

Kollektivvertrag für das Pflasterergewerbe

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der
Bauhilfsgewerbe einerseits
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Bau – Holz, anderseits

vom 1. Jänner 2011

(Stand: 1. Mai 2013)

§ 1 Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, die dem Berufszweig der Pflasterer im Sinne Fachorganisationsordnung angehören.
- 3. Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Jänner 2011 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann von jedem der vertragsschließenden Teile jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden. Für die als Beilage diesem Rahmenkollektivvertrag angeschlossenen Lohnordnungen, Lohnvereinbarungen, Akkordvereinbarungen und Zusatzprotokolle gelten die dort niedergelegten Kündigungsbedingungen. Durch die Kündigung dieser Lohnordnungen, Lohnvereinbarungen, Akkordvereinbarungen bzw. Zusatzprotokolle wird das Bestehen dieses Rahmenvertrags nicht berührt. Enthalten solche Lohnordnungen, Lohnvereinbarungen, Akkordvereinbarungen und Zusatzprotokolle keine Kündigungsbedingungen, so können sie jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Alle Kündigungen haben mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

§ 3 Arbeitszeit

- 1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.
- 2.** Die 39stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann, entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Satz des Kinder- und

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.

3. Für Maschinisten sowie für Lenker und Beifahrer kann einschließlich der Vor- und Abschlussarbeiten und der Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 7 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden.

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

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

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

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

§ 3A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

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

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen.

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung, und dort wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig.

3. Zeitausgleich

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (39 Stunden) ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach Ziffer 2 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 2 für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

5. Mehrarbeit

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

Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%.

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

Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden.

Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs. 2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

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

6. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Paragraphen über die andere Verteilung der Normalarbeitszeit und die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 39 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 gemäß § 3A 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. d) 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.

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 aufeinander folgen 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 § 3E 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 § 3 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 § 6 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. 2a Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

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

Wird eine Vereinbarung nach § 3 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. 2a Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

§ 4 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

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

Überstunde ist jedenfalls

- a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,
- b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat zuschlagsfrei eingearbeitet werden, sofern dieser Arbeitsausfall durch verkehrstechnische oder wirtschaftliche Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers bedingt ist und soweit kein Entgeltanspruch für die ausgefallene Arbeitszeit im Sinne des § 12 dieses Kollektivvertrages besteht.

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

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

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

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

Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten drei Monate) unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die auf den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

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

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

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

§ 5 Akkordarbeit

1. Bei Akkordarbeit ist der Leistungslohn (Akkordrichtsatz) so festzulegen, dass der Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordarbeitsleistung mindestens 30 Prozent über seinen Stundenlohn verdient.

2. Wenn ein Akkordarbeiter nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft errechneten Akkordes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit mehr als den Akkordrichtsatz verdient, so darf dies zu keiner Herabsetzung des Akkordes führen.

3. Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden.

4. Akkordarbeitern bleibt der Stundenlohn ihrer Lohnkategorie garantiert, wenn das Absinken der Akkordarbeitsleistung nicht in der Person des Akkordarbeiters, sondern in außerhalb seiner Person liegenden Umständen begründet ist.

5. Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht. Akkordarbeiter werden tunlichst im Akkord verwendet, sind aber auch verpflichtet, im Stundenlohn zu arbeiten.

6. Die Akkordbedingungen und Akkordsätze sind betriebs- oder länderweise zwischen den Landesorganisationen der vertragsschließenden Parteien zu vereinbaren. Länderweise Akkordregelungen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Die betriebliche Vereinbarung von Akkordsätzen hat gemäß den Bestimmungen des § 96 ArbVG zu erfolgen.

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

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

Bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlagen);

bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistungen auswirken; bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten unerprobten Akkordsätzen; bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.

8. Grundlage für die Berechnung der Ansprüche der Akkordarbeiter aus dem § 4 Ziffer 5, §§ 11 und 12 bildet der um 30 Prozent erhöhte Stundenlohn.

§ 6 Entlohnung

1. Die Lohngruppen bzw. Höhe der Löhne sind im Anhang bzw. in der Beilage enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Die Stundenlöhne bilden die Grundlage der Akkordrichtsätze.

Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt auf ein Bankkonto des Arbeitnehmers.

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.)

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.

2. Mit jeder Lohnzahlung ist eine Lohnabrechnung zu übergeben, aus der die Höhe des Verdienstes, die Dienstreisevergütungen, die Zahl der Arbeitsstunden und die Höhe der einzelnen Abzüge ersichtlich ist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

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

Bei Leistungslohnsystemen können durch 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.

