

Kollektivvertrag für das Brunnenmeister und Tiefbohrgewerbe in Wien

Kollektivvertrag vom 6. Dezember 1954 in der Fassung vom 1. Mai 1998 abgeschlossen zwischen der Landesinnung der Wiener Bauhilfsgewerbe einerseits, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz andererseits, für die Berufsgruppe Brunnenmeister und Tiefbohrgewerbe

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a) räumlich: auf das Gebiet des Bundeslandes Wien
- b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, die in einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind.
- c) fachlich: auf alle Betriebe der Berufsgruppe Brunnenmeister- und Tiefbohrgewerbe, deren Inhaber Mitglieder der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe im Sinne der Fachgruppenordnung sind.



§ 2 Wirksamkeit

- 1.) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. November 1954 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigung mittels eingeschriebenen Briefes zum 30. April jeden Jahres gekündigt werden.
- 2.) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen. Die Kündigung der Lohnsätze kann je zum Monatsende mittels eingeschriebenen Briefes vierwöchentlich erfolgen.
- 3.) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle bis dahin in Geltung stehenden kollektivvertraglichen Bestimmungen ihre Wirksamkeit.



§ 3 Arbeitszeit

- 1.) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit "Wochenarbeitszeit" aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.
- 2.) Für die Monate November bis März kann die wöchentliche Arbeitszeit mit weniger als 39 Stunden, mindestens jedoch mit 32 Stunden unter entsprechender Kürzung der Mittagspause festgesetzt werden.
- 3.) Die Wochenarbeitszeit gemäß der Absätze 1. und 2. wird auf nicht weniger als fünf aufeinanderfolgende Werktagen verteilt. Auf Arbeitsstellen, ferner in Werkstätten und auf Material- und Lagerplätzen, auf denen an sechs Werktagen notwendigerweise in beiderseitigem Einvernehmen gearbeitet wird, ist Samstag mittags Arbeitsschluß, ausgenommen im Mehrschichtbetrieb.
- 4.) Die Dauer der Ruhepausen "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.) Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung oder sonstiger Umstände die jeweils geltende Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, bestimmt der Dienstgeber oder dessen Beauftragter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat deren Beginn und Ende bzw. deren allfällige Einarbeitung.

6.) Die Einteilung der Arbeitszeit wird vom Dienstgeber im Einverständnis mit der Arbeiterschaft bzw. mit dem Betriebsrat vorgenommen.

7.) Fällt der 24. und 31. Dezember "24. und 31. Dezember" auf einen Arbeitstag, so sind diese Tage für die Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei.

Der 24. und 31. Dezember gelten hinsichtlich der urlaubsrechtlichen Auswirkungen als Feiertag.

§ 3 a 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 Arbeiter 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 zu treffen.

5. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit. Die Mehrarbeit ist bis zum 30. April 1998 zuschlagsfrei, ab 1. Mai 1998 gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine länger als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf 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 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 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.

7. Lohnzahlung

Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Ziffer 2 und 3 gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden.

Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarungen bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden. Aus Stunden bezogene Entgelteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

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

1. Allgemeines

a) Gemäß § 4 Abs.6 AZG 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 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.

Die Bestimmungen der Arbeitszeiteinteilung „ Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich“ gemäß § 3 a 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 lange Woche auch dann zu entrichten, wenn im Durchrechnungszeitraum von 2 Wochen mindestens 60 Stunden an Beschäftigungszeiten erreicht werden.

b) Trennungsgeld

Besteht Anspruch auf Trennungsgeld gemäß § 7 Ziffer 1, so gebührt dieses auch für den Freitag der kurzen Woche.

c) 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.

d) 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 auf Grund 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.

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

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

§ 4 Arbeitslöhne

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

Hievon gelten folgende Ausnahmen:

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

a) wenn die neue Arbeitsstelle in einem höheren Lohngebiete "Lohngebiet" liegt, auf die Dauer dieser Beschäftigung den höheren Lohn der neuen Arbeitsstelle,

b) wenn die neue Arbeitsstelle in einem niederen Lohngebiet liegt, bleibt sein bisheriger Lohn unverändert.

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

3.) Die Abgeltung von Aufzahlungen für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit, sowie von Wege-, Trennungs- und Übernachtungsgeldern durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

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

1.) Grundlage für die Berechnung des Zuschlages ist der Stundenlohn.

2.) Zulagen werden bei der Errechnung des Zuschlages nicht berücksichtigt.

3.) Die über die betrieblich festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit wird mit dem entsprechenden Zuschlag vergütet:

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

b) für Überstunden von 20 bis 5 Uhr 100 %

c) für Schichtarbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr 20 %

d) für Sonntagsarbeit 100 %

e) für Arbeiten, die an gesetzlichen Feiertagen "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 % Zuschlag).

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

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

f) werden Arbeiten durchgeführt, bei welchen der Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten muß, dann wird für die gesamte Arbeitszeit, auch wenn dieselbe in die normale Arbeitszeit fällt, ein Zuschlag von

..... 150 %

vergütet.

