

# Kollektivvertrag für Arbeiter des Dachdeckergewerbes

Bundeskollektivvertrag für das Dachdeckergewerbe abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau Holz, anderseits

## § 1 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer, die eine Gewerbeberechtigung für das Dachdeckergewerbe besitzen. In Mitgliedsbetrieben, von deren Inhabern gleichzeitig auch ein anderer Gewerbebezweig ausgeübt wird, ist der § 9 des ArbVG anzuwenden.

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 Vertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Jänner 1998 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 18. Juli 1949 hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl K. E.106/49.

Er kann von jedem vertragsschließenden Teil nur jeweils am 31. Dezember jeden Jahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind die Verhandlungen über Abschluss eines neuen Kollektivvertrages zu führen.

Für die als Anhang (Beilage) diesem Rahmenvertrag angeschlossenen Lohnordnungen und Zusatzprotokolle gelten die dort niedergelegten Kündigungsbedingungen. Durch die Kündigung dieser Lohnordnungen bzw. Zusatzprotokolle wird das Bestehen dieses Rahmenvertrages nicht berührt. Enthalten solche Lohnordnungen bzw. 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. 2a, zweiter Satz, des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, auf die einzelnen Werkzeuge der Woche aufgeteilt werden.

3. Die Wochenarbeitszeit wird im Allgemeinen auf nicht weniger als fünf aufeinanderfolgende Werkzeuge 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.

4. In den Monaten November bis März kann die wöchentliche Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Ermangelung eines solchen mit den Arbeitnehmern, verkürzt werden, sie darf jedoch nicht weniger als 32 Stunden betragen.

5. Wird an Werktagen vor oder im Anschluß an gesetzliche Feiertage auf Grund betrieblicher Vereinbarung nicht gearbeitet, so kann die hierdurch ausfallende Arbeitszeit innerhalb von zwei dem Feiertag unmittelbar vorangehenden oder nachfolgenden Arbeitswochen ohne Überstundenzuschlag eingearbeitet werden, doch darf hierdurch die tägliche Gesamtarbeitszeit nicht über 10 Stunden verlängert werden. In Betrieben, in denen Betriebsräte bestehen, kann über Beginn und Dauer des Einbringungszeitraumes eine anderweitige Betriebsvereinbarung getroffen werden.

6. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, daß sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen.

7. Sind der 24. und 31. Dezember Arbeitstage, so endet für die an diesen Tagen in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags, wobei die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist.

### **§ 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. 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 zutreffen.

#### 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 31. Dezember 1998 zuschlagsfrei, ab 1. Jänner 1999 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 kollektiv-vertraglichen 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.

### **§ 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 oder durch Schlechtwetter bedingt ist und soweit kein Entgeltanspruch für diese ausgefallene Arbeitszeit im Sinne des § 10 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.

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

3. Bei gesetzlichen Feiertagen wird der tatsächliche Verdienstentgang, das ist jene Zeit, die am selben Tag tatsächlich geleistet worden wäre, vergütet. 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 in der jeweils geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

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



## **§ 5 Allgemeine Lohnbestimmungen**

1. Die Lohnauszahlung erfolgt jeden Freitag während oder im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich. Veränderungen des Lohnabrechnungszeitraumes müssen betrieblich vereinbart werden. Verzögert sich der Beginn der Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten um mehr als eine Viertelstunde, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen.

1a. 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 Betriebsvereinbarungen bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

2. Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Die Abgeltung von Zeitzuschlägen (Erschwerniszuschlägen), Wegegeld, Unterkunftsgeld oder Trennungszulagen durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

4. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten niedriger entlohnter Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

5. Hilfsarbeiter dürfen zu selbständigen Facharbeiten (Um- und Neudeckungen) nur zusammen mit dem Meister oder einem Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrzeit verwendet werden. Wird ein Hilfsarbeiter jedoch entgegen dieser Bestimmung allein zu solchen Arbeiten verwendet, so ist ihm für diese Zeit der Gehilfenanfangslohn zu bezahlen.

5a. Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit höherem kollektivvertraglichen Stundenlohn entsandt, erhält er auf die Dauer der Entsendung den höheren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das gleiche gilt hinsichtlich der Zuschläge zur BUAK sowie der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.

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



## **§ 6 Trennungsgeld, Quartierbezahlung, Fahrtspesen, Heimfahrten**

1. Betriebsentsandte Arbeitnehmer, das sind solche, die auf eine außerhalb ihres ständigen Betriebsortes gelegene Arbeitsstätte entsendet werden, die vom Betrieb oder Wohnort (Familienwohnsitz) so weit entfernt ist, daß ihnen eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann, haben Anspruch auf Trennungsgeld vom Zeitpunkt der Arbeitsbereitschaft auf der Baustelle.

