

# Kollektivvertrag für Asphaltierer in Wien

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiarbeiter andererseits, zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Arbeiterschaft in den Asphalt-, Abdichter- und Schwarzdeckerbetrieben in Wien (Stand vom 1. Mai 2003)

## I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: Für das Bundesland Wien
2. Fachlich: Für alle Betriebe der Berufsgruppe Asphaltierer, Schwarzdecker und Abdichter gegen Feuchtigkeit mit dem Sitz in Wien.
3. Persönlich: Für alle in den unter 2. genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter, einschließlich der Lehrlinge mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

## II. GELTUNGSDAUER

Der Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 1993 in Kraft und kann von jeder der vertragsschließenden Organisationen unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Gleichzeitig wird der Kollektivvertrag vom 2. November 1988 mit 30. April 1993 außer Kraft gesetzt.

## III. NORMALARBEITSZEIT

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden.

Die Arbeitszeit wird im allgemeinen auf fünf aufeinanderfolgende Werktage aufgeteilt.

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.

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 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Fall 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 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.

Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie eine Änderung der festgesetzten Arbeitszeit erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Vor Arbeitsschluß sind den Arbeitnehmern 5 Minuten zum Reinigen einzuräumen. Zum Putzen und Reinigen der Maschinen wird den Maschinisten die notwendige Arbeitszeit nach Arbeitsschluß eingeräumt und die aufgewendete Arbeitszeit bis zu einer halben Stunde täglich zum Normalstundenlohn, weiterer Zeitaufwand als Überstunde, bezahlt. Wird die Putzarbeit während der normalen Arbeitszeit geleistet, entfällt die Bezahlung einer Putzarbeit.

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

Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten an diesen Tagen, so sind diese Stunden mit einem Aufschlag von 100 Prozent zu vergüten.

#### 1. Zulassung einer Arbeitszeiteinteilung

a) Gemäß AZG § 4 Abs. 9 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 bekanntgemacht 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 zulässig.

c) Für die Arbeitszeiteinteilung beträgt die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit 44 Stunden und die Untergrenze 36 Stunden. Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach AZG § 4 Abs. 3 bleibt aufrecht. Eine Überstunde liegt vor, wenn die betrieblich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß 1. Satz überschritten wird.

#### 2. Arbeitsrechtliche Absicherung

Wird eine Vereinbarung nach Punkt III, 1. getroffen, so gilt in Ergänzung zu den bestehenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen folgendes:

a) Zuschlagsentrichtung zur BUAK

Der Arbeitgeber hat einen Zuschlag zu BUAK für die kurze und die lange Woche auch dann zu entrichten, wenn im Durchrechnungszeitraum von 2 Wochen mindestens 62 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 gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden (ab 1. Mai 1994: 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 40 Stunden (ab 1. Mai 1994: 39 Stunden) zu bewerten ist, eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ab 1. Mai 1994: 39 Stunden) nicht überschritten wird.



## IV. ÜBERSTUNDEN-, SONN- und FEIERTAGSARBEIT

#### a) Überstundenarbeit

Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der vereinbarten täglichen Arbeitszeit hinausgeht. Die 40. Stunde ist bis zum 30. April 1994 zuschlagsfrei und wird mit dem Normalstundenlohn vergütet.

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.

Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind sie im gesetzlichen Rahmen zu leisten. Es ist mit dem Betriebsrat das Einvernehmen herzustellen.

#### b) Sonn- und Feiertagsarbeit

Für Arbeiten und Entgeltanspruch an Feiertagen gelten die Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes in der jeweiligen Fassung.

Als gesetzliche Feiertage gelten derzeit:

1. Jänner	15. August
6. Jänner	26. Oktober
Ostermontag	1. November
1. Mai	8. Dezember
Christi Himmelfahrt	25. Dezember
Pfingstmontag	26. Dezember
Fronleichnam	

Der Karfreitag gilt für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, altkatholischen und Methodistenkirche als Feiertag.

Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Kollektivvertrag verbindlich.

Arbeitnehmer, die an dem Arbeitstag vor oder nach einem Feiertag der Arbeit unentschuldig fernbleiben, erhalten für den Feiertag ein Entgelt nur dann, wenn ein Verhinderungsgrund im Sinne des Abschnittes X. dieses Kollektivvertrages nachgewiesen wird.



