum.

7. Günstigkeitsklausel

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

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

1. Allgemeines

a) Gemäß § 4 Abs. 6 Ziff. 2 AZG (BGBl Nr. I 1997/46) wird zugelassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch gleichlautende Einzelvereinbarungen so verteilt werden kann, dass im wöchentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird. Die Arbeitszeiteinteilung muss den Arbeitnehmern spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gemacht werden.

b) Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung nach lit. a) hat der Durchrechnungszeitraum von 2 Wochen aus einer Woche mit 5 Arbeitstagen ("lange Woche", Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit 4 Arbeitstagen ("kurze Woche", Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

c) Für die "kurze/lange Woche" beträgt die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit 43 Stunden und die Untergrenze 35 Stunden. Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 4 Abs. 3 AZG bleibt aufrecht.

Eine Überstunde liegt vor, wenn die betrieblich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß 1. Satz überschritten wird.

d) Unter Beachtung der Grundsätze nach lit. a) bis c) ist es auch zulässig, im Zwei-Wochenzeitraum eine durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden festzulegen. Die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt dann 44 Stunden.

e) Die Bestimmungen der Arbeitszeiteinteilung „ Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich“ gemäß § 2A sind analog anzuwenden; d.h. insbesondere, dass innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von höchstens 52 Wochen durch Zeitausgleich in ganzen Tagen eine durchschnittliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden zu erreichen ist.

2. Arbeitsrechtliche Absicherung der "kurzen/langen Woche"

Wird eine Vereinbarung nach Ziff. 1 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 im Durchrechnungszeitraum 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 bzw. mehrere Durchrechnungszeiträume so zu gestalten, daß in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

c) Überstunden

Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen des Verbrauchs von Urlaub oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmliche Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden überschreiten, Überstundenbezahlung.

Dies gilt für den Fall des Urlaubsverbrauchs nicht, wenn durch gemeinsame Betrachtung mit dem unmittelbar vorangehenden oder anschließenden Durchrechnungszeitraum, wobei jede Urlaubswoche mit 39 Stunden zu bewerten ist, eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird. Es gebührt ebenso Überstundenbezahlung, wenn aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers, etwa Überstellung zu einer Arbeitsgemeinschaft, die

39 Stunden übersteigende Normalarbeitszeit einer Woche nicht durch eine entsprechend kürzere Normalarbeitszeit der anderen Woche ausgeglichen wird.

d) Überstunden in der Arbeitszeiteinteilung nach Ziff.1 lit. d)

In der Arbeitszeiteinteilung nach Ziff. 1 d) gilt bezüglich Überstundenbezahlung nach lit. c) statt 39 Stunden jeweils 40 Stunden.

§ 3 C Zulassung der Arbeitszeiteinteilung „ kurze/lange Woche“ oder „ lange/lange/kurze Woche“

Gemäß § 4 Abs. 6 Ziff. 2 AZG (BGBl. Nr. I 1997/46) 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.¹

¹ Sofern im Betrieb keine Einigung zustande kommt, hat die Schlichtungsstelle innerhalb einer vorgegebenen Frist von 4 Wochen zu entscheiden.

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“), oder

b) dass in einem 3-wöchigen Zeitraum die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden überschritten wird, wobei die Normalarbeitszeit in zwei langen Wochen 43 bis 45 und in der kurzen Woche 35 bis 36 Stunden betragen kann („ lange/lange/kurze Woche“).

Diese Arbeitszeiteinteilung ist für höchstens 30 Kalenderwochen im Zeitraum von 1. April bis 30. November zulässig.

c) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes ist, bei Ausschluss der jeweils anderen Arbeitszeiteinteilung, nur die Vereinbarung nach lit. a) oder der lit. b) zulässig.

d) Es dürfen innerhalb eines Jahres ab Stichtag 15.2. nicht mehr als 90 Zeitausgleichsstunden erworben werden. Die darüber hinausgehenden Stunden sind als Überstunden zu werten und zu bezahlen.

e) 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) oder lit. b) ist dies dem Arbeitnehmer 2 Wochen vorher bekannt zu geben.

