

Kollektivvertrag für Arbeiter für das Hafner-, Platten- und Fliesenlegergewerbe

gültig ab 1.1.2009

Kollektivvertrag für das Hafner-, Platten- und Fliesenlegergewerbe abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Hafner einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau Holz, andererseits

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für die Republik Österreich
- b) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Hafner, Platten- Fliesenleger und Keramiker.
- c) persönlich: für alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge) mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 2004 für Burgenland, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und am 1. Juli 2004 für Wien und Kärnten in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. 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 Vertrages zu führen. Wird der Vertrag nicht spätestens drei Monate vor Ablauf der Geltungsdauer mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt, so verlängert sich die Geltungsdauer jeweils automatisch um ein Jahr.

Ausgenommen von dieser Regelung bleibt die Lohnordnung (einschließlich der Akkordverträge), die ein integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages ist. Sie kann jederzeit mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3 Arbeitszeit

1. a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer 39 Stunden. Die 39stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Satz des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung auf die einzelnen Werkzeuge der Woche aufgeteilt werden. Als Mehrarbeit gilt jede Arbeitsleistung der Jugendlichen, die über 39 Stunden in der Woche hinausgeht.

b) Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt zwischen Betriebsleitung, Betriebsrat und Arbeitnehmer.

c) Die wöchentliche Arbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als auf fünf aufeinanderfolgende Werktage aufgeteilt werden. In Betrieben, in denen derzeit die Fünftagewoche besteht, kann davon nur im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer abgegangen werden.

2. Wegzeiten, die während der regelmäßigen Arbeitszeit aufgewendet werden, um von einer Arbeitsstelle zur anderen bzw. vom Betrieb zur Arbeitsstelle und umgekehrt zu gelangen, gelten als Arbeitszeit.

3. Eine Verkürzung der Normalarbeitszeit kann nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit dem Arbeitnehmer vorgenommen werden.

Die Arbeitszeit darf jedoch nicht weniger als 32 Stunden in der Woche betragen.“

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

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

§ 3A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich. Im Sinne des § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung, und dort wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig.

3. Zeitausgleich

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

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach Ziffer 2 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden.

Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 2 über 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. Mitteilungen der jeweiligen Wochenarbeitszeit

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

5. Mehrarbeit

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

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden.

Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs. 2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig. Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

6. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Paragraphen über die andere Verteilung der Normalarbeitszeit und die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 39 Stunden gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 39 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

§ 4 Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

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

a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,

b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

Bei einer andauernden Überstundenleistung durch mehr als eine Woche ist die Gesamtarbeitszeit je Arbeitstag mit 10 Stunden zu begrenzen. Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Pause von zehn Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen. Einbringungsstunden gelten nicht als Überstunden.

2. Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden können im gesetzlichen Ausmaße (siehe Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz) mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Zur Leistung dieser Mehrarbeitsstunden darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden.

3. Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 6 bis 22 Uhr geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 50 Prozent entlohnt. Für die zwischen 22 und 6 Uhr geleisteten Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass an Stelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 1,5 Stunden bzw. 2 Stunden gebührt.

4. Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen zuzulassen und wird von 0 bis 24 Uhr mit 100 Prozent Zuschlag bezahlt.

5. Für die an den gesetzlichen Feiertagen (1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnamstag, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. 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.

Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre. Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

6. Muss wegen Schwierigkeiten in der Stromversorgung oder über behördliche Anordnung die Normalarbeitszeit in die Nacht verlegt werden, so gebührt für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von 25 Prozent.

7. Grundlage für die Berechnung der hier genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn einschließlich eines etwaigen Leistungszuschlages. Bei Akkordarbeiten ist der Durchschnittsverdienst der letztabgerechneten 13 Wochen zugrunde zu legen.

§ 5 Akkordarbeit

1. Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Ansätze für den Akkord- bzw. Prämienvvertrag 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 ist vom Betriebsrat mitzufertigen. Bei Akkord-, Prämien- oder sonstigen Leistungsarbeiten wird der jeweilige Stundenlohn garantiert.

2. 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.

3. 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.

4. Für Jugendliche beiderlei Geschlechtes bis zum 16. Lebensjahr und für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist Akkordarbeit unzulässig. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter einzuhändigen. Akkord- und Prämienarbeit darf von keinem Arbeitnehmer erzwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Arbeit im Akkord oder Prämienystem.

