

Beilage

zum Kollektivvertrag für das

MALER-, LACKIERER- UND SCHILDERHERSTELLERGEWERBE

Lohnordnungen und
rahmenrechtliche Änderung

Gültig ab
1. Mai 2013

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Maler und Tapezierer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

Artikel I - Geltungsbereich

- a) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Maler und Tapezierer, die den Berufsgruppen der Maler und Anstreicher, Lackierer, Schilderhersteller, Vergolder und Staffierer sowie der Bodenmarkierer angehören.
Bei Betrieben, die gleichzeitig mehreren Arbeitgeberorganisationen angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit nach den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beurteilen.
- c) Persönlich: Für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

Artikel II - Lohnerhöhung

- a) Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2013 für eine Laufzeit von 12 Monaten in lit. b) neu festgesetzt.

b) Beilage gemäß V./RKV

I. Kollektivvertragslöhne

**BURGENLAND, KÄRNTEN, NIEDERÖSTERREICH, OBERÖSTERREICH, SALZBURG,
STEIERMARK, TIROL, VORARLBERG und WIEN**

	Stundenlohn ab 1. Mai 2013 €
Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung (Geselle) nach dem 3. Verwendungsjahr	10,74
Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung nach dem 3. Verwendungsjahr	9,66
Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung (Geselle) ab dem 1. Verwendungsjahr	9,63
Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung (Gehilfe) ab dem 1. Verwendungsjahr <i>(Arbeitnehmer, die vor dem 1. Mai 2011 in dieser Kategorie eingestuft waren)</i>	9,63
Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung (Gehilfe) ab dem 1. Verwendungsjahr <i>(Arbeitnehmer, die ab 1. Mai 2011 in diese Kategorie eingestuft werden)</i>	9,39
Qualifizierter Arbeitnehmer nach dem 3. Berufsjahr	9,66
Qualifizierter Arbeitnehmer ab dem 1. Berufsjahr	9,00
Helfer	8,65

In den Bundesländern Wien, Salzburg, Kärnten und Steiermark ist in allen angeführten Lohnsätzen eine Abgeltung für die Abnützung von Werkzeugen und Arbeitskleidern in der Höhe von 2 Prozent enthalten.

- II. Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Die Spannengarantieklausel gilt nicht für Tirol und Vorarlberg.

III. Lehrlingsentschädigung für alle Bundesländer (pro Monat)

	Ab 1. Mai 2013 €
im 1. Lehrjahr	534,72
im 2. Lehrjahr	644,26
im 3. Lehrjahr	808,60
im 4. Lehrjahr	972,92

Artikel III – Änderung des Rahmenkollektivvertrages

V. Entlohnung

Artikel V. lit. c) lautet neu:

„Pflichtpraktikanten, das sind Schüler und Studenten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr.“

VIII. Lohnzahlung

In Artikel VIII. lit. a) wird der ersten Satz durch folgende Sätze ersetzt:

„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.“

In Artikel VIII. entfallen die lit. c) und lit. e) ersatzlos.

XIX. Urlaub und Urlaubszuschuss

Artikel XIX. Abschnitt II Ziffer 2 lautet neu wie folgt:

„2. Dieser beträgt

ab 1. Mai 2013	
bei einer Dienstzeit von	
weniger als 5 Dienstjahren	2,35 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 5 Jahren	2,73 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 15 Jahren	3,10 Stundenlöhne

für während des Kalenderjahr jeweils geleistete 39 Stunden.

Zeiten des Urlaubsverbrauches sowie Zeiten der entgeltpflichtigen Betriebsabwesenheit sind als geleistete Stunden mitzurechnen. Ab einer Gesamtstundenanzahl von 2028 je

Kalenderjahr erfolgt keine Berücksichtigung der über diese Stundengrenze hinausgehenden Stunden in die Berechnung des Urlaubszuschusses.

Anmerkung:

Unter dem Stundenlohn ist der kollektivvertragliche Mindestlohn zuzüglich aller regelmäßigen Entgeltbestandteile i.S.d. § 6 UrlG (mit Ausnahme der Zulagen und Zuschläge) zu verstehen.“

Artikel IV - Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag beginnt seine Wirksamkeit am 1.5.2013. Die Lohnsätze gelten bis 30.4.2014.

