

# Kollektivvertrag für Arbeiter im Baugewerbe und der Bauindustrie

gültig ab 1.5.2004

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Bau oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.
- d) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

## § 2 Arbeitszeit

1. Die Wochenarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer 39 Stunden.
2. Die Mittagspause soll in der Regel eine Stunde betragen. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausgenommen Pausen gemäß § 11 Abs. 3 und 4 Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 473/92).
3. Die Wochenarbeitszeit wird (ausgenommen im Mehrschichtbetrieb und bei Dekadenarbeit) auf nicht weniger als fünf aufeinanderfolgende Werktage verteilt.
4. Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung oder sonstiger Umstände die jeweils geltende Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, bestimmt der Dienstgeber oder dessen Beauftragter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat deren Beginn und Ende bzw. deren allfällige Einarbeitung.
5. Die Wochenarbeitszeit von 39 Stunden findet auf folgende Fälle keine Anwendung:
  - a) auf Einbringungsstunden.
  - b) auf geringfügige Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten (Hilfsarbeiten), die dem eigentlichen Arbeitsprozess der Arbeitsstelle vorangehen oder nachfolgen müssen, zum Beispiel Holen und Anliefern der eigenen oder der vom Betrieb beigestellten Werkzeuge, das Reinigen und Instandhalten von Werkzeugen und dergleichen mehr. Hierzu gehören auch die Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten des Aufsichtspersonals.
  - c) auf die Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter sowie Portiere. Die Wochenarbeitszeit in diesen Fällen beträgt höchstens 48 Stunden. Die Tagesarbeitszeit darf in solchen Fällen 12 Stunden nicht überschreiten. Die von dieser Bestimmung betroffenen Personen haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein.

d) auf die Arbeitszeit der Lenker und Beifahrer, des Küchen- und sonstigen Lagerpersonals. Für diese kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden.

#### 5a. Lenkzeiten und Lenkpausen

Für Lenker von Kraftfahrzeugen im Sinne des § 15 a Abs. 1 Z. 1 AZG, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt, kann

– durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass die gesamte tägliche Lenkzeit (§ 14 a Abs. 1 AZG) zwischen zwei Ruhezeiten auf neun Stunden, zweimal wöchentlich auf zehn Stunden, verlängert werden:

– im Sinne des § 15 Abs. 3 AZG eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden, die jedoch in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause eine Lenkzeit von 4,5 Stunden noch nicht überschritten ist.

– im Sinne des § 15 a Abs. 2 AZG die tägliche Ruhezeit von elf Stunden dreimal wöchentlich auf mindestens neun zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Wird die tägliche Ruhezeit verkürzt, ist dem Lenker bis zum Ende der folgenden Woche eine zusätzliche Ruhezeit im Ausmaß der Verkürzung zu gewähren. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen, mindestens achtstündigen Ruhezeit zu gewähren, und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder Heimatortes des Lenkers.

– eine tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden im Sinne des § 15 a Abs. 3 AZG in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, wobei ein Teil mindestens acht zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile mindestens eine Stunde betragen müssen.

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

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

## **§ 2 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit**

### 1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 2 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 Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes 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 Fall der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht 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. Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit gemäß § 3 Ziffer 8 Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen. Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

In Schichtbetrieben kann für den Zeitraum der Geltungsdauer der zuschlagsfreien Mehrarbeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass ein Anspruch auf Zeitausgleich, dessen Verbrauch in Freischichten nicht möglich ist, finanziell im Verhältnis 1 : 1 abgegolten wird.

### 5. 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 Ziffer 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.

### 6. 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 Prozent (§ 4).

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs. 2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50prozentiger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden. In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20 Uhr bis 22 Uhr möglich; für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent; eine allfällige Schichtzulage oder ein allfälliger anderer Zuschlag entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Juni 1994.

## 7. 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.

## **§ 2 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 zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gemacht werden.

b) Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung nach lit. a) hat der Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen aus einer Woche mit fünf Arbeitstagen („lange Woche“, Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit vier 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 Zweiwochenzeitraum eine durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden festzulegen. Die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt dann 44 Stunden.

Die Bestimmungen der Arbeitszeiteinteilung „Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich“ gemäß § 2 A sind analog anzuwenden; d. h. insbesondere, dass innerhalb eines

Ausgleichszeitraumes von höchstens 52 Wochen durch Zeitausgleich in ganzen Tagen eine durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden zu erreichen ist.

## 2. Arbeitsrechtliche Absicherung der „kurzen/langen Woche“

Wird eine Vereinbarung nach Ziffer 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 zwei Wochen mindestens 60 Stunden an Beschäftigungszeiten erreicht werden.

### b) Trennungsgeld

Für den Anspruch auf Trennungsgeld gilt der Freitag der kurzen Woche als eingearbeiteter Arbeitstag gemäß § 9 II Z. 2 lit. f).

### c) Feiertagsentgelt

Fällt ein Feiertag auf einen Freitag, so ist die Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum bzw. mehrere Durchrechnungszeiträume so zu gestalten, dass in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

### d) Überstunden

Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen des Verbrauchs von Urlaub oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmliche Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden überschreiten, Überstundenbezahlung. Dies gilt für den Fall des Urlaubsverbrauchs nicht, wenn durch gemeinsame Betrachtung mit dem unmittelbar vorangehenden oder anschließenden Durchrechnungszeitraum, wobei jede Urlaubswoche mit 39 Stunden zu bewerten ist, eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird.

Es gebührt ebenso Überstundenbezahlung, wenn auf Grund einer Weisung des Arbeitgebers, etwa Überstellung zu einer Arbeitsgemeinschaft, die 39 Stunden übersteigende Normalarbeitszeit einer Woche nicht durch eine entsprechend kürzere Normalarbeitszeit der anderen Woche ausgeglichen wird.

### e) Überstunden in der Arbeitszeiteinteilung nach Ziffer 1 lit. d)

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

## **§ 2 C Zulassung der Arbeitszeiteinteilung „kurze/lange Woche“ oder „lange/lange/kurze Woche“\***

Gemäß § 4 Abs. 6 Ziff. 2 AZG (BGBl. 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 zweiwöchigen 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 dreiwöchigen 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 vom 1. April bis 30. November zulässig.\*

#### **\* Gemeinsame Empfehlung**

Der Fachverband der Bauindustrie, die Bundesinnung Bau und die Gewerkschaft Bau-Holz empfehlen die Durchbeschäftigung der Arbeitnehmer über das ganze Jahr sowie die Anwendung einer Arbeitszeiteinteilung nach § 2 C lit. a) oder lit. b).

\*\* Sofern im Betrieb keine Einigung zustande kommt, hat die Schlichtungsstelle innerhalb einer vorgegebenen Frist von 4 Wochen zu entscheiden.

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. Februar 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 zwei Wochen vorher bekanntzugeben. Dabei ist zu beachten, dass nicht mehr als zwei lange Wochen aufeinander folgen dürfen.

f) Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung „kurze/lange Woche“ hat der zweiwöchige Zeitraum aus einer Woche mit fünf Arbeitstagen („lange Woche“, Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit vier 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.

#### **\* Gemeinsame Empfehlung**

Der Fachverband der Bauindustrie, die Bundesinnung Bau und die Gewerkschaft Bau-Holz empfehlen die Durchbeschäftigung der Arbeitnehmer über das ganze Jahr sowie die Anwendung einer Arbeitszeiteinteilung nach § 2 C lit. a) oder lit. b).

g) Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung „lange/lange/kurze Woche“ hat der dreiwöchige Zeitraum aus zwei Wochen mit fünf Arbeitstagen („lange Wochen“, Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit vier 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 zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekanntgegeben werden, und es dürfen nicht mehr als zwei 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 zwei 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 bekanntzugeben.

i) Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 2 E bleibt unberührt.

j) Zeitausgleichsstunden sind jene Stunden, die im zwei- oder dreiwöchigen 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 auf Grund der Arbeitszeiteinteilung nach lit. a) oder lit. b) festgelegte tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird, sofern nicht Einarbeitung im Sinne des § 2 E erfolgt.

l) Für die Zeitausgleichsstunden nach lit. j) gebührt zum Zeitpunkt ihres Verbrauches ein Zuschlag von 10 Prozent.

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 Prozent 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 § 8 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. I)) 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 Zeitausgleichsstundenkontos sowie das gebührende Bruttoentgelt bekanntzugeben.

Arbeitnehmern mit variablen Leistungslöhnen ist das gebührende Bruttoentgelt zum Zeitpunkt der Feststellung des 13-Wochen-Durchschnittes gemäß lit. I) 3. Satz bekanntzugeben.

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.

## **§ 2 D Arbeitsrechtliche Absicherung der „langen/langen/kurzen Woche“ oder „kurzen/langen Woche“**

Wird eine Vereinbarung nach § 2 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 zwei Wochen mindestens 60 Stunden bzw. von drei Wochen mindestens 90 Stunden an Beschäftigungszeiten erreicht werden.

b) Trennungsgeld

Für den Anspruch auf Trennungsgeld gilt der Freitag der kurzen Woche als eingearbeiteter Arbeitstag gemäß § 9 II Z. 2 lit. f). Für Tage des Zeitausgleiches gemäß § 2 C lit. j) gebührt kein Trennungsgeld.

c) 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.

## **§ 2 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 drei 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 durch den Arbeitgeber, unverschuldete 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 Einarbeitungsstundenkontos bekanntzugeben.

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.

### **§ 3 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit**

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 2 bzw. 2 A sowie eine Mehrarbeit nach § 2 A Ziffer 6 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.

\* z. B.: 10 Stunden durch Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gem. § 2 E BauKV i. V. m. § 4 Abs. 3 und 10 AZG.

2. Zur Leistung von Überstunden und Einbringungsstunden darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden, doch müssen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten sowie unaufschiebbare Arbeiten über ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten geleistet werden.

3. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr, bei Dreischichtbetrieb von Sonntag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr.

4. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr früh, mit Ausnahme der regelmäßigen Schichtarbeit. Geringfügige Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten, die dem eigentlichen Arbeitsprozess vorangehen oder nachfolgen, gelten nicht als Nachtarbeit.

5. Als gesetzliche Feiertage gelten der 1. Jänner, 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 Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

6. Für die an gesetzlichen Feiertagen ausfallende Arbeitszeit (von 0 bis 24 Uhr, bei Dreischichtbetrieb von 6 Uhr bis 6 Uhr) ist das regelmäßige Entgelt gemäß Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/83, zu leisten. Wenn einer der in Ziffer 5 genannten Feiertage auf einen Sonntag fällt, so gilt er nicht als gesetzlicher Feiertag. Die Bezahlung allfälliger Arbeit erfolgt in einem solchen Falle nach den sonstigen für Sonntagsarbeit festgesetzten Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

Arbeitnehmer, die an dem Arbeitstage vor und nach einem Feiertag der Arbeit fernbleiben, erhalten für den Feiertag ein Entgelt nur dann, wenn ein Verhinderungsgrund im Sinne des § 7

dieses Kollektivvertrages vorliegt. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn einvernehmlich ausgesetzt wird.

7. Wird an einem im Feiertagsruhegesetz (Arbeitsruhegesetz) nicht aufgezählten Feiertage über Anordnung des Arbeitgebers nicht gearbeitet, so ist die entfallende Arbeitszeit kollektivvertraglich zu bezahlen.

8. a) Schichtarbeit ist dann gegeben, wenn die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 2 dieses Kollektivvertrages für mindestens zwei Wochen in ablösender Folge und in zeitlich gleichbleibendem Wechsel festgesetzt wird. Die ablösende Folge ist auch dann gegeben, wenn im Zweischichtbetrieb zwischen den Schichten Unterbrechungen eintreten.

b) Kurzfristige Arbeiten, welche nur in einem Arbeitsgang durchgeführt werden können und nicht länger als zwei Tage dauern, gelten auch als Schichtarbeit, wenn die Merkmale von lit. a) zutreffen.

c) Sollte in besonderen Ausnahmefällen das im vorhergehenden Absatz genannte Zeitausmaß nicht ausreichend sein, ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

9. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes auf Baustellen mit nachhaltiger Wirkung auf das öffentliche Interesse können gemäß § 7 Abs. 2 AZG mittels Kollektivvertrag zusätzliche Überstunden zugelassen werden.