Diese Bestimmung gilt nicht für den Pumpendienst.

g) für die außerhalb der betrieblich festgesetzten täglichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit beim Pumpendienst "Pumpendienst", zu dem der Arbeitnehmer nicht gezwungen werden darf (Überstunden, Nachtarbeit, usw.) beträgt der Zuschlag

..... 25 %

Eine Ablehnung dieser Arbeit ist kein Entlassungsgrund.

§ 6 Zulagen

Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den kollektivvertraglichen Stundenlohn für die Zeit, während welcher diese Arbeiten geleistet werden. Beim Zusammentreffen mehrerer Zulagen sind grundsätzlich bis zu zwei Arbeitszulagen nebeneinander zu bezahlen und zwar die beiden höchsten Zulagen. Vorarbeiter- und ortsbedingte Höhenzulagen fallen nicht unter diese Einschränkung.

1.) Bei Arbeiten, bei welchen die Arbeiter im Wasser stehen müssen, hat der Arbeitgeber Brunnenmacherstiefel und Mäntel beizustellen. Wenn wasserdichte Mäntel und Stiefel vom Arbeitgeber nicht beigestellt werden, erhalten die Arbeitnehmer eine Wasserzulage von 25 %

Dies gilt jedoch nicht für Arbeiten bei Bohrbrunnen.

2.) Arbeitnehmer, die im Schacht- oder Senkbrunnen im Wasser stehen 5 %

3.) Bei Bohrungen auf ausgesetzten Stellen sind betriebliche Vereinbarungen zu treffen.

4.) Erschütterungsarbeiten: Für Arbeiten mit pneumatischen Aufbruch- oder Bohrhämmern 20 %

5.) Für Arbeiten im Schacht, die bei künstlicher Luftzufuhr ausgeführt werden müssen 10 %

6.) Höhenzulage "Höhenzulage"

Bei Arbeiten in einer Seehöhe

von 800 m bis 1200 m 8 %
über 1200 m bis 1600 m 12 %
über 1600 m bis 2000 m 16 %
über 2000 m 20 %

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstellen, zu deren Erreichung vom Durchschnittsniveau der nächstgelegenen geschlossenen Wohnsiedlung Höhendifferenzen bis zu 200 m zu überwinden sind.

§ 7 Trennungsgeld

- 1.) Arbeitnehmer, die so weit weg vom Wohnort (Familienwohnsitz) arbeiten, daß ihnen die tägliche Rückkehr zu diesem nicht zugemutet werden kann ((- die Entscheidung darüber ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer (Betriebsrat), zu treffen -)) erhalten ein Trennungsgeld (Landzulage). Die Höhe der Landzulage wird in der Lohnordnung festgesetzt.
- 2.) Bei Arbeiten im Ausland wird die Zulage mit den Arbeitnehmern und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat frei vereinbart.
- 3.) Das Trennungsgeld gebührt vom Tage der Abfahrt zur Arbeitsstelle bis einschließlich dem Tage der Ankunft von der auswärtigen Arbeitsstelle im Heimatort.
- 4.) Das Trennungsgeld ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Dienstgebers nicht aufgenommen wurde, der Arbeitnehmer aber zur Arbeitsaufnahme erschienen ist.
- 5.) In Kurorten und Sommerfrische, wo die allgemeinen Lebenskosten erwiesenermaßen höher sind, sind die Sätze für das Trennungsgeld entsprechend zu erhöhen.

§ 8 Übernachtungskosten

Bei auswärtigen Arbeiten, bei welchen dem Arbeitnehmer eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann, erhält er, sofern ihm Quartier nicht beigestellt wird, an Übernachtungskosten das 1,7fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes der ersten Kategorie (Brunnenmachergehilfe in der Verwendung als Schacht- und Bohrmeister) per Kalendertag. Übersteigen die Kosten der Unterkunft den vorgesehenen Betrag, so ist unter Vorlage des Zahlungsbeleges die Differenz vom Arbeitgeber zu bezahlen.

§ 9 Vergütung von Reisezeit, Fahrzeit und sonstigen Auslagen

- 1.) Dem Arbeitnehmer gebührt als Reisezeitvergütung bei Arbeiten außerhalb Wiens, wenn der Arbeitnehmer täglich zum Betriebsort zurückkehrt, für die Dauer der Reise der in der Lohn Tafel festgesetzte Stundenlohn.
- 2.) Bei Arbeiten außerhalb Wiens trägt der Arbeitgeber die Kosten der Hin- und Rückfahrt.
- 3.) Liegt die Arbeitsstelle außerhalb der Werkstätte, aber innerhalb der derzeitigen Stadtgrenzen, gebührt dem Arbeitnehmer die Vergütung der aufgewendeten Fahrt- und Wegezeit zwischen Werkstätte und Arbeitsstelle sowie der Ersatz der Fahrtspesen.