Dabei ist zu beachten, dass nicht mehr als 2 lange Wochen aufeinanderfolgen dürfen.

f) 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.

g) Im Falle einer Arbeitszeiteinteilung „ lange/lange/kurze Woche“ hat der 3-wöchige Zeitraum aus 2 Wochen mit 5 Arbeitstagen („ lange Wochen“ , Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit 4 Arbeitstagen („ kurze Woche“ , Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

h) 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

i) Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 2 E bleibt unberührt.

j) Zeitausgleichsstunden sind jene Stunden, die im 2- oder 3-wöchigen Zeitraum der Arbeitszeiteinteilung gem. lit. a) oder lit. b) über die durchschnittliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden hinausgehen. Diese Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit aus den Arbeitszeiteinteilungen gem. lit. a) oder lit. b) 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 31. März 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 31. März 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 31. März, die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen.

k) Überstunden liegen jedenfalls dann vor, wenn die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung nach lit. a) oder lit. b) festgelegte tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird, sofern nicht Einarbeitung im Sinne des § 2 E erfolgt.

l) Für die Zeitausgleichsstunden nach lit. j) 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 Leistungslöhnern 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.

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

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

n) Scheidet der Arbeitnehmer vor Konsumation des Zeitguthabens aus, so sind die vorhandenen Zeitausgleichsstunden durch Zeitausgleich in ganzen Tagen unter Anwendung der lit. l) auszugleichen.

Das Arbeitsverhältnis verlängert sich im Anschluss an die Kündigungsfrist um die nicht verbrauchten Tage des Zeitguthabens.

o) Abweichend von § 8 gilt für die gemäß lit. j) 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. l)) 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. l) 3. Satz bekannt zu geben.

p) Im Sinne des § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

§ 3 D Arbeitsrechtliche Absicherung der „langen/langen/kurzen Woche“ oder „kurzen/langen Woche“

Wird eine Vereinbarung nach § 2 C 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 bzw. von 3 Wochen mindestens 90 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.

§ 3 E 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. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

§ 4 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

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 6 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. Zur Leistung von Überstunden und Einbringungsstunden darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden, doch müssen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten sowie unaufschiebbare Arbeiten über ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten geleistet werden.

3. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr, bei Dreischichtbetrieb von Sonntag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr.

4. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr früh, mit Ausnahme der regelmäßigen Schichtarbeit. Geringfügige Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten, die dem eigentlichen Arbeitsprozess vorangehen oder nachfolgen, gelten nicht als Nachtarbeit.

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

6. Für die an gesetzlichen Feiertagen ausfallende Arbeitszeit (von 0 bis 24 Uhr, bei Dreischichtbetrieb von 6 Uhr bis 6 Uhr) ist das regelmäßige Entgelt gemäß Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/83 zu leisten. Wenn einer der in Ziffer 5 genannten Feiertage auf einen Sonntag fällt, so gilt er nicht als gesetzlicher Feiertag. Die Bezahlung allfälliger Arbeit erfolgt in einem solchen Falle nach den sonstigen für Sonntagsarbeit festgesetzten Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Arbeitnehmer, die an dem Arbeitstage vor und nach einem Feiertag der Arbeit fernbleiben, erhalten für den Feiertag ein Entgelt nur dann, wenn ein Verhinderungsgrund im Sinne des § 7 dieses Kollektivvertrages vorliegt. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn einvernehmlich ausgesetzt wird.

7. Wird an einem im Arbeitsruhegesetz nicht aufgezählten Feiertage über Anordnung des Arbeitgebers nicht gearbeitet, so ist die entfallende Arbeitszeit kollektivvertraglich zu bezahlen.

8. a) Schichtarbeit ist dann gegeben, wenn die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 2 dieses Kollektivvertrages für mindestens zwei Wochen in ablösender Folge und in zeitlich gleichbleibendem Wechsel festgesetzt wird.

Die ablösende Folge ist auch dann gegeben, wenn im Zweischichtbetrieb zwischen den Schichten Unterbrechungen eintreten.

b) Kurzfristige Arbeiten, welche nur in einem Arbeitsgang durchgeführt werden können und nicht länger als zwei Tage dauern, gelten auch als Schichtarbeit, wenn die Merkmale von lit. a) zutreffen.

c) Sollte in besonderen Ausnahmefällen das im vorhergehenden Absatz genannte Zeitausmaß nicht ausreichend sein, ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

9. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes auf Baustellen mit nachhaltiger Wirkung auf das öffentliche Interesse können gemäß § 7 Abs. 2 AZG mittels Kollektivvertrag zusätzliche Überstunden zugelassen werden.