#### **§ 4 Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit**

1. Grundlage für die Berechnung der Zuschläge ist der Stundenlohn\*, bei Wochenlohnempfängern der 39. Teil des Wochenlohnes ohne Mehrstundenpauschale.

2. Zulagen nach § 6 werden bei der Errechnung der Zuschläge nicht berücksichtigt.

3. Es werden, ausgenommen für Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten gemäß § 3/2 und für Arbeiten gemäß § 2/5 a) und b), folgende Zuschläge geleistet:

a) für Überstunden in der Zeit von 5 Uhr bis 20 Uhr sowie für Mehrarbeit ab 1. Juli 1994.....50%

b) für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr.....100%

c) für Schichtarbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr.....50%

für Überstunden im Anschluss an die Nachtschichtarbeit (22 Uhr bis 6 Uhr).....100%

d) für Arbeitsstunden (mit Ausnahme von Überstunden und Schichtarbeit) in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr.....50%

Wenn im Anschluss an diese Arbeitsstunden ab 5 Uhr Überstunden geleistet werden, sind diese mit einem Zuschlag von 100% zu bezahlen.

e) für Sonntagsarbeit.....100%

f) für Arbeiten, die an gesetzlichen Feiertagen verrichtet werden,

aa) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem zufolge des Feiertages an sich Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgeltes besteht . . . . . 50% (somit Feiertagsentgelt und Arbeitslohn mit 50 Prozent Zuschlag)

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

g) Werden Arbeiten durchgeführt, bei welchen der Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten muss, wobei für je 8 Stunden Arbeitszeit innerhalb derselben bis zu 11/2 Stunden Essens- und Ruhepausen nicht als Unterbrechung der Arbeit in einem Zuge gelten, dann wird für die gesamte Arbeitszeit, auch wenn dieselbe in die normale Arbeitszeit fällt, ein Zuschlag von . . . . . 150% bezahlt. Die Essens- und Ruhepausen sind unbezahlte Pausen.

4. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der höchste Zuschlag.

\* Zur Interpretation des Begriffes „Stundenlohn“ wurde am 17. Juli 1975 zwischen den Vertragspartnern ein Kollektivvertrag abgeschlossen, der in Anhang III, Seite 77, abgedruckt ist.

## § 5 Arbeitslöhne

### I. Allgemeine Bestimmungen

1. Für die Entlohnung ist der Lohn der Arbeitsstelle, für welche der Arbeitnehmer aufgenommen wurde, maßgebend (Einstellohn).

2. Die Lohnsätze für die einzelnen Beschäftigungsgruppen werden in einer Lohn tafel festgelegt.

3. Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Ansätze für den Akkord- bzw. Prämienvertrag zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren, und zwar so, dass für die Arbeitnehmer bei durchschnittlicher Akkordleistung und bei betriebsüblichen Arbeitsbedingungen ein Mehrverdienst von 30 Prozent erreichbar ist. Diese 30 Prozent sind jedoch keine Höchstgrenze. Der Akkordvertrag bzw. Leistungsvertrag ist unter Beachtung des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz vom Betriebsrat mitzufertigen. Bei Akkord-, Prämien- oder sonstigen Leistungsarbeiten wird der jeweilige Stundenlohn garantiert.

4. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes oder einer zwischen den vertragschließenden Teilen erfolgten Vereinbarung durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode und gleichbleibenden Verhältnissen der Baustelle dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

5. Akkordsätze sind bei gleicher Arbeit ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der Arbeitnehmer gleich hoch festzusetzen.  
Für gleiche Arbeit ist grundsätzlich innerhalb der Akkordpartie der gleiche Lohn zu bezahlen.

6. Für Jugendliche bis zum 16. Lebensjahr und für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist Akkordarbeit unzulässig.

7. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter auszuhändigen.

8. Akkord- und Prämienarbeit darf von keinem Arbeitnehmer erzwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Arbeit im Akkord- oder Prämienystem. Ausnahmen hiervon können von den vertragschließenden Teilen durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.

9. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkords bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohnes), bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistung auswirkt, ferner bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden, insbesondere bei neuen unerprobten Akkorden.

10. Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine etwa 75prozentige Anzahlung vom Akkorddurchschnittsverdienst zur Auszahlung zu bringen. Eine durch elektronische Datenverarbeitung notwendige Änderung kann durch Betriebsvereinbarung neu geregelt werden.

11. Endabrechnungen von Akkordarbeiten sind schriftlich auszufertigen.

12. Die Aufteilung des Akkordüberschusses zwischen den Fach- und Hilfsarbeitern erfolgt entsprechend dem Verhältnis der beiden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und der geleisteten Arbeitsstunden zueinander.

13. Die Abgeltung von Aufzahlungen (Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit) und von Zulagen sowie Trennungsgeld, Übernachtungsgeld, Fahrgeld und dergleichen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

14. Wer als Facharbeiter aufgenommen bzw. vermittelt wurde, behält für die Dauer dieses Dienstverhältnisses den Anspruch auf den Facharbeiterlohn.

15. Arbeitnehmer, die zu Arbeiten herangezogen werden, welche einem erlernten Beruf entsprechen, haben für die Dauer dieser Beschäftigung, wenn ihre Arbeit der eines Facharbeiters gleichkommt, Anspruch auf den Lohn des Facharbeiters.

16. Arbeitnehmer, für die eine von der normalen wöchentlichen Arbeitszeit des § 2 Ziffer 1 (derzeit 39 Stunden) abweichende Arbeitszeit gilt, haben auch dann, wenn die für sie geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 30 Stunden beträgt, Anspruch auf einen Zuschlag zum Lohn nach § 21 a Abs. 4 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes. Als Grundlage für die Berechnung des Zuschlages gilt in diesem Falle im Sinne des § 21 a Abs. 4 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz jener Betrag, der sich aus der Summe des für den betreffenden Arbeitnehmer geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohnes plus 25 Prozent (§ 21 a Abs. 3 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) mal der für ihn geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, gebrochen durch die normale wöchentliche Arbeitszeit nach § 2 Ziffer 1 ergibt.

(Zum Beispiel derzeit bei einer abweichenden wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers von 25 Stunden und einem kollektivvertraglichen Lohn von € 9,65

$$25 \times € 9,65 : 39 \times 1,25 = € 7,73$$

## II. Lohnsätze

Die Lohnsätze sind im Anhang bzw. in der Beilage enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

## § 6 Erschwerniszulagen

I. Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den Kollektivvertragslohn für die Zeit, während welcher diese Arbeiten geleistet werden. Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen sind grundsätzlich bis zu zwei Arbeitszulagen nebeneinander zu bezahlen, und zwar die beiden höchsten Zulagen. Ortsbedingte Höhenzulagen sowie Zulagen für Trockenbohrungen unter Tag fallen nicht unter diese Einschränkung.

a) Aufsicht

Arbeitnehmer, die eine selbständige Arbeitspartie von mehr als 3 Mann beaufsichtigen, erhalten auf die Dauer dieser Beschäftigung eine Zulage von ..... 10%

Sie sind verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

b) Druckluftarbeiten

Bis zu 0,5 kg/cm<sup>2</sup> Überdruck ..... 20%

Bis zu 1,0 kg/cm<sup>2</sup> Überdruck ..... 30%

Bis zu 1,5 kg/cm<sup>2</sup> Überdruck ..... 40%

Bis zu 2,0 kg/cm<sup>2</sup> Überdruck ..... 55%

Bis zu 2,5 kg/cm<sup>2</sup> Überdruck ..... 95%

Bis zu 3,0 kg/cm<sup>2</sup> Überdruck ..... 130%

c) Arbeiten unter Tag

Für Arbeiten in Tunnels, Stollen und oben geschlossenen Kanälen ..... 25%

d) Schmutz- und Abbrucharbeiten

1. Für Arbeiten in gebrauchten Abortanlagen sowie in verstopften Kanälen, ferner für das Ausräumen von Latrinen und Jauchengruben 25%

2. für Arbeitnehmer, die im Arbeitsprozess einer Schotterbettreinigungsmaschine beim Eisenbahnoberbau unmittelbar tätig sind ..... 20%

3. für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer:

aa) in erheblichem Maße mit Rauch, Ruß oder Asche,

bb) bei Ent- und Verladearbeiten mit ungelöschtem Stückkalk oder Zement unter außerordentlicher Staubentwicklung (diese Zulage gebührt auch dem Arbeitnehmer, der aus Zementsilos Zement abfüllt),

cc) mit sonstigen, besonders schmutzenden beziehungsweise bituminösen (Asphalte, Teere und dergleichen) Stoffen in Berührung kommt ..... 10%

dd) bei der Entsorgung von Altlasten auf Mülldeponien ähnlichen Belastungen wie in aa) bis cc) angeführt, ausgesetzt ist ..... 10%

4. für das Abtragen von Tram- und Dippelbaumdecken einschließlich des Abräumens von Beschüttungen und das Abschlagen von Deckenputz ..... 10%

5. Abbrucharbeiter, die mit Demolierungsarbeiten beschäftigt sind, sowie Arbeitnehmer, die im Zuge von Demolierungsarbeiten besonderer Staubentwicklung ausgesetzt sind . . . . . 15%

e) Trockenbohrungen

Mineure erhalten bei Trockenbohrungen unter Tag bei maschinell betriebenen Geräten . . . . 10%

f) Erschütterungsarbeiten

Arbeitnehmer erhalten für Arbeiten mit Bohrhämmern (ausgenommen Schlagbohrmaschinen), sofern diese zumindest 6,5 kg schwer sind 10%

für Arbeiten mit Aufbruch- oder Bohrhämmern sowie Fröschen, sofern diese zumindest 10 kg schwer sind . . . . . 20%

Alle Fahrer von Tourneau-, Hopper-, Dumptor- und ähnlichen Fahrzeugen erhalten auf die Dauer ihres Einsatzes im Baugelände auf ihren kollektivvertraglichen Stundenlohn . . . . 10%

Soweit in dieser Aufzählung nicht erfasst, sind Erschwernisse bei ungefederten Fahrzeugen durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzumindern oder durch eine analoge Zulage innerbetrieblich abzugelten.

g) Wasserarbeiten

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer im Wasser oder Schlamm oder in nicht stampffähiger Betonmasse (zum Beispiel Gussbeton) steht oder in erheblichem Maße mit Wasser in Berührung kommt . . . . . 10%

h) Säurearbeiten

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer mit Karbolineum, Xylamon oder sonstigen Gewebe (Haut, Bekleidung, Schuhe) zerstörenden Stoffen (mit Ausnahme von Kalk), ferner mit Klebeanstrich oder frisch imprägnierten Hölzern, soweit diese noch abfärben, in Berührung kommt . . . . . 10%

bei heißer Asphaltaufbereitung mit primitiven Mitteln in offenen Pfannen . . . . . 15%

i) Hitzearbeiten

Für Arbeiten in Räumen mit einer Temperatur von über 50 Grad Celsius . . . . . 10%

k) Künettenarbeiten

Arbeitnehmer auf öffentlichen Verkehrsflächen (als solche gelten auch das Gleisplanum, Zufahrtsstraßen und Wege, Höfe von Garagen, Straßen in Fabriksgeländen, Wohnhausanlagen und Anlagen ähnlicher Art) bei Herstellung von Erdgräben für Kabel-, Gas-, Wasser-, Telefon-, Ölleitungen und dergleichen mit einer oberen Weite bis 80 cm und einer Tiefe von mehr als 60 cm sowie beim Verlegen von Kabeln oder Leitungsrohren in der Künette; weiters Kanalarbeiter, die in einer Tiefe von mehr als 2 m, bei einer Breite bis zu 2 m beschäftigt sind, erhalten . . . . . 10%

in einer Tiefe ab 4 m . . . . . 15%

l) Schachtarbeiten

Für Arbeiten in Schächten, die einen Querschnitt von weniger als 4 m<sup>2</sup> haben und mehr als 3 m tief sind . . . . . 10%

m) Arbeiten an Masten

Arbeitnehmer erhalten für die Zeit, während welcher sie mit dem Umlegen, Aufstellen, der Zu- und Abfuhr von Masten oder Mastteilen samt allen Fundierungs- und sonstigen Nebenarbeiten beschäftigt sind, soweit diese Arbeiten im lebhaften Straßenverkehr in geschlossener Ortschaft ausgeführt werden . . . 15%

n) Hohe Arbeiten

1. Für Arbeiten an Türmen ab einer Höhe von 16 m über dem Terrain sowie bei der Eingerüstung von Türmen ab einer Höhe von 10 m über dem Terrain . . . . . 15%