§ 10 Heimfahrten

- 1.) Liegt die Arbeitsstätte außerhalb Wiens, haben betriebsentsandte Arbeitnehmer nach jeweils 4wöchiger Beschäftigung Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt.
- 2.) Zu den Oster- und Weihnachtsfeiertagen besteht der Anspruch auf Heimfahrt ohne Voraussetzung der 4wöchigen Wartefrist.
- 3.) Fällt eine Heimfahrt nach 4wöchiger Wartefrist innerhalb eines Zeitraumes von 14 Tagen, in dem der Anspruch auf Heimfahrt zu den Oster- und Weihnachtsfeiertagen besteht, dann entfällt der Heimfahrtsanspruch vor den Feiertagen und es gebührt nur die Heimfahrt zu den Oster- und Weihnachtsfeiertagen.
- 4.) Ein Heimfahrtsanspruch besteht nicht, wenn nach Verstreichen der 4wöchigen Wartefrist innerhalb eines Zeitraumes von 14 Tagen der Arbeitnehmer nach Wien zurückkehrt.
- 5.) Die Wartefrist für die Entstehung eines neuen Heimfahrtsanspruches beginnt bei Vorliegen der Voraussetzungen hierfür ab der letzten Heimfahrt.
- 6.) Bei der Heimfahrt hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung der mit der Reise zum Wohnort (Familienwohnsitz) und der Rückreise nach seinem Arbeitsort verbundenen Auslagen (Straßenbahn-, Autobus-, Bahnfahrten, anfallende Übernachtungskosten u. dgl.). Ermäßigte Hin- und Rückfahrkarten sind zu verwenden. Weiters hat der Arbeitnehmer Anspruch auf je eine Landzulage für die Hin- und Rückfahrt.
- 7.) Bei Arbeiten im Ausland sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besondere Vereinbarungen über Reisezeit- und Fahrgeldvergütung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu treffen.

§ 11 Lohnberechnung und Lohnzahlung

1.) Bezahlt wird auch die Zeit

- a) der angeordneten oder üblichen Arbeitsbereitschaft, insbesondere bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit mehr als 39 Stunden in der Woche beträgt,
- b) unverschuldete Arbeitsversäumnisse, sofern für diese im vorliegenden Verträge die Zahlung eines Entgeltes vorgesehen ist.

2.) Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel wöchentlich. 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.

3.) Erfolgt die Lohnabrechnung nicht wöchentlich, muß wöchentlich jeden Freitag ein Vorschuß (auch für die Stehwoche) in der Höhe von 75 % des verdienten Bruttolohnes gezahlt werden. Fällt der Lohnzahlungstag an einen gesetzlichen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung des Lohnes am vorhergehenden Tag.

4.) Die Auszahlung des Lohnes erfolgt während der Arbeitszeit. Verzögert sich der Beginn der Auszahlung ohne Verschulden des Lohnempfängers, ist die Wartezeit zu normalem Stundenlohn, auf jeweils eine halbe Stunde aufgerundet, zu vergüten.

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

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

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

§ 12 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Die Leistungen gemäß § 12 des Kollektivvertrages gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 7 letzter Satz) noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag bestehen.

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

- 1.) Bei Krankheit, wenn diese nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet wurde
- 2.) Bei Betriebsunfällen im Sinne der für die Unfallversicherung geltenden Bestimmungen. Andere Unfälle gelten als Erkrankung
- 3.) Bei ambulatorischer Behandlung, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte.
- 4.) Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe.

II. Voraussetzungen für den Anspruch auf Entgelt sind:

1.) Im Krankheitsfalle:

a) daß das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen vier Wochen gedauert und der Arbeitnehmer während dieser Zeit tatsächlich insgesamt drei Wochen gearbeitet hat. (Halbe Tage werden zusammengezählt).

b) daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber von seiner Verhinderung innerhalb von drei Tagen mündlich oder schriftlich Mitteilung macht, binnen zwei Wochen nach Abschreibung vom Krankenstande aber seine Krankheit dem Dienstgeber durch Bescheinigung der Krankenkasse nachweist. Unterläßt der Arbeitnehmer die Krankmeldung innerhalb der oben bezeichneten Frist, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Entgeltanspruch; unterläßt er unentschuldbar die Beibringung der Bescheinigung der Krankenkasse innerhalb der vorgeschriebenen Frist, so erlischt sein Entgeltanspruch.

c) Wird nach der Krankmeldung "Krankmeldung" beim Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gelöst, so wird der Entgeltanspruch hiedurch nicht geschmälert. Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Betriebsrates durch den Dienstgeber gemäß dem Arbeitsverfassungsgesetz, so endet der Entgeltanspruch mit der durchgeführten Kündigung. Dies gilt nicht bei Erkrankungen, die eine sofortige Unterbringung in einem Krankenhaus oder einer Heilanstalt erfordern, bei akuten ernsten Erkrankungen, sowie bei Unfällen.