## V. ENTLOHNUNG

Die Entlohnung besteht aus dem Kollektivvertragsstundenlohn und allen sonstigen kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarten Zulagen. Bei bargeldloser Lohnauszahlung (wenn von der Firma verlangt) müssen die Lohngehälter am Auszahlungstag tatsächlich überwiesen sein.

Die als Beilage diesem Rahmenkollektivvertrag angeschlossene Lohnordnung und alle künftigen, den lohnrechtlichen Teil betreffenden, Kollektivverträge bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

### Nachtarbeitszulage

Bei Nachtarbeit wird den beteiligten Arbeitnehmern für die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr früh geleistete Arbeit ein Zuschlag von 25 Prozent des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ihrer Kategorie bezahlt.

Die Verlegung der Normalarbeitszeit in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr früh ist nur dann möglich, wenn dies für eine ganze Arbeitswoche erfolgt.

Änderungen der Nachtschicht können nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geregelt werden.

Die normale Arbeitszeit während der Nacht wird garantiert.

### Akkordlöhne und Leistungszulagen

Die Vergebung von Akkord- und Leistungsarbeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen bzw. wo ein solcher nicht besteht, mit den davon betroffenen Arbeitnehmern unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen insofern, als sich bei normaler Arbeitsleistung ein Verdienst ergeben muß, der über dem Kollektivvertragsstundenlohn liegt.

Eine Änderung festgesetzter und über einen längeren Zeitraum bestehender Akkorde kann von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen.

### Lohngarantie für langjährige Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr erreicht haben, gilt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren und darüber, wobei saisonbedingte Unterbrechungen, die in der Zeit zwischen 1. November und 1. März des folgenden Kalenderjahres nicht länger als 120 Tage dauern, anzurechnen sind, folgende Regelung:

Bei einer Versetzung auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze erhalten diese Arbeitnehmer, falls der neue Arbeitsplatz auch kollektivvertragslohnmäßig niedriger bewertet ist, ihren bisherigen höheren Kollektivvertragslohn weiterbezahlt.

## ENTLOHNUNG der SONN-, FEIERTAGS- und ÜBERSTUNDENARBEIT

### Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit wird mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn entlohnt.

#### Feiertagsarbeit

Für die an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

#### Mehrarbeit

Mehrarbeit gemäß Punkt IV. a) wird mit einem Aufschlag von 50 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

#### Überstundenarbeit an Werktagen

Überstunden über die normale tägliche Arbeitszeit hinaus werden bis 20 Uhr mit einem Aufschlag von 50 Prozent, von 20 Uhr bis 6 Uhr früh mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn entlohnt.

#### Überstunden an Sonn- und Feiertagen

An Sonntagen geleistete Überstunden, das sind jene Stunden, die über die täglich vereinbarte, übliche Arbeitszeit an Werktagen hinausgehen, sind mit einem Aufschlag von 200 Prozent auf den Normalstundenlohn zu entlohnen.

Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn entlohnt. Als Überstunde an gesetzlichen Feiertagen gilt jene Arbeitszeit, welche die für den betreffenden Werktag festgesetzte normale Arbeitszeit übersteigt.



## **VI. TRENNUNGSGELD, ÜBERNACHTUNGSGELD, FAHRZEITVERGÜTUNG, HEIMFAHRTEN UND WEGGELD**

Trennungsgeld wird bei Arbeiten außerhalb Wiens, bei der dem Arbeiter eine tägliche Rückkehr von der Arbeitsstelle nach Wien nicht zugemutet werden kann, für jeden Tag, auch an Sonn- und Feiertagen, an denen er auswärts übernachten muß, in der Höhe von 135 Prozent des kollektivvertraglichen Lohnsatzes für Asphalt-Hilfsstreicher bezahlt.

Übernachtungsgeld gebührt neben dem Trennungsgeld jenen Arbeitnehmern, die kein Naturalquartier beigestellt erhalten, im Ausmaß von 108 Prozent des kollektivvertraglichen Lohnsatzes für Asphalt-Hilfsstreicher je Nächtigung. Sind die Quartierkosten höher, so werden diese gegen Nachweis vergütet.