Dieses beträgt für alle Arbeitnehmer 1,77 Dachdeckergesellen-Stundenlöhne des betreffenden Bundeslandes pro Kalendertag. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann an Stelle des Trennungsgeldes eine angemessene Kost beigestellt werden.

2. Quartier wird auf Kosten des Arbeitgebers beigestellt.

3. In Kurorten, in denen Kurtaxe eingehoben wird, ist das Trennungsgeld während der Saison gesondert zu vereinbaren.

4. Das Trennungsgeld ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde, obwohl der Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme erschienen ist. Ein Anspruch auf die Bezahlung des Trennungsgeldes an arbeitsfreien Tagen entfällt, wenn der Arbeitnehmer am Tage vor dem arbeitsfreien Tag unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist.

5. Darüber hinaus hat jeder Betriebsentsandte Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung der tariflichgünstigsten Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt sowie auf die Vergütung der Reisezeit zum normalen Stundenlohn, jedoch höchstens 8,70 Stunden pro Kalendertag.

6. Jeder Betriebsentsandte Arbeitnehmer hat nach einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betriebsort in der Dauer von zwei Wochen Anspruch auf Ersatz der tarifgünstigsten Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt, sofern die Entfernung zwischen dem ständigen Betriebs- bzw. Wohnort und der Arbeitsstelle höchstens 70 km beträgt. Bei Entfernung über 70 km hat der Betriebsentsandte Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Abwesenheit von vier Wochen vom Betriebsort Anspruch auf bezahlte Hin- und Rückfahrt.



## **§ 7 Wegzeit (Wegegeld)**

1. Betriebsentsandte Arbeitnehmer erhalten:

a) In Wien: Wenn die Arbeitnehmer sich über Auftrag des Arbeitgebers von ihren Wohnungen unmittelbar zur Arbeitsstelle bzw. von derselben in ihre Wohnungen begeben, beginnt und endet die Arbeit zu nachstehenden Zeitpunkten:

Entfernung	Arbeitsbeginn	Arbeitsschluss
bis 3 km	normal	normal
über 3 bis 5 km	15 Min. später	15 Min. früher
über 5 bis 7 km	30 Min. später	30 Min. früher
über 7 km	45 Min. später	45 Min. früher

Der Arbeitgeber kann jedoch auch anordnen, dass bei vorerwähnten Arbeiten die Arbeit an der Arbeitsstelle normal zu beginnen und zum normalen Arbeitsschluss an der Arbeitsstelle zu beenden ist. In diesem Falle hat er den Arbeitnehmern den Zeitunterschied zu bezahlen.

b) In den übrigen Städten mit Straßenbahnverkehr, Vergütung des aufgewendeten Straßenbahn-(Omnibus-) Fahrgeldes für zwei Fahrten pro Arbeitstag.

2. Außerhalb dieser Gebiete erhalten Betriebsentsandte Arbeitnehmer Fahrgeldvergütung für Eisenbahn, Omnibus oder sonstige öffentliche Verkehrsmittel, Fahrzeit bei Strecken über 20 km als Arbeitszeit, ebenso Gehzeit über 2,5 km vom letzten Verkehrsmittel.

3. Die Bezahlung der Fahrzeit oder Wegzeit erfolgt immer mit dem normalen Stundenlohn.

4. Im Falle einer Beförderung durch die Firma bis zur Arbeitsstelle entfällt das Wegegeld, wenn die Arbeitsstelle vom Betrieb nicht mehr als 20 km entfernt ist.

5. Erkrankt oder stirbt ein Arbeitnehmer bei einer Arbeit außerhalb des Betriebsortes, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuß zu den Kosten des Heimtransportes in der Höhe der normalen Heimfahrtskosten zu leisten.



## **§ 8 Zulagen**

Die in den einzelnen Bundesländern bestehenden Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Die Zulagen (Schmutz-, Gefahren-, Erschwernis-), können Länderweise durch Zusatzübereinkommen geregelt werden (siehe Lohnordnungen).



## **§ 9 Weihnachtsgeld**

I. Für alle Bundesländer, ausgenommen Salzburg

1. Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr nicht weniger als einen Monat im Unternehmen beschäftigt war, erhält am ersten Freitag im Dezember ein Weihnachtsgeld.

2. Dieses beträgt für jede Woche der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr

A) in Wien

a) 4,66 kollektivvertragliche Stundenlöhne für jene Wochen, in welchen vom Arbeitnehmer die kollektivvertraglich festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit bzw. die Arbeitszeit nach § 3 Ziffer 2 oder Ziffer 4 des Kollektivvertrages für Dachdecker eingehalten wird, entschuldigt der Arbeit ferngeblieben wird sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit und Urlaub nach dem BUAG.

b) 3,27 kollektivvertragliche Stundenlöhne für jene Wochen, in welchen vom Arbeitnehmer durch unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit die kollektivvertraglich festgesetzte Normalarbeitszeit bzw. Arbeitszeit nach § 3 Ziffer 2 oder Ziffer 4 des Kollektivvertrages für das Dachdeckergewerbe nicht eingehalten wird.

