

Kollektivvertrag Bauhilfsgewerbe

Arbeiter

**Kommentar und Erläuterungen,
abgabenrechtliche Aspekte**

Stand: Mai 2020

Dr. Heinz Rothe

Vorwort

Der vorliegende Kollektivvertrag erfasst durch seinen Geltungsbereich zahlreiche Branchen des Bauhilfsgewerbes, regelt ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen viele Ansprüche der Arbeiter/innen und bietet für viele praktische Problemstellungen Lösungen an.

Jeder Kollektivvertrag ist ein in den Verhandlungen der Vertragspartner gefundener Ausgleich zwischen den meist unterschiedlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Dies ist bei der Auslegung von kollektivvertraglichen Bestimmungen immer mit zu berücksichtigen.

Oft stellen sich dem Anwender immer wieder Fragen, die nicht klar und deutlich durch den Text des Kollektivvertrages beantwortet werden können. Vielmehr besteht oft Interpretationsspielraum.

Der Kommentar verfolgt das Ziel, die praxisrelevanten Probleme aufzuzeigen und die Bestimmungen des Kollektivvertrages zu erläutern und zu interpretieren.

Ergänzend wird auf gesetzliche Bestimmungen eingegangen, wie z.B. auf die Regelungen über die Fortzahlung des Entgelts im Krankenstand oder auf die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG).

Ausführlich widmet sich der Kommentar den Fragen der Arbeitszeitverteilung und den Aufwandsentschädigungen für auswärtige Arbeiten, wie Tagesgelder, Quartierbeistellung, Fahrkostensatz, Fahrtzeitvergütung.

Auch auf die abgabenrechtliche Behandlung dieser Aufwandsentschädigungen wird eingegangen.

Zahlreiche Beispiele sollen zur Verständlichkeit beitragen.

Der Kommentar ist auf dem Stand Mai 2020.

Ich bedanke mich bei Frau Mag. Irene Novak-Hodnik von der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Herrn Mag. Bernhard Dissauer-Stanka von der Wirtschaftskammer Niederösterreich sowie Herrn Dr. Bernd Haintz und Frau Mag. Anna-Margarethe Reiter von der Wirtschaftskammer Steiermark für die Anregungen, Verbesserungsvorschläge und für die begleitende Unterstützung.

Graz, im September 2020

Heinz Rothe

Impressum:

Herausgeber, Eigentümer und Verleger: Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Schaumburggasse 20/6, 1040 Wien, Tel. 01/505 69 60, E-Mail: baunebengewerbe@bigr4.at, Internet: wko.at/bauhilfsgewerbe

Copyright: Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	2
EINLEITENDE VORBEMERKUNGEN	8
§ 1 GELTUNGSBEREICH	9
RÄUMLICH	9
FACHLICH	10
PERSÖNLICH	10
<i>Arbeiter und Lehrlinge</i>	10
<i>Pflichtpraktikanten und Ferialarbeitnehmer</i>	10
MEHRFACHE KOLLEKTIVVERTRAGSZUGEHÖRIGKEIT	11
BUAG-GELTUNGSBEREICH	12
§ 2 WIRKSAMKEITSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	13
GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	13
§ 3 ARBEITSZEIT	13
NORMALARBEITSZEIT (ZIFFER 1)	14
4-TAGE-WOCHE	15
KURZE WOCHE/LANGE WOCHE?	15
FESTSETZUNG DER TÄGLICHEN NORMALARBEITSZEIT	16
<i>Jugendliche</i>	16
ARBEITSZEITVERKÜRZUNG AUF 32 STUNDEN (ZIFFER 3)	16
<i>Kurzarbeit nach dem AMFG (Arbeitsmarktförderungsgesetz)</i>	16
WÄCHTER, PFÖRTNER (ZIFFER 5)	17
EINARBEITEN (ZIFFER 6)	17
PAUSEN (ZIFFER 7)	17
24. UND 31. DEZEMBER (ZIFFER 8)	18
§ 3A ANDERE VERTEILUNG DER NORMALARBEITSZEIT	18
40-STUNDEN-WOCHE (ZIFFER 2)	20
<i>Zeitausgleich in ganzen Tagen (Ziffer 3)</i>	20
<i>Erkrankung am Zeitausgleichstag</i>	21
§ 3B FLEXIBLE ARBEITSZEIT	21
<i>Durchrechnungszeitraum</i>	22
<i>20-Wochen-Grenze im 52-wöchigen Zeitraum</i>	23
<i>Zeitausgleich in ganzen Tagen</i>	23
<i>9-stündige Normalarbeitszeitgrenze pro Tag beachten!</i>	23
<i>Zeitkonto</i>	24
<i>Kurze/lange Woche</i>	24
<i>Extreme Verteilungsvarianten</i>	24
<i>Kombination mit anderen flexiblen Verteilungsmodellen</i>	24
<i>Umsetzung</i>	25
<i>Änderungsmöglichkeiten einvernehmlich</i>	26
<i>Änderungsmöglichkeiten einseitig</i>	26
<i>Entlohnung (Ziffer 3)</i>	26
<i>Zeitguthaben bzw. Zeitschulden am Ende des Durchrechnungszeitraums (Ziffer 4)</i>	27
<i>Zeitguthaben und Zeitschulden bei Beendigung des Dienstverhältnisses (Ziffer 5)</i>	27
§ 4 ÜBERSTUNDEN-, SONNTAGS-, FEIERTAGS- UND NACHTARBEIT	28
MEHRARBEIT	29
DEFINITION DER ÜBERSTUNDE (ZIFFER 1)	29