Quartier darf, wenn es der Arbeitgeber bezahlen soll, nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bezogen und muß mit der Rechnung des Quartiergebers nachgewiesen werden.

Die Betriebsinhaber einerseits und die Betriebsräte andererseits werden ausdrücklich ermächtigt, zur Regelung von Trennungsgeld und Übernachtungsgeld Betriebsvereinbarungen (§ 29 ArbVG) abzuschließen.

#### Fahrzeitvergütung

Die tatsächliche Fahr(Reise)zeit zu oder von einem außerhalb Wiens gelegenen Arbeitsort wird mit dem normalen Stundenlohn entlohnt.

Bei Beendigung der Arbeit an einem außerhalb Wiens gelegenen Arbeitsort hat der Arbeitnehmer den nächsten erreichbaren Zug zur Rückkehr nach Wien zu benutzen.

Heimfahrten

Bei Arbeiten in Entfernungen bis zu 70 km hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Heimfahrt nach dem Wohnort nach jeweils 14 Tagen, bei solchen über 70 km Entfernung nach jeweils 28 Tagen.



## **VII. VERGÜTUNG DER AUSSETZZEITEN UND REGENTAGE**

Über die Wintermonate sind die Arbeitnehmer nach Tunlichkeit anderweitig zu beschäftigen. Arbeitnehmer, die eine solche Beschäftigung ablehnen, verlieren jeden Anspruch auf Vergütung der Aussetzzeit.

Die durch Witterungseinflüsse in Wien verlorengegangene Arbeitszeit wird mit 60 Prozent des Normalstundenlohnes vergütet.

Die durch Witterungseinflüsse auf Baustellen außerhalb Wiens verlorengegangene Arbeitszeit wird mit 75 Prozent des Normalstundenlohnes unter der Voraussetzung vergütet, daß der Bauherr die Aussetzzeit bestätigt.

Muß der Arbeitnehmer über Anordnung des Arbeitgebers oder der örtlichen Bauleitung bei Schlechtwetter an der Arbeitsstelle warten, dann ist ihm die bestätigte Wartezeit zum vollen Normalstundenlohn zu bezahlen. Der Rest auf die tägliche Normalarbeitszeit ist in Wien mit 60 Prozent, außerhalb Wiens mit 75 Prozent des Stundenlohnes zu berechnen.

Wenn, durch Witterungseinflüsse bedingt, die Arbeit an den Baustellen nicht durchgeführt werden kann, dann können die Arbeitnehmer gegen Ersatz allfällig auflaufender Spesen und unter Fortzahlung des vollen Lohnes zu anderen, entsprechenden betriebsbedingten Arbeiten herangezogen werden.

Arbeitnehmer, welche eine solche Beschäftigung ablehnen, verlieren den Anspruch auf Vergütung der Aussetzzeit laut den Bestimmungen des Abschnittes VII. dieses Kollektivvertrages.



## **VIII. BEISTELLUNG VON RUCKSÄCKEN, ARBEITSKLEIDERN, ENTSCHÄDIGUNG FÜR WERKZEUGE USW.**

Fach-Vorarbeiter, Fach-Vizevorarbeiter, Asphaltierer-Vorarbeiter, Schwarzdecker-Vorarbeiter, Asphalt-Hilfsstreicher, Schwarzdecker-Hilfsstreicher erhalten nach mindestens sechsmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit einen Rucksack zum Transport ihrer Werkzeuge. Die Abnutzungsdauer des Rucksackes ist nicht begrenzt und die Zuteilung (Neuzuteilung) eines solchen erfolgt nur nach Rückgabe des nicht mehr reparaturfähigen alten Rucksackes.

Arbeitnehmer haben nach ununterbrochener sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit erstmalig Anspruch auf Beistellung einer Arbeitshose. In der Folge erhalten solche Arbeiter nach weiteren sechs Monaten einen Arbeitsanzug, bestehend aus Hose und Bluse und nach abermals sechs Monaten eine Arbeitshose. Dieser Vorgang wiederholt sich dann in der gleichen Form alle sechs Monate.

Vorarbeiter erhalten wie bisher alle sechs Monate einen Arbeitsanzug. Die Anzüge und Rucksäcke bleiben Firmeneigentum und sind nach Auflösung des Dienstverhältnisses zurückzustellen.