B) in den übrigen Bundesländern ohne Salzburg:

3,26 Stundenlöhne (in Tirol kollektivvertragliche Stundenlöhne) der betreffenden Arbeiterkategorie.

3. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBl. Nr.227 vom 20. 12. 1859) oder eines vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

4. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

II. Salzburg:

1. Arbeitnehmer, die im gleichen Betrieb je Kalenderjahr mindestens vier Wochen voll beschäftigt waren, erhalten am ersten Freitag im Dezember ein Weihnachtsgeld.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt für jede Woche der Betriebszugehörigkeit innerhalb der Zeit vom 1. Dezember des Vorjahres bis zum 30. November des laufenden Jahres bei einem Beschäftigungsverhältnis bis zu einem Jahr, 0,48 Stundenlöhne, bei einem Beschäftigungsverhältnis über ein Jahr 0,96 Stundenlöhne.

3. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBl. Nr.227 vom 20. 12. 1859) oder eines vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

4. Bei saisonmäßiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb bis zu zwei Monaten wird für die Erlangung des Anspruches auf das höhere Weihnachtsgeld die Beschäftigungszeit vor der Unterbrechung mit berücksichtigt.



## **§ 10 Entgelt bei Arbeitsverhinderung (§ 1154 ABGB)**

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall (Berufskrankheit) 1. Die Leistungen gemäß § 10 lit. A gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unterzeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 7, letzter Satz) noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag gegeben sind.

2. Nach vierwöchiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit wird dem Arbeitnehmer im Falle einer durch Krankheit oder Unfall herbeigeführten Arbeitsverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern

a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet worden ist,

b) die Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet und die Arbeitsunfähigkeit durch eine kassenärztliche Bestätigung nachgewiesen wird

3. Das Krankengeld gebührt vom vierten Tag der Krankheit an. Dauert die Krankheit länger als 7 Tage (in Vorarlberg: 14 Tage) so gebührt das Krankengeld vom ersten Tage der Krankheit an. Als Krankenentgelt erhält der Arbeitnehmer 1,74 Stundenlöhne pro Werktag einschließlich Samstag.

Das Krankenentgelt gebührt zweimal innerhalb eines Dienstjahres bis zum Höchstausmaß von je acht Wochen. Zwischen zwei Inanspruchnahmen hat eine ununterbrochene Beschäftigung von vier Wochen zu liegen.

4. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles (worunter solche Unfälle zu verstehen sind, die von der Unfallversicherung als Arbeitsunfälle anerkannt werden) gebührt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit vom ersten Tage des Unfalles an das gleiche Entgelt wie bei Krankheit, ohne jede Karenzfrist.

5. Wenn das Arbeitsverhältnis während der Krankheit gelöst wird, wird der Entgeltanspruch dadurch nicht geschmälert.

Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Betriebsrates durch den Dienstgeber gemäß Arbeitsverfassungsgesetz, so endet der Entgeltanspruch mit der durchgeführten Kündigung. Dies gilt nicht bei akuten ernsten Erkrankungen, die die Aufnahme in ein Krankenhaus rechtfertigen würden, sowie bei Arbeitsunfällen.

Wenn aber aus der Handlung des Arbeitnehmers, auf Grund deren die Lösung im Sinne des § 82 der GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) erfolgte und anerkannt wurde, ein finanzieller Schaden erwächst, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die Schadenssumme vom Entgelt abzuziehen.

6. Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an dem im Betrieb üblichen Lohnauszahlungstag gegen Vorweisung der Krankenkassenbestätigung zu erfolgen.

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bezahlung des Lohnes im unten angeführten Ausmaß, wenn er durch wichtige, seine eigene Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird.

1. Bis zur Höchstdauer von zwei Arbeitstagen:

a) bei Todesfall der Eltern;

b) bei Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. Lebensgefährten (Lebensgefährtin);

c) bei Todesfall der Kinder (Ziehkinder).

2. Bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag:

a) bei Todesfall der Schwiegereltern;

b) bei Todesfall der Geschwister;

c) bei Todesfall der Großeltern;

d) bei Entbindung der Ehefrau;



e) bei plötzlicher schwerer Erkrankung eines zum Haushalt gehörigen Familienmitgliedes, sofern durch Bestätigung einwandfrei nachgewiesen wird, daß der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt erforderlich war;

f) bei eigener Trauung;

g) bei Hochzeit der Kinder;

h) bei Übersiedlung;

i) bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuer und Hochwasser im Interesse des Betriebes oder des eigenen Haushaltes.

