

An
alle Landesinnungen Bau
den Vorstand zgK
alle Firmenzentralen der Bauindustrie
AS Arbeits- und Sozialrecht

Bundesinnung Bau und
Fachverband der Bauindustrie
Schaumburggasse 20 | 1040 Wien
T 01/718 37 37-0 | F 01/718 37 37-22
E office@bau.or.at
W <http://www.bau.or.at>

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Dr Wiesinger/CW

Durchwahl
14

Datum
08.04.2014

RUNDSCHREIBEN Nr. 021

Kollektivvertragsabschluss Bauangestellte

Die Geschäftsstelle Bau erlaubt sich mitzuteilen, dass mit der GPA-DJP ein Kollektivvertragsabschluss erzielt werden konnte.

I. Gehaltsabschluss

Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter und -lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2014 für eine Laufzeit von 12 Monaten

um 2,4 %

erhöht (Gehaltstafel im Anhang). Für die Erhöhung der Ist-Gehälter wurde die traditionelle Parallelverschiebungsklausel vereinbart; diese besagt, dass Überzahlungen über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt betragsmäßig erhalten bleiben müssen.

II. Rahmenrecht

1. Durchrechnungszeitraum bei Teilzeitbeschäftigten

Die neue Bestimmung (§ 6 Z 7) lautet:

7. Der Durchrechnungszeitraum nach § 19d Abs 3b AZG für Teilzeitbeschäftigte wird gemäß § 19d Abs 3f AZG auf einen Zeitraum von einem Jahr ausgedehnt. Dieser Zeitraum ist mit dem Arbeitsjahr ident, kann aber durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung auf einen anderen Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf, verlegt werden.

Hintergrund dieser Regelung ist, dass Teilzeitbeschäftigte für Mehrstunden (das sind Stunden, die über die vereinbarte Teilzeitarbeit hinaus geleistet werden, soweit sie nicht überhaupt als Überstunden zu qualifizieren sind) einen Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 25% haben, sofern sich nicht durch Zeitausgleich innerhalb eines Durchrechnungszeitraums ausgeglichen werden.

Dieser Durchrechnungszeitraum beträgt von Gesetzes wegen drei Monate und wurde nunmehr durch Kollektivvertrag auf ein Jahr erweitert. Der Durchrechnungszeitraum ist mit dem Arbeitsjahr ident; das Arbeitsjahr beginnt mit dem Jahrestag des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses und dauert ein Jahr (zB Beginn des Arbeitsverhältnisses am 7.4.2014 - Arbeitsjahr dauert von 7.4. bis 6.4. des Folgejahres). Der Kollektivvertrag lässt eine Verschiebung des Zeitraums zu, doch darf dieser selbst ein Jahr nicht überschreiten.

Diese Klausel ist für zwei Jahre befristet abgeschlossen und wird verlängert werden, sofern eine Evaluierung nicht zum Ergebnis kommt, dass diese Bestimmung missbräuchlich angewendet wird.

2. Anrechnung von Karenzzeiten

Die neue Regelung in § 24a lautet:

§ 24a Anrechnung von Karenzzeiten

1. Zeiten einer Elternkarenz werden bei dienstzeitabhängigen Rechtsansprüchen unter Beachtung der folgenden Bestimmungen bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet. Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sind dabei bereits berücksichtigt und stehen nicht zusätzlich zu.
2. Vollendet der Arbeitnehmer das 25. Dienstjahr während des laufenden Arbeitsjahres, entsteht der Anspruch auf einen Urlaub in Höhe von 36 Werktagen mit dem Beginn des folgenden Arbeitsjahres.
3. Bei Zeitvorrückungen (§ 11 Z 4) werden nur Elternkarenzzeiten, die nach dem 1.5.2014 liegen, berücksichtigt.