2.) Bei Arbeitsunfällen:

Die Bestimmungen des Punktes 1. b)

3.) Bei ambulatorischer Behandlung:

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

bei Betriebsunfällen die Bestimmungen des Punktes 1. b).

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

a) die Bestimmungen des Punktes 1. a) und b)

b) daß nicht durch Gesetz, Verordnung oder Statut anderweitig eine volle Entschädigung vorgesehen ist.

III. Höhe des Entgeltes

A) Die Berechnungsgrundlage bildet:

a) im allgemeinen der kollektivvertragliche Stundenlohn,

b) bei Arbeitnehmern, die einen Wochenlohn beziehen, 1/39 des Wochenlohnes.

BEI KRANKHEIT:

a) vom vierten Tage der Erkrankung an auf die Höchstdauer von neun Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10,60 Stunden, und zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,80 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,10 Stunden.

b) Dauert die Krankheit ununterbrochen länger als 7 Tage, so gebührt das Entgelt vom ersten Krankheitstage an.

c) Bei neuerlicher Erkrankung gebührt das Entgelt nur in jenem Ausmaß, als es nicht durch den vorhergehenden Krankheitsfall erschöpft wurde.

d) Ein neuerlicher Entgeltanspruch kann nur dann geltend gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer gerechnet vom Tage des Wiedereintrittes zur Arbeit nach der vorherigen Erkrankung bis zum Tage der neuerlichen Erkrankung vier Wochen gearbeitet hat.

BEI BETRIEBSUNFÄLLEN IM SINNE DER FÜR DIE UNFALLVERSICHERUNG GELTENDEN BESTIMMUNGEN:

Je Unfall vom ersten Tage an auf die Höchstdauer von 9 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10,60 Stunden, und zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,80 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,10 Stunden.

BEI AMBULATORISCHER BEHANDLUNG:

a) Für die infolge ambulatorischer Behandlung notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden in der Höhe der halben Berechnungsgrundlage (III. A).

b) Werden auf diese Weise innerhalb von 6 Monaten, gerechnet vom ersten Tage der Behandlung an, mehr als 40 Arbeitsstunden versäumt, so erlischt für die diese Zahl übersteigenden Stunden der Entgeltanspruch.

BEI ARBEITSVERSÄUMNIS DURCH WICHTIGE, DIE EIGENE PERSON DES ARBEITNEHMERS BETREFFENDE GRÜNDE:

a) Vorladung zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit einer schriftlichen Vorladung oder einer amtlichen Bestätigung ausweisen kann 2 Stunden

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann 2 Stunden

- c) Je Verhandlung in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz auch des Verdienstentganges verurteilt wurde 1/2 Arbeitstag
- d) die eigene Trauung und die eigener Kinder 1 Arbeitstag
- e) Geburt eigener Kinder 1 Arbeitstag
- f) erfolgter Todesfall des Ehegatten (Ehegattin bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder (Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 2 Arbeitstage
- g) Teilnahme an der Beerdigung der unter f) genannten Angehörigen, auch wenn sie nicht im eigenen Haushalt gelebt haben 1/2 Arbeitstag
- h) schwere Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist 1 Arbeitstag
- i) Übersiedlung des Arbeitnehmers 1 Arbeitstag
- j) Bei Vorladung zur Musterung zwecks Einberufung zum Bundesheer gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch 2 Arbeitstage
- k) Für Teilnahme an Betriebsversammlungen je Kalenderjahr 1,5 Stunden

Nicht anzuerkennende Verhinderungsgründe sind insbesondere:

Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in eigener Sache, wenn es sich um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt oder zu Gerichtsverhandlungen, bei denen dem Klagebegehren nicht entsprochen wurde. Vorladungen zu Steuerbehörden wegen rückständiger Steuern, wenn der Steuerrückstand tatsächlich besteht.

Arrest und sonstige Freiheitsstrafen.

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

Tätigkeiten als Geschworener, Schöffe, Beisitzer bei Gerichten oder Ämtern, Mitglied des Gemeinderates oder in anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen.

Wiedereinstellungsverpflichtungen

War ein Arbeiter krank, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn wenigstens eine Woche lang zu beschäftigen, sofern es sich innerhalb dreier Tage nach Genesung zum Arbeitsantritt meldet.

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung des genesenen und sich rechtzeitig zum Arbeitsantritt meldenden Arbeiters besteht nicht, wenn entweder

- a) dieser Arbeiter noch nicht insgesamt 12 Arbeitstage gearbeitet hat oder
- b) bei der Firma, bei welcher er beschäftigt war, nicht mehr als 6 Arbeiter gleicher Kategorie beschäftigt sind oder
- c) der Arbeiter ein drittes Mal erkrankt und er seit seiner Genesung von der zweiten Krankheit noch nicht 12 Arbeitstage tatsächlich gearbeitet hat.