2. Für Arbeiten an Silos mit einer Mindesthöhe von 30 m und mehr über dem Terrain ist ab einer Höhe von 16 m über dem Terrain, für Arbeiten an Gebäuden mit einer Mindesthöhe von 30 m über dem Terrain ist ab dem 8. Geschoß über dem Terrain bei nachfolgenden Arbeiten eine Zulage zu bezahlen:

a) Aufstellen und Abtragen von Leiter-, Ausschuss- oder Hauptgerüsten sowie Umstellen vorgenannter Gerüste,

b) Mauern über Hand,

c) Ein- und Ausschalen sowie Montieren von Betonschalungen an äußeren und seitlichen Gebäudewänden, soweit nicht ein angrenzendes Gebäude oder ein Hauptgerüst die Höhe der Arbeitsbühne erreicht,

d) Montage der Armierung vorgenannter Säulen unter den gleichen Bedingungen wie lit. c),

e) Gerüstarbeiten oder Verputzarbeiten in Silozellen ab 16 m, gemessen vom Trichterboden . . . . . 10%

3. Für Arbeiten an Brücken und Durchlässen und an steinschlag- oder lawinengefährdeten Hängen, soweit diese mehr als 5 m über dem Wasserspiegel bzw. 10 m über der Talsohle liegen . . . . . 10%

Diese Zulage entfällt, wenn sich unter oder über der Arbeitsstelle ein Schutzgerüst mit dichtem Belag befindet, so dass beispielsweise bei Wasserbauten das Durchfallen von Handwerkzeug verhindert wird.

4. Für Arbeiten, welche an Hänge-, Leiter-, Stangen- oder Patentgerüsten (letztere bis zu 90 cm Breite) durchgeführt werden 10% Jedoch gebührt die Zulage im untersten Geschoß dort, wo ein vollständiges Sechsergerüst vorhanden ist, nur bei Arbeiten in einer Höhe von über 4 m, sonst in einer Höhe von über 2 m über dem Terrain.

5. Gerüster erhalten beim Bau von Hoch-, Plateau- oder ähnlichen Aufzügen für den über 16 m hinausgehenden Teil . . . . . 10%

6. Arbeitnehmer, welche beim Auf- und Abmontieren von Hänge- und Leitergerüsten beschäftigt sind, erhalten, sofern sie nicht den für solche Arbeiten vorgesehenen höheren Lohn beziehen . . . . . 15%

o) Maurer (nicht Fassadenmaurer) erhalten bei der Herstellung von Klinkerverblendungen (darunter sind sämtliche gefugten Klinkerflächen zu verstehen) . . . . . 15%

p) Arbeiten an Maschinen Hilfsarbeiter, die Verwendung als Maschinisten bei Mischmaschinen, Antriebsmotoren und dergleichen finden, erhalten eine Zulage von . . . . . 10%

q) für Arbeiten im angeseilten Zustande . . . . . 10%

r) für Arbeiten mit Stacheldraht . . . . . 10%

s) Arbeiten im Gebirge

Die Höhenzulage beträgt:

von 800 m bis 1200 m . . . . . 9%

über 1200 m bis 1600 m . . . . . 14%

über 1600 m bis 2000 m . . . . . 18%

über 2000 m . . . . . 22%

des Stundenlohnes der Beschäftigungsgruppe III b.

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstellen, die bis zu 200 m oberhalb des Durchschnittsniveaus einer geschlossenen Wohnsiedlung liegen.

Für Arbeitsstellen bis zu 200 m oberhalb des Durchschnittsniveaus einer geschlossenen Wohnsiedlung beträgt die Höhenzulage

über 1600 m bis 2000 m . . . . . 9%,

über 2000 m . . . . . 11%

des Stundenlohnes der Beschäftigungsgruppe III b.

Für Bauzwecke errichtete Wohnlager gelten nicht als geschlossene Wohnsiedlung. Für Ausnahmefälle sind Sonderregelungen möglich. Ebenso kann auf Baustellen eine baulosweise Festsetzung der Höhenzulage sinngemäß erfolgen. Solche örtliche Regelungen haben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu geschehen.

t) Arbeiten mit Atemschutzgeräten

1. Für Arbeiten mit Atemschutzgeräten (-masken) gebührt eine Zulage auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stunden Lohn in Höhe von . . . . .15%

2. bei gesetzlich vorgeschriebenem und tatsächlichem Tragen von Feinstaubmasken . . . . . 5%

Die Erschwerniszulage nach 1. schließt andere Zulagen nach § 6 nicht aus.

II. Auf die im § 6 I lit. a) bis t) festgelegten Zulagen haben jene Arbeitnehmer keinen Anspruch, in deren Lohnsätzen die Zulagen für Aufsicht bzw. Erschwernisse schon berücksichtigt sind. Dies gilt hinsichtlich der Zulage:

a) Aufsicht

für Vizepoliere (Hauptgerüster, Hauptpartieführer im Straßenbau, Hilfspoliere),  
Asphaltierervorarbeiter,  
Drittelführer,  
Eisenbahnoberbau-Vorarbeiter,  
Partieführer im Straßenbau,



Sprengmeister,  
Maurer- und Zimmerer-Vorarbeiter.

Sie sind verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

d) Schmutz- und Abbrucharbeiten

3. aa) für Lokführer und Maschinisten aller Beschäftigungsgruppen, Hilfsarbeiter, wenn sie die Zulage gemäß § 6 lit. p) erhalten,

cc) für Asphaltierervorarbeiter, Maschinisten an Heißmischmaschinen, Kesselmänner, Spritzer.

f) Erschütterungsarbeiten für Maschinisten auf Bohrwagen, Mineure.

h) Säurearbeiten für Montierer im Eisenbahnoberbau, Gleiswerker.

## **§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung**

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

1. Bei Krankheit, wenn diese nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet wurde.

2. Bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheit im Sinne der für die gesetzliche Unfallversicherung geltenden Bestimmungen. Andere Unfälle gelten als Erkrankung.

3. Bei ambulatorischer Behandlung oder bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung gemäß § 132b ASVG, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte.

4. Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe, soweit nicht durch Gesetz, Verordnung, Statut oder privatrechtlichen Vertrag anderweitig eine volle Entschädigung vorgesehen ist.

II. Voraussetzungen für den kollektivvertraglichen Anspruch auf Entgelt sind:

1. Erfüllung der Wartezeit:

Mindestbeschäftigungsdauer von 3 Wochen im Betrieb (halbe Tage werden zusammengezählt). Diese Voraussetzung der Erfüllung der Wartezeit entfällt bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheit sowie bei ambulatorischer Behandlung im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen.

2. Erfüllung der Mitteilungs- und Nachweispflichten Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber von seiner Verhinderung unverzüglich, jedoch spätestens innerhalb von drei Tagen mündlich oder schriftlich Mitteilung erstatten. Unterlässt der Arbeitnehmer unentschuldbar die Mitteilung innerhalb dieser Frist, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Entgeltanspruch.

Unterlässt der Arbeitnehmer unverzüglich, jedoch binnen zwei Wochen nach Abschreibung vom Krankenstand unentschuldbar die Beibringung der Bescheinigung der Krankenkasse, so entfällt sein diesbezüglicher Entgeltanspruch.

3. Anspruchsvoraussetzung im Krankheitsfall bei Arbeitgeberkündigung vor und nach der Krankmeldung Wird der Arbeitnehmer nach der Krankmeldung beim Arbeitgeber oder nach der Feststellung der Krankheit durch den Arzt gekündigt, wird der Entgeltanspruch hierdurch nicht geschmälert. Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Arbeitnehmers durch den Dienstgeber oder seinen Bevollmächtigten über die Kündigung, endet der Entgeltanspruch mit der Lösung des Dienstverhältnisses. Dies gilt nicht bei

Erkrankung, die eine sofortige Unterbringung in einem Krankenhaus oder einer Heilanstalt erfordert, bei akuten ernsten Erkrankungen sowie bei Unfällen.

### III. Höhe des Entgeltes:

#### A) Die Berechnungsgrundlage bildet:

- a) im allgemeinen der kollektivvertragliche Stundenlohn,
- b) bei Arbeitnehmern, die einen Wochenlohn beziehen, 1/39 des Wochenlohnes.

#### B) Als Entgelt gebührt:

##### 1. Bei Krankheit:

- a) Nach Ausschöpfung des Entgeltanspruches und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem EFZG, soweit dieses Gesetz dem Kollektivvertrag derogiert, vom 4. Tage der Erkrankung, auf die Höchstdauer von 8 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden, wöchentlich 10,44 Stunden, und zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,75 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,09 Stunden.
- b) Dauert die Krankheit ununterbrochen länger als 7 Tage, so gebührt das Entgelt vom ersten Krankheitstage an.
- c) Bei neuerlicher Erkrankung gebührt das Entgelt nur in jenem Ausmaß, als es nicht durch den vorhergehenden Krankheitsfall erschöpft wurde.
- d) Ein neuerlicher Entgeltanspruch kann nur dann geltend gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer, gerechnet vom Tage des Wiederantrittes der Arbeit, nach der vorherigen Erkrankung bis zum Tage der neuerlichen Erkrankung vier Wochen gearbeitet hat.

##### 2. Bei Arbeitsunfällen im Sinne der für die gesetzliche Unfallversicherung geltenden Bestimmungen oder bei Berufskrankheit:

Je Unfall vom 1. Tag an auf die Höchstdauer von 10 Wochen nach Ausschöpfung des Entgeltanspruches aus dem EFZG, wobei nur Leistungen, die für den gegenständlichen Unfall auf Grund des EFZG gewährt wurden, zeitlich anzurechnen sind. Für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10,44 Stunden, und zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,75 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,09 Stunden. Wächter und Portiere erhalten wöchentlich 11,70 Stunden, und zwar täglich 1,95 Stunden.

##### 3. Bei ambulatorischer Behandlung oder Gesundenuntersuchung:

- a) Für die infolge ambulatorischer Behandlung oder Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden – bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung höchstens ein Arbeitstag pro Jahr – in der Höhe der halben Berechnungsgrundlage (III A).
- b) Werden auf diese Weise innerhalb von sechs Monaten, gerechnet vom ersten Tag der Behandlung an mehr als 39 Arbeitsstunden versäumt, so erlischt für die diese Zahl übersteigenden Stunden der Entgeltanspruch.

##### 4. 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 . . . . . 2 Stunden

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann . . . . . 2 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 . . . . . ein halber Arbeitstag

d) Eigene standesamtliche Trauung . . . . ein Arbeitstag

Behördenwege im Zusammenhang mit der eigenen standesamtlichen Trauung . . . . . ein Arbeitstag

Standesamtliche Trauung eigener Kinder . . . . . ein Arbeitstag

e) Geburt eigener Kinder . . . . . ein Arbeitstag

f) Todesfall des/der Ehegatten (Ehegattin), Lebensgefährten/in, Eltern, Kinder, Ziehkinder . . . . . zwei Arbeitstage

g) Todesfall der Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern . . . . . ein Arbeitstag

h) Schwere Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist . . ein Arbeitstag

i) Übersiedlung . . . . . ein Arbeitstag

j) Vorladung zur Musterung . . . . die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage

k) für die Dauer der Lehrabschlussprüfung . . . höchstens ein 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.

## **§ 8 Lohnberechnung und Lohnzahlung**

1. Bezahlt wird die Zeit:

a) in der gearbeitet wurde,

b) der angeordneten oder üblichen Arbeitsbereitschaft, insbesondere bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit mehr als 39 Stunden in der Woche beträgt, § 2, Ziffer 5 c), d),

c) unverschuldete Arbeitsversäumnisse, sofern für diese im vorliegenden Verträge die Zahlung eines Entgeltes vorgesehen ist.

