

Beilage

zum Kollektivvertrag für das

HAFNER-, PLATTEN- UND FLIESENLEGERGEWERBE

(inklusive Keramikergewerbe)

In der Fassung vom 1. Mai 2004

Lohnordnungen

Gültig ab

1. Mai 2019

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

Artikel I – Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich, ausgenommen Kärnten.
- 2. Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker, ausgenommen der Mitgliedsbetriebe der Landesinnung Kärnten.
- 3. Persönlich:** Für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

Artikel II – Lohnerhöhung

A) Für das Hafner-, Platten- und Fliesenlegergewerbe sowie die Porzellanwarenerzeuger in Wien

1. Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2019 für eine Laufzeit von 12 Monaten in Ziffer 2 neu festgesetzt.
Die bis 30.4.2020 geltenden kollektivvertraglichen Mindestlöhne werden per 1.5.2020 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,55 % zuzüglich der durchschnittlichen

Inflationsrate (März 2019 bis Februar 2020 gemäß VPI 2015 der Statistik Austria) erhöht und in einer zu diesem Stichtag veröffentlichten Lohnordnung neu festgelegt. Die bis 30.4.2020 geltenden Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2020 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 5 % erhöht.

2. Anhang gemäß § 18 RKV

LOHNTAFELN (Lohnordnung)

a) Lohnordnung

	Stundenlohn ab 1. Mai 2019 €
Facharbeiter*) nach dem 2. Verwendungsjahr	13,74
Facharbeiter*) im 2. Verwendungsjahr	13,05
Facharbeiter*) im 1. Verwendungsjahr	12,32
Qualifizierter Helfer	11,69
Helfer	11,23

b) Lehrlingsentschädigungen

Lehrlinge im 1. Lehrjahr	3,69
Lehrlinge im 2. Lehrjahr	4,91
Lehrlinge im 3. Lehrjahr	5,99
Lehrlinge im 4. Lehrjahr	7,29

c) Spannengarantieklausel

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf

*) Hafner, Platten- und Fliesenleger

aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden.

Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

d) Zulagen für Oberösterreich, Steiermark und Wien
Helfer, die einem Fliesenleger, der im Akkord arbeitet, zugeteilt sind, erhalten einen Zuschlag von 18 Prozent (in der Steiermark von 13 Prozent) auf ihren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Diese Zulage gebührt so lange, als nicht ein neuer Akkordvertrag, der auch die Helfer in die Akkordsätze einbaut, in Wirksamkeit tritt.

B) Für Keramikergewerbe (ausgenommen die Porzellanwarenerzeuger in Wien)

Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des keramischen Gewerbes, sofern sie sich ausschließlich mit der Erzeugung keramischer Gegenstände befassen

1. Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2019 für eine Laufzeit von 12 Monaten in Ziffer 2 neu festgesetzt.

Die bis 30.4.2020 geltenden kollektivvertraglichen Mindestlöhne werden per 1.5.2020 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,55 % zuzüglich der durchschnittlichen Inflationsrate (März 2019 bis Februar 2020 gemäß VPI 2015 der Statistik Austria) erhöht und in einer zu diesem Stichtag veröffentlichten Lohnordnung neu festgelegt. Die bis 30.4.2020 geltenden Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2020 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 5 % erhöht.

2. Anhang gemäß § 18 RKV

Keramiker LOHNTAFEL (Lohnordnung)

a) Lohnordnung

	Stundenlohn ab 1. Mai 2019 €
Facharbeiter nach dem 2. Verwendungsjahr .	10,94
Facharbeiter im 2. Verwendungsjahr	10,02
Facharbeiter im 1. Verwendungsjahr	9,41
Qualifizierter Helfer	9,25
Helfer	8,89

b) Lehrlingsentschädigungen

Lehrlinge im 1. Lehrjahr	2,93
Lehrlinge im 2. Lehrjahr	3,75
Lehrlinge im 3. Lehrjahr	4,47

Artikel III – Zuschlag für Akkord

Für Arbeitnehmer, die im Akkord, Stücklohn oder ähnlichen Verdienstmöglichkeiten (ausgenommen Prämien) entlohnt werden und für welche die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes Anwendung finden, erhöht sich der Zuschlag gemäß § 21a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes bzw. der Durchführungsverordnung um 1,65 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

Artikel IV – Lehrlinge

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

Artikel V – Praktikanten

a) 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.

b) Ferialarbeitsnehmer, das sind solche, die nicht unter lit a) fallen und in Zeiten von Schulferien vorübergehend beschäftigt werden, erhalten eine Entlohnung in Höhe von 40 % des Facharbeiterlohnes im 1. Verwendungsjahr.

Artikel VI – Änderung des Rahmenkollektivvertrages

Im § 3 Ziffer 5 wird folgender Satz ergänzt:

Wird am 24. und 31.12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

Im § 6 Ziffer 3 beträgt die Lenkzeitvergütung ab 1. Mai 2019 € 11,21.

§ 6 Ziffer 4 entfällt ersatzlos.

§ 7A lautet neu wie folgt:

§ 7A Taggeld

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren erhalten ein Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

2. a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.

b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.

c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.

3. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom ständigen ortsfesten Betrieb bzw. vom Wohnort gemäß Z 2 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 2,80 pro Arbeitstag.

Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 7 Ziffer 3 schließen Leistungen gemäß § 7A aus.

In § 9 Abschnitt B wird am Ende des ersten Satzes (Überschrift) ein Beistrich und die Wortfolge „wie insbesondere:“ ergänzt.

In § 9 Abschnitt B Ziffer 3 lit. a) lautet neu wie folgt:

a) Bei Besuch des Arztes (ambulatorischer Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.

§ 9 Abschnitt B Ziffer 4 entfällt.

§ 12 lautet neu wie folgt:

§ 12 Anrechnung von Karenzzeiten

Für Karenzen, die ab 01.05.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach ArbAbfG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

§ 13 lautet neu wie folgt:

§ 13 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen werden im Zusammenhang mit der ab 1.1.2021 gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen neu geregelt:

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

Bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkündigung kann das Arbeitsverhältnis nur zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet 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.

Wird aufgrund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tagen überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

2. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zu einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

4. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.

Artikel VII – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag beginnt seine Wirksamkeit am 1. Mai 2019 bzw. 1. Mai 2020. Die Lohnsätze gelten bis 30. April 2020 bzw. 30. April 2021.

Wien, am 2. April 2019

**Für die
Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger
und Keramiker**

KommRat Wolfgang
Ivancsics
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan
Huemer
Geschäftsführer

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

Abg.z.NR
Josef **Muchitsch**
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert **Aufner**
Bundesgeschäftsführer

Herausgeber: Gewerkschaft Bau-Holz, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
ZVR 576439352

Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker,
1040 Wien, Schaumburgergasse 20/6.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschafts-
bundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort: Wien