Keinesfalls ist der Arbeitgeber verpflichtet, in einer Woche mehr als 20 % des im Zeitpunkt der Wiederaufnahme bei ihm beschäftigten Arbeiterstandes wieder einzustellen. Arbeiter, die der Arbeitgeber in einer Woche wegen Überschreitung der angeführten 20 % abgewiesen hat, kommen für die Wiedereinstellungsverpflichtung nicht in Betracht. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, erkrankte Arbeitnehmer, auf welche die Bestimmungen des Invalidenbeschäftigungsgesetzes Anwendung finden, nach Genesung im Sinne des § 52 wieder einzustellen, wenn die Kündigungsfrist bereits abgelaufen ist. Ist die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen, so besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung solcher Arbeitnehmer nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

§ 13 Urlaub

Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes.

§ 14 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1.) Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ohne Kündigungsfrist zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.

Ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist "Kündigungsfrist" eine Woche.

Ab dem 15. Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen.

Der Arbeitgeber hat gem. § 105 Arbeitsverfassungsgesetz 5 Tage vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat von seiner Kündigungsabsicht zu verständigen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Lohn auch seine Arbeitspapiere einschließlich der Arbeitgeberbestätigung und die Lohnsteuerkarte auszufolgen.

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

§ 15 Weihnachtsgeld

1.) Arbeitnehmer, die im gleichen Betrieb mindestens 4 Wochen voll beschäftigt waren, erhalten am 1. Freitag im Dezember ein Weihnachtsgeld. Dieses ist nach Kalenderjahr abzurechnen.

2.) Das Weihnachtsgeld beträgt 3,0 Stundenlöhne für die während der ersten 6 Monate jeweils geleisteten 39 Stunden.

Dauert die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit mehr als 6 Monate, so besteht für die ersten 6 Monate der Betriebszugehörigkeit Anspruch auf 3,0 Stundenlöhne pro jeweils geleistete 39 Stunden, für die 6 Monate übersteigende Betriebszugehörigkeit besteht ein Anspruch auf 3,2 Stundenlöhne pro jeweils geleistete 39 Stunden.

Ab 1. Mai 2000 beträgt das Weihnachtsgeld 3,2 Stundenlöhne pro jeweils geleistete 39 Stunden.

Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 30 %.

Für außerhalb der betrieblich festgesetzten täglichen Arbeitszeit beim Pumpendienst ist kein Weihnachtsgeld zu bezahlen. Der Urlaub gemäß Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

3.) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gemäß § 82 lit.h GewO RGBI. Nr. 227 vom 20. Dez. 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.) Arbeitnehmer, die zur Geltendmachung ihres Anspruches auf Alters- oder Frühpension oder wegen nicht selbstverschuldeter Berufsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis durch Kündigung lösen, haben bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles des Weihnachtsgeldes.

5.) Wird des Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

§ 16 Verschiedenes

1.) Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge sind seitens des Betriebes heiz- und versperrbare, mit genügenden Sitzgelegenheiten versehene Räume bereitzustellen. Diese Räume sind entsprechend sauber zu halten.

2.) Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheit ist vorzusorgen.

3.) Quartiere sind den gesetzlichen bzw. behördlichen Bestimmungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.

§ 17 Verwirkung von Ansprüchen

1.) Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei Empfangnahme des Geldes erhoben werden.

2.) Ansprüche jeglicher Art aus dem Dienstverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von sechs Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Ausschluß beim Dienstgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.

3.) Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen einem Monat, gerechnet vom Zeitpunkt der Ausfolgung der Abrechnung, bei sonstigen Erlöschen beim Dienstgeber geltend zu machen. Lehnt der Dienstgeber den Anspruch ab, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 6 Wochen nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Handelt es sich um einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch, beträgt die Geltendmachungsfrist 5 Monate.

§ 18 Abfertigung

Abschnitt A

Für die Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz (BArBUG) unterliegen tritt anstelle der bisherigen kollektivvertraglichen Regelungen der Arbeiter-Abfertigung (Rahmenkollektivverträge vom 22. März 1979 in der Fassung vom 1. April 1982 und

Kollektivvertrag über die Regelung der Abfertigung für Arbeiter vom 19. April 1982) für alle Fälle der Inanspruchnahme der Abfertigung ab 1. April 1983 folgende Regelung in Kraft:

1.) Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 (BGBl. Nr. 107/1979) einschließlich der darin enthaltenen Übergangsbestimmungen mit folgenden Ergänzungen.

2.) Zusammenrechnung der zwischen 1. April 1972 bis 31. März 1979 liegenden Dienstzeiten.

Beginnend mit 1. April 1972 sind für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Dienstverhältnisses alle Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 90 Tage aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung schriftlich zugesichert wurde.

3.) Zusammenrechnung der zwischen 1. April 1979 bis 31. März 1983 liegenden Dienstzeiten.