Ausnahmen hievon können von den vertragschließenden Teilen durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohnes), bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, das sich auf die Arbeitsleistung auswirkt, ferner bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden, insbesondere bei neuen unerprobten Akkorden.

Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine etwa 80prozentige Anzahlung vom Akkorddurchschnittsverdienst zur Auszahlung zu bringen. Die Abgeltung von Aufzahlungen (Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit) und von Zulagen sowie Trennungsgeld, Übernachtungsgeld, Fahrgeld u. dgl. durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

5. Die Akkordsätze sind im Lohnanhang (Beilage) des Kollektivvertrages bzw. in Landesverträgen oder in einem Bundesvertrag geregelt.

§ 6 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung erfolgt in der Regel monatlich. Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 10. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats nachweislich angewiesen oder an den Arbeitnehmer ausbezahlt sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 10. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs.1 Ziffer 3 des ArbVG kann eine Änderung vorgenommen werden.)

Fällt der 10. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 10. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am nachfolgenden Werktag.

2. Am Ende eines jeden Monats ist dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den bar ausbezahlten Geldbetrag sofort nachzuprüfen. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

4. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat eine schriftliche Einzelvereinbarung zu schließen.

5. Die Abgeltung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszuschlägen, Wegegeld, Unterkunftsgeld oder Auslöse usw. durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

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

§ 7 Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkosten und Fahrzeitvergütung

1. Begriff der Dienstreise:

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages an eine Arbeitsstelle außerhalb der Betriebsstätte entsendet wird.

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

2. Als Reisezeitvergütung außerhalb der Normalarbeitszeit wird der jeweilige Stundenlohn im Ausmaß von 50% vergütet.

3. Taggeld:

a) Bei Dienstreisen im Sinne der Ziffer 1. gebührt dem Arbeitnehmer als Aufwandsersatz für den mit der Entsendung verbundenen Mehraufwand ein kalendertägliches Taggeld.

b) Das Taggeld beträgt

2,7 KV-Stundenlöhne des Facharbeiters im 1. Verwendungsjahres

sofern der Arbeitnehmer nicht täglich zu seiner Wohnung bzw. seiner Betriebsstätte zurückkehrt.

4. Nächtigungsgeld:

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert, oder eine solche angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 12,- pro Nacht.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

5. Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tages- und Nächtigungsgeld) entfällt zur Gänze im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens, ebenso bei vorsätzlicher oder grob fahrlässig herbeigeführter Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit. Es gebührt kein Taggeld bzw. Nächtigungsgeld, wenn vor Antritt der Dienstreise zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird, dass an Stelle des Taggeldes die Verpflegung beigestellt wird bzw. an Stelle des Nächtigungsgeldes vom Arbeitgeber das Quartier zur Verfügung gestellt wird. Bei einer Teilverpflegung gebührt nur ein aliquoter Teil des Taggeldes.

6. Ist bei einer Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Arbeitgeber das Verkehrsmittel zu bestimmen und die Fahrtkosten zu bezahlen. Wird einem Arbeitnehmer eine ihm freigestellte

Verwendung seines Privat-PKW für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung der Fahrtkosten nach den folgenden Bestimmungen:

Es wird eine Kilometergeld bezahlt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des KFZ und die Benützung entstehenden Aufwandes dient. Die Höhe des Kilometergeldes ist in der Höhe des amtlich festgelegten KM-Geldes zu bezahlen. Die Abrechnung des Kilometergeldes hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Der Nachweis bzw. die Abrechnung ist monatlich vorzulegen. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benutzung des Privat-PKW entstehen.

In größeren Städten mit öffentlichen Verkehrsmittel werden für Fahrten von der Wohnung des Arbeitnehmers zur Betriebsstätte bzw. Arbeitsstelle täglich zwei Fahrscheine vergütet.

7. Heimfahrten:

Bei Arbeiten in Entfernungen von mehr als 120 km haben die Arbeitnehmer nach jeweils 4 Wochen ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf eine Heimfahrt zum Dienstort. Wird die Arbeit durch Gebührenurlaub, Rückkehr im Falle Krankheit oder Wechsel des Arbeitsortes, der mit einer Rückkehr an den Dienstort oder Wohnort verbunden ist, unterbrochen, so beginnt die Frist von 4 Wochen jeweils neu zu laufen.