Wenn die Firma keine Werkzeuge und Säcke (Fetzen für Schuhe) beistellt, erhalten die Schwarzdecker-Vorarbeiter und qualifizierte Schwarzdecker einen Stundenlohn als Pauschalentschädigung einmal im Monat für die von ihnen nachweisbar beigebrachten Werkzeuge und Säcke.



## **IX. WEIHNACHTSREMUNERATION**

Alle am 1. Dezember mindestens durch ein Jahr im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erhalten eine Weihnachtsremuneration im vollen Ausmaß von 160 Normalstundenlöhnen.

Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer erhalten nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 2 Wochen den aliquoten Teil (je Woche ein Zweiundfünfzigstel von 160 Normalstundenlöhnen), sofern sie nicht unbegründet vorzeitig austreten.

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt spätestens am 15. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Alle Arbeitnehmer erhalten zu ihrer erhaltenen Weihnachtsremuneration pro Woche der Anspruchsberechtigung 1,3 kollektivvertragliche Stundenlöhne, jedoch nur für jene Wochen, in welchen sie die wöchentliche Normalarbeitszeit (wie Abschnitt III. dieses Kollektivvertrages) eingehalten haben und nicht unentschuldig der Arbeit ferngeblieben sind.



## **X. KRANKEN- UND UNFALLESENTGELT**

Voraussetzung des Entgeltanspruches

Dem Arbeitnehmer wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall herbeigeführten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern er mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist, die Dienstverhinderung durch die Krankmeldung bei der Krankenkasse nachgewiesen wird und die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch Fahrlässigkeit verschuldet worden ist.

Die Erkrankung oder der Unfall muß dem Dienstgeber spätestens binnen 24 Stunden gemeldet werden.

Für Nachteile, welche dem Arbeitgeber aus einer von Arbeitnehmer verschuldeten Verspätung der Unfallmeldung erwachsen, ist letzterer dem Arbeitgeber haftbar.

Die Ansprüche des Abschnittes X. dieses Kollektivvertrages verkürzen sich um den Zeitraum, für den Krankenentgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes gezahlt wird.

Dauer und Höhe des Entgeltes

Arbeitnehmer, die länger als 14 Tage im Betrieb ununterbrochen gearbeitet haben, erhalten im Krankheitsfall ein Krankenentgelt in folgender Dauer und Höhe:

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis zu einem halben Jahr in der ersten Krankheitswoche 25 Prozent, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über ein halbes Jahr bis zu 10 Jahre in der ersten bis dritten Krankheitswoche 25 Prozent, in der vierten bis sechsten Krankheitswoche 49 Prozent, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über 10 Jahren in der ersten bis dritten Krankheitswoche 25 Prozent, in der vierten bis achten Krankheitswoche 49 Prozent des Normalstundenlohnes.

Das Krankenentgelt gebührt grundsätzlich nur für jene Stunden der Normalarbeitszeit, die der Arbeitnehmer versäumt hat.

Für Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Versicherung bezieht, steht dem Arbeitgeber kein Abzugsrecht an dem vorstehenden Entgelt zu.

Erkrankt ein Arbeitnehmer mehrere Male innerhalb von sechs Monaten, so hat er, falls durch vorangegangene Erkrankungen das Entgelt noch nicht erschöpft ist, Anspruch auf die Fortzahlung des Entgeltes bis zu dem seiner Betriebszugehörigkeit entsprechenden Höchstausmaß.

Ist dieses Höchstausmaß gemäß der vorstehenden Tabelle bereits erschöpft, so gebührt bei weiteren Erkrankungen nur Entgelt im Ausmaß von 25 Prozent für die erste Krankheitswoche, vorausgesetzt, daß zwischen dem letzten Tag der vorangegangenen Krankheit und dem Beginn der neuen Erkrankung ein Zeitraum von vier Wochen liegt.

Das Entgelt in der zweiten und der folgenden Krankheitswoche gebührt erst wieder nach sechs Monaten, gerechnet vom Tage der Erschöpfung des normalen Krankenentgeltes.

#### Unfallentgelt

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Betriebs- bzw. Wegunfall hervorgerufen, so gebührt Entgelt nach diesem Abschnitt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, ungeachtet vorangegangener Entgeltzahlungen wegen Erkrankungen.