§ 5 Zuschlag für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

1. Grundlage für die Berechnung der Zuschläge ist der Stundenlohn.

2. Zulagen nach § 7 werden bei der Errechnung der Zuschläge nicht berücksichtigt.

3. Es werden folgende Zuschläge geleistet:

a) Für Überstunden in der Zeit von 5 bis 20 Uhr sowie für Mehrarbeit
50%

b) für Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr
100%

c) für Schichtarbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr
50%

für Überstunden im Anschluss an die Nachtschichtarbeit (22 Uhr bis 6 Uhr)
100%

d) für Arbeitsstunden (mit Ausnahme von Überstunden und Schichtarbeit) in der Zeit
von 20 Uhr bis 5 Uhr 50%

e) für Sonntagsarbeit 100%

f) für Arbeiten, die an gesetzlichen Feiertagen verrichtet werden,

aa) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem zufolge des Feiertages an sich Anspruch auf
Arbeitsruhe

unter Fortzahlung des Entgeltes besteht 50%

(somit Feiertagsentgelt und Arbeitslohn mit 50 Prozent Zuschlag)

bb) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem auf Grund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung
regelmäßig nicht gearbeitet wird
100%

(somit Arbeitslohn mit 100 Prozent Zuschlag)

4. Die Leistungen mehrerer Zuschläge für die gleiche Arbeit findet nicht statt. Bei
Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der höchste Zuschlag.

§ 6 Arbeitslöhne

1. Die Mindestlöhne für die einzelnen Beschäftigungsgruppen sind in einer Lohn tafel im Anhang
bzw. der Beilage festgelegt und bilden einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

2. Die Abgeltung von Aufzahlungen für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit,
sowie von Tag- und Übernachtungsgeld durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

§ 7 SEG- Zulagen

Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den Kollektivvertragslohn für die Zeit,
während welcher diese Arbeiten geleistet werden. Beim Zusammentreffen mehrerer Zulagen
gebühren nur die beiden höchsten Zulagen.

1. Wasserarbeiten

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer im Wasser oder Schlamm oder in nicht stampffähiger

Betonmasse (zum Beispiel Gussbeton) steht oder in erheblichem Maße mit Wasser in
Berührung kommt 10%

2. Erschütterungsarbeiten

Arbeitnehmer erhalten für Arbeiten mit Bohrhämmern (ausgenommen Schlagbohrmaschinen)
soferne

diese zumindest 6,5 kg schwer sind
..... 10%,

3. Schachtarbeiten

Für Arbeiten in Schächten, die einen Durchmesser von weniger als 90cm

haben
..... 10%

4. Arbeiten unter Tag

Für Arbeiten in Tunnels, Stollen und oben geschlossenen Kanälen
..... 25%

5. Mülldeponien

Bei Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer bei der Entsorgung von Altlasten auf Mülldeponien eingesetzt

ist
10%.

6. Künettenarbeiten

Arbeitnehmer auf öffentlichen Verkehrsflächen (als solche gelten auch das Gleisplanum, Zufahrtsstraßen und Wege, Höfe von Garagen, Straßen in Fabrikgeländen, Wohnhausanlagen und Anlagen ähnlicher Art) bei Herstellung von Erdgräben für Kabel-, Gas-, Wasser-, Telephon-, Ölleitungen und dergleichen mit einer oberen Weite bis 80 cm und einer Tiefe von mehr als 60 cm sowie beim Verlegen von Kabeln oder Leitungsrohren in der Künette; weiters Kanalarbeiter, die in einer Tiefe von mehr als 2 m, bei einer Breite bis zu 2 m beschäftigt sind, erhalten 10%

7. Lawinengefährdung und Steinschlag

Für Arbeiten an steinschlag- oder lawinengefährdeten Hängen
..... 10%

Diese Zulage entfällt, wenn sich über der Arbeitsstelle ein Schutzgerüst mit dichtem Belag befindet.

8. Höhenzulage

Die Höhenzulage beträgt:

von 800 m bis 1200 m
..... 9%

über 1200 m bis 1600 m
..... 14%

über 1600 m bis 2000 m
..... 18%

über 2000 m
22%

des jeweiligen Stundenlohnes.

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstellen, die bis zu 200 m oberhalb des Durchschnittsniveaus einer geschlossenen Wohnsiedlung liegen.

Für Arbeitsstellen bis zu 200 m oberhalb des Durchschnittsniveaus einer geschlossenen Wohnsiedlung beträgt die Höhenzulage

über 1600 m bis 2000 m
..... 9%

über 2000 m
11%

des jeweiligen Stundenlohnes.

Für Bauzwecke errichtete Wohnlager gelten nicht als geschlossene Wohnsiedlung. Für Ausnahmefälle sind Sonderregelungen möglich. Ebenso kann auf Baustellen eine baulosweise

Festsetzung der Höhenzulage sinngemäß erfolgen. Solche örtliche Regelungen haben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu geschehen.