Bei der Heimfahrt gebühren die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt für das vom Arbeitgeber zu bestimmende Verkehrsmittel sowie das Taggeld für 2 Kalendertage. Für die Heimfahrt über 120 km gebührt eine unbezahlte Freizeit von 4 Kalendertagen (96 Stunden). Die für die Fahrt an den Dienstort und zurück benötigte Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet. Die Fahrtkosten gebühren auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Dienstort zurückkehrt.

Bei einer Entfernung unter 120 km gebühren nach einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Dienstort in der Dauer von jeweils 3 Wochen, Fahrtkosten für eine Hin- und Rückreise zum/vom Dienstort, ohne sonstige Vergütung und ohne zusätzliche unbezahlte Freizeit. Die zur An- und Rückreise sowie zu obigen Heimfahrten notwendige Reisezeit wird mit dem Stundenlohn vergütet. Erkrankt, verunfallt oder stirbt ein Arbeitnehmer bei einer Arbeit außerhalb des Betriebsortes, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten des Heimtransportes zu leisten.

8. Bei Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland erhöht sich der Anspruch auf Taggeld gemäß Ziffer 3 lit. b und Nächtigungsgeld gemäß Ziffer 4 auf die Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten gem. BGBl II Nr. 434/2001. Ferner sind mit der Entsendung verbundene Spesen (für Visum oder Beglaubigungen, etc.; nicht jedoch Kosten für einen Reisepass) zu ersetzen.



§ 8 Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer erhalten nach einer einmonatiger Betriebszugehörigkeit eine Weihnachtsremuneration. Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt ein Monatslohn (4 1/3 Wochenlöhne); bei Akkordanten einen Monatsverdienst. Der Monatsverdienst errechnet sich aus dem Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen (3 Monate). Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt. Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung ermittelt.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.

3. Wurde die Betriebszugehörigkeit in der Zeit zwischen 1. November und 1. März des folgenden Kalenderjahres nicht länger als 60 Tage unterbrochen, so ist die unterbrochene Zeit als Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

4. Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszubezahlen, wobei der Dezember als anrechenbare Zeit der Betriebszugehörigkeit gilt.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung, (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBI. Nr. 227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eingetreten sind, oder die in eine andere Lohnkategorie wechseln, erhalten einen aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, eines Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz oder dem Elternkarenzurlaubsgesetz, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig (je Woche 1/52).

§ 9 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit (Unglücksfall) bzw. Arbeitsunfall (Berufskrankheit)

1. Die Leistungen gemäß § 9 A gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 7 letzter Satz) noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag gegeben sind.

2. Nach einer ununterbrochenen Arbeitsleistung von 12 Werktagen im Betrieb erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig verschuldet zu haben, vom vierten Tag der Krankheit an einen Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe von 1,78 Stundenlöhnen pro Werktag bzw. 10,70 Stundenlöhnen pro Woche bis zur Höchstdauer von 7 Wochen, ab 1. Mai 2005 fünf Wochen im Einzelfall.

3. Dieser Zuschuss zum Krankengeld wird in der vorgesehenen Höhe höchstens zweimal innerhalb eines Jahres, gerechnet vom Beginn der ersten Krankheit an, gewährt, wobei das Höchstaussmaß für einen Krankenstand sieben Wochen, ab 1. Mai 2005 fünf Wochen beträgt. Krankengeldzuschüsse auf Grund von Betriebsunfällen bleiben hiebei unberücksichtigt. Dauert die Krankheit länger als 6 Arbeitstage, so gebührt der Zuschuss vom ersten Tage der Krankheit an. Zwischen den beiden Inanspruchnahmen muss eine Karenzzeit von 12 Arbeitstagen liegen.

4. Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Betriebsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf eine frühere Arbeitsunfähigkeit sowie auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit den gleichen Zuschuss zum Krankengeld vom ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit an.

5. Wenn der Arbeitnehmer wegen der Krankheit entlassen oder während der Krankheit gekündigt wird, so behält er ungeachtet der dadurch herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der oben vorgesehenen Fristen.

6. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Erkrankung unverzüglich zu verständigen. Ein Anspruch auf Bezahlung des Krankengeldzuschusses besteht nur dann, wenn über die Arbeitsunfähigkeit eine Bestätigung des zuständigen Krankenkassenarztes beigebracht wird.

7. Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an den im Betrieb üblichen Lohnzahlungstagen gegen Vorweisung der Krankenkassenbestätigung zu erfolgen.

8. Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Betriebsrates durch den Dienstgeber gemäß Arbeitsverfassungsgesetz, so endet der Entgeltanspruch mit der durchgeführten Kündigung. Dies gilt nicht bei akuten ernsten Erkrankungen, die eine sofortige Unterbringung in ein Krankenhaus erfordern, sowie bei Unfällen. Wenn aber aus der Handlung des

Arbeitnehmers, auf Grund deren die Lösung im Sinne des § 82 der GewO) erfolgte und anerkannt wurde, ein finanzieller Schaden erwächst, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die Schadenssumme vom Entgelt abzuziehen.

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfall der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten), der Kinder (Stief- und Pflegekinder), soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

a) Bei Teilnahme an der Beerdigung der unter Ziffer 1 genannten Angehörigen, auch soweit sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern sowie sonstiger Familienmitglieder, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten,

b) bei eigener Eheschließung,

c) bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin,

d) bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder insoweit der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist,

e) bei Übersiedlung einmal jährlich,

f) bei Hochzeit der Kinder.

3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigte Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung.

a) Bei Besuch des Arztes (ambulatorische Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, bis zu einer Gesamtdauer von 40 Stunden innerhalb eines Jahres, gerechnet vom ersten Tage der Inanspruchnahme. Bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung höchstens 1 Arbeitstag im Rahmen der 40 Stunden im Jahr.

b) Bei Vorladungen zu Gerichten oder sonstigen Behörden, möglichst gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

c) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgt.

4. Bei Arbeitsausfall infolge Verkehrsstörungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschreitet.

5. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 1/2 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

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

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

8. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzukommen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.

) RGBI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung.

§ 10 Arbeitsverhinderung aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen (§ 1155 ABGB)

1. Ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so behält er bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen (Maschinenschaden u. a.), auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist. Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, so gebührt bei Verzicht auf die Betriebsanwesenheit für eine Woche nur der halbe Lohn. Ordnet der Arbeitgeber die Anwesenheit im Betrieb an, dann gebührt der volle Lohn.

2. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle u. ä.), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.

3. Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ausfallvergütung.

§ 11 Urlaub und Urlaubszuschüsse

I. Urlaub nach dem BUAG

1. Die Regelung der Urlaubsansprüche erfolgt nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes – BUAG – in seiner geltenden Fassung.

2. Für Arbeitnehmer, die im Akkord, Stücklohn oder ähnlichen Verdienstmöglichkeiten (ausgenommen Prämien) entlohnt werden und für welche die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes Anwendung finden, erhöht sich der Zuschlag gemäß § 21a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes bzw. der Durchführungsverordnung um die im Anhang angeführten kollektivvertragliche Stundenlöhne.

II. Urlaubszuschuss für Arbeitnehmer, die nicht dem BUAG unterliegen

1. alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss, der bei Antritt des Urlaubs fällig ist. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres fällig.

2. Dieser Urlaubszuschuss beträgt:

bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Jahren	3,5 Wochenlöhne
bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 3 Jahren	4 Wochenlöhne bzw. wöchentliche Lehrlingsentschädigungen

Für die Bemessung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind jedenfalls Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammen zu rechnen. Dies gilt nicht für Fälle gemäß § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung).

3. Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer) kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, wenn aus innerbetrieblichen Gründen bei Urlaubsantritt die Auszahlung nicht möglich ist. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszubezahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

4. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt einesurlaubes oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

5. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr - Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr jedoch entsprechend ihrer im Dienstjahr - zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).

6. Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilmäßig - entsprechend dem Rest des Kalenderjahres - zurückzubezahlen, wenn sie selbst kündigen oder nach § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h.) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

7. Der Anspruch auf Urlaubszuschuss entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h.) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der jeweils gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

8. Bestehen in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

9. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss anteilmäßig (je Woche 1/52).

§ 12 Aufnahme von Arbeitern

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

§ 13 Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis kann nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Woche jeweils zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden. Bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen und bei einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren drei Wochen. Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert. Wird auf Grund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tage überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.“

Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung beträgt die Freizeit des Arbeitnehmers 8 Stunden pro Woche unter Fortzahlung des Lohnes. Beim Lösen des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer die Papiere und der Lohn sofort auszufolgen.