ZUSATZPAUSEN BEI ÜBERSTUNDEN (ZIFFER 1).....	30
WEIGERUNGSRECHT (ZIFFER 2)	31
HÖHE DER ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGE (ZIFFER 3).....	31
NACHTARBEIT (ZIFFER 3)	31
SONNTAGSARBEIT (ZIFFER 4)	31
FEIERTAGSARBEIT (ZIFFER 5)	32
DURCHARBEITEN MEHR ALS 16-STUNDEN (ZIFFER 7)	32
ÜBERSTUNDENGRUNDLOHN (ZIFFER 8)	32
ZUSCHLÄGE NUR BEI ANORDNUNG (ZIFFER 9)	32
KEINE KUMULIERUNG VON ZUSCHLÄGEN (ZIFFER 10).....	33
EINBRINGUNGSSTUNDEN (ZIFFER 11)	33
ZEIT AUSGLEICH FÜR ÜBERSTUNDEN, ZUMINDEST 1:1,5.....	33
<i>Überstunden-Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i>	34
TEILZEITBESCHÄFTIGTE	34
§ 5 AKKORDARBEIT.....	34
LEISTUNGSLOHN	35
<i>Jugendliche (Ziffer 4)</i>	35
HÖHE DES AKKORD- ODER LEISTUNGSLOHNES	36
<i>Zusatzkollektivverträge</i>	36
<i>Höhe des Akkord- oder Leistungslohnes (Ziffer 3, 6 und 7)</i>	36
<i>Gruppenakkord (Ziffer 11)</i>	36
<i>Anpassung des Akkord- oder Leistungslohnes (Ziffer 2 und 9)</i>	36
FÄLLIGKEIT DES AKKORD- ODER LEISTUNGSLOHNES (ZIFFER 10).....	37
ARBEITSZEITGRENZEN GELTEN AUCH BEI LEISTUNGSLOHN.....	37
§ 6 ALLGEMEINE LOHNBESTIMMUNGEN.....	37
ZAHLUNGSPERIODE, ZAHLUNGSART (ZIFFER 1).....	38
<i>Vorschuss</i>	38
FÄLLIGKEIT (ZIFFER 1B)	39
LOHNABRECHNUNG (ZIFFER 2).....	39
KEINE PAUSCHALENTLOHNUNG (ZIFFER 3)	40
ENTLOHNUNG BEI GEÄNDERTER TÄTIGKEIT (ZIFFER 4 UND 5)	40
<i>„Niedrigere“ Tätigkeit</i>	40
<i>Verschlechterungsvereinbarung</i>	40
<i>„Höhere“ Tätigkeit</i>	40
<i>Anderes Lohngebiet</i>	41
SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN, LEISTUNGSRICHTSÄTZE (ZIFFER 6).....	41
§ 6A ANRECHNUNG VON KARENZZEITEN	41
§ 7 LÖHNE	42
ANHANG GEMÄß § 7 RKV (ANHANG I).....	42
LOHNANHANG (LOHNORDNUNG, LOHNSÄTZE).....	42
GRUNDSÄTZLICHES.....	44
LOHNDUMPING.....	45
PFLICHTPRAKTIKANTEN UND FERIALEARBEITNEHMER	46
LOHNKATEGORIEN	46
<i>Dienstzettel</i>	47
<i>Vorarbeiter, Lohnkategorie 1</i>	47
<i>Lohnkategorie 2</i>	47
<i>Facharbeiter, Lohnkategorie 3 und 4</i>	47
<i>Angelernte Arbeiter, Lohnkategorie 5</i>	49
<i>Hilfsarbeiter, Lohnkategorie 6 und 7</i>	49
<i>Aufstellung und Montage mobiler Trenn- und Systemwände</i>	49

<i>Lehrlingsentschädigung</i>	49
LOHNERHÖHUNG.....	50
§ 8 FAHRTKOSTENVERGÜTUNG; FAHRZEITVERGÜTUNG, HEIMFAHRTEN BEI DIENSTREISEN	50
§ 8A TAGGELD, ÜBERNACHTUNGSGELD	52
VORBEMERKUNGEN	53
DER KOLLEKTIVVERTRAGLICHE DIENSTREISEBEGRIFF	53
BETRIEBSSTÄTTE.....	53
DIENSTREISE	53
FAHRTKOSTENVERGÜTUNG FÜR DIE TÄGLICHEN ANFAHRTEN IN DEN BETRIEB BZW. ZUR ARBEITSSTELLE	54
FAHRTKOSTENVERGÜTUNG FÜR HIN- UND RÜCKFAHRT ZUM BETRIEB ODER ZUR ARBEITSSTELLE INNERHALB DES GEMEINDEGEBIETES	55
FAHRTKOSTENVERGÜTUNG (FAHRGELD) FÜR HIN- UND RÜCKFAHRT ZUR ARBEITSSTELLE AUßERHALB DES GEMEINDEGEBIETES	57
FAHRZEITVERGÜTUNG	58
<i>Nur „mehr als ½ Stunde“ spielt eine Rolle</i>	60
<i>Gestaltungsmöglichkeiten</i>	61
<i>Einsatz des Privat-PKW im Eigeninteresse</i>	62
WOHNORT.....	63
<i>Hauptwohnsitz</i>	63
TAGGELD FÜR „TAGESPENDLER“ € 5,76.....	64
<i>Arbeiten auf Baustellen gelten immer als auswärtige Arbeiten!</i>	64
<i>Baustellenarbeit</i>	65
“GROßES“ TAGGELD UND KOSTENÜBERNAHME FÜR DIE UNTERKUNFT FÜR WEIT ENTFERNT EINSÄTZE	66
<i>Angeordnete auswärtige Nächtigung</i>	66
<i>Wochenpendler</i>	67
<i>Quartierbeistellung, Nächtigungsgeld</i>	67
<i>Auslandseinsatz</i>	68
FAHRKOSTENVERGÜTUNG UND FAHRZEITVERGÜTUNG AM WEIT ENTFERNTEN EINSATZORT	68
ANSPRUCH AUF HEIMFAHRT	69
<i>Erkrankung oder Tod außerhalb des Betriebsortes</i>	70
ABGABENRECHTLICHE BEHANDLUNG DER AUFWANDENTSCHÄDIGUNGEN FÜR ARBEITER	70
GRUNDSÄTZLICHES.....	70
TAGESGELDER UND ÜBERNACHTUNGSGELDER.....	71
FAHRZEITVERGÜTUNGEN	72
FAHRTKOSTENVERGÜTUNGEN	72
<i>Vergütungen für die Anfahrt zum ständigen ortsfesten Betrieb</i>	72
<i>Hin- und Rückfahrt von der Wohnung zum Betriebsstandort</i>	72
FAHRTKOSTENVERGÜTUNG FÜR DIREKTE ANFAHRTEN: BAUSTELLE, MONTAGE, SERVICE.....	73
<i>Abgabefreie Fahrtkostenvergütung</i>	73
WOCHESENDHEIMFAHRTEN.....	75
ANDERE ABGABEN (DB, DZ, KOMMUNALSTEUER)	76
§ 9 WEIHNACHTSGELD	76
VORAUSSETZUNG (ZIFFER 1 UND ZIFFER 2)	77
<i>Einmonatige Betriebszugehörigkeit und Zusammenrechnungsregel</i>	77
BERECHNUNGSREGELN	78
<i>Republik Österreich mit Ausnahme von Burgenland</i>	78
FÄLLIGKEIT (ZIFFER 3)	80
<i>Berücksichtigung der Dezemberstunden</i>	80
ANSPRUCH BEI ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES (ZIFFER 4)	80
LEHRZEITENDE WÄHREND DES KALENDERJAHRES (ZIFFER 5)	81
TOD DES ARBEITNEHMERS (ZIFFER 6)	81
9A URLAUBSZUSCHUSS	82