3. Für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigte Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung:

a) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, sofern sie im Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber erfolgen.

b) Bei Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit einer schriftlichen Vorladung ausweisen kann und sofern keine andere Entschädigung gebührt.

c) Bei Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes in den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, wenn dieses außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann, sofern keine andere Entschädigung gebührt.

d) Bei Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.

4. Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage.

5. Bei ambulatorischer Behandlung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt in der Höhe des festgesetzten Stundenlohnes für die notwendig versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß von 39 Stunden innerhalb eines Dienstjahres, sofern der Arzt bestätigt, daß die Behandlung nicht außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden konnte. Bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung höchstens 1 Arbeitstag im Rahmender 39 Stunden im Jahr.

6. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 ½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

C. Arbeitsausfälle (§ 1155 ABGB) aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen

1. Bei Betriebsausfällen infolge Arbeitsbehinderung durch atmosphärische Einwirkung (Schlechtwetter) sind die Bestimmungen des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Ist diese Möglichkeit nicht gegeben, so ist den betreffenden Arbeitnehmern auf ihr Verlangen Gelegenheit zu geben, die ausfallenden Arbeitsstunden im unmittelbaren Anschluss an den Arbeitsausfallzuschlagsfrei einzuarbeiten.

2. Zeiten, die der Arbeitnehmer während eines Arbeitsausfalles im Auftrage des Arbeitgebers auf der Arbeitsstelle verbringt, sind voll zu bezahlen.

3. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich vom Arbeitsausfall zu verständigen.



## **§ 11 Urlaub und Urlaubszuschuss**

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



## **§ 12 Lehrlinge**

1. Lehrling ist, wer auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet wird.

2. Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr.142/69, in seiner geltenden Fassung. Für jugendliche Lehrlinge außerdem das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen BGBl. Nr. 599/1987, in der jeweils geltenden Fassung.

3. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten und dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten einer vorangegangenen Vorlehre im selben Beruf sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.



## **§ 13 Aufnahme von Arbeitnehmern**

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

2. Zur Durchführung von Dachdeckerarbeiten dürfen grundsätzlich nur Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrzeit bzw. Lehrlinge unter Aufsicht des Meisters oder eines Facharbeiters mit abgeschlossener Lehrzeit verwendet werden. (Hinsichtlich der Steiger siehe § 5 Ziffer 5.)

Bei Einstellung von Invaliden nach dem Invalideneinstellungsgesetz sollen Arbeitnehmer, die sich im Betrieb die Invalidität zugezogen haben, falls sie im Betrieb verwendungsfähig sind, bevorzugt werden.



## **§ 14 Kündigungsfristen**

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 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von einer Woche, nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20-jährigen 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 werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne

Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert. Wird auf Grund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tage überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

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

## **§ 15 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:

$\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,34 \times 3,41 \times 52,18/12 = \text{anteiliges Weihnachtsgeld.}$

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

Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formelberechnete 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, Abschnitt C (Anhang III) zur Anwendung.

## **§ 16A Rücktrittsrecht bei Übertritt in die Mitarbeitervorsorgekasse**

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

## **§ 16 Verwirkung von Ansprüchen**

Beschwerden über Unstimmigkeiten bei der Lohnauszahlung müssen sofort beim Lohnempfang geltend gemacht werden. Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme solcher auf den Stundenlohn, müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit, Forderungen auf den Stundenlohn innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei sonstigem Verfall, geltend gemacht werden.

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



## **§ 17 Lohnordnung**

Die Lohnordnung ist im Anhang (Beilage) des Kollektivvertrages enthalten. Sie bildet einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.



## **§ 18 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten**

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 Landesorganisationen der vertragschließenden Parteien zur Entscheidung vorzulegen. Erst dann, wenn auch auf diese Weise eine Einigung nicht erzielt werden kann, kann das Bundeseinigungsamt oder das zu-ständige Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.



## **§ 19 Schlussbestimmungen**

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragschließenden Arbeitgeberorganisationen geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

a) Der Kollektivvertrag über die GE-II Abfertigung Pauschalabgeltung vom 1. Mai 1983 (Anhang I).

b) Der ZusatzKV zum Kollektivvertrag vom 1. Mai 1983 über die GE-II Abfertigung Pauschalabgeltung und die Richtlinien für die GE-II (Anhang II).

c) Der angeführte Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988 betreffend Abfertigung in seiner geltenden Fassung (Anhang III).

d) Die Vereinbarung über Leiharbeit vom 30. April 1987 (Anhang IV).

e) Der Kollektivvertrag vom 22. April 1997.

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