1 a. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 2 A 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 auf Grund der geleisteten Stunden abgerechnet.

2. Festgesetzte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausgenommen Pausen gemäß § 11 Abs. 3 und 4 Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 473/92).

3. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Bei S-Betrieben, wo derzeit 14tägige, vierwöchige oder monatliche Abrechnungsperioden bestehen, kann die Lohnabrechnung auch weiterhin so erfolgen. Anmerkung: S-Betriebe sind solche Betriebe, denen die Sozialversicherungsträger die Selbstabrechnung der Beiträge überlassen.

4. 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.)

5. Fällt der 15. des Monats auf einen Samstag oder einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 15. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

6. Die Lohnwoche beginnt Montag 0 Uhr und endet Sonntag 24 Uhr, bei Dreischichtbetrieb von Montag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr.

7. Die Auszahlung des Lohnes hat, sofern sie nicht während der Arbeitszeit erfolgen kann, unmittelbar nach Arbeitsschluss zu erfolgen. Verzögert sich der Beginn der Auszahlung ohne Verschulden des Lohnempfängers, ist die Wartezeit zum normalen Stundenlohn, auf jeweils eine halbe Stunde aufgerundet, zu vergüten. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.)

8. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei der Lohnauszahlung eine genaue Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge zu geben.

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

10. Die Bezahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit erfolgt nur dann, wenn die Leistung auf ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers bzw. dessen Beauftragten erfolgt.

11. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zu schließen, in Betrieben ohne Betriebsrat kann die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung mittels Einzelvereinbarung erfolgen.

## **§ 9 Sondererstattungen**

Entstehen Meinungsverschiedenheiten über den Anspruch auf Sondererstattungen, entscheidet darüber die örtliche Bauleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft.

## I. Fahrtkostenvergütung und Wegegeld (Für Wien siehe Sonderregelung)

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. Jene Arbeitnehmer, die mehr als 20 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, erhalten außer der Fahrtkostenvergütung für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif ein Wegegeld von € 1,55 pro Arbeitstag, jedoch nicht mehr als € 7,75 pro Woche.

2. Der Bezug von Trennungsgeld schließt den Bezug von Fahrtkostenvergütung und Wegegeld nach Ziffer 1 aus.

Dies gilt jedoch nicht für Trennungsgeldbezieher, denen von seiten ihres Arbeitgebers keine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden konnte, die weniger als 3 km bzw. weniger als 20 km von der jeweiligen Arbeitsstätte entfernt gelegen ist.

3. Fahrtkostenvergütung bzw. Wegegeld 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. Für Sonderfälle sind zwischen der Landesleitung der Gewerkschaft einerseits sowie der zuständigen Landesinnung der Baugewerbe und/oder dem Fachverband der Bauindustrie andererseits Sonderregelungen zulässig.

6. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstelle durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Fahrtkostenvergütung. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.

## II. Trennungsgeld

1. Arbeitnehmer, die so weit weg von ihrem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeiten, dass ihnen eine tägliche Rückkehr zu ihrem Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann, erhalten ein Trennungsgeld, sofern sie nicht unentschuldigt von der Arbeit fernbleiben.

2. Das Trennungsgeld beträgt:\*

ab

1. 5. 2003

a) für betriebsentsandte Arbeitnehmer.....€ 26,08 je Arbeitstag gemäß lit. f.

b) Sonst für verheiratete und gleichgestellte Arbeitnehmer.....€ 21,31 je Arbeitstag gemäß lit. f.

c) In Kurorten und teuren Sommerfrischen, wo die allgemeinen Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, sind die Sätze für das Trennungsgeld entsprechend zu erhöhen.

d) Unter den in Ziffer 1 angeführten Voraussetzungen sind betriebsentsandte Arbeitnehmer solche, aa) die vom Betrieb auf eine Arbeitsstelle außerhalb ihres Wohnortes oder außerhalb des Dienstortes, an dem sie aufgenommen wurden, entsandt werden, sofern sie nicht eigens für diese Arbeitsstelle aufgenommen wurden, bb) die überstellt werden von einer Partnerfirma einer Arbeitsgemeinschaft an diese Arbeitsgemeinschaft, von einer Arbeitsgemeinschaft an eine Partnerfirma oder von einer Arbeitsgemeinschaft an eine andere Arbeitsgemeinschaft.

\* Die **Erhöhung des Trennungsgeldes** wird mit Wirkung **ab 1. Mai 1997** vom kollektivvertraglichen Erhöhungsprozentsatz abgekoppelt. Die **Anpassung** erfolgt jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung **im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung** des vom Österreichischen Statistischen Zentralamt veröffentlichten **Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr** (d. h. zum 1. Mai 2003 im Ausmaß der Veränderung des VPI 1986 des Jahres 2002), zum 1. Mai 2004 im Ausmaß der Veränderung des VPI 1986 des Jahres 2003).

e) Gleichgestellte Arbeitnehmer sind verwitwete, geschiedene und ledige Arbeitnehmer, wenn sie mit eigenen Kindern, Zieh- und Pflegekindern, die von ihnen erhalten werden, im gemeinsamen Haushalt leben.

f) Arbeitstag ist jeder Tag, an dem gemäß der für den Arbeitnehmer geltenden Aufteilung der Normalarbeitszeit von diesem eine Arbeitsleistung erbracht wird.

Wird an einem Nichtarbeitstag eine Arbeitsleistung von mindestens fünf Stunden erbracht, besteht – ausgenommen im Fall der Einarbeitung – ebenfalls Anspruch auf Trennungsgeld. Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, besteht Anspruch auf Trennungsgeld, es sei denn, der Feiertag liegt zwischen zwei Arbeitstagen, für die kein Anspruch auf Trennungsgeld besteht. Für eingearbeitete Arbeitstage gebührt das Trennungsgeld am Ausfalltag.\* Wird das Arbeitsverhältnis nach erfolgter Einarbeitung, aber vor dem Ausfalltag gelöst, ist das Trennungsgeld mit dem Zeitpunkt der Auflösung fällig.

Ein Trennungsgeld steht auch für jene Tage zu, an denen keine Arbeitsleistung erbracht wird, wenn eine Arbeitsverhinderung im Sinne des § 7 vorliegt. Ausgenommen sind jene Fälle, in denen kein Anspruch gemäß § 9 II Ziffer 5 und 6 besteht.

3. Die Feststellung des Anspruches auf Trennungsgeld erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Wohnsitzbestätigung vom Orte der Haushaltsführung.

4. Das Trennungsgeld ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tage die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde, der Arbeitnehmer aber zur Arbeitsaufnahme erschienen ist.

\* Für Tage des Zeitausgleiches gemäß § 2 C lit. j) gebührt kein Trennungsgeld.

5. Wird der ständige Haushalt vom bisherigen Wohnort (Familienwohnsitz) nach dem Arbeitsort oder in dessen Nähe verlegt und das Zusammenleben wieder aufgenommen, besteht kein Anspruch auf Trennungsgeld.

6. Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt bei Erkrankung, wenn der Arbeitnehmer in ein Krankenhaus (Erholungsheim) aufgenommen wurde oder an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) zurückgekehrt ist und für die Dauer des Gebührenurlaubs.

7. Erhält der Arbeitnehmer entsprechende freie Tageskost, entfällt der Anspruch auf Trennungsgeld. Es steht ihm frei, Trennungsgeld oder Kost zu wählen.

### III. Übernachtungsgeld

1. Alle Arbeitnehmer, deren ständiger Wohnort (Familienwohnsitz) von der Arbeitsstelle so weit entfernt ist, dass ihnen eine tägliche Rückkehr zu ihrem Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann, haben Anspruch auf freie Unterkunft bzw. auf Übernachtungsgeld. Dem Bezieher von Trennungsgeld und Übernachtungsgeld steht nur dann gleichzeitig ein Anspruch auf Wegegeld zu, wenn für ihn keine Übernachtungsmöglichkeit innerhalb 5 km von der Arbeitsstelle besteht.

2. Das Übernachtungsgeld beträgt 97,5 Prozent des Stundenlohnes der Beschäftigungsgruppe III b) je Kalendertag.

#### IV. Fahrtvergütung und Zehrgelder

1. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstelle auf eine andere Arbeitsstelle oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf:

- a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt.
- b) Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9,33 Stunden je Kalendertag.
- c) Bezahlung eines Zehrgeldes in der Höhe von 1,81 Stundenlöhnen der Beschäftigungsgruppe III b je Kalendertag, wenn die Reise länger als 8 Stunden gedauert hat.

2. Reiseweg und die zu benützenden Verkehrsmittel werden vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten vorgeschrieben.

3. Unter Reisekosten sind zu verstehen:

- a) die Aufwendungen für die Verkehrsmittel,
- b) Gepäcksgebühren,
- c) notwendige Übernachtungskosten.

4. Die Reisetunden umfassen die Zeit des Abganges vom Wohnort oder der Arbeitsstelle (Lagerplatz) bis zum Eintreffen am Bestimmungsort.

5. Für die durch Dienstreisen ausgefallene Arbeitszeit gebührt, von der Bezahlung der Reisetunden und der tatsächlichen Arbeitsstunden abgesehen, keine Vergütung.

6. Betriebsentsandte Arbeitnehmer haben nach 4 Wochen Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zu ihrem Wohn- bzw. Arbeitsort, sofern beide Orte mindestens 100 km voneinander entfernt sind.

Bei Dekadenarbeit sind die Heimfahrtsintervalle betrieblich zu regeln.

Eine Vergütung der Reisekosten gebührt bereits nach zwei Wochen, wenn die Reise auf Grund einer Krankheit angetreten wird.

### § 10 Lehrlinge

1. Lehrlinge im Sinne dieses Kollektivvertrages sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines der Lehrberufe bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

2. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus den in § 15 Abs. 3 und 4 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr. 142/69) in seiner geltenden Fassung angeführten Gründen gestattet.

3. Die Lehrlingsentschädigung ist für die Dauer des Berufsschulbesuches so zu bezahlen, als ob der Lehrling im Betrieb gearbeitet hätte. Der Lehrling ist verpflichtet, über Aufforderung durch den Lehrberechtigten diesem den ordnungsgemäßen Schulbesuch nachzuweisen.

4. In den Wintermonaten darf die Arbeitszeit der Lehrlinge nicht kürzer sein als die der übrigen Arbeitnehmer im Betrieb.

In besonderen Fällen sind in den Ländern paritätische Kommissionen aufzustellen, die die Arbeitszeit der Lehrlinge anders regeln können.

Beim Lehrling gilt als Anwartschaftswoche eine Kalenderwoche auch dann, wenn die im § 6 Abs. 2 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz angeführte Zahl von 30 Stunden unterschritten ist.

5. Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstelle ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.

6. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen drei Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf weiter zu verwenden. Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten nur einen Teil der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die beschriebene Verpflichtung zur Weiterverwendung nur im Verhältnis der bei ihm zurückgelegten Lehrzeit zu der für den Beruf festgesetzten Dauer der Lehrzeit.

Die Bestimmungen des § 18 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz finden Anwendung.

7. Wird der Lehrling auf eine auswärtige Arbeitsstelle versetzt, hat er gleich den anderen Arbeitnehmern Anspruch auf kollektivvertragliche Sondererstattungen.

8. Die Entgeltzahlung bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit eines Lehrlings bestimmt sich nach § 17 a Berufsausbildungsgesetz.

9. Von den Internatskosten (das sind die Kosten für Quartier und Internatsverpflegung), die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling ein Drittel zu ersetzen.

10. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im ersten, zweiten und dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten vorangegangener Vorlehren sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.

## **§ 11 Verschiedenes**

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

2. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheit ist vorzusorgen.

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

4. Während der Arbeitszeit ist der Genuss geistiger Getränke ausnahmslos verboten.

5. Den Anordnungen des Dienstgebers bzw. dessen Beauftragten ist Folge zu leisten.

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



7. Den Arbeitnehmern ist es untersagt, ohne Erlaubnis Bauholz und Holzabfälle sowie Baumaterialien vom Bau wegzuschaffen.