FÜR WEN GILT DIESE REGELUNG?	83
HÖHE DES URLAUBSZUSCHUSSES (ZIFFER 2).....	83
<i>Betriebszugehörigkeit</i>	83
FÄLLIGKEIT (ZIFFER 2 UND 4).....	83
BERECHNUNG (ZIFFER 3)	84
ALIQUOTIERUNG BEI EINTRITT IM KALENDERJAHR (ZIFFER 5):	84
ALIQUOTIERUNG BEI BEENDIGUNG, ENTFALL (ZIFFER 6).....	85
RÜCKZAHLUNG DES URLAUBSZUSCHUSSES NACH ERHALT DES URLAUBSZUSCHUSSES (ZIFFER 7)	85
ENTFALL DES URLAUBSZUSCHUSSES (ZIFFER 8).....	86
MUTTERSCHAFT UND BUNDESHEER, LANGER KRANKENSTAND	86
§ 10 ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG	86
ENTGELTANSPRUCH BEI ERKRANKUNG UND ARBEITSUNFALL (ZIFFER 1):	88
<i>Krankheit</i>	88
<i>Arbeitsunfall</i>	88
<i>Mitteilung- und Nachweispflicht</i>	89
<i>Zuschuss zur Entgeltfortzahlung für „Kleinbetriebe“</i>	89
ARZTBESUCH, AMBULATORISCHE BEHANDLUNG UND	90
GESUNDENUNTERSUCHUNG (ZIFFER 2)	90
ANDERE ENTGELTFÄLLE (ZIFFER 3)	91
<i>Grundsätzliches</i>	91
<i>Entgeltfortzahlungspflichtige Anlassfälle</i>	91
SCHLECHTWETTER	92
<i>Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG)</i>	92
<i>Schlechtwetterkriterien</i>	92
<i>Entscheidung über den Arbeitsausfall</i>	93
<i>Höhe der Schlechtwetterentschädigung</i>	93
<i>Rückerstattung</i>	93
<i>Finanzierung</i>	93
<i>Stuckateure und Trockenausbauer, Terrazzoleger in Wien</i>	93
<i>Sonstige nicht dem BSchEG unterliegende Betriebe</i>	94
§ 11 LEHRLINGE	94
GRUNDSÄTZLICHES.....	94
<i>Rechtliche Grundlagen</i>	94
PROBEZEIT UND AUFLÖSUNG DES LEHRVERHÄLTNISSES	95
<i>Probezeit</i>	95
<i>Formvorschriften</i>	95
<i>Sonstige Auflösungsmöglichkeiten</i>	95
ARBEITSZEITVORSCHRIFTEN FÜR LEHRLINGE	96
<i>Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG)</i>	96
<i>Ruhepausen, Ruhezeiten, Wochenfreizeit und Nachtarbeit</i>	96
<i>Überstunden der Jugendlichen</i>	96
BERUFSSCHULE (ZIFFER 2).....	97
<i>Internatskosten</i>	97
KRANKENSTAND - LEHRLINGE	97
LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG UND WEITERVERWENDUNGSPFLICHT	98
(ZIFFER 3).....	98
PRÄSENZDIENST/ ZIVILDienst UND LEHRVERHÄLTNIS	98
PRÄMIEN FÜR LEHRLINGE (ZIFFER 4).....	99
§ 12 KÜNDIGUNGSFRISTEN	99
PROBEZEIT (ZIFFER 3).....	100
KÜNDIGUNG (ZIFFER 1).....	100
<i>Kündigungsfristen</i>	100
<i>Kündigungstermin</i>	101

<i>Arbeitgeber-Kündigung oder einvernehmliche Lösung im Krankenstand</i>	101
<i>Kündigungsvorverfahren in Betrieben mit Betriebsrat</i>	101
<i>Freizeit zur „Postensuche“ (Ziffer 2)</i>	102
<i>Zweckbindung</i>	102
<i>Verlängerung des Kündigungsschutzes für Mütter bzw. Väter (Ziffer 4)</i>	102
<i>Kündigungsschutz</i>	103
<i>Befristung</i>	103
<i>Einvernehmliche Lösung</i>	103
ENTLASSUNG UND AUSTRITT	103
DIENTSZEUGNIS	104
§ 13 ABFERTIGUNG	104
BUAG-BETRIEBE	106
<i>Einbeziehung des Weihnachtsgeldes</i>	106
ABFERTIGUNG FÜR ARBEITER, DIE NICHT DEM BUAG UNTERLIEGEN.....	106
<i>Abfertigung „alt“ oder Abfertigung „neu“ (nicht BUAG-Betrieb)</i>	106
<i>Wechsel ins System der „Abfertigung neu“ (lit d)</i>	108
<i>Höhe der Abfertigung</i>	108
ABFERTIGUNG BEI ABWECHSELNDER BESCHÄFTIGUNG IN	108
MISCHBETRIEBEN (ZIFFER 3)	108
§ 14 VERSCHIEDENES	109
ESSEN, TRINKEN, QUARTIER (ZIFFERN 1, 2 UND 3)	110
RECHTE DER GEWERKSCHAFT (ZUTRITT ZIFFER 4, BETRIEBSRATSVERTRETUNG ZIFFER 6).....	110
INSTANDSETZUNG DES WERKZEUGS (ZIFFER 5)	110
ZULAGENRUNDUNG (ZIFFER 7).....	111
ENTSENDUNG IN ANDERE LOHNGEBIETE (ZIFFER 8)	111
§15 VERFALLSBESTIMMUNGEN	111
VERJÄHRUNG	112
REKLAMATION (ZIFFER 1).....	112
VERFALL BEI AUFRECHTEM ARBEITSVERHÄLTNIS (ZIFFER 2).....	112
VERFALL NACH BEENDETEM ARBEITSVERHÄLTNIS (ZIFFER 3)	113
VERFALL BEI RECHTZEITIGER GELTENDMACHUNG (ZIFFER 4)	114
ENDABRECHNUNGS-ERKLÄRUNG.....	114
§ 16 SCHLICHTUNG VON GESAMTSTREITIGKEITEN	114
17 SCHLUSSBESTIMMUNGEN	115
ANHÄNGE ZUM KOLLEKTIVVERTRAG	116
MUSTERVEREINBARUNGEN	124
<i>Muster: Betriebsvereinbarung Taggeld</i>	124
<i>Muster: Dienstzettel (für Arbeiter, die dem BUAG unterliegen)</i>	125
<i>Muster-Akkordlohn</i>	126

Einleitende Vorbemerkungen

Der Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe hat seit seinem erstmaligen Inkrafttreten am 29. November 1948 zahlreiche Änderungen und Anpassungen erfahren.