Zur Erreichung des gesetzlichen Mindestanspruches auf Abfertigung sind ab 1. April 1979 für die dafür notwendige 3jährige Dauer des ununterbrochenen Dienstverhältnisses alle Dienstzeiten beim selber Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, auch ohne schriftliche Zusicherung der Wiedereinstellung zusammenzurechnen. Eine Zusammenrechnung erfolgt nicht, wenn die Summe der Unterbrechungen zwischen 1. April 1979 und 31. März 1983 länger als 480 Tage gedauert hat.

Liegen über den Erwerb des gesetzlichen Mindestanspruches hinausgehende Dienstzeiten zwischen 1. April 1979 und 31. März 1983, sind sie für den Höheranspruch heranzuziehen, wenn keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage vorliegt und die Wiedereinstellung schriftlich zugesichert wurde.

Für die Zusammenrechnung von über das Ausmaß von 3 Jahren für den Erwerb des gesetzlichen Mindestanspruches hinausgehende Dienstzeiten vor dem 1. April 1979 ist Ziffer 2 anzuwenden.

Gemäß Ziffer 2 anrechenbare Dienstzeiten mit schriftlicher Zusicherung der Wiedereinstellung werden auch dann angerechnet, wenn sie nicht (ab 1. April 1972 bis 31. März 1979) in zeitlich ununterbrochener Folge hintereinander liegen.

Bei Erstbeginn des Dienstverhältnisses vor dem 1. April 1983 sind zuerst die anrechenbaren Dienstzeiten gemäß Ziffer 3 Abs. 1 und wenn diese nicht ausreichen gemäß Ziffer 4 Abs. 1 zur Erreichung des Mindestanspruches heranzuziehen.

4.) Zusammenrechnung der ab 1. April 1983 liegenden Dienstzeiten.

Zur Erreichung des gesetzlichen Mindestanspruches auf Abfertigung sind ab 1. April 1983 für die dafür notwendige 3jährige Dauer des ununterbrochenen Dienstverhältnisses alle Dienstzeiten beim selber Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 150 Tage aufweisen, auch ohne schriftliche Zusicherung zusammenzurechnen.

Für die Zusammenrechnung von nach dem 1. April 1983 liegenden, über das Ausmaß von 3 Jahren für den Erwerb des gesetzlichen Mindestanspruches hinausgehenden Dienstzeiten ist eine schriftliche Zusicherung notwendig, sofern nicht Ziffer 7 zur Anwendung kommt. Die Unterbrechung darf nicht länger als jeweils 120 Tage gedauert haben.

Bei Erstbeginn des Dienstverhältnisses ab dem 1. April 1983 sind - gerechnet ab Beginn des Dienstverhältnisses - zuerst die anrechenbaren Dienstzeiten gemäß Ziffer 4 Abs. 1 zur Erreichung des Mindestanspruches heranzuziehen.

5.) Wegfall der Anrechenbarkeit von Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber.

Die Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß Ziffer 2, 3 und 4 gilt nicht für Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die vor einer Unterbrechung durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO 1859 (RGBl.Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung), durch

vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet haben. Eine Anrechnung von Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

Die Anrechnung von Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber endet - gerechnet vom Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses - bei jeder Unterbrechung bei der Wegfallgründe gemäß Ziffer 5 vorliegen oder die maximale Unterbrechungsdauer überschritten wird.

6.) Fälligkeit und Zahlung der Abfertigung

Die Abfertigung im Sinne dieses Kollektivvertrages wird, soweit sie den Betrag des 3fachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, 120 Tage nach Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Die Zahlungsmodalitäten des § 23 AngG bleiben unberührt. Die Geltendmachungsfrist beginnt erst ab Fälligkeit zu laufen.

7.) Regelung bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber.

Wird innerhalb von 120 Tagen nach der letzten Beendigung das Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber fortgesetzt, erfolgt anstelle der Auszahlung der Abfertigung gemäß Ziffer 6 die Anrechnung der der Abfertigung zugrundeliegenden anrechenbaren Dienstzeit auf das neue Dienstverhältnis.

Wird das Dienstverhältnis im obigen Sinne ohne Vorliegen einer schriftlichen Zusicherung fortgesetzt, entfällt bei derartigen Unterbrechungen die Voraussetzung einer schriftlichen Zusicherung gemäß Ziffer 4 Abs. 2 für den Erwerb eines höheren Abfertigungsanspruches.

8.) Anspruchsverlust bei Nichtfortsetzung des Dienstverhältnisses trotz schriftlicher Zusicherung der Wiedereinstellung

Liegen weniger als 90 Monate anrechenbarer Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber vor, erlischt der Anspruch auf Abfertigung im Sinne dieses Kollektivvertrages, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Wiedereinstellung innerhalb von 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen bei der Auflösung schriftlich zugesichert hat und der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis bei Aufforderung zum Wiederantritt zum festgelegten Zeitpunkt oder bei Nichtvorliegen eines solchen Zeitpunktes innerhalb einer zumutbaren Frist nicht fortsetzt.