§ 7 Aufnahme von Arbeitnehmern

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

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

§ 8 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Teilen bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von 3 Tagen, nach einer 5jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von einer Woche, nach einer 10jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von drei Wochen. Auf die fünftägige Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

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

2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Frist, längstes jedoch bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, seine Papiere, sein Entgelt und auf Verlangen ein Zeugnis.

3. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väterkarenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBl I Nr. 103/2001).

§ 9 Abfertigung

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

2. Aufgrund des § 13 d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,25 \times 3,41 \times 52,18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

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

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

3. Für Arbeitnehmer in Mischbetrieben die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Abfertigungsbestimmungen des Kollektivvertrages und unter die Bestimmungen des BUAG fallen, kommen die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 11. Mai 1988, § 2 Abschnitt C (Anhang III) zur Anwendung.

§ 10 Dienstreisevergütungen

I. Taggeld

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden, haben Anspruch auf Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

2. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

3. a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.

b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.

c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein

Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom Wohnort gemäß Z 3 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt

a) bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 4,50 pro Arbeitstag, ab 1.1.2012 € 8,00 pro Arbeitstag und ab 1.1.2013 € 9,50 pro Arbeitstag,

b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden € 7,10 pro Arbeitstag, ab 1.1.2012 € 14,00 pro Arbeitstag und ab 1.1.2013 € 15,20 pro Arbeitstag,

c) für Lehrlinge € 0,50 pro Arbeitstag, ab 1.1.2012 € 1,00 pro Arbeitstag und ab 1.1.2013 € 1,45 pro Arbeitstag.

5. Bei einer Erbringung von Arbeitsleistungen auf Baustellen im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb des Wohnortes gemäß Z 3, bei denen eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und der Arbeitgeber den Auftrag dazu erteilt, erhalten Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von € 21,40, ab 1.1.2012 von € 26,40 je gearbeitetem Tag.

Die Übernachtung ist jedenfalls erforderlich und der Auftrag zur Übernachtung gilt als erteilt, wenn die Wegstrecke zwischen Baustelle und Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km beträgt oder die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann.

Für Lehrlinge beträgt das Taggeld in diesem Fall € 10,70, ab 1.1.2012 € 14,00 pro Arbeitstag und ab 1.1.2013 € 15,20 pro Arbeitstag.

5a. Das Taggeld in Höhe gemäß Ziffer 5 je Arbeitstag steht auch dann zu, wenn die Arbeit wegen Krankheit oder Schlechtwetter entfallen ist und der Arbeitnehmer in der Nacht nach dem entfallenen Arbeitstag auswärts tatsächlich nächtigt und diese Nächtigung auch nachweist.

II. Übernachtungsgeld

1. Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, erhalten die Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des Abschnittes I Z 5 und 6 ein Übernachtungsgeld von € 11,24 je Kalendertag, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.

2. Die Anpassung des Übernachtungsgeldes erfolgt jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung (erstmalig ab 1.5.2011) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d.h. zum 1.5.2011 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2000 des Jahres 2010).

3. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein Quartier zu finden, werden die tatsächlich erforderlichen Übernachtungskosten gegen Beleg vergütet. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.

III. Reiseaufwandsvergütung

1. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere Arbeitsstätte oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf:
 - a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt (Aufwendungen für die Verkehrsmittel, Gepäcksgebühren, notwendige Übernachtungskosten).
 - b) Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9,33 Stunden je Kalendertag.
2. Reiseweg und die zu benützenden Verkehrsmittel werden vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten vorgeschrieben.
3. Die Reisetunden umfassen die Zeit vom Verlassen des Wohnortes oder der Arbeitsstätte bis zum Eintreffen am Bestimmungsort.
4. Für die durch Dienstreisen ausgefallene Arbeitszeit gebührt, von der Bezahlung der Reisetunden und der tatsächlichen Arbeitsstunden abgesehen, keine Vergütung.