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

§ 14 Abfertigung für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen

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

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

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

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt. Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

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

§ 15 Verschiedenes

1. Gewerkschaftsorganen, die sich entsprechend ausweisen können, ist im Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber oder dessen Stellvertreter der Zutritt zur Arbeitsstätte jederzeit gestattet. Jede Behinderung der Arbeit ist bei allen Besuchen zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit einem Betriebsratsmitglied oder einzelnen Arbeitnehmern keine Behinderung darstellt.
2. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für allen Schaden, den dieser durch schuld bare Verzögerung in der Ausfolgung der Dokumente oder durch unrichtige und unwahre Angaben in der Arbeitsbestätigung nachweislich erlitten hat, es sei denn, dass die unrichtigen Angaben des Arbeitgebers auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.
3. Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge sind seitens des Betriebes heiz- und versperrbare, mit genügenden Sitzgelegenheiten versehene Räume bereitzustellen. Diese Räume sind entsprechend sauber zu halten.
4. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheiten ist vorzusorgen.
5. Quartiere sind, wenn sie von der Firma beigestellt werden, den gesetzlichen Bestimmungen bzw. behördlichen Weisungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.

§ 16 Werkzeugenschädigung

Alle kurzfristig abnutzbaren Werkzeuge (Schleifsteine, Behaumesser, Dorn, Meißel, Richtlatten und Schneideräder) sind vom Arbeitgeber beizustellen. Für die Bereitstellung des restlichen Werkzeuges durch den Arbeitnehmer erhält dieser eine Werkzeugenschädigung in der Höhe von einem halben Prozent seines Bruttolohnes pro Woche. Wird das Werkzeug zur Gänze vom Arbeitgeber beigestellt, entfällt die Bezahlung der Werkzeugenschädigung.

§ 17 Verwirkung von Ansprüchen

Bei laufendem Arbeitsverhältnis sind sämtliche Ansprüche aus dem Vertrag spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber geltend zu machen. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag der Lohnwoche, in der der Anspruch entstanden ist. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, so verfällt er, wenn er nicht innerhalb von acht Wochen nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen 6 Monaten vom Zeitpunkt der Lösung des Arbeitsverhältnisses bei sonstigem Verfall (Ausschluss) gerichtlich geltend zu machen. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 18 Lohnordnung

Die Lohnordnungen und Löhne sind im Anhang bzw. als Beilage enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Vertrages.

§ 19 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung des Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen. Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 20 Schlussbestimmungen

1. Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den fachlichen Geltungsbereich dieses Vertrages geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

- a) Der Kollektivvertrag über die GE II, Abfertigung – Pauschalabgeltung vom 1. Mai 1983.
- b) Der Zusatzkollektivvertrag zum KV vom 1. Mai 1983 über die GE II und Abfertigung – Pauschalabgeltung und die Richtlinien für die GE II.
- c) Der Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988 betreffend Abfertigung in seiner geltenden Fassung.
- d) Die Vereinbarung über Leiharbeit vom 30. April 1987.

2. Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen und Bedingungen bleiben unberührt.

Artikel III - Anhang gemäß § 18 RKV

Lohntafeln (Lohnordnung)

Der Anhang gemäß § 18 RKV (Kollektivvertrag für das Hafner-, Platten- und Fliesenlegergewerbe) wird wie folgt ergänzt:

Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des keramischen Gewerbes, sofern sie sich ausschließlich mit der Erzeugung keramischer Gegenstände befassen (ausgenommen die Porzellanwarenerzeuger in Wien):

Keramiker (bundeseinheitlich)

a) Lohnordnung

	Stundenlohn	
	ab 1. Jänner 2009	ab 1. Mai 2009
	€	€
Facharbeiter nach dem 2. Verwendungsjahr	8,45	8,73
Facharbeiter im 2. Verwendungsjahr	7,73	7,99
Facharbeiter im 1. Verwendungsjahr	7,27	7,51
Qualifizierter Helfer	7,14	7,38
Helfer	6,73	6,96

b) Lehrlingsentschädigungen

	ab 1. Jänner 2009	ab 1. Mai 2009
	€	€
Lehrlinge im 1. Lehrjahr	2,02	2,09
Lehrlinge im 2. Lehrjahr	2,71	2,80
Lehrlinge im 3. Lehrjahr	3,38	3,49

c) Anmerkung

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1.1. 2009 begründet werden, ist eine Einstufung in die Lohnordnung nach lit.a) vorzunehmen.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2009 bestanden hat, wird mit Einführung des Bundeseinheitlichen Lohnschemas vom 1. Jänner 2009 folgende Zuordnung und Einstufung vorgenommen.