Am 1. Mai 2006 wurde der Kollektivvertrag wiederverlautbart. Jährlich werden vor allem die kollektivvertraglichen Mindestlöhne angepasst. 2016 wurden Taggelder verpflichtend eingeführt.

Die wesentlichen Inhalte gelten österreichweit, jedoch sind die länderspezifischen Regelungen sowohl beim Geltungsbereich als auch bei einzelnen Bestimmungen zu beachten.

Um den Umfang des Kommentars einzuschränken, wird auf die erläuternde Wiedergabe von gesetzlichen Grundlagen im Wesentlichen verzichtet und nur dort darauf Bezug genommen, wo es für die Verständlichkeit der Kommentierung notwendig erscheint.

Hinweis zur Gestaltung des Kommentars:

Der Kommentar ist nach kollektivvertraglichen Abschnitten gegliedert, wobei der Text jedes Abschnittes vorangestellt wird. Die darauf Bezug nehmenden Anmerkungen und Kommentare finden sich nach den gegliederten Überschriften gleich im Anschluss.

Der KV-Text ist auf dem Stand Mai 2020

Auf doppelgeschlechtliche Bezeichnungen wurde verzichtet. Die Bezeichnungen „Arbeiter“ oder „Arbeitnehmer“, „Mitarbeiter“ oder „Arbeitgeber“ sind geschlechtsneutral zu verstehen und schließen die weibliche Form „Arbeiterin“, „Arbeitgeberin“ ausdrücklich ein.

Es wird darauf hingewiesen, dass trotz sorgfältiger Erstellung dieser Kommentierung daraus keine Haftung abgeleitet werden kann.

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

1. Räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich;
2. Fachlich: Auf alle Betriebe der Berufsgruppen Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Stuckateure und Trockenausbauer, Gipser, Aufstellung und Montage mobiler Trenn- oder Systemwände¹, Holzstöckelpflasterer, ferner für die Asphaltierer (mit Ausnahme der Betriebe in Wien), Schwarzdecker (mit Ausnahme der Betriebe in Wien) und Bauwerksabdichter (mit Ausnahme der Betriebe in Wien) sowie auf alle Betriebe der Terrazzomacher, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.
3. Persönlich: auf alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, die in einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

Räumlich

Der Kollektivvertrag spricht von einem räumlichen Geltungsbereich und nennt das Gebiet der Republik Österreich.

Ausnahme Wien

- Asphaltierer
- Schwarzdecker und Bauwerksabdichter

mit Betriebssitz in Wien und Mitgliedschaft in der Wiener Landesinnung unterliegen einem eigenständigen Kollektivvertrag.

Auslandseinsatz

Auch bei vorübergehenden Entsendungen über die Grenze gilt weiterhin österreichisches Arbeitsrecht und damit auch der KV für das Bauhilfsgewerbe, sofern ausländische Vorschriften (als sog. „Eingriffsnormen“) nicht höhere Mindeststandards vorsehen.

Von dieser Außenwirkung des österreichischen Arbeitsrechtes wären allenfalls Arbeitnehmer nicht betroffen, die ausschließlich für Auslandseinsätze aufgenommen werden.

Andererseits sind bei vorübergehenden Dienstleistungserbringungen ausländischer Unternehmer nach den Regelungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) die Lohnmindeststandards nach den österreichischen Kollektivverträgen einzuhalten. Gleiches gilt für den Urlaubsanspruch.

¹ unter Ausschluss jeder an einen Befähigungsnachweis gebundenen Tätigkeit

Fachlich

Maßgeblich für den fachlichen Geltungsbereich ist die Gewerbeberechtigung des Arbeitgebers und keinesfalls die Tätigkeit des Arbeiters. Auf Grund dieser Gewerbeberechtigung entscheidet die Wirtschaftskammer über die Zugehörigkeit zu einer der in § 1 Ziffer 2 genannten Berufsgruppen. Der Arbeitgeber ist damit Mitglied dieser Berufsgruppe bei der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe.

Nachstehend werden die Berufsgruppen genannt:

- Gerüstverleiher
- Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmung
- Stuckateure und Trockenausbauer
- Gipser
- Aufstellung und Montage mobiler Trenn- oder Systemwände² (unter Ausschluss jeder an einen Befähigungsnachweis gebundenen Tätigkeit)
- Holzstöckelpflasterer
- Asphaltierer (mit Ausnahme der Betriebe in Wien)
- Schwarzdecker³ (mit Ausnahme der Betriebe in Wien)
- Bauwerksabdichter (mit Ausnahme der Betriebe in Wien)
- Terrazzomacher

Bei den hier genannten Berechtigungen handelt es sich um eine taxative Aufzählung. Demnach fallen nur die hier genannten Berufsgruppen bzw. Tätigkeiten unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrages. Hier nicht genannte Berufsgruppen werden vom Kollektivvertrag nicht erfasst.⁴

Bundesland Wien:

Für die „Asphaltierer, Schwarzdecker und Bauwerksabdichter“ in Wien wurde ein eigener Rahmenkollektivvertrag abgeschlossen. Es gelten in Wien auch eigene Lohnordnungen.

Persönlich

Arbeiter und Lehrlinge

Persönlich gilt der Kollektivvertrag für Arbeiter und für Lehrlinge. Der Kollektivvertrag gilt daher nicht für Angestellte und kaufmännische Lehrlinge. Für Angestellte und kaufmännische Lehrlinge gilt der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting (kurz: Gewerbe-Angestellten-Kollektivvertrag).

Pflichtpraktikanten und Ferialarbeitnehmer

Der Kollektivvertrag kann „echte“ Ferialpraktikanten und Volontäre ohne dienstvertragliche Arbeitspflicht nicht erfassen, weil es sich dabei nicht um Arbeitnehmer handelt. Diesen Perso-

² Hier handelt es sich um eine Sonderberechtigung, der eigentlich keine eigene Berufsgruppe entspricht.

³ Die Berufsgruppen Schwarzdecker und Bauwerksabdichter wurden zusammengeführt. Die Berufsgruppe heißt nun „Bauwerksabdichter (Abdichter gegen Feuchtigkeit, Druckwasser und Zugluft, Schwarzdecker)“.

⁴ Im Fachverband „Bauhilfsgewerbe“ sind noch die Baumaschinenverleiher, Pflasterer, Brunnenmeister, Baustoffherzeuger, Betonwarenerzeuger, Bodenleger, Kalkbrennereien, Sprengungsunternehmen, Sand-, Kies- und Schotterherzeuger, Steinbruchunternehmer, Tiefbohrunternehmer organisiert. In diesen Betrieben gelten andere Kollektivverträge. Arbeiter in Sprengungsunternehmen und bei Baustoffherzeugern werden von keinem Kollektivvertrag erfasst.

nen ist es lediglich gestattet, sich zum Zweck der Aus- und Weiterbildung im Betrieb zu betätigen. Es besteht weder eine Bindung an die betriebliche Arbeitszeit noch eine Weisungsgebundenheit.