8. Gewerkschaftsorganen, die sich entsprechend ausweisen können, ist der Zutritt zur Arbeitsstätte jederzeit gestattet, jedoch hat sich das Gewerkschaftsorgan beim Bauleiter oder dessen Stellvertreter zu melden. Jede Behinderung der Arbeit ist bei allen Besuchen zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit einem Betriebsratsmitglied oder einzelnen Arbeitnehmern keine Behinderung darstellt.

9. Die Wiederinstandsetzung der während der Tätigkeit im Betriebe abgenützten, den Arbeitnehmern gehörenden Werkzeuge hat normalerweise innerhalb der Arbeitszeit mit den im Betrieb vorhandenen Einrichtungen (Schleifstein, Feile und dergleichen) durch den Arbeitnehmer selbst oder in der Werkzeugmacherei zu geschehen.

10. Die in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Zulagenbeträge und die in Hinkunft festzusetzenden Lohnbeträge sind auf einen Cent kaufmännisch zu runden.

11. Sofern im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist, tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.

12. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1,5 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

## **§ 12 Weihnachtsgeld**

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld von 3,41 Stundenlöhnen für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr jeweils geleistete 39 Stunden.

Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 25 Prozent. Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen. Das gleiche gilt für die Zeit der Teilnahme an Truppenübungen bzw. Inspektionen, Instruktionen.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, nur soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit zur Erwerbung des Anspruches betrifft, zusammengezählt.

3. Wurde die Betriebszugehörigkeit in der Zeit zwischen dem 1. November und dem 1. März des folgenden Kalenderjahres nicht länger als 90 Tage unterbrochen, so ist die unterbrochene Zeit als Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

4. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist im ersten Dezemberdrittel auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.

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

6. Arbeitnehmer, die zur Geltendmachung ihres Anspruches auf Alterspension (vorzeitige Alterspension) oder wegen nicht selbstverschuldeter Berufsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis durch Kündigung lösen, haben bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles des Weihnachtsgeldes. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des

Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

7. Bei Baustellen, für welche eine Höhenzulage gemäß § 6 lit. s) des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe gebührt und auf welchen die Bausaison witterungsbedingten Einschränkungen unterliegt, sind für die Erwerbung des Grundanspruches auf Weihnachtsgeld nur drei Viertel der in Ziffer 1 festgesetzten einmonatigen Betriebszugehörigkeit erforderlich.

8. Bei Überstellungen zu Arbeitsgemeinschaften oder Rücküberstellung an die Stammfirma ist das Weihnachtsgeld anteilmäßig der geleisteten Stunden auszuführen.

## § 13 Abfertigung\*

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 (BGBl. Nr. 618 vom 23. Dezember 1987) in der jeweils geltenden Fassung.

### § 13 a Berechnungsgrundlage

für anteiliges Weihnachtsgeld Abfertigung – BUAG Auf Grund des § 13 d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

$KV\text{-Stundenlohn} \times 1,25 \times 3,41 \times 52,18 : 12 = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$

\* Mit Kollektivvertrag vom 25. November 1987 in Kraft getreten, am 23. April 1988 rückwirkend mit 1. Oktober 1987; siehe auch Anhang XI, Seite 103.

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

Im Falle einer Änderung der im § 12 Weihnachtsgeld, des Rahmenkollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe enthaltenen Faktoren, ändern sich in vorstehender Formel die Werte entsprechend.

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

## § 14 Verjährungsbestimmungen

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.

2. Ansprüche jeglicher Art aus dem Dienstverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von 6 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Ausschlusse beim Dienstgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.

3. Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung bei sonstigem Erlöschen, beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf

Grund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von drei Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Lehnt der Dienstgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 8 Wochen nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

## § 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis bis zu 5 Jahren kann jederzeit sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – vom letzteren unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen fünftägigen Verständigungsfrist – nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden.

Die Kalenderwoche beginnt Montag 0 Uhr und endet Sonntag 24 Uhr. Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses vor dem letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche ist nur bei Arbeitsverhältnissen bis zu 5 Jahren möglich:

a) bei Beendigung der Baustelle und

b) wenn die Arbeit auf einer Baustelle oder auf Teilabschnitten derselben, die arbeitsmäßig voneinander unabhängig sind, aus Gründen, die nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegen, für länger als eine Woche stillgelegt wird.

Werden Arbeiten auf der stillgelegten Baustelle binnen Wochenfrist wieder aufgenommen, weil die Gründe, welche zur Stilllegung geführt haben, weggefallen sind, so sind die vor der Stilllegung beschäftigt gewesenen Arbeiter wieder einzustellen. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesem Fall als nicht unterbrochen.

Hat das Arbeitsverhältnis 5 Jahre gedauert, kann dieses sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – von letzterem unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen Verständigungsfrist – unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Kalenderwoche, hat das Arbeitsverhältnis 10 Jahre gedauert von zwei Kalenderwochen, hat das Arbeitsverhältnis 15 Jahre gedauert von drei Kalenderwochen, nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden.

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.

2. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gelöst, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf sofortige Auszahlung des verdienten Arbeitslohnes. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.)

Wird der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht auf der Arbeitsstelle ausbezahlt, hat er zur Ordnung seiner Arbeitskleider und Werkzeuge einen halben Stundenlohn seiner Kategorie vergütet zu erhalten.

3. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gelöst, hat er Anspruch auf sofortige Auszahlung des Arbeitslohnes bei Austritt nur dann, wenn er die beabsichtigte Lösung dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter mindestens 24 Stunden vorher angezeigt hat. In anderen Fällen erfolgt die Auszahlung an dem der Anzeige folgenden Werktag auf der Arbeitsstelle oder am Sitz des Betriebes. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Lohn auch seine Arbeitspapiere einschließlich der Arbeitgeberbestätigung und eine Steuerbestätigung auszufolgen, soweit sich diese im Betrieb befinden.

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

## **§ 16 Arbeitsgemeinschaften**

Arbeitsverhältnisse zu Arbeitsgemeinschaften können nicht begründet werden.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei Arbeitsgemeinschaften ist nur zulässig, wenn ein Arbeitsverhältnis zu einer an der Arbeitsgemeinschaft beteiligten Partnerfirma vorliegt.

Gemäß dem jeweiligen Arbeitsgemeinschaftsvertrag wird die Lohnverrechnung von der kaufmännischen Verwaltung durchgeführt.

Gleichzeitig mit der ersten Lohnabrechnung ist dem Arbeitnehmer die lohnverrechnende Stelle mitzuteilen.

Bezüglich der Sozialversicherung ist gemäß § 30 ASVG im Regelfall die örtliche Gebietskrankenkasse zuständig, in deren Bereich sich die Arbeitsgemeinschaft befindet.

## **§ 17 Schlussbestimmungen**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Mai 2003 in Kraft. Er gilt auf unbestimmte Zeit und ist eine Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 30. April 1954, hinterlegt unter der Zahl KE 76/54 und seinen Abänderungen bis 1. Mai 2002.

Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 30. April jeden Jahres gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

2. Die Kündigung der Lohnsätze kann vierwöchentlich je zum Monatsletzten erfolgen.

Die Lohnsätze der Lohn Tafel treten zu den angeführten Zeitpunkten in Kraft und gelten bis zum 30. April 2004. Drei Monate vor Ablauf des Vertrages sind Verhandlungen wegen Erneuerung desselben aufzunehmen.

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

4. Die Erhöhung des Trennungsgeldes wird mit Wirkung ab 1. Mai 1997 vom kollektivvertraglichen Erhöhungsprozentsatz abgekoppelt. Die Anpassung erfolgt jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des vom Österreichischen Statistischen Zentralamt veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d. h. zum 1. Mai 2003 im Ausmaß der Veränderung des VPI 1986 des Jahres 2002), zum 1. Mai 2004 im Ausmaß der Veränderung des VPI 1986 des Jahres 2003).

5. Der Fachverband der Bauindustrie, die Bundesinnung Bau und die Gewerkschaft Bau-Holz empfehlen die Durchbeschäftigung der Arbeitnehmer über das ganze Jahr sowie die Anwendung einer Arbeitszeiteinteilung nach § 2 C lit. a) oder lit. b).

## **Anhang I (gem. § 5/2)**

### LOHNORDNUNG

#### Beschäftigungsgruppeneinteilung

##### I. Vizepolier

(Hauptgerüster, Hauptpartieführer im Straßenbau, Hilfspolier)

##### II. Facharbeiter

(das sind Arbeitnehmer, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden bzw. für die Beschäftigung in diesem Beruf als Facharbeiter vermittelt oder aufgenommen wurden):

a) Vorarbeiter,

b) Facharbeiter.

##### III. Angelernte Bauarbeiter

(das sind für besondere Arbeiten qualifizierte Arbeiter):

a) Asphaltierervorarbeiter,  
Baggerführer,  
Drittelführer,  
Düsenführer von Mörtelspritzmaschinen,  
Eisenbahnoberbauvorarbeiter,  
Führer von motorisch betriebenen Turm- und Derrick-Kränen,  
Führer von Grädern, Straßenfertigern und Zugmaschinen mit einer Motorenleistung von 90 PS und darüber,  
Führer von Lastkraftwagen mit mehr als 10 t Eigengewicht,  
Führer von Großraumfahrzeugen ab 7,5 t Nutzlast,  
Führer von Raupenfahrzeugen mit einem Eigengewicht von 10 t und darüber,  
Führer von Schrägaufzügen und Seilbahnen, wenn diese Verkehrsmittel zur Personenbeförderung zugelassen sind, Kabelkranführer,  
Partieführer im Straßenbau,  
Sprengmeister (Sprengbefugter laut Sprengarbeiten-Verordnung),

b) Führer von Zugmaschinen mit einer Motorenleistung von 45 PS und darüber,  
Führer von Lastkraftwagen mit mehr als 5 t Eigengewicht,  
Führer von Raupenfahrzeugen mit 5 bis 10 t Eigengewicht,  
Führer von Lokomotiven mit mindestens 5 t Eigengewicht,  
Maschinist an Heißmischmaschinen,  
Mineur,  
Montierer im Eisenbahnoberbau,  
Schweißer (für Autogen- und Elektroverfahren),  
Steinmaurer,

c) Asphaltierer, die mit Gußasphalt arbeiten,  
Eisenbieger und Eisenflechter,  
Gerüster,  
Schaler,

d) Abbrucharbeiter im Straßenbau von Hand aus,  
Asphaltierer, die mit qualifizierten Tätigkeiten beim Einbau bituminöser Beläge betraut sind und

eine entsprechende Ausbildung und Erfahrung aufweisen;  
 Bermenschlichter,  
 Betonierer,  
 Fahrer von Fahrzeugen mit Eigenantrieb, soweit sie nicht in einer der Beschäftigungsgruppen dieser Lohntafel gesondert angeführt sind,  
 Gleiswerker,  
 Grundbauleger,  
 Hilfskoch,  
 Kesselmann,  
 Maschinist an motorisch betriebenen Geräten und Maschinen, soweit sie nicht in einer der Beschäftigungsgruppen dieser Lohntafel gesondert angeführt sind,  
 Planierer,  
 Spritzer,

e) Baggerschmierer,  
 Generator-, Kompressor- und Pumpenwärter,  
 Gleisbauer,  
 Grünverbauer,  
 Stollenschlepper.

#### IV. Bauhilfsarbeiter und Bauhilfsarbeiterinnen

- a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr in den ersten sechs Monaten der Betriebszugehörigkeit,
- b) nach dem vollendeten 18. Lebensjahr bzw. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit.

#### V. Sonstiges Hilfspersonal

Bedienerin,  
 Bote,  
 Küchenpersonal,  
 Portiere,  
 Wächter.

#### VI. Lehrlinge

- a) im 1. Lehrjahr
- b) im 2. Lehrjahr
- c) im 3. Lehrjahr
- d) im 4. Lehrjahr bei Erlernung von Doppelberufen
- e) Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in die Lehre eintreten.