IV. Fahrtkostenvergütung

1. Jene Arbeitnehmer, die mehr als 3 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, erhalten eine Fahrtkostenvergütung für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif.
2. Der Bezug von Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 schließt den Bezug der Fahrtkostenvergütung aus, sofern von Seiten des Arbeitgebers eine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden konnte, die weniger als 3 km von der jeweiligen Arbeitsstätte entfernt gelegen ist.
3. Die Fahrtkostenvergütung ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde und der Arbeitnehmer zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist.
4. Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgebend.
5. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstätte durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Fahrtkostenvergütung. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.
6. Arbeitnehmer, deren Wohnung und Arbeitsstätte sich innerhalb der Wiener Gemeindebezirke I bis XXIII befinden, erhalten eine Fahrtkostenvergütung für die tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zum billigsten Tarif vergütet. Kosten für eine im Sinn dieser Regelung angeschaffte Fahrkarte, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht ausgenützt werden kann, sind vom Arbeitgeber zu vergüten.

Die nachstehende Bestimmung tritt nur in Kraft, wenn der Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger die Beitragsfreiheit schriftlich bestätigt:

7. Anstelle der Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel kann auch ein pauschaler Betrag von 25% des amtlichen Kilometergeldes je km bezahlt werden.

V. Heimfahrt

1. Arbeitnehmer mit Anspruch auf Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 haben nach zwei Wochen Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif zu ihrem Wohnort (Abschn I Z 3).

2. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers vom und zum auswärtigen Ort durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Heimfahrtsvergütung. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.

3. Bei Dekadenarbeit sind die Heimfahrtsintervalle betrieblich zu regeln.

4. Diese Regelung gilt nicht für auswärtige Arbeitsstellen außerhalb der Republik Österreich.

5. Lehrlinge haben für die Dauer des Berufsschulbesuchs bei internatsmäßiger Unterbringung Anspruch auf die wöchentliche Erstattung der Heimfahrtskosten. Der Anspruch entfällt, soweit der Lehrling eine Schülerfreifahrt oder Schulfahrtsbeihilfe in Anspruch nehmen kann.

§ 11 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit beim selben Arbeitgeber werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt

a) in Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich Salzburg,
Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien .. 3,26 Stundenlöhne

b) in Burgenland 2,51 Stundenlöhne
ab 1. Jänner 2012 3,26 Stundenlöhne

je Woche der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr.

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG sowie entgeltspflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen. Teile einer Woche werden als ganze Woche gerechnet.

3. Das Weihnachtsgeld ist mit der Abrechnung für den Monat November fällig, wobei die restlichen Teile der Betriebszugehörigkeit des Dezembers mit zu berücksichtigen sind.

4. 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 Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

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

1. Entgelt für drei Arbeitstage gebührt:

Bei Todesfällen von Vater, Mutter, Ehegatten (Ehegattin), Lebensgefährte (Lebensgefährtin) und im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern.

Kommen als das Entgelt Beanspruchende mehrere Angehörige in Betracht, so gebührt nur einem von ihnen das Entgelt für drei Tage, den anderen das Entgelt nur für einen Tag.

2. Entgelt für einen Arbeitstag gebührt nach mindestens vierwöchiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit:

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

Bei Wohnungswechsel einmal innerhalb eines Kalenderjahres, wobei als Nachweis ein Auszug aus dem Zentralen Melderegister (ZMR) beizubringen ist.

Bei eigener Eheschließung und der Eheschließung der Kinder.

Bei Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin.

Bei plötzlicher schwerer Erkrankung in der engsten Familie (Eltern, Ehegatte [Ehegattin], Lebensgefährte [Lebensgefährtin] sowie Kinder) im gemeinsamen Haushalt, sofern durch ärztliche Bestätigung einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt erforderlich war.

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

Bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuers- und Wassernot im Interesse des eigenen Betriebes und der eigenen Wohnstätte. Bei Erledigung von Angelegenheiten, die im Interesse der Ruhe und Ordnung des eigenen Unternehmens gelegen sind; jedoch muss dies im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt sein. Bei Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn kein Anspruch auf Entschädigung des Verdienstentganges besteht, insofern der Arbeitnehmer die Vorladung nicht selbst verschuldet hat und er nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

Bei Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes in den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann.

Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, jedoch nur im Einvernehmen mit der Betriebsleitung.

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

- 3a.** Lehrlinge erhalten für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.
- 4.** Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage.
- 5.** Bei Arbeitsausfall infolge Verkehrsstörungen, die nachgewiesen werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Entgelts, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschritt.
- 6.** Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.
- 7.** Arztbesuch, Ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung
Für Arztbesuch, ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt im Höchstausmaß von 39 Arbeitsstunden innerhalb eines Kalenderjahres. Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatorische Behandlungen und Gesundenuntersuchungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.
- 8.** Berechnungsgrundlage für das Entgelt bildet der Stundenlohn (bei Akkordarbeitern siehe § 5 Ziff. 8).