Der Zeitraum von 90 Monaten beginnt bei Auszahlung einer Abfertigung wieder neu zu laufen.

Liegen 90 Monate anrechenbarer Dienstzeit beim selben Arbeitgeber vor, hat der Arbeitnehmer das Wahlrecht: er kann entweder die Auszahlung der Abfertigung gemäß Ziffer 6 verlangen oder einvernehmlich das Dienstverhältnis unter Anrechnung der der Abfertigung zugrundeliegenden Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber fortsetzen. Fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Ablauf der 120-Tage-Frist zum Wiederantritt auf, ohne daß er den Zeitpunkt des Wiederantrittes bei Abgabe der schriftlichen Zusicherung ausdrücklich festgelegt hat, kann der Arbeitnehmer die Fortsetzung ohne Anspruchsverlust solange aufschieben, als zur Erfüllung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist in einem zwischenzeitlich eingegangenen Arbeitsverhältnis notwendig ist.

Kann der Arbeitnehmer aus Gründen, die ihn kraft Gesetzes oder Kollektivvertrages berechtigen, der Arbeit fernzubleiben (z.B. Krankheit, Pflegefreistellung etc.) die Arbeit am Tage des festgelegten Wiederantrittes nicht fortsetzen, geht der Anspruch auf Abfertigung nicht verloren.

9.) Überstellungen zu Arbeitsgemeinschaften

Überstellungen von einer Stammfirma zu einer Arbeitsgemeinschaft sowie Rücküberstellungen zur Stammfirma unterbrechen nicht das Arbeitsverhältnis.

10.) Anrechnung betrieblicher Abfertigungen oder sonstiger einmaliger Bezüge

Bestehen in den Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchem Titel immer, anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sonstige einmalige Bezüge (mit Ausnahme der aliquoten Teile des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration) gewährt, so können sie auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden.

11.) Anspruchsbegrenzung

Durch die Zusammenrechnung von unterbrochenen Dienstzeiten im Sinn dieses Kollektivvertrages mit Zeiten des ununterbrochenen Dienstverhältnisses gemäß dem Abfertigungsgesetz kann kein höherer Anspruch erworben werden, als das Abfertigungsgesetz für ununterbrochene Dienstzeiten gleicher Dauer vorsieht.

12.) Günstigkeitsklausel

Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Abfertigung für die Arbeitnehmer günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

Zur Feststellung der Günstigkeit ist der Abfertigungsanspruch im Sinne obiger Regelungen zu errechnen und dem kollektivvertraglichen Abfertigungsanspruch gegenüberzustellen.

Wurde für ein vor dem 1. April 1972 begonnenes und über den 1. April 1979 hinaus ununterbrochen andauerndes Dienstverhältnis anlässlich einer zwischen 1. April 1979 und 31. März 1983 erfolgten Kündigung durch den Arbeitgeber die zustehende gesetzliche Abfertigung nicht bezahlt, sondern die Wiedereinstellung binnen 120 Tagen schriftlich zugesichert, sind auch die vor dem 1. April 1972 liegenden ununterbrochenen Dienstzeiten für die Berechnung der Abfertigung heranzuziehen.

13.) Übergangsregelung

Beginnt eine Unterbrechung vor dem 1. April 1983 und endet am 1. April 1983 oder später, kommt für die Zusammenrechnung der vor der Unterbrechung liegenden Dienstzeit Ziffer 4 Abs. 1 (150 Tage Maximalfrist) zur Anwendung.

Abschnitt B

Für die Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem BARBUG nicht unterliegen, bleiben die bisherigen kollektivvertraglichen Regelungen über die Arbeiter-Abfertigung (Rahmenkollektivverträge vom 22. März 1979 in der letztgültigen Fassung) weiterhin in Geltung. Der Kollektivvertrag vom 19. April 1982 über die Regelung der Abfertigung für Arbeiter wird für diese Bereiche mit 1. April 1983 unbefristet in Wirksamkeit gesetzt.

Abschnitt C

Fallen von den Gesamtbeschäftigungszeiten, die einen Abfertigungsanspruch begründen, Zeiten sowohl unter Abschnitt A als auch unter Abschnitt B, so kommt für die Berechnung der Abfertigung die Regelung jenes Abschnittes zur Anwendung, in dessen Anwendungsbereich während der letzten 37 vollen Kalendermonate die Beschäftigungszeiten überwiegend gelegen sind.

§ 19 Gemeinsame Einrichtung II

1.) Jene Arbeitnehmer, die dem gegenständlichen Kollektivvertrag, § 18, Abschnitt A, unterliegen und für den Zeitraum vom 1. April 1972 bis 31. März 1979 keine schriftliche Zusicherung haben und deren einzelne Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht länger als jeweils 90 Tage gedauert haben, können eine Pauschalabgeltung erhalten.