Im Falle eines neuerlichen Betriebs- bzw. Wegunfalles besteht der Anspruch auf das Unfallentgelt, unabhängig davon, ob das Unfallentgelt beim zurückliegenden Unfall ausgeschöpft wurde oder nicht.

Der Anspruch auf Krankenentgelt wird durch die Bezahlung eines Unfallentgeltes nicht berührt, weder im Zeitausmaß noch der Höhe nach.

#### Entgelt bei ambulatorischer Behandlung

Bei ambulatorischer Behandlung (Gesundenuntersuchung) erhält der Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendig versäumten Arbeitsstunden ein Entgelt in der Höhe des darauf entfallenden Stundenlohnes.

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

#### Andere Entgeltfälle

Nach 14tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeitnehmer, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden in nachstehend genannten Punkten an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf ein Entgelt in der Höchstdauer der Betriebstage (-stunden) einer Woche innerhalb eines Dienstjahres für jede notwendig versäumte Arbeitsstunde in der Höhe des kollektivvertraglichen Stundenlohnes. Solche wichtige Gründe sind:

Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Sozialversicherungsträgern, Invalidenamts oder sonstigen öffentlichen Ämtern, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit der amtlichen Vorladung ausweisen kann.

Verkehrsstörungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln gegen glaubwürdigen Nachweis der Verkehrsstörung.

#### Ausübung des Wahlrechtes

Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, insofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozeßkosten und demnach des Verdienstentganges verurteilt wurde.

Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfälle in der engsten Familie des gemeinsamen Haushaltes, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, daß der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig war.



Bei nachfolgend angeführten Ereignissen gebührt Freizeit in folgendem Ausmaß:

Bei eigener Trauung.....	2 Arbeitstage
Bei Entbindung der Gattin (Lebensgefährtin).....	1 Arbeitstag
Übersiedlung mit eigenem Haushalt.....	1 Arbeitstag
Bei Tod des Ehegatten oder des Lebensgefährten wenn er mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte.....	3 Arbeitstage
Bei Tod der Eltern (Zieheltern), der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten.....	2 Arbeitstage
Beim Tod der Eltern (Zieheltern), der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, Geschwister, Schwiegereltern und Großeltern.....	1 Arbeitstag
Bei Trauung eigener ehelicher Kinder auf Basis des kollektivvertraglichen Stundenlohnes.....	1 Arbeitstag

Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

Ein Entgelt gebührt nicht, wenn durch Gesetz, Verordnung, Statut oder privatrechtlichen Vertrag eine Entschädigung anderwärts vorgesehen oder die Verhinderung auf eine ehrenamtliche Funktion zurückzuführen ist.



## **XI. ABFERTIGUNG**

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung. (siehe auch Kollektivvertrag vom 31. August 1988, Reg.Zahl 367/88, Katasterzahl XIV/62/24 betreffend die Übernahme von kollektivvertraglichen Abfertigungsregelungen und die Abfertigungs-Pauschalabgeltung.)



## **XII. KÜNDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISES**

Das Dienstverhältnis kann beiderseits im ersten Monat seines Bestandes ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Bei Lösung des Dienstverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist

- a) bei ununterbrochener Beschäftigung bis zu 10 Jahren..... 1 Woche
- b) bei ununterbrochener Beschäftigung über 10 Jahren..... 2 Wochen

Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes eine angemessene Freizeit, bei einer Kündigungsfrist von 1 Woche im Höchstausmaß von 3,5 Stunden, bei einer Kündigungsfrist von 2 Wochen im Höchstausmaß eines Tages unter Fortzahlung seines Entgeltes zu gewähren.



## **XIII. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL UND VERFALL VON ANSPRÜCHEN**

Bestehende günstigere finanzielle Bestimmungen und Benefizien finanzieller Natur, wenn sie über die in diesem Vertrag festgesetzten Vereinbarungen hinausgehen, bleiben weiterhin aufrecht, soweit

ihnen nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen und sofern sie nicht durch in diesem Vertrag ausdrücklich aufgenommene Vereinbarungen außer Kraft gesetzt worden sind.

Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten nach dem Auszahlungstag jener Lohnwoche geltend gemacht werden, in der sie entstanden sind.

Wien, am 1. Mai 1999