Damit wurde die bisher geltende Regelung einerseits ausgebaut, andererseits im Hinblick auf diverse Sonderbestimmungen stark vereinfacht. Die Regelung hat auf folgende dienstzeitabhängige Ansprüche Auswirkungen:

- Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand
- Dauer der Kündigungsfrist
- Höhe der Abfertigung alt
- Höhe des Urlaubsanspruchs (5 oder 6 Wochen)
- Zeitvorrückung („Biennalsprung“)

Mit Ausnahme der Zeitvorrückung gilt diese Regelung auch für Karenzzeiten in der Vergangenheit, allerdings nur beim laufenden Dienstverhältnis. Angerechnet werden

- nur Zeiten einer **Elternkarenz** (dh nicht Bildungskarenz, Pflegekarenz, Familienhospizkarenz, etc);
- mit **max 24 Monaten** (bisher je nach Anspruch und Lage der Karenz 0, 18 oder 22 Monate),
- wobei es gleichgültig ist, aus wie vielen und welchen Elternkarenzen die anrechenbaren Monate stammen (bisher wurde nur die erste Karenz berücksichtigt).

Für die **Anrechnung zum Urlaub** bestimmt § 24a Z 2, dass der Anspruch auf die sechste Urlaubswoche nicht in jenem Jahr zusteht, in das die Vollendung des 25. Dienstjahres fällt, sondern die sechste Urlaubswoche erstmals gemeinsam mit dem nächsten Jahresurlaub entsteht. Hier ist allerdings bei der praktischen Handhabung darauf zu achten, dass die Zeiten nicht doppelt (quasi als gesonderte Anrechnung und nochmals bei der Dauer des Dienstverhältnisses) berücksichtigt werden:

Beispiel 1: Angestellter A beginnt sein Lehrverhältnis am 1.4.2000 und ist seither (mittlerweile infolge des Lehrabschlusses als Angestellter) durchgehend beim selben Arbeitgeber beschäftigt; das Dienstverhältnis wurde nur einmal sechs Monate durch den Präsenzdienst und ein weiteres Mal durch eine dreimonatige Väterkarenz unterbrochen.

→ Lösung: Der Angestellte A hat erstmals am 1.4.2025 Anspruch auf den Urlaubsanspruch in Höhe von sechs Wochen, denn zu diesem Zeitpunkt sind die von § 2 UrIG geforderten 25 Jahre vollendet; die Zeiten des Präsenzdienstes und der Väterkarenz sind hier als Arbeitszeit zu werten. Bisher wäre die dreimonatige Väterkarenz unberücksichtigt geblieben, womit die 25 Dienstjahre erst am 1.7.2025 vollendet gewesen wären.

Beispiel 2: Die Angestellte B ist seit 1.4.1997 beim Arbeitgeber X beschäftigt und war in diesem Zeitraum dreimal in Karenz (jeweils 10 Monate). An Vordienst- und Beschäftigungszeiten wurden gem § 3 UrIG und § 24 KollV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie acht Jahre angerechnet.

→ Lösung: Die Angestellte B hat zum 1.4.2014 folgende Dienst- und Vordienstzeiten: 8 Jahre Vordienst- und Ausbildungszeiten + 16 Jahre 6 Monate Dienstzeiten (= 17 Jahre minus 6 Monate nichtanrechenbarer Karenzzeiten - vor dem KV-Abschluss wären in diesem Fall 20 Monate nicht anrechenbar gewesen) = 24 Jahre und 6 Monate. Der Urlaubsanspruch in Höhe von sechs Wochen entsteht somit erstmals mit dem neuen Urlaubsjahr am 1.4.2015.

Bei der Zeitvorrückung („Biennalsprung“) werden Elternkarenzzeiten, die nach dem 1.5.2014 liegen, bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten berücksichtigt. Das gilt sowohl für „laufende Karenzen“ (also solche, die vor dem 1.5.2014 begonnen haben und nach dem 1.5.2014 enden) als auch dann, wenn bereits „ältere“ Karenzzeiten vorliegen.

Der Vollständigkeit halber dürfen wir auf den für die Arbeiter geltenden Lohnabschluss, der mit Rundschreiben 18 bereits verschickt wurde, hinweisen (2,2%, Parallelverschiebungsklausel).

Mit freundlichen Grüßen



Mag. Manfred Katzenschlager
Geschäftsführer

Anlage (Gehaltstafel)