Wien, am 12. März 2013

**Für die
Bundesinnung der Maler und Tapezierer**

Erwin Wieland
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

**Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau-Holz**

Abg.z.NR Josef Muchitsch
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundesgeschäftsführer

Anhang - Änderung des Rahmenkollektivvertrages

III.D 4 Tage Woche ab 1. Mai 2007

Es wird ein Artikel III.D neu eingefügt:

„III.D 4 Tage Woche

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. An diesen Tagen darf die Arbeitszeit durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden (§ 7 Abs. 6 AZG). Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.“

IV. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit ab 1. Mai 2011

Artikel IV lit. d) lautet neu:

d) Für Überstunden in der Nacht, das ist von 20 Uhr bis 6 Uhr früh, wird ein hundertprozentiger Zuschlag vergütet.

V. Entlohnung ab 1. Mai 2009

Im Artikel V. wird eine lit d) neu eingefügt:

„d) Ferialarbeitnehmer, das sind Arbeitnehmer welche eine Schule, Universität oder vergleichbare Bildungseinrichtung besuchen und nicht als Pflichtpraktikanten im Sinne der lit. c) ihre vorgeschriebene Betriebspraktika absolvieren, gebührt ein Monatslohn in der Höhe der Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Dies gilt bei einer bis zu dreimonatigen Beschäftigung im Betrieb. Unterbrochene Dienstzeiten beim selben Betrieb sind zusammenzurechnen, sofern die einzelne Unterbrechung nicht länger als 183 Tage dauert. Nach diesen 3 Monaten ist eine Einstufung in die Lohnordnung gemäß lit. a) vorzunehmen.“

VI. Weihnachtsremuneration ab 1. Mai 2011

Artikel VI lit. b) lautet neu:

„Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt für alle Bundesländer ab 1. Mai 2011 3,27 Stundenlöhne pro Woche der Betriebszugehörigkeit des laufenden Kalenderjahres.“

IX. Entgeltbestimmungen im Krankheitsfalle ab 1. Mai 2011

Der Artikel IX. entfällt mitsamt der Bezeichnung. An dessen Stelle wird folgender neuer Artikel IX. eingefügt:

„IX. Anrechnung von Karenzzeiten

Karenzzeiten im Sinne des MSchG, VKG (EKUG) werden für alle kollektivvertraglichen Ansprüche, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten, voll angerechnet. Diese Regelung gilt für Karenzen (Karenzurlaube), die ab dem 1.5.2011 beginnen.“

X. Entgelt in sonstigen Fällen des Arbeitsversäumnisses und des Arbeitsausfalles ab 1. Mai 2005

In Artikel X wird folgende lit. f) neu eingefügt:

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

XVII. Kündigung ab 1. Mai 2005

Artikel XVII. Kündigung lautet neu:

Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von 3 Arbeitstagen, nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen.

Auf die fünftägige Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer die Papiere und der Lohn sofort auszufolgen. Für Schäden, die dem Arbeitnehmer durch die Nichtausfolgung der Papiere entstehen, haftet der Arbeitgeber.

Kündigungen sollen tunlichst zum Wochenende erfolgen. Bei Verringerungen des Arbeiterstandes sind in erster Linie berufsfremde Arbeitskräfte heranzuziehen.

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.

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

XVII. Kündigung ab 1. Mai 2011

In Artikel XVII. lautet der letzte Absatz neu:

„Der Kündigungsschutz der §§ 15 MSchG, 7 VKG (vormals § 6 EKUG) wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBl I Nr. 103/2001).“

XIV. Wegegeld ab 1. Mai 2007

Artikel XIV. Wegegeld lautet neu:

„Bei Arbeiten außerhalb des Ortes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, wird der Mehraufwand an Zeit zur Erreichung des Arbeitsplatzes bzw. zur Rückkehr von demselben, soweit er mehr als eine halbe Stunde beträgt, mit dem Stundenlohn (ohne Zuschläge und Zulagen) vergütet.

Die Dauer von mehr als einer ½ Stunde gilt dabei jeweils pro Fahrtstrecke der Hin- und Rückfahrt und nicht für die Hin- und Rückfahrt zusammen.“

XV. Reiseaufwandsentschädigung ab 1. Mai 2007

In Artikel XV Ziffer 2 wird der letzte Satz ersetzt durch:

„Für den Bereich der Korrosionsschutzanstrich- und Straßenmarkierungsarbeiten beträgt ab 1. Mai 2007 das Taggeld 55 % des jeweiligen tariflichen Höchstlohnes x 39,5 : 7.
Für den Bereich der Korrosionsschutzanstrich- und Straßenmarkierungsarbeiten beträgt ab 1. Mai 2008 das Taggeld 55 % des jeweiligen tariflichen Höchstlohnes x 39 : 7.“

XIX. Urlaub und Urlaubszuschuss ab 1. Mai 2011

Artikel XIX. Abschnitt II B Ziffer 2 lautet für die Bundesländer Tirol und Vorarlberg ab 1. Mai 2011 neu wie folgt:

„2. Dieser beträgt bei einer Dienstzeit von
weniger als 5 Dienstjahren 3 Wochenlöhne
(Lehrlingsentschädigungen)
bei einer Dienstzeit von mehr als 5 Jahren 3,5 Wochenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 15 Jahren 4 Wochenlöhne“

Ab **1. Mai 2012** lautet Artikel XIX. Abschnitt II neu wie folgt:

Bis 1. Mai 2017 soll eine einheitliche Urlaubszuschussregelung in Etappen (beginnend mit 1. Mai 2012) umgesetzt werden, wobei die Berechnungsbasis 3,27 Stundenlöhne je geleistete 39 Stunden beträgt (ohne Zulagen und Zuschläge) und eine Obergrenze von 2028 Stunden eingezogen wird.

II. Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

2. Dieser beträgt

ab 1. Mai 2012	
bei einer Dienstzeit von	
weniger als 5 Dienstjahren	2,25 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 5 Jahren	2,63 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 15 Jahren	3,00 Stundenlöhne

für während des Kalenderjahres jeweils geleistete 39 Stunden.

Zeiten des Urlaubsverbrauches sowie Zeiten der entgeltpflichtigen Betriebsabwesenheit sind als geleistete Stunden mitzurechnen. Ab einer Gesamtstundenanzahl von 2028 je Kalenderjahr erfolgt keine Berücksichtigung der über diese Stundengrenze hinausgehenden Stunden in die Berechnung des Urlaubszuschusses.

Anmerkung:

Unter dem Stundenlohn ist der kollektivvertragliche Mindestlohn zuzüglich aller regelmäßigen Entgeltbestandteile i.S.d. § 6 UrlG (mit Ausnahme der Zulagen und Zuschläge) zu verstehen.

2a. Für den Bereich der Korrossionsschutzanstrich- und Straßenmarkierungsarbeiten ist abweichend von Z 2 der Urlaubszuschuss wie folgt zu berechnen:

Dieser beträgt pro Woche der Betriebszugehörigkeit bei einer Dienstzeit von
weniger als 5 Dienstjahren 2,25 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 5 Jahren 2,63 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 15 Jahren 3,00 Stundenlöhne auf Basis des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen.

Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden zusammengezählt. Bei Teilzeitarbeit ist der Urlaubszuschuss im Verhältnis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entsprechend zu aliquotieren.

3. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig.

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.

Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (R.G.B.I. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) entlassen wird, oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (R.G.B.I. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

4. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer) können andere Zahlungsmodalitäten vereinbart werden. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

5. Arbeitnehmer (Lehrlinge), 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 - zurückzuzahlen.

6. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, berechnet sich der Urlaubszuschuss aliquot im Verhältnis Lehrzeit – Gesellenzeit.

7. Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder werden sonstige einmalige Bezüge gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

Von der Anrechnung sind ausgenommen: Die Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

XX. Lehrlinge ab 1. Mai 2011

Im Artikel XX. werden die Ziffern 3 und 4 neu eingefügt:

„3. Lehrlinge haben für die Dauer des Besuches einer Berufsschule Anspruch auf bezahlte Heimfahrt (tägliche oder wöchentliche Heimfahrt) mit dem günstigsten öffentlichen Verkehrsmittel, sofern kein Anspruch auf Schülerfreifahrt oder Schulfahrtsbeihilfe oder anderweitige kostendeckende Abgeltung besteht.“

„4. 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 gemäß § 19c BAG vom 27. Jänner 2011 führt zum Entfall dieses Anspruchs.“

XXIII. Schlussbestimmung ab 1. Mai 2011

Der Textteil „Kollektivvertrag vom 12. Juni 1958 betreffend Urlaubszuschuss für Vergolder in seiner geltenden Fassung (Anhang IV)“ entfällt ersatzlos.

Anhang IV ab 1. Mai 2011

Der als Anhang IV im Rahmenkollektivvertrag genannte Kollektivvertrag vom 12. Juni 1958 betreffend Urlaubszuschuss für Vergolder in seiner geltenden Fassung tritt mit 1. Mai 2011 außer Kraft.

Anhang VI ab 1. Mai 2009

Als Anhang VI im Rahmenkollektivvertrag wird die Vereinbarung vom 16. April 2007 eingefügt:

„Anhang VI

Sonstige Vereinbarungen

Die Sozialpartner kommen überein, dass im Zuge der Neugestaltung der Ausbildungsordnung der Maler und Anstreicher zukünftig alle Lehrlinge eine Lehrlingsmappe über ihre Lehrzeit zu führen und bei der Lehrabschlussprüfung vorzulegen haben.“