„Echte“ Ferialpraktikanten und Volontäre ohne Arbeitspflicht wird man in der betrieblichen Praxis eher selten antreffen.

Im Gegensatz dazu werden im **Artikel III der Lohnordnung „Pflichtpraktikanten und Ferialarbeitnehmer“** ausdrücklich erwähnt. Für diese Ferialarbeitnehmer und Pflichtpraktikanten, die vorübergehend (im Regelfall während der Ferienzeit) in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden, kommen arbeitsrechtsgesetzliche und kollektivvertragliche Bestimmungen vollinhaltlich zur Anwendung.

Um den Betrieben die Beschäftigung dieser Personengruppe zu erleichtern, wird im Artikel III der Lohnordnung ein eigener, niedrigerer Mindestlohn festgelegt.

Mehrfache Kollektivvertragszugehörigkeit

Ist ein Arbeitgeber mehrfach kollektivvertragsangehörig, so dass theoretisch zumindest zwei fachlich unterschiedliche Kollektivverträge zur Auswahl stehen, sieht § 9 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) folgende Regelung vor:

Getrennte Organisationseinheiten

Liegen getrennte Betriebe bzw. Haupt- und Nebenbetrieb oder organisatorisch getrennte Betriebsabteilungen vor, so gilt der jeweilige dem Betrieb (der Betriebsabteilung) in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag.

Für getrennte Organisationseinheiten sprechen z.B. eine räumliche Trennung, eigene Führungsstrukturen, Personalverantwortlichkeiten, getrennte Erfassung der Umsätze, getrennte Buchhaltung, überwiegende Zuordnung der Arbeitnehmer zu einer fachlichen Tätigkeit etc. Immer entscheiden nach Abwägung der Merkmale die Umstände des Einzelfalls.

Wird ein Arbeiter in beiden Betrieben beschäftigt, gilt jener Kollektivvertrag, der seiner überwiegenden Beschäftigung entspricht (§ 10 Abs. 1 ArbVG).

Mischbetrieb

Sind die betrieblichen Einheiten organisatorisch nicht abgegrenzt, spricht man von einem sog. „Mischbetrieb“.

In einem Mischbetrieb kann immer nur 1 Kollektivvertrag für alle Arbeiter zur Anwendung kommen:

Es gilt jener Kollektivvertrag, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die **maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung** hat.

Dabei kommt es u.a. auf die Zahl der im jeweiligen Fachbereich beschäftigten Arbeitnehmer, auf die jeweiligen Umsätze bzw. auf den Ertrag oder Gewinn an. Auch das äußere Erscheinungsbild, die Kundenkreise, der Betriebsmitteleinsatz oder getätigte Investitionen können bestimmende Kriterien sein. In jedem Fall ist aber eine Gesamtbetrachtung und Abwägung der einzelnen wirtschaftlichen Faktoren vorzunehmen.

Beispiel:

Ein Stuckateur und Trockenausbauer verfügt auch über eine Handelsberechtigung. Theoretisch kommen für Arbeiter zwei Kollektivverträge in Frage, nämlich der Kollektivvertrag Bauhilfsgewerbe bzw. der Handelsarbeiter-Kollektivvertrag. Der Betrieb ist ein „Mischbetrieb“, der Handel hat nur untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung. Es gilt für alle Arbeiter - auch für jene, die ausschließlich mit Handelstätigkeiten beschäftigt sind - der KV Bauhilfsgewerbe.

Lässt sich die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung nicht klären, könnte dies durch eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat festgestellt werden. Liegt keine klarstellende Betriebsvereinbarung vor, gilt unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb jener Kollektivvertrag, dem österreichweit mehr Arbeiter unterliegen.

BUAG-Geltungsbereich

Der Frage, ob die Arbeiter dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen oder nicht, kommt im Hinblick auf die in diesem Kollektivvertrag geregelten Ansprüche eines Urlaubszuschusses und einer Abfertigung „alt“ Bedeutung zu.

Denn diese kollektivvertraglichen Regelungen über einen Urlaubszuschuss und über die Abfertigung gelten nur für jene Arbeiter des Bauhilfsgewerbes, die nicht dem BUAG unterliegen.

Wegen der sich weitgehend deckenden Geltungsbereiche des Kollektivvertrages und des BUAG können das nur wenige Arbeiter sein (z.B. Arbeiter in Mischbetrieben).

Für alle Arbeiter, die dem BUAG unterliegen, werden Urlaubszuschüsse und Abfertigungen über die Bauarbeiterurlaubs- und -abfertigungskasse (BUAK) abgewickelt.

Urlaub und Abfertigung, Überbrückungsgeld

Das BUAG bezieht alle Arbeiter, die in nachstehenden Betrieben beschäftigt sind, in die Urlaubs- und Abfertigungsregeln sowie in die Regelungen über das Überbrückungsgeld ein (§ 2 Abs. 1 und Abs. 2 BUAG):

- Gerüstverleiher
- Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe
- Stuckateure und Trockenausbauer
- Gipser
- Steinholzlegerbetriebe, Holzstöckelpflasterer
- Aufstellung und Montage mobiler Trenn- oder Systemwände (unter Ausschluss jeder an einen Befähigungsnachweis gebundenen Tätigkeit)
- Asphaltierer
- Schwarzdecker
- Bauwerksabdichter (Abdichter gegen Feuchtigkeit und Druckwasser)⁵
- Terrazzomacher

Die Winterfeiertagsregelungen des BUAG gelten nicht

Die Winterfeiertagsregelungen des BUAG gelten **nicht** für die oben genannten Betriebe des Bauhilfsgewerbes.

Schlechtwetterregelungen nach dem BSchEG

Die Schlechtwetterregelungen des Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetzes (BSchEG) gelten nur für wenige Betriebe des Bauhilfsgewerbes (siehe Anmerkungen zu § 10 KV).

⁵ Der Text des BUAG berücksichtigt noch nicht die gewerberechtliche Zusammenführung der Schwarzdecker und Abdichter in das Gewerbe „Bauwerksabdichter (Abdichter gegen Feuchtigkeit, Druckwasser und Zugluft, Schwarzdecker)“. Inhaltlich ändert sich dadurch nichts.

§ 2 WIRKSAMKEITSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 2019 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Ergänzung und Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 10. Mai 1954, hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl KE 218/54.

Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.

Die Kündigung der Lohnsätze kann jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Es ist zwischen dem Rahmenkollektivvertrag und den Lohnsätzen zu unterscheiden. Hier handelt es sich um getrennte Vertragswerke.

