

Änderungen des Rahmenkollektivvertrages - Bauhilfsgewerbe

§ 6 Allgemeine Lohnbestimmungen

In § 6 Ziffer 1 lautet neu:

„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.“

Der KV legt die monatliche Auszahlung als Grundsatz fest. Abweichungen (zB Akkontozahlungen) können aber getroffen werden. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat, d.h. längere Zeiträume sind unzulässig. Der KV normiert eine bargeldlose Lohnzahlung.

In § 6 entfällt in der Ziffer 1b der erste Satz sowie Ziffer 6 ersatzlos.

§ 8 Auslöse, Übernachtungsgeld, Fahrgeld, Fahrtzeitvergütung, Heimfahrten, Wegegeld

In § 8 Ziffer 4 wird im zweiten Satz die Wortfolge „Facharbeiterlohn der ersten Kategorie“ durch die Wortfolge „Lohn der Lohngruppe 2“ ersetzt.

Bisher war nicht immer klar was unter dem Facharbeiterlohn der ersten Kategorie zu verstehen war. Für die Berechnung der Auslöse wurde nun der Lohn der Lohngruppe 2 festgelegt.

§ 8 A Taggeld

Es wird ein neuer §8 A samt Überschrift neu eingefügt:

„§ 8 A Taggeld

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren erhalten ein Taggeld, sofern dies in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

Die Höhe des Taggeldes ist im Rahmen der einkommenssteuerlichen Bestimmungen festzulegen.

2. 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.

3. Sofern ein Taggeld in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde, erhält es der Arbeitnehmer 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.

4. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 8 Ziffer 4 erster Satz (Auslöse) schließen Leistungen gemäß § 8 A aus.“

Die Taggeldregelung entspricht der Taggeldregelung des SteinarbeiterKV (§ 11a). Der Kollektivvertrag sieht hier eine KV Ermächtigung für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung vor. Wird eine solche zwischen BR und AG abgeschlossen, handelt es sich um eine lohngestaltende Vorschrift im Sinne des EStG und bewirkt die Steuerbefreiung nach § 3 Abs 1 Z 16b EStG.

Kann im Falle des § 68 Abs 5 Z 6 EStG keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, weil ein Betriebsrat nicht gebildet werden kann (zB weil der Betrieb keine 5 Arbeitnehmer beschäftigt), ist von einer Verpflichtung (und daher Steuerfreiheit) des Arbeitgebers auszugehen, wenn eine vertragliche Vereinbarung für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern vorliegt (§ 3 Abs 1 Z 16b EStG), d.h. gleichlautende Einzelvereinbarungen (innerbetriebliche Regelung) abgeschlossen werden.

Demnach können innerbetriebliche Vereinbarungen nur dann Basis für die steuerfreie Auszahlung von Tagesgeldern sein, wenn weder auf Seiten des Arbeitgebers ein kollektivvertragsfähiger Vertragsteil (ist nicht der Fall) noch die erforderliche Arbeitnehmeranzahl (mindestens fünf, nicht zur Familie des Arbeitgebers gehörende volljährige Arbeitnehmer) für die Wahl eines Betriebsrates gegeben ist. Diese innerbetrieblichen Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit, wenn die für die Bildung eines Betriebsrates erforderliche Anzahl der Arbeitnehmer (§ 40 Abs. 1 ArbVG) erreicht wird. In diesem Fall ist ein Betriebsrat zu wählen und eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, um die steuerliche Begünstigung des § 3 Abs.1 Z 16b EStG 1988 in Anspruch nehmen zu können. Die innerbetrieblichen Regelungen verlieren bei Inkrafttreten einer Betriebsvereinbarung, spätestens jedoch sechs Monate nach Erreichen der maßgeblichen Arbeitnehmerzahl, ihre Gültigkeit.

Beispiel: Ein Betrieb beschäftigt insgesamt 3 Arbeiter und 1 Angestellte. Eine Taggeldregelung kann mittels gleichlautender Einzelvereinbarungen (innerbetrieblichen Regelung) abgeschlossen werden und wäre steuerbefreit.

Ein Betrieb ohne Betriebsrat beschäftigt insgesamt 15 Arbeiter und 2 Angestellte. Eine Taggeldregelung kann zwar mittels Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden, diese wäre aber nicht steuerbefreit, weil ein Betriebsrat gebildet werden könnte. Für die Steuerbefreiung müsste ein Betriebsrat eingerichtet und eine Taggeldregelung mittels Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

§ 9 Weihnachtsgeld

In § 9 Ziffer 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz neu eingefügt:

„Bei der Abrechnung sind allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen.“

Das Weihnachtsgeld wird anhand der im Kalenderjahr geleisteten Gesamtstunden berechnet, wobei bisher nur ganze Wochen berücksichtigt wurden. Nunmehr sind alle Jahresstunden zu berücksichtigen.

Annahme: Ein Arbeitnehmer (Steiermark) arbeitet in einem Jahr 1.850 Stunden (KV-Lohn € 11,98):

Bisher: $1850 / 39 = 47,435$. Der hinter dem Komma liegende Teil wurde nicht berücksichtigt („je geleistete 39 Stunden“), das Weihnachtsgeld betrug $47 \times 11,98 \text{ (Lohn)} \times 1,15 \times 3,26 = € 2110,91$

Neu: $1850 / 39 = 47,435$. Der hinter dem Komma liegende Teil wird berücksichtigt, das Weihnachtsgeld beträgt $47,435 \times 11,98 \text{ (Lohn)} \times 1,15 \times 3,26 = € 2130,45$.

In § 9 Ziffer 1 Abschnitt A wird die Wortfolge „für alle Betriebe der Berufsgruppen Gerüstverleiher, Isolierer, Terrazzoleger, Stukkateure und Gipser und Holzstöckelpflasterer Niederösterreichs“ durch die Wortfolge „Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Terrazzomacher, Stukkateure und Trockenausbauer, Gipser und Holzstöckelpflasterer Niederösterreichs“ ersetzt.

Es wurde eine Anpassung an den fachlichen Geltungsbereich des KV vorgenommen, welche inhaltlich keine Änderung, sondern eine Klarstellung der Bestimmung bewirkt.

§ 10 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

§ 10 lautet neu:

„§ 10 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Erkrankung und Arbeitsunfall

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

Die kollektivvertraglichen Ansprüche auf Entgeltfortzahlung entfallen, d.h. es besteht ab 1.5.2013 kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankung und Arbeitsunfall aufgrund des KV. Diese Ansprüche galten schon bisher nur subsidiär zum EFZG.

2. Arztbesuch, ambulatorischer 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.

Diese Bestimmung regelt das Ausmaß der Entgeltfortzahlung für jene Arztbesuche, ambulatorische Behandlungen und Gesundenuntersuchung neu, welche nicht außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden können.

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

a) Vorladungen 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, 1,74 Stunden;

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann, 1,74 Stunden;

c) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde, Lohnausfall für einen halben Arbeitstag;

- d) die eigene Trauung und die Trauung der eigenen Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- e) Geburt eigener Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- f) 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, Lohnausfall für zwei Arbeitstage;
- g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, auch wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, Lohnausfall für einen halben Arbeitstag;
- h) Schwere Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- i) Übersiedlung des Arbeitnehmers, Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- j) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage;
- k) Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 ½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.
- l) Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit; maximal ein Arbeitstag.
- m) Lehrlinge erhalten ab 1. Mai 2009 für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.

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.

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

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