§ 13 Urlaub und Urlaubszuschuss

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

§ 14 Lehrlinge

- 1.** Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines der Lehrberufe bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.
Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/69, in der jeweils gültigen Fassung.
Für jugendliche Lehrlinge außerdem das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 BGBl. Nr. 599/87, in seiner geltenden Fassung.
- 2.** Der Lehrling ist verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit“ (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 10.9.2010) zu absolvieren. Bei positiver Bewertung erhält er eine einmalige Prämie in Höhe von 300 Euro. Die

Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung fällig wird.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie gemäß § 19c BAG vom 10.9.2010 führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 15 Diverses

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

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

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

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

§ 16 Verfall von Ansprüchen

Beschwerden wegen Nichtübereinstimmung des bei der Lohnauszahlung ausgezahlten Betrages mit dem Nettobetrag des Lohnzettels sind sofort vorzubringen, spätere Reklamationen werden nicht mehr berücksichtigt.

Alle anderen Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall spätestens drei Monate nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

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

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

§ 17 Schlussbestimmungen

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

a) Die Kollektivverträge bzw. Akkordvereinbarungen, die Bestandteil dieses Rahmenkollektivvertrages sind – Beilage zum Kollektivvertrag für das Pflasterergewerbe vom 3. März 2010 (Anhang I).

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

- b) Die Vereinbarung über Leiharbeit vom 30. April 1987 (Anhang II).
c) Der Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988 betreffend Abfertigung in seiner geltenden Fassung (Anhang III).

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

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

Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen.

Kann auf diese Weise eine Einigung nicht erfolgen, so ist der Streitfall den vertragsschließenden Organisationen zur Entscheidung vorzulegen. Erst dann, wenn auch auf diese Weise eine Einigung nicht erzielt werden kann, kann das Bundeseinigungsamt oder das zuständige Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.

Wien, 15. November 2010

Für die
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Ing. Irene Wedl-Kogler
Bundesinnungsmeisterin

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau-Holz

Johann Holper
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundessekretär

Anhang gemäß § 6 RKV

Lohnordnung

Siehe Beilage zum Kollektivvertrag für das Pflasterergewerbe Lohnordnungen und deren Ergänzungen vom 3. März 2010.

Vereinbarung
für den Bereich der Kollektivvertragsgemeinschaft
der Bauhilfs- und Baunebengewerbe

Leiharbeit:

Die Bundesinnungen verpflichten sich darauf hinzuwirken, dass auf den Baustellen der Mitgliedsfirmen nur Arbeitnehmer Verwendung finden, die in ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnissen stehen, wobei die jeweiligen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen sowie kollektivvertraglichen Bestimmungen anzuwenden sind.

Wien, am 30. April 1987

Für die
Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Kollektivvertrag

vom 11. Mai 1988

abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der

**Steinmetzmeister,
Dachdecker und Pflasterer,
Hafner,
Glaser,
Maler, Anstreicher und Lackierer,
Bauhilfsgewerbe,
Zimmermeister**
einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter,**
andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich: Auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der o. a. Bundesinnungen sind, mit Ausnahme der Betriebe und selbständigen Betriebsanleitungen

a) des keramischen Gewerbes, sofern sie sich ausschließlich mit der Erzeugung keramischer Gegenstände befassen (Österreich),

b) der Gablonzerwaren-Erzeuger sowie der Glasbläser und Glasinstrumentenerzeuger (Österreich),

c) der Asphaltierer und Schwarzdecker (Wien),

d) im Bereich der Berufsgruppen der Brunnenmacher und Tiefbohrbetriebe gilt § 2 Abschnitte A bis C nur für das Bundesland Niederösterreich.

3. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Abfertigung

Abschnitt A

Für alle Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Sachbereich Abfertigung, unterliegen, richten sich der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

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:

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,34 \times 3,5 \times 52,18}{12 \text{ Weihnachtsgeld}} = \text{anteiliges}$$

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.

Abschnitt B

Für die Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Sachbereich Abfertigung, nicht unterliegen, gilt folgende Regelung:

Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen:

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als 90 Tage, ab 1. April 1981 jeweils 120 Tage, aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung innerhalb von 90 bzw. 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zugesichert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten unter drei Jahren nicht erforderlich.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

Abschnitt C

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

Bei Geltendmachung des Abfertigungsanspruches beim Arbeitgeber gemäß erstem Absatz gebührt dem Arbeitnehmer von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der Dienstzeiten gemäß Abschnitt B zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Abschnitt A und B entspricht.