9. Arbeiten mit Atemschutzgeräten

a) Für Arbeiten mit Atemschutzgeräten(-masken) gebührt eine Zulage auf den jeweiligen

kollektivvertraglichen Stundenlohn in Höhe von
..... 15%

b) bei gesetzlich vorgeschriebenem und tatsächlichem Tragen von Feinstaubmasken

..... 5%.

§ 8 Dienstreisevergütungen

Die Dienstreisevergütungen sind im Anhang bzw. der Beilage zu diesem Kollektivvertrag geregelt und bilden einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

§ 9 Lohnberechnung und Lohnzahlung

1. Beahlt wird die Zeit:

a) in der gearbeitet wurde,

b) der angeordneten oder üblichen Arbeitsbereitschaft, insbesondere bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit mehr als 39 Stunden in der Woche beträgt, § 2, Ziffer 5 c), d),

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

1.a. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 2A Ziffer 2. und 3. 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 Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden.

Auf Stunden bezogene Entgelteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

2. Festgesetzte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausgenommen Pausen gemäß § 11, Abs. 3 und 4 Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 473/92).

3. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Bei S-Betrieben, wo derzeit 14tägige, 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. Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, daß diese Entgelte bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.)
5. Fällt der 15. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 15. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.
6. Die Lohnwoche beginnt Montag 0 Uhr und endet Sonntag 24 Uhr, bei Dreischichtbetrieb von Montag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr.
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, ist die Wartezeit zum normalen Stundenlohn, auf jeweils eine halbe Stunde aufgerundet, zu vergüten. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.)
8. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei der Lohnauszahlung 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 Anordnung des Dienstgebers bzw. dessen Beauftragten erfolgt.
11. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zu schließen, in Betrieben ohne Betriebsrat kann die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung mittels Einzelvereinbarung erfolgen.

§ 10 Schlechtwetterregelung

1. Geltungsbereich

a) Diese Bestimmung gilt soferne nicht die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung (BGBl.Nr.174/54) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

b) Diese Bestimmung gilt nicht für Lehrlinge.

2. Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht in der Zeit vom 1. November bis 30. April (Winterperiode) für höchstens 192 ausfallende Arbeitsstunden. In der Zeit vom 1. Mai bis 31. Oktober (Sommerperiode) besteht

a) für Arbeitsstellen, die 1500 m oder höher gelegen sind, ein Anspruch für höchstens 144 ausfallende Arbeitsstunden

b) für alle übrigen Arbeitsstellen ein Anspruch für höchstens 96 Arbeitsstunden.

3. Schlechtwetter im Sinne dieser Bestimmungen liegt vor, wenn

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

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

4. Die Schlechtwetterentschädigung beträgt für Baustellen im Inland und Ausland 60 v.H. des Lohnes, der unter Zugrundelegung der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit ohne Arbeitsausfall gebührt hätte.

5. Die Bestimmungen über die Schlechtwetterentschädigung gelten nicht für gesetzliche Feiertage.

6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in der Zeit, während das Schlechtwetter vorliegt, ohne Schmälerung des bisherigen Lohnes eine andere zumutbare Arbeit im Betrieb zu verrichten, widrigenfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert. Zumutbar ist eine Arbeit, die den körperlichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist.

Bei Vorliegen von Schlechtwetter ist über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer verhalten, auf der Arbeitsstelle zwecks Wiederaufnahme der Arbeit bei Ende des Schlechtwetters zu verbleiben, andernfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert; eine Anwesenheit darf jedoch nicht länger als 4 Stunden am Tag und nur dann angeordnet werden, wenn entsprechende Unterkünfte zur Verfügung stehen.

§ 11 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Entgeltanspruch bei Erkrankung und Arbeitsunfall

Der Entgeltanspruch bei Erkrankung und Arbeitsunfall ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (BGBl. Nr. 399/1974) in der jeweils geltenden Fassung geregelt und anzuwenden.

2. Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 4 Wochen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste gehindert wird:

a) anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des Ehegatten oder Lebensgefährten sowie eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten 3 Arbeitstage

b) Anlässlich der eigenen Eheschließung 3 Arbeitstage

c) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. Stief-, Groß- oder Schwiegereltern, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat. Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit

dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten1 Arbeitstag

d) Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin..... 1 Arbeitstag

e) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem

Arbeitgeber erfolgt die nachweislich erfolgte Zeit.

f) Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar 1 Arbeitstag

g) Anlässlich der Eheschließung einer Kindes, Stief- oder Adoptivkindes 1 Arbeitstag

h) Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt 1 Arbeitstag

i) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit,

längstens jedoch 2 Arbeitstage

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

Bis zum Höchstausmaß von 39 Stunden innerhalb eines Dienstjahres hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird. Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

a) Bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist die nachweislich notwendige Zeit.

b) Bei Vorladung vor Behörden, Ämtern

und Gerichte die nachweislich notwendige Zeit.

Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Verdienstausschlag von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.

§ 12 Lehrlinge

1. Der Lehrberechtigte hat im 3. Lehrjahr (wenn möglich in den Wintermonaten) den Lehrling zu überbetrieblicher Ausbildung zu entsenden.

Der Lehrling ist verpflichtet der Entsendung des Lehrberechtigten zur überbetrieblichen Ausbildung Folge zu leisten und auf Aufforderung durch den Lehrberechtigten diesem den ordnungsgemäßen Besuch der überbetrieblichen Ausbildung nachzuweisen.

Die überbetriebliche Ausbildung des Lehrlings beträgt im 3. Lehrjahr in Summe zumindest drei Wochen. Während der überbetrieblichen Ausbildung erhält der Lehrling seine Lehrlingsentschädigung in voller Höhe.

Der Lehrberechtigte trägt die allfälligen Kosten der überbetrieblichen Ausbildung sowie dadurch anfallende Unterkunftskosten, Verpflegung und die Fahrtkosten (Hin- und Rückfahrt wöchentlich) des Lehrlings.

2. Von den Internatskosten (das sind die Kosten für Quartier und Internatsverpflegung), die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten

Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling ein Drittel zu ersetzen.

§ 13 Urlaub und Urlaubszuschuss

Für den Urlaub und Urlaubszuschuss der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des BUAG in der jeweils geltenden Fassung.

§ 14 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld von 3,41 Stundenlöhnen für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr jeweils geleistete 39 Stunden.

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter Urlaub und Abfertigungsgesetz sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen. Das gleiche gilt für die Zeit der Teilnahme an Truppenübungen bzw. Inspektionen, Instruktionen.

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

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

4. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist mit dem Novemberlohn zum vereinbarten Auszahlungstermin 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 errechneten Weihnachtsgeldes.

6. Bei Überstellung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb an eine Arbeitsgemeinschaft oder umgekehrt wird für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht als Lösung des Arbeitsverhältnisses betrachtet.

§ 15 Abfertigung

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter Urlaub und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 (BGBl. Nr. 618 vom 23. 12. 1987) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 16 Berechnungsgrundlage für anteiliges Weihnachtsgeld Abfertigung BUAG

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:

KV Stundenlohn x 1,25 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.

§ 17 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen. Fünf Tage vor Ausspruch der Kündigung hat der Arbeitgeber gemäß § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes den Betriebsrat von seiner Kündigungsabsicht zu verständigen.

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 Tage überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

2. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer von vier Stunden ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Die Bestimmungen der §§ 82 und 82a der Gewerbeordnung²⁾ bleiben dabei unberührt.

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit, ferner bei Arbeitseinstellung infolge Witterungseinflüssen oder über Veranlassung des Auftraggebers.

4. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für allen Schaden, den dieser durch schuld bare 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.

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

²⁾ RGBI Nr. 227 vom 20 Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung

§ 18 Verschiedenes

1. Während der Arbeitszeit ist der Genuss geistiger Getränke ausnahmslos verboten.

2. Den Anordnungen des Dienstgebers bzw. dessen Beauftragten ist Folge zu leisten.

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

4. 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.

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

§ 19 Verfallsbestimmungen

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.

2. Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis und Reklamationen in bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von drei Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.

3. Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung, bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch, beträgt die Geltendmachungsfrist fünf Monate.

Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Diese Frist verlängert sich um jene Zeit, während welcher der Arbeitnehmer nachweislich durch Krankheit oder Unfall an der Geltendmachung seines Anspruches verhindert war.

§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen-gesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen. Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 21 Schlußbestimmungen

1. Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle in Geltung stehenden Kollektivverträge für den Geltungsbereich dieses Vertrages ihre Wirksamkeit.

2. Sonstige für die Arbeitnehmer bestehende günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unberührt.

3. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Mai 2005 begonnen hat, bleiben bisher höhere Kollektivvertragslöhne für die Berechnung der Zuschläge zur Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse aufrecht und dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages nicht geschmälert werden. Ebenso bleiben die bisher höheren kollektivvertraglichen Lohnsätze für die Berechnung des Weihnachtsgeldes sowie als Berechnungsgrundlage für Auslösen, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen etc. und für die Akkordarbeit aufrecht.

Wien, 12. April 2005