### Lohntafel

---

Beschäftigungsgruppe ab	mit Geltung ab	mit Geltung
1.5.2004		1.5.2003
1,3	EURO <sup>2,3</sup>	EURO

---

### I. Vizepolier

(Hauptgerüster, Hauptpartieführer  
im Straßenbau, Hilfspolier)

Stundenlohn.....	10,90	11,14
------------------	-------	-------

### II. Facharbeiter

(das sind Arbeitnehmer, die in  
ihrem erlernten Beruf beschäftigt  
werden bzw. für die Beschäftigung  
in diesem Beruf als Facharbeiter vermittelt  
oder aufgenommen wurden):

a) Vorarbeiter.....	10,61	10,85
b) Facharbeiter.....	9,65	9,87

### III. Angelernte Bauarbeiter

(das sind für besondere Arbeiten  
qualifizierte Arbeiter):

a) Asphaltierervorbereiter,  
Baggerführer,  
Drittelführer,  
Düsenführer von Mörtel-  
spritzmaschinen,  
Eisenbahnoberbauvorarbeiter,

Führer von motorisch betriebenen  
Turm- und Derrick-Kränen,

Führer von Gräden,  
Straßenfertigern und  
Zugmaschinen mit einer  
Motorenleistung von  
90 PS und darüber,

Führer von Lastkraftwagen  
mit mehr als 10 Tonnen  
Eigengewicht, Führer von  
Großraumfahrzeugen ab  
7,5 Tonnen Nutzlast,

Führer von Raupenfahrzeugen  
mit einem Eigengewicht von  
10 Tonnen und darüber,

Führer von Schrägaufzügen  
und Seilbahnen, wenn  
diese Verkehrsmittel zur  
Personenbeförderung  
zugelassen sind, Kabelkranführer,  
Partieführer im Straßenbau,

Sprengmeister (Sprengbefugter laut Sprengarbeitenverordnung)	9,64	9,86
---	------	------

b) Führer von Zugmaschinen  
mit einer Motorenleistung  
von 45 PS und darüber,

Führer von Lastkraftwagen  
mit mehr als 5 Tonnen Eigengewicht,

Führer von Lokomotiven  
mit mindestens 5 Tonnen  
Eigengewicht,  
Maschinisten an Heißmischmaschinen,

Mineur,

Montierer im Eisenbahnoberbau,

Schweißer (für Autogen- und  
Elektroverfahren),

Steinmaurer.....	9,43	9,64
------------------	------	------

c) Asphaltierer, die mit  
Gußasphalt arbeiten,

Eisenbieger und Eisenflechter,  
Gerüster,

Schaler.....	9,22	9,43
--------------	------	------

d) Abbrucharbeiter im  
Straßenbau von Hand aus,

Asphaltierer, die mit qualifizierten  
Tätigkeiten beim Einbau bituminöser  
Beläge betraut sind und eine  
entsprechende Ausbildung  
und Erfahrung aufweisen,

Bermenschlichter,

Betonierer,

Fahrer von Fahrzeugen mit  
Eigenantrieb, soweit sie  
nicht in einer der Beschäftigungs-  
gruppen dieser Lohntafel  
gesondert angeführt sind,

Gleiswerker,

Grundbauleger,

Hilfskoch,

Kesselmann,

Maschinist an motorisch  
betriebenen Geräte und  
Maschinen, soweit sie



nicht in einer der Beschäftigungsgruppen dieser Lohn tafel gesondert angeführt sind,

Planierer,

Spritzer.....	8,98	9,18
---------------	------	------

e) Baggerschmierer,

Generator-, Kompressor- und Pumpenwärter,

Gleisbauer,

Grünverbauer,

Stollenschlepper.....	8,66	8,85
-----------------------	------	------

**IV. Bauhilfsarbeiter und Bauhilfsarbeiterinnen**

a) bis zum vollendeten 18.

Lebensjahr in den ersten sechs Monaten der

Betriebszugehörigkeit

90 Prozent des Stundenlohnes der Beschäftigungsgruppe IV b,

das sind.....	7,40	7,56
---------------	------	------

b) nach dem vollendeten 18.

Lebensjahr bzw. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr

nach sechs Monaten

Betriebszugehörigkeit.....	8,22	8,40
----------------------------	------	------

**V. Sonstiges Hilfspersonal**

Bedienerin,

Bote,

Diener,

Küchenpersonal,

Kutscher,

Portier,

Wächter.....	7,55	7,72
--------------	------	------

**VI. Lehrlinge**

a) im 1. Lehrjahr 40 Prozent

des Facharbeiterstundenlohnes der Beschäftigungsgruppe II b, das

sind.....	3,86	3,95
-----------	------	------

b) im 2. Lehrjahr 60 Prozent

des Facharbeiterstundenlohnes der Beschäftigungsgruppe II b, das

sind.....	5,79	5,93
-----------	------	------

c) im 3. Lehrjahr 80 Prozent

des Facharbeiterstunden-

lohnges der Beschäftigungsgruppe II b, das sind.....	7,72	7,90
d) im 4. Lehrjahr bei Erlernung von Doppelberufen 90 Prozent des Facharbeiterstundenlohnes der Beschäftigungsgruppe II b, das sind.....	8,69	8,89
e) Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in die Lehre eintreten, erhalten 80 Prozent des Facharbeiterlohnes der Lohnkategorie II b, das sind.....	7,72	7,90

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn (ohne kollektivvertragliche Zulagen) darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden.

Ist die Differenz in Prozent vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

<sup>1</sup> für die Zuschläge gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 5.5.2003

<sup>2</sup> für die Zuschläge gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 5.5.2004

<sup>3</sup> bei wöchentlicher und bei monatlicher Lohnabrechnung

## Anhang II

Ergänzende Bestimmungen zur Lohntafel

Zulagen

Im Burgenland und in Niederösterreich erhalten Maurer, solange sie an Fassaden mit Zug- oder Edelputzarbeiten, ferner mit Gips- und Gipsstukkaturarbeiten beschäftigt sind, eine Zulage von 13 Prozent des Facharbeiterlohnes.

Für Wien gelten die Bestimmungen des mit der Landesinnung Wien der Baugewerbe abgeschlossenen Sondervertrages.

In allen anderen Bundesländern erhalten Maurer eine Zulage von 7 Prozent des Facharbeiterlohnes, wenn sie mit einer der nachfolgenden Arbeiten beschäftigt sind:

a) Arbeiten an Fassaden (alte und neue Schaufflächen), ausgenommen Arbeiten an Schaufflächen, Feuermauern und Lichthofflächen, wenn für die Herstellung des Feinverputzes Schleif- bzw. Wellsand und keine Schablonen verwendet werden.

b) für Glattstukkaturungen (Hängedecken) und Stukkaturarbeiten (Weißarbeit) an Decken und Wänden.

Die Zulage gebührt nicht für Wiederherstellungsarbeiten, deren geschlossenes Flächenausmaß 5 m<sup>2</sup> nicht erreicht.

## Leistungszulagen

Die in den Bundesländern Salzburg und Vorarlberg zwischen den Landesinnungen der Baugewerbe und Landesleitungen der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter getroffenen Vereinbarungen über die Gewährung von Leistungszulagen bleiben aufrecht.

Sie lauten für

Salzburg: Zu den in der Lohn tafel angeführten Wochen- und Stundenlöhnen kann, je nach Leistung, einvernehmlich zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine Zulage bis zu 10 Prozent gewährt werden.

Vorarlberg: Zu den in der Lohn tafel angeführten Löhnen kann bei entsprechender Leistung eine Leistungszulage bis zu 10 Prozent gewährt werden, deren Verteilung dem Einvernehmen zwischen Betriebsleitung (Arbeitgeber) und Betriebsrat überlassen bleibt. Die Leistungszulage muss in allen Betrieben im Durchschnitt des Betriebes 5 Prozent betragen.

## Anhang III

### KOLLEKTIVVERTRAG

für Bauindustrie und Baugewerbe vom 17. Juli 1975 in der Fassung vom 12. Mai 1993

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

#### § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

#### § 2 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

In Abänderung des § 4 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe mit dem Titel „Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit“ wird folgendes vereinbart:

- a) Grundlage für die Berechnung der Aufzahlung für Überstunden bzw. Mehrarbeit ist der jeweilige kollektivvertragliche Stundenlohn plus 30 Prozent. Bei Wochenlohnempfängern ergibt sich für die Berechnung des Überstundenzuschlages der vierzigste Teil des kollektivvertraglichen Wochenlohnes plus 30 Prozent.
- b) Für Akkord-, Prämien- und sonstige Leistungslöhner gelten die Begriffsbestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes § 96 Abs. 1 Ziffer 4, gleichgültig, ob eine schriftliche oder mündliche Vereinbarung vorliegt. Als Berechnungsgrundlage der Überstundenzuschläge für diesen Personenkreis gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn plus 40 Prozent.

c) Die Berechnungsgrundlage für Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit ist der jeweilige kollektivvertragliche Stundenlohn.

### § 3 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 2. Mai 1975 in Kraft. Bezüglich seiner Laufzeit gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe.

Wien, 17. Juli 1975

## Anhang IV

### KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits, betreffend Regelung des Zuschlages nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz\* bei Arbeiten im Akkord nach dem Stand vom 12. Mai 1993.

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer, auf welche die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes Anwendung finden und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

\* Ab 1. Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG

### § 2 Urlaub

(1) Bei Arbeitnehmern, die in einer Anwartschaftswoche mehr als die Hälfte der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Akkord oder Leistungslohn beschäftigt sind, erhöht sich der Zuschlag gemäß § 21 a BUAG für Facharbeiter um 3,12 kollektivvertragliche Stundenlöhne, für Hilfsarbeiter um 2,24 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

(2) Zu den Facharbeitern im Sinne des Abs. 1 gehören gemäß der Beschäftigungsgruppeneinteilung im Anhang des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe die Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppen I, II, III a) und b); die Arbeitnehmer der übrigen Beschäftigungsgruppen zählen zu den Hilfsarbeitern.

(3) Unter Akkord und Leistungslohn im Sinne dieses Kollektivvertrages sind Entgelte zu verstehen, wie sie in § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG beschrieben sind.

(4) Liegt entgegen der Bestimmung des § 5 Abs. 3 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe keine schriftliche Akkordvereinbarung vor, so gebührt trotzdem der Zuschlag gemäß § 2 Abs. 1 dieses Kollektivvertrages, wenn die Kriterien einer Arbeit im Akkord- oder Leistungslohn (§ 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG) bestehen.

### § 3 Wirksamkeitsbeginn

Der Vertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 28. März 1977 in Kraft und kann von den vertragschließenden Teilen gegen vorherige dreimonatige schriftliche Kündigung zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

## **Anhang V**

### **ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG**

zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe vom 30. April 1954 in der Fassung vom 1. April 1979 über die Einführung des Monatslohnes für die Arbeitnehmer in der Bauindustrie und dem Baugewerbe abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie und der Bundesinnung der Baugewerbe und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Kollektivvertrag gilt

- a) räumlich: für das Bundesgebiet der Republik Österreich,
- b) fachlich: für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind,
- c) persönlich: für alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

#### **§ 2 Kollektivvertraglicher Monatslohn**

Der kollektivvertragliche Monatslohn und der kollektivvertragliche Stundenlohn werden im Anhang zu diesem Kollektivvertrag bzw. in der Beilage zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe festgelegt. Die Umrechnung erfolgt mit dem Faktor 169,5.

#### **§ 3 Entgeltberechnung**

1. Die Berechnung des kollektivvertraglichen Monatslohnes erfolgt auf Basis der entgeltpflichtigen Stunden im Lohnzahlungszeitraum.

Bei Entgelten im Sinne des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes, die nicht auf Stundenbasis ermittelt werden, gelten die maßgeblichen Grundsätze für die Ermittlung und Berechnung dieser Entgelte.

2. Die geltenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie betrieblichen Regelungen sind zu berücksichtigen.

#### **§ 4 Lohnzahlungszeitraum, Abrechnung und Auszahlung**

1. Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat.

2. 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.

3. 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.

4. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung im Zusammenhang mit dem Monatslohn beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zu schließen.

#### § 5 Besondere Bestimmungen

Der § 2 Ziffer 6 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe vom 30. April 1954, in der Fassung vom 1. April 1979, wird wie folgt geändert und lautet: „6. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag, so sind diese Tage für die Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei.“

#### § 6 Begünstigungsklausel

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

#### § 7 Wirksamkeitsbeginn

Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 1982 in Kraft.