Wurde ein Abfertigungsanspruch gemäß erstem Absatz erworben und wird das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von 120 Tagen nach der letzten Beendigung beim selben Arbeitgeber fortgesetzt bzw. erfolgt keine Anrechnung auf den Höheranspruch, ist die Abfertigung, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit

an in monatlichen, im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Die Zahlungsmodalitäten des § 23a Angestelltengesetz bleiben unberührt. Die Verfallfrist beginnt erst ab Fälligkeit zu laufen.

§ 3 Außerkrafttreten von Vorschriften, Übergangsbestimmungen

I.

Mit Inkrafttreten des § 2 Abschnitt B und C dieses Kollektivvertrages treten außer Kraft:

1. Die die Abfertigung regelnden Bestimmungen der einzelnen Rahmenkollektivverträge vom 30. März 1983, abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetzmeister, Dachdecker und Pflasterer, Hafner, Glaser, Maler, Anstreicher und Lackierer, Bauhilfsgewerbe, Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits.
2. Die Kollektivverträge über die Abfertigung vom 30. März 1983, wirksam ab 1. April 1983, abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetzmeister, Dachdecker und Pflasterer, Hafner, Glaser, Maler, Anstreicher und Lackierer, Bauhilfsgewerbe, Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits.
3. Der § 2 Abschnitte B und C des Kollektivvertrages vom 21. April 1983, abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetzmeister, Dachdecker und Pflasterer, Hafner, Glaser, Maler, Anstreicher und Lackierer, Bauhilfsgewerbe, Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits.

II.

Der § 2 Abschnitt A des Kollektivvertrages vom 21. April 1983, abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetzmeister, Dachdecker und Pflasterer, Hafner, Glaser, Maler, Anstreicher und Lackierer, Bauhilfsgewerbe, Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits, tritt für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 10. Februar 1988, BGBl. Nr. 114/88, unterliegen, mit Ablauf des 24. Juni 1988 und für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 15. April 1988, BGBl. Nr. 221/88, unterliegen, mit Ablauf des 2. September 1988 außer Kraft (das sind jeweils 120 Tage ab Kundmachung der Verordnung).

III.

Für Betriebsarten, die den Verordnungen des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 10. Februar 1988, BGBl. Nr. 114/88, bzw. vom 15. April 1988, BGBl. Nr. 221/88, unterliegen, werden ab der Kundmachung der jeweiligen Verordnung entstehende Abfertigungsansprüche ausschließlich nach den Bestimmungen des BUAG 1987 behandelt.

Vor der Kundmachung der jeweiligen Verordnungen ab dem 1. Oktober 1987 entstandene Abfertigungsansprüche werden ausschließlich nach den Bestimmungen

des BUAG 1987 behandelt, wenn sowohl nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 21. April 1983 als auch nach den Bestimmungen des BUAG 1987 ein Anspruch besteht. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 21. April 1983 kommen somit nur dann zur Anwendung, wenn kein Anspruch nach dem BUAG 1987 besteht.

Bestehende Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen bleiben insofern aufrecht, als sie bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu einer höheren Abfertigung führen als gemäß BUAG. Die Differenz ist von diesem Arbeitgeber bei einer anspruchsbegründenden Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer zu bezahlen.

§ 4 Wirksamkeitsbeginn

I.

§ 2 Abschnitt A dieses Kollektivvertrages tritt für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 10. Februar 1988, BGBl. Nr. 114/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 26. Februar 1988, und für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 15. April 1988, BGBl. Nr. 22/88, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 6. Mai 1988, in Kraft.

II.

§ 2 Abschnitt B dieses Kollektivvertrages tritt am 1. Mai 1988 in Kraft.

III.

Für Betriebe, die sowohl § 2 Abschnitt A als auch § 2 Abschnitt B dieses Kollektivvertrages unterliegen (das sind Mischbetriebe gemäß § 2 Abschnitt C), treten § 2 Abschnitte A, B und C für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 10. Februar 1988, BGBl. Nr. 114/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 26. Februar 1988, und für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 15. April 1988, BGBl. Nr. 221/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 6. Mai 1988, in Kraft.

Bundesinnung der Steinmetzmeister
Bundesinnung der Dachdecker
Bundesinnung der Hafner
Bundesinnung der Glaser
Bundesinnung der Maler, Anstreicher und Lackierer
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe
Bundesinnung der Zimmermeister

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter