

KOLLEKTIVVERTRAG
für das
ZIMMERMEISTERGEWERBE

Abgeschlossen zwischen der Bundesinnung Holzbau einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits

(Stand vom 1. Mai 2013)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Zimmermeister im Sinne der Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/47, in der jeweils geltenden Fassung, sind.

§ 2 Arbeitszeit

- 1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.
- 2. Wird eine Vereinbarung gemäß § 29 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes über die Einführung von Kurzarbeit und die Gewährung einer Entschädigung geschlossen, so kann die Arbeitszeit bis zu 32 Stunden verkürzt werden.
- 3. Die Wochenarbeitszeit wird 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 all-fällige 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, z.B. Holen und Abliefern der eigenen oder der vom Betrieb beigestellten Werkzeuge, das

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

Reinigen von Geräten, das Auflegen und Abnehmen von Riemen u. dgl. mehr Hiezu gehören auch die Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten des Aufsichtspersonals.

c) Auf die Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter sowie Pförtner. 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.

6. Ist der 24. Dezember und der 31. Dezember ein Arbeitstag, so endet für die an diesem Tage in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags, wobei die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist (ohne Vorarlberg).

§ 2 A 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. 2a 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

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 2 für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

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

Die Mehrarbeit ist bis zum 31. Dezember 1998 zuschlagsfrei, ab 1. Jänner 1999 gebührt ein Zuschlag von 50% (§ 4).

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

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

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.

§ 3 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1 . Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 2 bzw. 2A sowie eine Mehrarbeit nach § 2A Ziffer 5 überschritten wird. Überstunde ist jedenfalls

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

b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die als Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht.

In Betrieben, in denen die normale Arbeitszeit unter 39 Stunden in der Woche liegt, gelten die über die täglich festgesetzte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden als Mehrarbeit. Diese Bestimmung gilt nicht in jenen Fällen, in denen die normale 39stündige Arbeitszeit, z. B. wegen Verkehrsschwierigkeiten, nicht eingehalten werden kann.

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.

4. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr früh. 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.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

144/83 in seiner jeweils geltenden Fassung 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) ist das regelmäßige Entgelt gemäß Arbeitsruhegesetz - ARG - 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 Feiertage 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 Arbeitsruhegesetz nicht aufgezählten Feiertag über Anordnung des Arbeitgebers nicht gearbeitet, so ist die entfallende Arbeitszeit kollektivvertraglich zu bezahlen.

8. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird, so entfällt die Bezahlung dieses Feiertages, falls nicht gearbeitet wird.

§ 4 Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

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 bis 20 Uhr

sowie für Mehrarbeit ab 1.1.1999.....50 %

b) für Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr100 %

c) für Arbeitsstunden mit Ausnahme von Überstunden

in der Zeit von 20 bis 5 Uhr50%

Wenn im Anschluß an diese Arbeitsstunden ab 5 Uhr Überstunden geleistet werden, sind diese mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

d) für Sonntagsarbeit100%

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

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

aa) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem zufolge des Feiertages an sich Anspruch auf Arbeitsruhe und Fortzahlung des Entgeltes besteht50 %

(somit Feiertagsentgelt und um 50 Prozent erhöhter Arbeitslohn),

bb) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem auf Grund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird100 %

(somit Arbeitslohn mit 100 Prozent Zuschlag).

f) 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 1½ 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 von150 %

berechnet. Die Essens- und Ruhepausen sind im allgemeinen unbezahlte Pausen.

4. Falls ein Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, die für den betreffenden Arbeitstag festgesetzten Arbeitsstunden zu erreichen, weil er

a) vom Betrieb abwesend ist und gemäß § 7 Anspruch auf Entgelt hat,

b) aus vom Arbeitgeber entschuldigten Gründen,

c) aus Gründen höherer Gewalt

abwesend ist, hat er Anspruch auf Bezahlung der Zuschläge für jene Arbeitsstunden, die über den normalen Arbeitsschluß hinaus geleistet werden.

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

6. Für die im § 2/5 c) und d) genannten Arbeitnehmer kann ein Überstundenpauschale vereinbart werden.

§ 5 Arbeitslöhne

I. Allgemeine Bestimmungen

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

Hievon gelten folgende Ausnahmen:

Arbeitnehmer, die von einer Arbeitsstelle auf eine andere versetzt werden, erhalten:

a) wenn die neue Arbeitsstelle in einem höheren Lohngebiet liegt, auf die Dauer dieser Beschäftigung den höheren Lohn der neuen Arbeitsstelle;

b) wenn die neue Arbeitsstelle in einem niedrigeren Lohngebiet liegt, den Einstell-Lohn.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

2. Die Lohnsätze für die einzelnen Beschäftigungsgruppen werden in einer Lohn tafel festgehalten (Beilage).

3. Akkordarbeitern können vereinbart werden. Die Akkordvereinbarung ist vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten, sämtlichen am Akkord beteiligten Arbeitnehmern und dem zuständigen Betriebsrat zu unterschreiben. Bei Akkordarbeiten wird der vertragliche Stundenlohn garantiert.

4. Die Abgeltung von Zuschlägen für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit sowie von Zulagen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

5. Akkordvereinbarung für Wien siehe Anhang IV.

II. Lohnsätze

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

Professionisten der Nebenberufe erhalten den Lohn eines Zimmerers mit und ohne LAP nach dem 1. Verwendungsjahr.

Maschinenarbeiter, die Werkzeuge schärfen und einspannen und ständig mit der Handhabung und Wartung von Holzbearbeitungsmaschinen betraut sind, erhalten den Lohn eines Zimmerers mit und ohne LAP nach dem 1. Verwendungsjahr.

Die in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Mindestlöhne können bei entsprechender Leistung erhöht werden. Die Leistung bestimmt der Arbeitgeber.

§ 6 Erschwerniszulagen

1. Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den normalen Stundenlohn 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. Vorarbeiter- und ortsbedingte Höhenzulagen fallen nicht unter diese Einschränkungen.

a) Aufsicht

Zimmerer, die eine selbständige Arbeitspartie von mindestens

5 Arbeitnehmern beaufsichtigen, erhalten für die Dauer dieser

Beschäftigung eine Zulage von 15 %

Sie sind verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

b) Arbeiten unter Tag

Für Arbeiten in Tunnels, Stollen und oben geschlossenen Kanälen 15 %

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

c) Schmutz- und Abbrucharbeiten

Für Arbeiten in gebrauchten Abortanlagen sowie Ausräumen von

Latrinen und Jauchegruben25 %

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer in erheblichem Maße mit Rauch, Ruß, Asche oder sonstigen, besonders schmutzenden Stoffen in Berührung kommt sowie das Abtragen von Tram oder Dippelbaumdecken einschließlich des Abräumens von Beschüttungen, für das Abschlagen von Deckenputz sowie für das Befestigen von Heraklithplatten an Decken und Dachschrägen10 %

Arbeiter, die mit Demolierungsarbeiten beschäftigt sind, sowie Arbeitnehmer,

die im Zuge der Demolierungsarbeiten besonderer Staubentwicklung ausgesetzt sind15 %

d) Wasserarbeiten

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer im Wasser oder Schlamm oder in flüssiger, nicht stampffähiger Betonmasse steht oder in erheblichem Maße mit Wasser in Berührung kommt10 %

Bei Beistellung von entsprechender Wasserschutzkleidung5 %

e) Säurearbeiten

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer mit Karbolineum, Xylamon, Teer, heißen bituminösen Stoffen oder sonstigen gewebezerstörenden (Haut, Bekleidung, Schuhe) Stoffen, ferner mit Klebeanstrich oder frisch imprägnierten Hölzern, soweit diese noch abfärben, in Berührung kommt10 %

(Schutzbekleidung siehe Dienstnehmerschutzverordnung).

f) Hitzearbeiten

Für Arbeiten in Räumen mit einer Temperatur von über 50 °Celsius10 %

g) Schachtarbeiten

Für Arbeiten in Schächten, die einen Querschnitt von weniger als 4 m² haben

und mehr als 3 m tief sind10 %

h) Arbeiten an Masten

Arbeitnehmer erhalten für die Zeit, während welcher sie mit dem Umlegen, Aufstellen, der Zu- und Abfuhr von Masten oder Mastenteilen samt allen Fundierungs- und sonstigen Nebenarbeiten beschäftigt sind, soweit diese Arbeiten im lebhaften Straßenverkehr in geschlossener Ortschaft ausgeführt werden15 %

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

i) Hohe Arbeiten

1. Für Arbeiten auf Türmen ab einer Höhe von 16 m über dem Terrain sowie bei der Eingerüstung von Türmen ab einer Höhe von 10 m über dem Terrain15 %

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 achten Geschoß über dem Terrain bei nachfolgenden Arbeiten eine Zulage zu bezahlen:

aa) Aufstellen, Abtragen von Ausschuß- oder Hauptgerüsten sowie Umstellen vorgenannter Gerüste.

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

cc) Gerüstarbeiten in Silos, ab 16 m gemessen, Trichterboden10 %

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 Tal-sohle liegen, sowie für das Einriegeln bei freitragenden Hallenbauten, deren Saumhöhe mindestens 8 m beträgt, bei einer Spannweite über 12 m10 %

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. Arbeitnehmer, welche beim Auf- oder Abmontieren von Hänge- und Leitergerüsten beschäftigt sind, erhalten15 %

k) Hilfsarbeiter,

die fallweise an stationären Maschinen arbeiten, erhalten auf die Dauer dieser Arbeit, soweit diese länger als eine Stunde dauert, eine Zulage von20 %

Stundenlohn plus Zulage dürfen jedoch den Zimmererstundenlohn nach dem 1. Verwendungsjahr nicht übersteigen. Arbeiten an einer stationären Maschine zur gleichen Zeit mehrere Arbeitnehmer, so erhält die Zulage nur der verantwortliche Arbeitnehmer.

l) Für Arbeiten im angeseilten Zustand10 %

m) Für Arbeiten mit Stacheldraht10 %

n) Arbeiten im Gebirge Die Zulage beträgt bei einer Höhenlage

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

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 Zimmererstundenlohnes mit und ohne LAP nach dem 1. Verwendungsjahr.

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

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. Diese örtliche Regelung hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu geschehen.

o) Seilbahnständer- und Bohrturmarbeiten:

Arbeiten für Seilbahnständer und Bohrtürme werden mit einer Zulage auf den gebührenden Stundenlohn vergütet, und zwar für das Zurichten, Aufstellen sowie Reparaturarbeiten und Zutransport der Konstruktionsteile, und zwar:

aa) im ebenen Gelände für die mit den Aufstellarbeiten beschäftigten

Arbeitnehmer20 %

bb) im hügeligen Gelände30 %

cc) auf Hängen von mehr als 30 Prozent Neigung sowie im Gebirge40 %

Diese Zulagen werden bezahlt bei einer Konstruktionshöhe von 10 m über dem Terrain.

Für die in bb) und cc) bezeichneten Fälle wird die Zulage für den händischen Zutransport der Konstruktionsteile zum Aufstellungsort, für das Zurichten der Konstruktionsteile (im Gelände), für das Aufstellen sowie für Reparaturarbeiten an den betreffenden Objekten bezahlt.

p) Werkzeugzulage

Der Zimmerer hat unter der Voraussetzung, daß er nachfolgend angeführtes Werkzeug besitzt und zur Arbeit jeweils verwendet, für die Abnutzung und Neuanschaffung des Werkzeuges Anspruch auf eine Werkzeugzulage von

ab 1. Mai 2010.....EUR 0,07

auf seinen Stundenlohn.

Das Werkzeug umfaßt:

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

Fallaxt (Bundhacke), Handhacke, Stemmeisen 18 bis 20 mm, Stemmeisen 25 mm, Hammer zirka 1 kg, Stoßaxt, Handsäge, Schrubbhobel, Doppelhobel, Simshobel, 1 Bohrer, 1 Bohrwinde, 1 Reifmesser, Eisenwinkel, Senkblei (Lot), Zange, Feile, Maßstab (Reifmesser, Bohrer, Bohrwinde, gilt nicht für Wiener Betriebe). In Betrieben, in denen ein Werkzeuggeld bisher nicht bestand, ist mit dem Zimmerer eine angemessene Frist zur Anschaffung des Werkzeuges zu vereinbaren. Falls der Dienstgeber das komplette Werkzeug dem einzelnen Arbeitnehmer beistellt, entfällt der Anspruch auf Werkzeugzulage.

§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Erkrankung und Arbeitsunfall

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

2. Arztbesuch, ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung:

Für Arztbesuch, ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt im Höchstausmaß von 39 Arbeitsstunden innerhalb eines Kalenderjahres.

Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatorische Behandlungen und Gesundenuntersuchungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können

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

a) Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen

Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete

Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer

mit einer schriftlichen Vorladung oder einer amtlichen

Bestätigung ausweisen kann 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

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum

Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde.....1/2 Tag

d) Die eigene Trauung und die Trauung eigener Kinder 1 Tag

e) Geburt eigener Kinder 1 Tag

f) Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des
Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister,

Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder

(Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem

Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben..... 2 Tage

g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten

Angehörigen, auch wenn sie nicht im gemeinsamen

Haushalt gelebt haben 1/2 Tag

h) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft

gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt

bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers

zur vorläufigen Pflege erforderlich ist 1 Tag

i) Übersiedlung..... 1 Tag

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

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

l) Lehrlinge erhalten ab 1. Mai 2009 für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.

Nicht anzuerkennende Verhinderungsgründe sind insbesondere:

Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in eigener Sache, wenn es sich um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, oder zu Gerichtsverhandlungen, bei denen dem Klagebegehren nicht entsprochen wurde. Vorladungen zu Steuerbehörden wegen rückständiger Steuern, wenn der Steuerrückstand tatsächlich besteht.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

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, wobei der Arbeitgeber während der Dauer des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer zu beschäftigen hat.

Ist eine fachgemäße Beschäftigung nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer vorübergehend auch andere Arbeiten im Betrieb bei gleichbleibender Entlohnung zu verrichten. Wird die Durchführung solcher zumutbarer Arbeiten abgelehnt, kann der Arbeitnehmer entlassen werden;

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) unverschuldeter Arbeitsversäumnisse, sofern für diese im vorliegenden Kollektivvertrag die Zahlung eines Entgelts vorgesehen ist.

1a. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 2A Ziffer 2 und 3 gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarungen bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

2. Festgesetzte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausgenommen Pausen gemäß § 11, Abs. 3, 5 und 7 Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 461/69 in seiner geltenden Fassung).

3. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt auf ein Bankkonto des Arbeitnehmers.

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

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

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 Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 15. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

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

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

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

9. (entfällt)

10. (entfällt)

11. (entfällt)

12. (entfällt)

§ 9 Sondererstattungen

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

I. Wegegeld, Fahrtkostenvergütung

A. Alle Bundesländer, ausgenommen Wien, Kärnten und Vorarlberg

1. Jene Arbeitnehmer, die mehr als 5 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, erhalten eine Vergütung in Höhe der Fahrtkosten für täglich einmalige Hin- und Rückfahrt mittels Massenverkehrsmittel zum billigsten Tarif.

Kosten für im Sinne des Abs. 1 notwendigerweise angeschaffte Fahrkarten, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht ausgenützt werden konnten, sind vom Arbeitgeber zu vergüten. Die nicht ausgenützten Fahrkarten sind unverzüglich abzugeben.

2. Die Fahrgeldvergütung 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.

3. Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgebend.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

4. Für Sonderfälle sind zwischen der Landesleitung der Gewerkschaft und der Landesinnung Sonderregelungen zulässig.

5. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstelle durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Fahrgeldvergütung. Verzögert sich die Abfahrt des Beförderungsmittels, so ist die Wartezeit zum Normalstundenlohn zu bezahlen. Wird während dieser Zeit gearbeitet, so ist die für diese Arbeitszeit gebührende Entlohnung zu bezahlen.

B. Wien

a) Für Betriebe mit dem Standort Wien:

1. Arbeitnehmer erhalten, wenn die Arbeitsstelle mindestens 3 1/2 km Luftlinie vom Werkplatz entfernt ist, das Fahrgeld für die tägliche Hin- und Rückfahrt vergütet, zumindest eine Wochenkarte.

2. In jenen Fällen, in denen zwischen der Arbeitsstelle und dem Werkplatz der Donaustrom liegt, ist die Entfernung der Luftlinie zweimal getrennt zu messen, und zwar vom Werkplatz bis zur Donaubrücke und von der Brücke bis zur Arbeitsstelle. Ist die Summe dieser beiden Entfernungen mehr als 3 1/2 km Luftlinie, so ist das Fahrgeld gemäß dem vorhergehenden Absatz zu bezahlen.

3. Wird der Arbeitnehmer auf Arbeitsstellen beschäftigt, die mehr als 1 km von einem öffentlichen Verkehrsmittel entfernt liegen, so ist die Wegzeit zum Normalstundenlohn zu vergüten.

4. Arbeitnehmer, die vom Betrieb auf eine außerhalb des Standortes des Betriebes gelegene Arbeitsstelle entsendet werden, haben, wenn sie täglich nach Hause zurückkehren Anspruch auf Ersatz der Fahrtauslagen für die tägliche Hin- und Rückfahrt. Fahren sie wöchentlich nach Hause, erhalten sie die Fahrtauslagen für die Hin- und Rückfahrt wöchentlich vergütet.

5. Arbeitnehmer, die vom Betrieb auf eine außerhalb seines Standortes gelegene Arbeitsstelle entsendet werden, haben, wenn sie täglich nach Hause zurückkehren und wenn die Arbeitsstelle mehr als 1 km von der alten Stadtgrenze, derzeitige Bezirke 1 bis 21, entfernt liegen, außer dem Fahrgeld Anspruch auf ein Wegegeld bei einer Entfernung vom Standort des Betriebes zur Arbeitsstelle

von 5 bis 8 km auf43,37 %

von über 8 bis 15 km auf69,36 %

von Über 15 km auf112,73 %

des Zimmererstundenlohnes mit und ohne LAP nach dem ersten Verwendungsjahr.

Die Punkte I, A 3 bis 5 gelten sinngemäß auch für Wien.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

C. Kärnten und Vorarlberg

1. Wegegeld erhalten nur jene Arbeitnehmer, die mehr als 5 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen.

2. Die Höhe des Wegegeldes beträgt

bei einer Entfernung von 5 bis 8 km43,37 %

des Zimmererstundenlohnes mit und ohne LAP nach dem 1. Verwendungsjahr;

bei einer Entfernung über 8 bis 15 km69,36 %

des Zimmererstundenlohnes mit und ohne LAP ab dem 1. Verwendungsjahr;

bei einer Entfernung über 15 km112,73 %

des Zimmererstundenlohnes mit und ohne LAP ab dem 1. Verwendungsjahr je Arbeitstag.

Bei Arbeitsstellen in den Bergen wird eine Anmarschzeit von einer Stunde einer Entfernung von 5 km gleichgestellt.

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

4. Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgebend.

5. Für Sonderfälle sind zwischen der Landesleitung der Gewerkschaft und der Landesinnung Sonderregelungen zulässig.

6. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber von und zur Arbeitsstelle entfällt das Wegegeld.

Verzögert sich die Abfahrt des Beförderungsmittels, so ist die Wartezeit zum Normalstundenlohn zu bezahlen. Wird während dieser Zeit gearbeitet, so ist die für diese Arbeitszeit gebührende Entlohnung zu bezahlen.

D. Zusatzregelung Tirol

In Ergänzung des Abs. 5 wird für jene Strecken auf denen keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen, ein eigenes Wegegeld festgesetzt. Dieses beträgt für Wegstrecken von über 5 km zur Arbeitsstelle S 12,- pro Tag.

II. Trennungsgeld

1. Arbeitnehmer, die so weit von ihrem ständigen Wohnort 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.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

Arbeitnehmer, die ihren ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) im Auslande haben, erhalten kein Trennungsgeld.

2. Das Trennungsgeld beträgt für alle Bundesländer:

a) für betriebsentsandte Arbeitnehmer209,6 %

b) Sonst für verheiratete und gleichgestellte Arbeitnehmer170,6%

des Zimmererstundenlohnes mit und ohne LAP nach dem 1. Verwendungsjahr je Kalendertag.

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

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht geändert.

Anmerkung

a) Betriebsentsandte Arbeitnehmer sind solche, die vom Betrieb auf eine Arbeitsstelle außerhalb ihres Wohnortes oder Dienstortes, für den sie seinerzeit aufgenommen wurden, entsandt werden, sofern sie nicht täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren können und nicht eigens für diese Arbeitsstelle aufgenommen wurden.

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

3. Die Feststellung des Anspruches auf Trennungsgeld erfolgt auf Grund der Lohnsteuerkarte und der Vorlage einer polizeilichen Wohnsitzbestätigung vom Ort 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 Gebührenurlaubes.

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

Wird für die Kost eine gesonderte Arbeitsleistung erbracht, bleibt der Anspruch auf Trennungsgeld gewahrt.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

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 Zimmererstundenlohnes mit und ohne LAP nach dem 1. Verwendungsjahr je Kalendertag. In Kurorten und teuren Sommerfrischen ist der Satz entsprechend zu erhöhen.
3. Arbeitnehmer, die in Wohnlagern der Gemeinden, des Landes oder in betriebseigenen Lagern untergebracht sind, haben, auch wenn sie nicht im Bezug des Trennungsgeldes stehen, Anspruch auf Rückersatz jenes Betrages, den sie als Nächtigungsgeld an den Lagereigentümer zu entrichten haben.

IV. Fahrtvergütung und Zehrgelder

1. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstelle auf eine andere Arbeitsstelle oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf:
 - a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt.
 - b) Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9 Stunden je Kalendertag.
 - c) Bezahlung eines Zehrgeldes in der Höhe von 2 Zimmererstundenlöhnen je Kalendertag, wenn die Reise länger als acht Stunden gedauert hat.
2. Reiseweg und die zu benützenden Verkehrsmittel werden vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten vorgeschrieben.
3. Unter Reisekosten sind zu verstehen:
 - a) die Aufwendungen für die Verkehrsmittel,
 - b) Gepäcksgebühren,
 - c) notwendige Übernachtungskosten.
4. Die Reisetunden umfassen die Zeit des Abganges vom Wohnort oder der Arbeitsstelle (Lagerplatz) bis zum Eintreffen am Bestimmungsort.
5. Für die durch Dienstreisen ausgefallene Arbeitszeit gebührt, von der Bezahlung der Reisetunden und der tatsächlichen Arbeitsstunden abgesehen, keine Vergütung.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

§ 10 Lehrlinge

1. Lehrlinge 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 (BGBI. Nr. 142/69) in seiner geltenden Fassung angeführten Gründen gestattet.

3. Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallende Anzahl der Unterrichtsstunden an der gewerblichen Berufsschule gegen Nachweis des ordnungsgemäßen Schulbesuches vergütet.

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

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

Beim Lehrling gilt als Anwartschaftswoche eine Kalenderwoche auch dann, wenn die im § 6 Abs. 1 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes - BUAG angeführte Zahl von 31 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. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten, dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten einer vorangegangenen Vorlehre im selben Lehrberuf sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.

10. Der Lehrling ist verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit“ (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009) zu absolvieren. Bei positiver Bewertung erhält er eine einmalige Prämie in Höhe von 300 Euro. Die Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung fällig wird.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 11 Verschiedenes

1. 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.

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 Arbeitgebers 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 gehörigen Werkzeuge hat normalerweise innerhalb der Arbeitszeit mit den im

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

Betrieb vorhandenen Einrichtungen (Schleifstein, Feile u. dgl.) durch den Arbeitnehmer selbst oder in der Werkzeugmacherei zu geschehen.

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

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

12. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

§ 12 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit beim selben Arbeitgeber werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt 3,41 Stundenlöhne für während des laufenden Kalenderjahres je geleistete 39 Stunden, bei verkürzter Arbeitszeit für je geleistete 32 Stunden. Bei der Abrechnung sind allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen.

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

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

4. 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 Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

5. Die Überstellung eines Arbeitnehmers von einem Zimmererbetrieb an eine Arbeitsgemeinschaft oder umgekehrt wird für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht als Lösung des Arbeitsverhältnisses betrachtet.

Kommentar:

Die laut Absatz 2 anzurechnenden Gesamtstunden sind durch 39, bei verkürzter Arbeitszeit durch 32, zu dividieren.

§ 13 Urlaub und Urlaubszuschuss

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

sind nach den Bestimmungen des Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes - BUAG in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

§ 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 Arbeitsverhältnis und Reklamationen in bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von 6 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Ausschluß beim Arbeitgeber 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 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. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten 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 0.00 Uhr, und endet Sonntag, 24.00 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 die 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 Falle als nicht unterbrochen.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

Hat das Arbeitsverhältnis 5 Jahre gedauert, kann dieses sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber - von letzteren unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen Verständigungsfrist - unter Einhaltung einer

Kündigungsfrist voneiner Kalenderwoche,

hat das Arbeitsverhältnis 10 Jahre gedauert vonzwei Kalenderwochen,

hat das Arbeitsverhältnis 15 Jahre gedauert vondrei Kalenderwochen,

nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden.

Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert.

2. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gelöst, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf sofortige Auszahlung des verdienten Arbeitslohnes. 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 Ausbezahlung 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.

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

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

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

§ 16 Abfertigung

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

(Siehe auch: Anhang 1 - Kollektivvertrag über die Gemeinsame Einrichtung II Abfertigung – Pauschalabgeltung; Anhang II - ZKV zum KV über die GE II vom 11. Mai 1988; Anhang III - KV - über die Abfertigung - BUAG und Außerkrafttreten von Vorschriften vom 11. Mai 1988.)

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

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

$$\frac{(\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,34 \times 3,41 \times 52,18)}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

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

Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender 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 (Anhang III) zur Anwendung.

§ 17 Schlußbestimmungen

1. Dieser Vertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Jänner 1998 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 1. Mai 1954, hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl KE 113/54.

Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes bis zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

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

3. Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht geändert.

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2013) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.