Für notwendige Umstellungen im Zusammenhang mit der Einführung des Monatslohnes ist eine Übergangsfrist von drei Monaten zulässig.

Wien, den 3. April 1981

## **Anhang VI**

### KOLLEKTIVVERTRAG

vom 3. November 1980 in der Fassung vom 12. Mai 1993

zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe vom 30. April 1954 in der Fassung vom 1. April 1979, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits.

#### § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

#### § 2 Zusatzurlaub für Dreischichtarbeit – Anwartschaft

Arbeitnehmer, z. B. des Stollen-, Tunnel-, Straßen-, Kraftwerks- und U-Bahn-Baues, die innerhalb einer Anwartschaftsperiode gemäß § 4 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG)

mindestens 23 Anwartschaftswochen in Dreischichtarbeit tätig sind und einem erhöhten gesundheitlichen Verschleiß unterliegen (dieser braucht ärztlich nicht nachgewiesen werden), gebührt nach Beschäftigungszeiten von jeweils 46 Anwartschaftswochen ein Zusatzurlaub von 6 Werktagen.

Werden innerhalb einer Anwartschaftsperiode weniger als 23 Anwartschaftswochen in Dreischichtarbeit gemäß Abs. 1 geleistet, so gebührt dem Arbeitnehmer nach Beschäftigungszeiten von jeweils 46 Anwartschaftswochen für je 4 erworbene Dreischichtarbeitswochen im Sinne des Abs. 1 ein Zusatzurlaub von einem Werktag.

Diese Zusatzurlaubstage sind im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub gemäß § 4 BUAG zu konsumieren.

Unter die vorstehenden Bestimmungen fallen auch jene Zweischichtformen (oder) -einteilungen, die im Schichtturnus eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden vorsehen.

### § 3 Zuschlag gemäß § 21 a BUAG

Bei Arbeitnehmern, die im Dreischichtbetrieb gemäß § 2 Abs. 1 des Kollektivvertrages vom 3. November 1980 tätig sind, erhöht sich der Zuschlag gemäß § 21 a BUAG ab 3. Mai 1993 um 3,84 KV-Stundenlöhne.

Bei Arbeitnehmern, die in einem Schichtturnus gemäß § 2 Abs. 4 des Zusatzkollektivvertrages tätig sind, erhöht sich der Zuschlag gemäß § 21 a BUAG ab 3. Mai 1993 um 3,84 KV-Stundenlöhne.

Der Zuschlag soll, jeweils über einen Zeitraum von 1 Kalenderjahr betrachtet, eine ausgeglichene Gebarung ermöglichen. Es ist dieser daher bei einem Mehrbedarf entsprechend zu erhöhen und bei einem Minderbedarf entsprechend zu senken.

### § 4 Anwartschaftshöhe

Der für den einzelnen Arbeitnehmer einbezahlte Zuschlag ist durch die Anzahl der in Dreischicht geleisteten Wochen zu dividieren und sodann mit 46 zu multiplizieren. Hievon erwirbt der Arbeitnehmer bei einem Dreischichtzusatzurlaub im Ausmaß von 6 Werktagen einen Anspruch auf 550/1000 und für einen Einzelurlaubstag auf 92/1000.

### § 5 Anwendung des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes\*

Die gesamte administrative Durchführung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages wird der Bauarbeiter-Urlaubskasse\*\* übertragen.

Soweit dieser Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt, sind die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes\* sinngemäß anzuwenden.

### § 6 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag ist ein integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe vom 30. April 1954, mit Stand 1. April 1979, in der jeweils geltenden Fassung, und tritt am 30. März 1981 in Kraft.

\* Ab 1. Oktober 1987 – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG

\*\* Ab 1. Oktober 1987 – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskassa – BUAK

Wien, den 3. November 1980

## VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

Die Kollektivvertragspartner erklären übereinstimmend, dass

1. der auf Grund des Kollektivvertrages vom 3. November 1980 gewährte Zusatzurlaub für Arbeiter im Dreischichtbetrieb auf einen auf Grund einer zukünftigen gesetzlichen Regelung zustehenden Zusatzurlaub für Arbeiter im Dreischichtbetrieb anzurechnen ist,
2. die Bestimmungen des Kollektivvertrages über den Zusatzurlaub für Arbeiter im Dreischichtbetrieb bei der nächsten Novelle des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes Berücksichtigung finden sollen.

Wien, den 3. November 1980

## Anhang VII

### ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

Stand 12. Mai 1993

zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe vom 30. April 1954 in der Fassung vom 16. April 1982

über die Entsendung und Ausbildung von Lehrlingen in zwischenbetriebliche(n) Ausbildungsstätten (Lehrbauhöfe) abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter.

#### § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer (Lehrlinge), die auf Grund eines Lehrvertrages ein Lehrverhältnis bei einem Lehrberechtigten in Betrieben gemäß c) begründen und die nicht als Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes gelten,
- c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

#### § 2 Entsendung von Lehrlingen in die Ausbildungsstätten (Lehrbauhöfe)

(1) Es gilt zwischen den vertragschließenden Kollektivvertragsparteien als vereinbart, dass die Ausbildungsmaßnahmen in den von den Arbeitgeberverbänden betriebenen Lehrbauhöfen, von den Lehrberechtigten in Erfüllung der Verpflichtung aus dem § 9 Abs. 1 und § 12 Abs. 3 Ziffer 6 lit. b Berufsausbildungsgesetz (BAG), und den Lehrlingen aus der Verpflichtung zur Erlernung des Lehrberufes § 10 Abs. 1 BAG zwingend in Anspruch zu nehmen sind.



Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling für die nach § 3 festgelegte Dauer in die Ausbildungsstätte zu entsenden, sofern die für die einzelnen Lehrberufe notwendigen Vorkehrungen zur Ausbildung vorhanden sind.

Ein entsprechender Hinweis im Lehrvertrag ist durch den Lehrberechtigten im Sinne des § 12 Abs. 3 Ziffer 6 lit. b BAG vorzunehmen.

(2) Für die Dauer der Ausbildung der Lehrlinge in den Lehrbauhöfen finden die Bestimmungen des gegenständlichen Kollektivvertrages und die des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, ausgenommen

§ 6 Erschwerniszulage

§ 9 Sondererstattungen

§ 10/7. Sondererstattungen für Lehrlinge

§ 3 Dauer der Ausbildung in den Lehrbauhöfen

Das zeitliche Ausmaß der Ausbildung der Lehrlinge in den Lehrbauhöfen wird je Einzelfall mit maximal

3 Wochen à 40 Stunden (Montag bis Freitag) für das 1. Lehrjahr

3 Wochen à 40 Stunden (Montag bis Freitag) für das 2. Lehrjahr

3 Wochen à 40 Stunden (Montag bis Freitag) für das 3. Lehrjahr

festgesetzt.

§ 4 Entgeltbestimmung

Dem Lehrling gebührt für die Dauer der Ausbildung im Lehrbauhof die in der jeweils geltenden Lohnordnung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe festgesetzte Lehrlingsentschädigung.

§ 5 Verpflegung

Während der Dauer der nach § 3 festgelegten Ausbildung wird der Lehrling vom Lehrbauhof verpflegt. Die Verpflegung für einen Kalendertag umfasst Frühstück, Mittag- und Abendessen. Hiefür hat der Lehrling einen Verpflegungskostenbeitrag im Ausmaß von 4,88 Stundenlöhnen des Facharbeiters der Beschäftigungsgruppe II b) für eine Verpflegungswoche zu leisten.

Für nicht internatsmäßig geführte Lehrbauhöfe beträgt der Verpflegungskostenbeitrag 2,68 Facharbeiterstundenlöhne der Beschäftigungsgruppe II b) pro Woche. Der Verpflegungskostenbeitrag ist vom Lehrberechtigten von der dem Lehrling gebührenden Lehrlingsentschädigung zur Verrechnung einzubehalten.

§ 6 Unterkunft

Bei internatsmäßig geführten Ausbildungslehrgängen in den Ausbildungsstätten (Lehrbauhöfe) hat der Lehrling Anspruch auf freie Unterkunft für die Dauer der Ausbildung nach § 3. Wird die freie Unterkunft zur Verfügung gestellt, besteht kein Anspruch auf Fahrtkostenvergütung, soweit im § 7 nichts anderes bestimmt wird.

§ 7 Fahrtkostenvergütung und Heimfahrt

(1) Lehrlinge, die täglich von ihrem Wohnort zum Lehrbauhof und zurück fahren, erhalten eine Vergütung der Fahrtkosten für die tägliche Hin- bzw. Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif.

(2) Lehrlinge, denen Unterkunft gemäß § 6 gewährt wird, erhalten pro Ausbildungslehrgang die volle Vergütung der Fahrtkosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt vom Wohnort (Wohnung) zur Ausbildungsstätte (Lehrbauhof) mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif, wenn die Entfernung mehr als 3 km beträgt.

§ 8 Ausbildungsprogramme, Rahmenlehrpläne und Mitwirkung der vertragschließenden Organisationen

(1) Die Ausbildungsprogramme und Rahmenlehrpläne für Lehrlinge in den zwischenbetrieblichen Ausbildungsstätten (Lehrbauhof) bedürfen zu ihrer Wirksamkeit einer Behandlung und einvernehmlichen Beschlussfassung im Bildungsausschuss Bauwesen (BiBau) und der Genehmigung durch die Organe der Kollektivvertragsparteien.

Kommt es im Bildungsausschuss Bauwesen zu keiner Einigung, werden Ausbildungsprogramme und Rahmenlehrpläne von den Kollektivvertragsparteien bestimmt.

(2) Die Ausbildungsprogramme und Rahmenlehrpläne in den zwischenbetrieblichen Ausbildungsstätten (Lehrbauhof) gelten einheitlich für alle Lehrbauhöfe im Bundesgebiet.

(3) Die Rahmenlehrpläne haben auch Vortragszeiten in den Lehrbauhöfen für Vertreter der Kollektivvertragsparteien über die Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu enthalten.

§ 9 Sonderregelungen

Im Bildungsausschuss Bauwesen (BiBau) können Sonderregelungen vereinbart werden. Wird im Bildungsausschuss Bauwesen (BiBau) keine Einigung erzielt, geht diese Kompetenz auf die Kollektivvertragsparteien über.

§ 10 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. April 1982 in Kraft und findet auch auf jene Lehrverhältnisse Anwendung, die bereits vor diesem Zeitpunkt begonnen haben.

Eine rückwirkende Leistungsverpflichtung für den Lehrling aus diesem Kollektivvertrag für Zeiten der Ausbildung im Lehrbauhof, die vor dem 1. April 1982 liegen, tritt nicht ein.

Wien, am 11. Mai 1982

## **Anhang VIII**

### **KOLLEKTIVVERTRAG**

vom 16. April 1982

über die gemeinsame Einrichtung der Kollektivvertragsparteien, betreffend die Abfertigung – Pauschalabgeltung

Die Bundesinnung der Baugewerbe und der Fachverband der Bauindustrie einerseits, sowie der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits, errichten gemäß § 2 Abs. 2 Ziffer 6 Arbeitsverfassungsgesetz, in Verbindung mit dem § 20 Abs. 1 lit. a Bauarbeiter-Urlaubsgesetz\*, eine gemeinsame Einrichtung in Durchführung des Übereinkommens vom 16. April 1982 und schließen nachfolgende Vereinbarung:

1. Jene Arbeitnehmer, die dem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe unterliegen und für den Zeitraum vom 1. April 1972 bis 31. März 1979 keine schriftliche Zusicherung haben, und

deren einzelne Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht länger als jeweils 90 Tage gedauert haben, können eine Pauschalabgeltung erhalten.

Auf die Pauschalabgeltung besteht kein Rechtsanspruch. Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (ab dem 1. April 1982) ein Grundanspruch auf Abfertigung vorliegt und es sich um Arbeitszeiten beim selben Arbeitgeber handelt.

Die näheren Voraussetzungen für die allfällige Gewährung der Pauschalabgeltung werden in gemeinsam erstellten Richtlinien geregelt.

