

Kollektivvertrag für Arbeiter der Baugewerbe und der Bauindustrie

§ 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 bekanntgemacht 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 aufeinanderfolgen 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 Leistungslöhnen 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. l)) wird in den Lohnabrechnungszeitraum der Konsumation der Zeitausgleichsstunden vorgetragen und ausbezahlt.

Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Zeitausgleichsstunden und der Stand des Zeitausgleichsstundenkontos sowie das gebührende Bruttoentgelt bekanntzugeben.

Arbeitnehmern mit variablen Leistungslöhnen ist das gebührende Bruttoentgelt zum Zeitpunkt der Feststellung des 13-Wochen-Durchschnittes gemäß lit. l) 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 (z. B.: 10 Stunden durch Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gem. § 2 E),

b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich. 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 auf Grund 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.

§ 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 Lohntafel 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 Prämiensystem. Ausnahmen hievon 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 € 9,19:
 $25 \times 9,19 / 39 \times 1,25 = € 7,36$)

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/cm² Überdruck 20%

Bis zu 1,0 kg/cm² Überdruck 30%

Bis zu 1,5 kg/cm² Überdruck 40%

Bis zu 2,0 kg/cm² Überdruck 55%

Bis zu 2,5 kg/cm² Überdruck 95%

Bis zu 3,0 kg/cm² 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 Fabrikgeländen, 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 m² 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 Eingeringung 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) A r b e i t e n i m G e b i r g e

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 bauweise 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 Stundenlohn 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 Hilfspolier (Hauptgerüster, Hauptpartieführer im Straßenbau, Vizepolier), 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 Entgeltteile (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 Nacharbeit 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 S 21,-(€ 1,53) pro Arbeitstag, jedoch nicht mehr als S 105,- (€7,63) 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. 2001
 - a) für betriebsentsandte Arbeitnehmer S 343, 32 (€ 24,95) je Arbeitstag gemäß lit. f.
 - b) Sonst für verheiratete und gleichgestellte Arbeitnehmer . . . S 280,37 (€ 20,38) 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 2001 im Ausmaß der Veränderung des VPI 1986 des Jahres 2000), zum 1. Mai 2002 im Ausmaß der Veränderung des VPI 1986 des Jahres 2001).

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.

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

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.

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 Aufzählung, 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 benützendes 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 sauberzuhalten.

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 abgenutzten, 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 Ziffern, die durch 5 teilbar sein müssen, das heißt Groschenbeträge ab 2,5 oder 7,5 sind auf 5 bzw. 10 Groschen aufzurunden, darunterliegende Beträge auf 0 bzw. 5 Groschen abzurunden.*

* § 11 Ziffer 10 lautet ab 1. 1. 2002: 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 auszuzahlen.

§ 13 Abfertigung*

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

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-Stundenlohn x 1,25 x 3,41 x 52,18 / 12 = anteiliges Weihnachtsgeld

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 gedauert.

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 schuldbare 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 2001 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 2000.

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 2002. 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 2001 im Ausmaß der Veränderung des VPI 1986 des Jahres 2000), zum 1. Mai 2002 im Ausmaß der Veränderung des VPI 1986 des Jahres 2001).

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).