1. Arbeitnehmer die bis 31.12.2008 in der Lohnkategorie

„I. Kategorie

Facharbeiter:

Freidrehen von Arbeiten über 50 cm Höhe bzw. Durchmesser;

Überschlagen von Rund- und Stilöfen;

Herstellen von Gipsmodellen (selbständig im Entwurf);

Modellieren, Relieifarbeiten, künstlerisches Bemalen (selbständig in Entwurf und Ausführung).“

eingestuft waren, sind ab 1.1. 2009 in die Lohnkategorie

„Facharbeiter nach dem 2. Verwendungsjahr“

einzustufen.

2. Arbeitnehmer die bis 31.12.2008 in der Lohnkategorie

„II. Kategorie

Facharbeiter:

Freidrehen von Arbeiten über 30 cm Höhe bzw. Durchmesser;

Überschlagen von einfacheren Ofen- und Baukeramikteilen;

Herstellen von Gipsformen, künstlerisches Bemalen, Simszeugformen, Sockel- und Fußformen.“

eingestuft waren, sind ab 1.1. 2009 in die Lohnkategorie

„Facharbeiter im 2. Verwendungsjahr“

einzustufen. Nach einem Verwendungsjahr ist eine Einstufung in die Lohnkategorie „Facharbeiter nach dem 2. Verwendungsjahr“ vorzunehmen.

3. Arbeitnehmer die bis 31.12.2008 in der Lohnkategorie

„III. Kategorie

Facharbeiter:

Freidrehen bis 30 cm Höhe bzw. Durchmesser;

Kachelformen, Brennofen-Einlegen;

Malen, Glasieren, Retouschieren, Gießen, Ein- und Überdrehen.“

eingestuft waren, sind ab 1.1. 2009 in die Lohnkategorie

„Facharbeiter im 1. Verwendungsjahr“

einzuordnen. Nach einem Verwendungsjahr ist eine Einstufung in die Lohnkategorie „Facharbeiter im 2. Verwendungsjahr“ und nach 2 Verwendungsjahren eine Einstufung in die Lohnkategorie „Facharbeiter nach dem 2. Verwendungsjahr“ vorzunehmen.

4. Arbeitnehmer die bis 31.12.2008 in der Lohnkategorie

„IV. Kategorie

Arbeiter während der Behaltspflicht.“

eingestuft waren, sind ab 1.1. 2009 in die Lohnkategorie

„Qualifizierter Helfer“

einzuordnen. Nach Ablauf der Behaltfrist ist eine Einstufung in die Lohnkategorie „Facharbeiter im 1. Verwendungsjahr“ vorzunehmen und die neue Lohnordnung anzuwenden.

5. Arbeitnehmer die bis 31.12.2008 in der Lohnkategorie

„V. Kategorie

Arbeiter und gelernte Arbeiter ohne Lehrabschlussprüfung, Hilfsarbeiter.

eingestuft waren, sind ab 1.1. 2009 in die Lohnkategorie

„Helfer“

einestufen. Nach Ablauf von einem Jahr ist eine Überprüfung der Einstufung vorzunehmen, ob die Voraussetzung für die Einstufung in die Lohnkategorie „Qualifizierter Helfer“ vorliegt.

6. Eine Verkürzung des tatsächlichen Stundenlohnes auf Grund der Einstufung in das bundeseinheitliche Lohnschema ab 1. 1. 2009 ist unzulässig.

Artikel IV - Übergangsbestimmungen

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der Rahmenkollektivvertrag für das Keramische Gewerbe vom 30. April 1986, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Hafner einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits außer Kraft. Gleichzeitig treten sämtliche Landeskollektivverträge für das Keramische Gewerbe außer Kraft.

Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen und Bedingungen bleiben unberührt.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.1. 2009 bereits bestanden hat, bleibt die bisherige wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden weiterhin aufrecht. Dies gilt auch für Arbeitnehmer deren Betriebszugehörigkeit keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweist. Durch schriftliche Einzelvereinbarung kann die Übernahme der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden vereinbart werden.

Artikel V - Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2009 in Kraft.

Wien, am 7. Oktober 2008