\* Ab 1. Oktober 1987 – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG.

2. Die Finanzierung dieser Pauschalabgeltung erfolgt durch die Überweisung von insgesamt 300 Millionen Schilling aus den Überschüssen des Jahres 1981 der Bauarbeiter-Urlaubskasse.

Der Anteil

der Bundesinnung der Baugewerbe und des Fachverbandes der Bauindustrie beträgt . . . . .  
146 Mill. S

des Österr. Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, beträgt . . . . .  
154 Mill. S

Die Vertragspartner verpflichten sich, binnen 14 Tagen nach Wertstellung die Überschüsse in eine gemeinsame Einrichtung (Sonderkonto) zum oben angeführten Zweck (Ziffer 1) einzuzahlen.

Sind die eingezahlten Beträge samt Zinsen aufgebraucht, wird keine weitere Dotierung vorgenommen.

Wird im Einvernehmen der Vertragspartner das gemeinsame Konto aufgelöst, ist das Vermögen im Verhältnis der eingebrachten Anteile aliquot aufzuteilen. Eine Auflösung und Aufteilung des Vermögens hat jedenfalls dann zu erfolgen, wenn keine Anträge mehr zu erwarten sind.

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

\* Ab 1. Oktober 1987 – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse – BUAK.

4. Die Vertragspartner verpflichten sich zur Sicherstellung der in lit. a) bis d) getroffenen Vereinbarungen, die dafür notwendigen Beschlüsse über ihre Funktionäre in der Bauarbeiter-Urlaubskasse zu fassen:

a) Von den Vertragspartnern (Fachverband der Bauindustrie, Bundesinnung der Baugewerbe und Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter) ist ein paritätisch besetztes Gremium einzusetzen, in dem ein Vertreter der Arbeitgeberseite den Vorsitz führt. Aufgabe dieses Gremiums ist die Durchführung dieses Kollektivvertrages und seiner Richtlinien.

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

c) Von den Vertragspartnern (Fachverband der Bauindustrie, Bundesinnung der Baugewerbe und Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter) ist ein zweites paritätisch besetztes Gremium einzusetzen, in dem ein Vertreter der Arbeitnehmerseite den Vorsitz führt. Diesem Gremium ist von dem in lit. a) angeführten Gremium jährlich über die Gebarung des gemeinsamen Kontos und über die Geschäftsführung Rechenschaft zu legen.

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

5. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 1982 in Kraft.

\* Ab 1. Oktober 1987 – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgkasse – BUAK.

Wien, am 16. April 1982

## **Anhang IX**

### **ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG**

zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe vom 30. April 1954 (Zahl KE 76/54) in seiner geltenden Fassung,

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

a) räumlich: auf die Republik Österreich,

b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer, die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt und auf Baustellen außerhalb der Republik Österreich eingesetzt werden,

c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

#### **§ 2 Präambel**

Mit gegenständlichem Zusatzkollektivvertrag wird die Rechtsanwendung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes vom 14. Mai 1957, BGBl. Nr. 129 in seiner geltenden Fassung, für Arbeitnehmer, die außerhalb des Staatsgebietes der Republik Österreich auf Bau-(Arbeits-)Stellen tätig sind, klargestellt.

#### **§ 3 Schlechtwetterentschädigung**

Gemäß Bundesgesetz vom 10. Dezember 1982, BGBl. Nr. 639/82, beträgt die Schlechtwetterentschädigung für Arbeitnehmer auf Bau-(Arbeits)Stellen im Ausland ab 1. Mai 1983 60 Prozent des Lohnes, der unter Zugrundelegung der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit ohne Arbeitsausfall gebührt hätte.

#### **§ 4 Günstigkeitsklausel**

Bestehende günstigere Regelungen der Schlechtwetterentschädigung für Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen bleiben durch diesen Zusatzkollektivvertrag unberührt.

#### **§ 5 Wirksamkeitsbeginn**

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 1. Mai 1983 in Kraft.

Wien, am 23. März 1983

## **Anhang X**

### VEREINBARUNG

für den Bereich des Kollektivvertrages Bauindustrie und Baugewerbe

Leiharbeit:

Die KV-Parteien vereinbaren nachfolgenden Text als Anhang zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe:

„Die Bundesinnung Bau und der Fachverband der Bauindustrie 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.

Die Arbeitskräfte haben Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal im Monat auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen.“

Brunn, am 18. April 2001



## **Anhang XI**

### KOLLEKTIVVERTRAG

vom 25. November 1987

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie und der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

#### § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

§ 2 Außerkrafttreten des § 13 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe vom 1. April 1983 in der geltenden Fassung

1. Der § 13 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe in der am 22. April 1988 in Geltung gestandenen Fassung tritt mit Ablauf dieses Tages (infolge Verstreichens von 120 Tagen nach der Kundmachung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes 1987) außer Wirksamkeit.

Ab der Kundmachung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes entstehende Abfertigungsansprüche werden ausschließlich nach den Bestimmungen des BUAG behandelt.

2. 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.

§ 3 Ergänzung der Rahmenbestimmungen des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe vom 1. April 1983 in der Fassung vom 22. April 1988

„§ 13 Abfertigung

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 (BGBl. Nr. 618 vom 23. Dezember 1987) in der jeweils geltenden Fassung.“

„§ 13 a Berechnungsgrundlage für anteiliges Weihnachtsgeld

Abfertigung – BUAG

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

$KV\text{-Stundenlohn} \times 1,25^* \times 3,41 \times 52,18 : 12 = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$

\* geändert mit Kollektivvertrag vom 21. 4. 1999 mit Wirkung vom 1. 1. 2000.

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

Im Falle einer Änderung der im § 12 Weihnachtsgeld, des Rahmenkollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe enthaltenen Faktoren, ändern sich in vorstehender Formel die Werte entsprechend.

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

§ 4 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt

a) hinsichtlich der Bestimmungen des § 2 dieses Kollektivvertrages mit 23. Dezember 1987;

b) hinsichtlich der Bestimmungen des § 3 mit 23. April 1988 rückwirkend mit 1. Oktober 1987 in Kraft.

Wien, 25. November 1987

## **Anhang XII**

Kollektivvertrag über die Ausbildung von Bauhandwerkerschülern

abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Baugewerbe, der Zimmermeister und der Steinmetzmeister sowie dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe, der Zimmermeister, der Steinmetzmeister oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind,
- c) persönlich: auf alle Arbeitnehmer, die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

## § 2 Weiterbeschäftigung bei vermindertem Entgelt, Inanspruchnahme von Gebührenurlaub

Vorausgesetzt, dass in einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich der Besuch einer Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz, BGBl. 435/95 durch den betreffenden Arbeitnehmer, sowie Gebührenurlaub für die Zeit zwischen 24. Dezember und 6. Jänner vereinbart wurde, erklärt sich der Arbeitgeber bereit, den Arbeitnehmer für die Zeit des Schulbesuches bei vermindertem Entgelt weiterzubeschäftigen.

## § 3 Höhe des Entgelts

1. Die Höhe des monatlichen Entgelts beträgt für Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, deren Inhaber Mitglied der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie ist

- in der 1. Klasse 70%,
- in der 2. Klasse 80%,
- in der 3. Klasse 90%

des Facharbeiterlohnes II b laut Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe.

Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe angehoben.

2. Die Höhe des monatlichen Entgelts beträgt für Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, deren Inhaber Mitglied der Bundesinnung der Zimmermeister oder der Bundesinnung der Steinmetzmeister ist

- In der 1. Klasse 70%,
- in der 2. Klasse 80%,
- in der 3. Klasse 90%

des, nach der jeweiligen kollektivvertraglichen Einstufung vor Besuch der Bauhandwerkerschule gebührenden Facharbeitslohnes. Dieses Entgelt darf jedoch die entsprechend Abs. 1 festgelegten Beträge nicht übersteigen.

Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für das Zimmermeister- bzw. Steinmetzmeistergewerbe angehoben.

3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von diesem Entgelt den auf den Arbeitnehmer entfallenden Anteil an Sozialversicherungsabgaben und Steuern einzubehalten und abzuführen.

4. Das sich aus diesem Kollektivvertrag ergebende Entgelt kommt weiter in der für das Arbeitsverhältnis vereinbarten Form zur Abrechnung und Auszahlung.

#### § 4 Teilrefundierung an den Arbeitgeber

Der Kollektivvertrag ist nur dann anwendbar, wenn die Refundierung von zwei Drittel der Lohn- und Lohnnebenkosten des Arbeitgebers für den betreffenden Arbeitnehmer in der Höhe, in der sie sich aus dem Beschluss des Verwaltungsrates des Arbeitsmarktservice Österreich vom 7. November 1995 ergibt, in Anspruch genommen werden kann.

#### § 5 Ausbildungsdauer

Der Kollektivvertrag findet Anwendung auf dreiklassige Bauhandwerkerschulen im Sinne des § 59 Schulorganisationsgesetz, deren Gesamtausbildungsdauer sich über drei Jahre erstreckt, wobei jede Klasse eine Dauer von 13 Wochen aufweist und jeweils Anfang Dezember beginnt.

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, sich für die notwendigen gesetzlichen Änderungen einzusetzen.

#### § 6 Entfall von Zuschlägen gemäß BUAG

Für die Zeiten des Besuches einer Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz sind weder seitens des Arbeitgebers direkt, noch über die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Zuschläge zu leisten. Diese Zeiten wirken sich nur auf den Höheranspruch, nicht jedoch auf das Urlaubsentgelt aus.

Solange keine ausdrückliche gesetzliche Umsetzung dieser Rahmenbedingungen im BUAG erfolgt, kommt § 4 Abs. 3 lit. d BUAG zur Anwendung.

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, sich dafür einzusetzen, dass zum ehestmöglichen Zeitpunkt § 4 Abs. 3 BUAG eine neue lit. g) „Zeiten einer Ausbildung in einer Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 435/1995, in der jeweils geltenden Fassung“ angefügt wird.

#### § 7 Kündigungsausschluss

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können während der Laufzeit einer Klasse und bis zum Ablauf von drei Monaten nach Ende derselben keine rechtswirksame Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen.

#### § 8 Weihnachtsgeld, Sonderzahlungen

Zeiten des Schulbesuches werden für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht herangezogen.

Ein Anspruch auf kollektivvertragliche Sondererstattungen, Zulagen, Zuschläge und Überstundenpauschalen gebührt nicht.

#### § 9 Rückzahlungsverpflichtung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Fall der Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund innerhalb von drei Jahren nach erfolgreichem Abschluss dem Arbeitgeber einen Teil der Ausbildungskosten zurückzuzahlen. Diese Rückzahlungsverpflichtung beläuft sich innerhalb des ersten Jahres auf 15.000 Schilling (€ 1.090,09), danach auf 5000 Schilling (€ 363,36).

Für den Fall der Endigung des Arbeitsverhältnisses durch Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund vor Abschluss der Bauhandwerkerschule hat der Arbeitnehmer nach der 1. Klasse 5000 Schilling (€ 363,36) und



nach der 2. Klasse 10.000 Schilling (€ 726,73) zurückzuzahlen. Der Betrag, der aufgrund dieser Bestimmung zurückzuzahlen ist, wird jährlich um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe angehoben.\*

Mit dem Zeitpunkt der Kündigung dieses Kollektivvertrages erlischt für Bauhandwerkerschüler, die diese Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben, auch rückwirkend jede Rückzahlungsverpflichtung im Sinne dieses Paragraphen.

#### § 10 Wirksamkeit und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt rückwirkend mit 1. November 1995 in Kraft und gilt, soweit nichts anderes bestimmt ist, auf unbestimmte Zeit.

Die Kündigung kann von jedem der vertragschließenden Teile unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten erfolgen.

\* KV-Erhöhung 1. 5. 1996: 2,4%  
1. 5. 1997: 2,8%  
1. 5. 1998: 2,0%  
1. 5. 1999: 2,1%  
1. 1. 2000: 0,5%  
1. 5. 2000: 2,0%  
1. 5. 2001: 2,9%  
1. 5. 2002: 2,8%  
1. 5. 2003: 2,1%  
1. 5. 2004: 2,2%

Wien, 10. November 1995