Auf die Pauschalabgeltung besteht kein Rechtsanspruch. Voraussetzung ist, daß zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (ab dem 1. April 1983) ein Grundanspruch auf Abfertigung vorliegt

und es sich um Arbeitszeiten beim selben Arbeitgeber handelt. Die näheren Voraussetzungen für die allfällige Gewährung der Pauschalabgeltung werden in gemeinsam erstellten Richtlinien geregelt.

2.) Die Finanzierung der Gemeinsamen Einrichtung II erfolgt durch Überweisung der Zinsenerträge der Jahre 1982 und 1983 der Gemeinsamen Einrichtung I der Bundesinnung der Baugewerbe und des Fachverbandes der Bauindustrie einerseits sowie des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

Die Zinsen des Jahres 1982 werden per 1. Mai 1983 auf das Sonderkonto "Bauarbeiter-Urlaubskasse/Sondervermögen/Gemeinsame Einrichtung II" eingezahlt, jene des Jahres 1983 unmittelbar nach Wertstellung.

Wird im Einvernehmen der Vertragspartner dieses gemeinsame Konto aufgelöst, ist das Vermögen gemäß dem Schlüssel 146/300 (Arbeitgeberanteil): 154/300 (Arbeitnehmeranteil) an die Vertragspartner aufzuteilen. Eine Auflösung und Aufteilung des Vermögens hat jedenfalls dann zu erfolgen, wenn keine Anträge mehr zu erwarten sind.

3.) Die Durchführung dieses Kollektivvertrages wird nach den von den Vertragspartnern erlassenen Richtlinien der Bauarbeiter-Urlaubskasse übertragen und die Vertragspartner verpflichten sich, durch ihre Vertreter die kraft Gesetzes dafür notwendigen Beschlüsse in der Bauarbeiter-Urlaubskasse zu fassen.

4.) Die Vertragspartner verpflichten sich, die gemäß lit. a) bis d) notwendigen Beschlüsse zur Sicherstellung der getroffenen Vereinbarungen zu fassen:

a) Von den Vertragspartnern ist ein paritätisch besetztes Gremium (Verwaltungsrat) einzusetzen, in dem ein Vertreter der Arbeitgeberseite Vorsitzender ist. Aufgabe des Verwaltungsrates ist die Durchführung dieses Kollektivvertrages und seiner Richtlinien.

b) Die Bauarbeiter-Urlaubskasse führt über Auftrag und nach Weisung des in lit. a) genannten Verwaltungsrates die gesamte Verwaltung gemäß den Richtlinien kostenlos durch.

c) Von den Vertragspartnern ist ein zweites paritätisch besetztes Gremium (Überwachungsrat) einzusetzen, dessen Vorsitzender ein Vertreter der Arbeitnehmerseite ist. Dem Überwachungsrat ist vom Verwaltungsrat jährlich über die Gebarung der Gemeinsamen Einrichtung II und über die Geschäftsführung Rechenschaft zu legen.

d) Sitz der in lit. a) und c) genannten Gremien ist die Bauarbeiter-Urlaubskasse.

§ 20 Schlechtwetterregelung

Wirksamkeitsdauer

Die Schlechtwetter-Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten jeweils für die Zeit vom 15. Oktober bis 30. April, bei Arbeitsstellen über 300 m Seehöhe vom 15. Oktober bis 15. Mai.

I. Schlechtwetter im Sinne dieses Kollektivvertrages liegt vor, wenn

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

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

II. Schlechtwetterentschädigung.

Entfällt aus den vorangeführten Gründen an mehr als 5 Arbeitsstunden innerhalb eines Monats die Arbeit, so gebührt den davon Betroffenen von der 6. Stunde an eine Entschädigung in der Höhe von 60 % ihres Stundenlohnes pro entfallender Arbeitsstunde. Bei Arbeiten im Akkord ist bei der Berechnung der Schlechtwetterentschädigung von dem um 30 von Hundert vermehrten Zeitlohn auszugehen. Zulagen bleiben bei der Berechnung der Schlechtwetterentschädigung außer Betracht.

Die Berechnung dieser Monatsfrist erfolgt jeweils vom Datum der 1. Ausfallstunde an.

III. Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht innerhalb einer Periode höchstens für 192 ausgefallene Arbeitsstunden.

IV. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung an einzelnen Tagen einzustellen, fortzufahren oder wiederaufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrates (der Vertrauensmänner).

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

Bei Vorliegen von Schlechtwetter ist über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeiter 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 für nicht länger als 4 Stunden am Tag und nur dann angeordnet werden, wenn entsprechende Unterkünfte zur Verfügung stehen.

VI. Die Bestimmungen über die Schlechtwetterentschädigung gelten nicht für gesetzliche Feiertage, sondern es gebührt die gesetzliche Feiertagsentschädigung.

§ 21 Schlußbestimmungen

Derzeit bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere betriebliche Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Lohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlaß einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden.

Wenn die Differenz in Prozenten vereinbart ist, gilt dies sinngemäß.

Wien, am 1. Mai 2003