Der Kollektivvertrag wurde im Jahre 1948 erstmals abgeschlossen und im Jahre 1954 wiederverlautbart.

Der Kollektivvertrag wurde mehrfach ergänzt und ist am Stand 1. Mai 2019.

Der Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Eine Kündigung durch einen der Kollektivvertragspartner ist mit eingeschriebenem Brief und 3-monatiger Kündigungsfrist jeweils zum 31. März eines Jahres möglich.

Gleiches gilt für die Lohnordnung, die unabhängig vom Rahmenkollektivvertrag ebenfalls mit eingeschriebenem Brief und 3-monatiger Kündigungsfrist jeweils zum 31. März eines Jahres gekündigt werden können.

Im Regelfall wird die Lohnordnung befristet auf 1 Jahr mit Geltungsablauf 30. April abgeschlossen.

Der letzte Lohnabschluss (gültig ab Mai 2019) hat eine Laufzeit von 2 Jahren und regelt nicht nur die Lohnerhöhungen per 1. Mai 2019, sondern legt bereits eine weitere Lohnerhöhung per 1. Mai 2020 fest (siehe Ausführungen zu § 7).

§ 3 ARBEITSZEIT

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.

2. Die 39stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Satz des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.

3. Die wöchentliche Arbeitszeit kann für die Dauer von höchstens insgesamt vier Monaten im Kalenderjahr im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aus saisonbedingten Gründen herabgesetzt werden. Sie darf jedoch nicht weniger als 32 Stunden betragen.

4. Die wöchentliche Normalarbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Vereinbarung einer 4-Tagewoche bleibt weiterhin zulässig.

5. Die Arbeitszeit der Wächter und Pförtner beträgt 48 Stunden in der Woche. Sie haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36stündige Arbeitsruhe.

Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit ist als Überzeit zu entlohnen, wenn diese Arbeitnehmer nicht einen Wochenlohn beziehen, in welchem die Überstunden pauschaliert sind.

6. Wird an Werktagen vor oder im Anschluss an gesetzliche Feiertage auf Grund betrieblicher Vereinbarung nicht gearbeitet, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden.

In Betrieben, in denen Betriebsräte bestehen, kann über Beginn und Dauer des Einbringungszeitraumes eine anderweitige Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden, bei einem längeren Einarbeitungszeitraum neun Stunden nicht überschreiten.

7. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit.

Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeit und zur Erholung ausreichen.

8. Wird am 24. und 31. Dezember gearbeitet, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr (in Vorarlberg um 13 Uhr), wobei die infolge des früheren Arbeitsschlusses ausfallenden Arbeitsstunden bezahlt werden.

Wird am 24. und 31. Dezember pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

Normalarbeitszeit (Ziffer 1)

Der Kollektivvertrag verkürzt die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 auf 39 Wochenstunden.

Diese 39 Wochenstunden sollen in der Regel nicht auf weniger als 5 Arbeitstage verteilt werden. (Ziffer 4).

Bei einer regelmäßigen Verteilung auf die Arbeitstage Montag bis Freitag ergibt das 5 Arbeitstage zu jeweils 7 Stunden und 48 Minuten, was in Summe wieder 39 Normalstunden ergibt.

Am häufigsten finden sich jedoch Modelle mit gerundeten täglichen Normalarbeitszeiten von 8, 8 ½ oder 9 Stunden, die mit kürzeren Tagen am Freitag vor dem Wochenende kombiniert werden.

Beispiel:

Montag bis Donnerstag jeweils 8,5 Stunden (4 x 8,5 = 34 Stunden),

Freitag 5 Stunden.

Auch Arbeitstage mit 9-stündiger täglicher Normalarbeitszeit sind zur Erreichung einer längeren Wochenfreizeit gem. § 4 Abs. 2 AZG zulässig.

Beispiel:

*Montag bis Donnerstag jeweils 9 Stunden (4 x 9 = 36 Stunden),
Freitag 3 Stunden.*

4-Tage-Woche

Durch die kollektivvertragliche Anordnung („in der Regel nicht weniger als 5 Arbeitstage“) wird eine 4-Tage-Woche nicht ausgeschlossen. Der Kollektivvertrag betont sogar, dass eine 4-Tagewoche zulässig bleibt.

Es bleibt demnach den Betriebspartnern bzw. bei Fehlen eines Betriebsrates den Arbeitsvertragsparteien vorbehalten, gem. § 4 Abs. 8 AZG eine 4-Tage-Woche einzuführen, was durchaus im Interesse der Arbeitnehmer liegen kann. Gesetzliche Voraussetzung ist, dass die Arbeitszeit „regelmäßig“ auf 4 Tage verteilt wird. Dabei darf die Normalarbeitszeit täglich auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden.

In Betrieben mit Betriebsrat ist zur Umsetzung der 4-Tage-Woche eine Betriebsvereinbarung notwendig. In Betrieben ohne Betriebsrat bedarf dieses Modell einer schriftlichen Einzelvereinbarung.

Beispiel für eine 4-Tage-Woche: Montag bis Mittwoch 10 Stunden, Donnerstag 9 Stunden.

Denkbar und vom KV jedenfalls nicht ausgeschlossen ist auch eine Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf mehr als 5, also auf 6 Arbeitstage.

Beispiel:

Montag bis Samstag jeweils 6 ½ Stunden. Die verteilte Normalarbeitszeit am Samstag müsste dann aber wegen der Bestimmungen über die Wochenendruhe spätestens um 13:00 Uhr beendet sein.

Kurze Woche/lange Woche?

Vielfach wird in den Betrieben des Bauhilfsgewerbes wegen des Naheverhältnisses zur Bauwirtschaft das dort übliche Arbeitszeitmodell „kurze/lange Woche“ praktiziert.⁶

Beispiel:

- *lange Woche (42 Stunden) Montag bis Donnerstag 9 Stunden, Freitag 6 Stunden*
- *kurze Woche (36 Stunden) Montag bis Donnerstag 9 Stunden*

Dieses Modell einer Verteilung von Normalarbeitszeit wird erst durch die Bestimmung des § 3B KV ermöglicht (siehe dort).

Achtung! Es ist der Hinweis notwendig, dass § 3B KV im Jahr höchstens 20 lange Wochen erlaubt. Bei einer saisonalen Beschäftigung, die über 40 Wochen nicht hinausgeht, wird sich das „Kurzlang-Modell“ daher ausgehen. Dauert die Saison länger, müssten Wochen mit 39 Stunden Normalarbeitszeit dazwischen eingeschoben werden oder dazukommen, damit nicht mehr als 20 lange Wochen mit erhöhter Normalarbeitszeit vorliegen.

⁶ Viele Baubetriebe halten sich dabei an die Arbeitszeitverteilung im „Baukalender“, der auf einer Internetseite der BUAK einsehbar ist:

Festsetzung der täglichen Normalarbeitszeit

Der Kollektivvertrag enthält keine Regelung, wie die tägliche Arbeitszeit festgelegt wird. Es gilt demnach die gesetzliche Regelung des § 19c AZG. Demnach ist die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Eine Änderung der einmal gewählten Arbeitszeitverteilung ist einvernehmlich jederzeit möglich. Eine einseitige Änderung nur dann, wenn sich der Arbeitgeber diese Änderung vorbehalten hat und die Voraussetzungen des § 19c AZG erfüllt sind.

In Betrieben mit Betriebsrat kann über die Arbeitszeitverteilung eine Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 2 Z 2 ArbVG abgeschlossen werden, die „erzwingbar“ ist (Anrufung der Schlichtungsstelle). Wurde allerdings die Arbeitszeit mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festgelegt, ist eine Änderung auch nur mit dessen Einvernehmen oder über eine Zwangsschlichtung möglich.

Jugendliche

Der KV macht von der Ermächtigung des § 11 Abs. 2 KJBG gebrauch, so dass die tägliche Normalarbeitszeit nicht auf 8 Stunden begrenzt wird und auch Modelle mit 9-stündiger Normalarbeitszeit für Jugendliche denkbar sind. Eigentlich können im Hinblick auf diese besondere kollektivvertragliche Regelung alle betrieblichen Arbeitszeitmodelle - soweit es sich um eine Verteilung der Normalarbeitszeit handelt -, die für „erwachsene“ Arbeiter gelten, auch für Jugendliche eingesetzt werden.

Nur darf das Verteilungsmodell nicht über 9 Stunden Normalarbeitszeit pro Tag hinausgehen. Arbeitszeitmodelle, die eine Überschreitung des 9-stündigen Normalarbeitszeitages voraussetzen (z.B. die 4-Tage-Woche oder Einarbeitungsmodelle in Verbindung mit Feiertagen), sind den Jugendlichen daher nach den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften nicht zugänglich.

Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden (Ziffer 3)

Durch diese besondere Regelung im Kollektivvertrag, die nur den Betrieben mit Betriebsrat vorbehalten ist, kann für eine maximale Dauer von 4 Monaten im Kalenderjahr die Arbeitszeit saisonbedingt gekürzt werden.

Theoretisch kann das im Extremfall zu einer Verkürzung der Normalarbeitszeit für einen zusammenhängenden Zeitraum bis zu 8 Monaten kommen, wenn sich die 4-monatigen Verkürzungen von zwei Kalenderjahren summieren.

Der Kollektivvertrag verlangt auch keine zusammenhängende Dauer, so dass theoretisch im Kalenderjahr in den Monaten Jänner und Februar und November, Dezember gekürzt werden könnte.

Wie aber einleitend angemerkt, ist dafür die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich. In Betrieben ohne Betriebsrat sind derartige „generelle“ Verkürzungen undenkbar. Hier bleibt den Arbeitgebern nur die Möglichkeit, durch eine schriftliche Einzelvereinbarung (siehe § 19d AZG) mit jedem einzelnen Arbeiter eine Einzelvereinbarung (z.B. befristete Teilzeitarbeit) zu treffen.

Kurzarbeit nach dem AMFG (Arbeitsmarktförderungsgesetz)

Die oben besprochene, im Kollektivvertrag vorgesehene Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden hat mit der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme der „Kurzarbeit“ nichts zu tun. Daher kommt es

bei dieser kollektivvertraglichen Kürzung der Arbeitszeit auch zu Lohnreduktionen für die Arbeitnehmer.

Hingegen handelt es sich bei der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme „Kurzarbeit“ um eine zeitlich begrenzte Herabsetzung der Arbeitszeit mit dem Ziel, die Beschäftigung bei unvorhersehbaren und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu sichern.

Die Arbeiter erhalten bei dieser „geförderten“ Kurzarbeit vom Arbeitgeber für die Ausfallstunden eine Kurzarbeiterunterstützung. Durch Förderung des AMS werden dem Arbeitgeber die Kosten der Kurzarbeiterunterstützung durch Pauschalsätze ersetzt. Ergänzend kann es zu geförderten Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeitsphase kommen.

Wächter, Pförtner (Ziffer 5)

Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht längere Wochenarbeitszeiten für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt (z.B. Wächter, Pförtner, Portiere etc.).

Unter „erheblich“ versteht man mindestens 1/3 der Gesamtarbeitszeit.

Der Kollektivvertrag präzisiert diese Höchstgrenze mit 48 Wochenstunden. Soweit im Durchschnitt die 40-Stunden überschritten werden gebührt Überstundenentlohnung.

Da die Tätigkeiten auch über das Wochenende andauern können, werden 36-stündige Ruhezeiten unter der Woche, also Wochenruhezeiten garantiert. Alle 3 Wochen muss der Ruhetag ein Sonntag sein (Wochenendruhe).

Einarbeiten (Ziffer 6)

Beim „Einarbeiten“ geht es um eine Umverteilung der Normalarbeitszeit im Verhältnis 1:1. Die Umverteilung muss mit zumindest einem Feiertag in Verbindung stehen. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Arbeitsstunden ausgedehnt werden. Einarbeitungsstunden sind keine Mehr- und keine Überstunden.

Beispiel:

Donnerstag, der 25. Mai ist Feiertag. Die wöchentliche Arbeitszeit ist regelmäßig wie folgt verteilt: Montag bis Donnerstag je 8,5 Stunden, Freitag 5 Stunden. Der Freitag, der 26. Mai soll als „Fenstertag“ frei bleiben, um ein verlängertes Wochenende zu ermöglichen. Die am Freitag, dem 26. Mai ausfallenden 5 Stunden werden umverteilt: Freitag der Vorwoche ½ Stunde länger (+ 0,5), Montag 10 Stunden (+ 1,5), Dienstag 10 Stunden (+ 1,5), Mittwoch 10 Stunden (+ 1,5).

Vorrangig lässt der Kollektivvertrag ein Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen nur in einem Zeitraum von 13 Wochen zu. Eine anderweitige Regelung hinsichtlich Beginn und Dauer des Einarbeitungszeitraumes wäre nur durch eine Betriebsvereinbarung möglich, wobei in derartigen Fällen die tägliche Normalarbeitszeit mit 9 Stunden begrenzt wird. Gibt es keinen Betriebsrat, bleibt es bei der 13-wöchigen Höchstdauer.

Pausen (Ziffer 7)

Es gelten die gesetzlichen Regelungen. Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden ist eine Arbeitspause von zumindest einer halben Stunde einzuhalten. Die Pause kann in zwei ¼-stündige Pausen oder in drei Pausen á 10 Minuten geteilt werden. Diese Teilungen sind für Jugendliche nicht möglich (siehe § 15 KJBG und Anmerkungen zu § 11 KV).

Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme von Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen.

Längere Pausenzeiten (z.B. 1 Stunde Mittagspause) sind selbstverständlich zulässig und können auch sinnvoll sein.

Ein Verzicht des Arbeiters auf die Mindestpause und dadurch bewirkter früherer Arbeitsschluss ist nicht zulässig. Eine Pause kann schon begrifflich nicht am Ende der Arbeitszeit liegen.

Pausen gelten nicht als Arbeitszeit und werden nicht bezahlt.

Hingewiesen wird auf die Erleichterungen bei der Aufzeichnung von Pausen in § 26 Abs. 5 AZG: Demnach kann die Pausenaufzeichnung entfallen, wenn durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung - Beginn und Ende der Pause festgelegt werden oder es dem Arbeiter überlassen wird, die Pause innerhalb eines festgelegten Zeitraums zu konsumieren und von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.⁷

24. und 31. Dezember (Ziffer 8)

Der 24. und der 31. Dezember bleibt grundsätzlich bis jeweils 12:00 Uhr ein normaler Arbeitstag. Die danach ausfallenden Stunden sind zu bezahlen.

Sollte dennoch länger gearbeitet werden, müssten diese Arbeitsstunden neben den „Ausfallzeiten“ mit dem Normalstundenlohn gesondert entlohnt werden. Überstunden liegen hier nicht vor.

Wird bezahlter Zeitausgleich für den 24. oder 31. Dezember vereinbart, können nur die Stunden bis 12:00 Uhr als Minusstunden abgebucht werden. Die ausgefallenen Stunden nach 12:00 Uhr sind zu bezahlen.

Wird für den 24. und 31. Dezember (also für beide Tage) Urlaub vereinbart, so handelt es sich nach der kollektivvertraglichen Anordnung des § 3 Z 8 nur um einen Urlaubstag.

Wird hingegen nur für den 24. oder nur für den 31. Dezember Urlaub vereinbart, kommt es zu keiner kollektivvertraglichen Begünstigung. Es wird in beiden Fällen ein Tag verbraucht.

§ 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.

⁷ Überdies erleichtert ab 1.1.2015 das AZG generell die Arbeitszeitaufzeichnungen. § 26 Abs. 5a AZG sieht vor, dass bei Arbeitnehmern mit einer schriftlich festgehaltenen fixen Arbeitszeiteinteilung die Arbeitgeber deren Einhaltung zumindest am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode sowie auf Verlangen des Arbeitsinspektorates zu bestätigen haben. Nur die Abweichungen von dieser Einteilung sind laufend aufzuzeichnen.

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 Z 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.

Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %.

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.

40-Stunden-Woche (Ziffer 2)

Hier sieht der Kollektivvertrag eine Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 40 Wochenstunden vor. Die 40. Stunde wird bei diesem Modell nicht bezahlt (siehe auch § 6 Abs. 1a KV), sondern „gutgeschrieben“. Der Zeitausgleich erfolgt in ganzen Tagen.

Dieses Modell - so betont der Kollektivvertrag - ist auch den Jugendlichen (Lehrlingen) zugänglich.

Mit diesem Modell können in der starken Saison Überstunden vermieden bzw. reduziert und der Zeitausgleich in die seasonschwache Zeit verlegt werden. Der Zeitausgleich für die 40. Wochenstunde erfolgt hier im Verhältnis 1:1.

Beispiel:

Montag bis Freitag je 8 Stunden. Es werden aber nur 39 Stunden bezahlt. 1 Stunde wöchentlich kommt auf das Zeitguthaben. Nach 8 Wochen oder später (Guthaben +8) wird ein Freitag (oder ein anderer Arbeitstag) bezahlt frei gegeben.

Zeitausgleich in ganzen Tagen (Ziffer 3)

Der Zeitausgleich für die 40. Wochenstunde ist bei diesem Modell in ganzen Tagen zu gewähren, wobei der freie Tag im festgelegten Durchrechnungszeitraum liegen muss.

Geht dieser Durchrechnungszeitraum über 13-Wochen hinaus, was in Praxis wegen des Saisonausgleiches sinnvoll sein wird, kann dieses Modell in Betrieben mit Betriebsrat nur durch eine Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine schriftliche Einzelvereinbarung erforderlich.

Als zeitliche Höchstgrenze für den Durchrechnungszeitraum nennt der Kollektivvertrag 52 Wochen bzw. 1 Jahr.

In derartigen Vereinbarungen können die ganzen Zeitausgleichstage bereits festgelegt werden. Erfolgt keine Festlegung der Zeitausgleichstage sind diese jedenfalls im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu bestimmen. Gibt es keine Einigung, dann liegen die freien Zeitausgleichstage am Ende des Durchrechnungszeitraumes und berechtigen daher den Arbeitnehmer, diese Tage einseitig frei zu nehmen.

Beispiel:

Der Durchrechnungszeitraum beträgt 40 Wochen. Der Arbeiter erbringt wöchentlich 40 Stunden. Entlohnt werden jedoch nur 39 Stunden. Pro Woche wird daher 1 Stunde „gutgeschrieben“. Nach 39 Wochen beträgt das Zeitguthaben exakt 39 Gutstunden. In der 40. Woche des Durchrechnungszeitraumes erhält der Arbeiter bezahlten Zeitausgleich (39 Stunden). 40 Wochen á 39 Stunden entsprechen nämlich 39 Wochen á 40 Stunden.

Der Kollektivvertrag enthält keine Regelung, wie mit Zeitausgleichsguthaben vorzugehen ist, die keine ganzen freien Tage ergeben. Eine sinnvolle Schließung dieser Regelungslücke wird aber zum Ergebnis führen, dass für derartige Restguthaben, auch entsprechende Zeitausgleiche möglich sind, die keinen ganzen Tag erfassen.

Das tägliche Arbeitszeitausmaß (wieviel Tagesstunden) und die Lage der Tagesarbeitszeit (von bis, Pause) ist jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und dem Arbeiter in geeigneter Weise mitzuteilen. Die Normalarbeitszeit darf aber - von einer 4-Tage-Woche abgesehen - nicht über 9 Stunden hinausgehen.

Bei wichtigen unvorhersehbaren Ereignissen, die vom Arbeitgeber nicht zu beeinflussen sind, kann die Festlegung auch kurzfristig (ehestmöglich) erfolgen. Einmal getroffene Festlegungen können einvernehmlich immer und einseitig, sofern sich der Arbeitgeber dies vorbehalten hat, nach den Regeln des § 19c AZG geändert werden.

Erkrankung am Zeitausgleichstag

Der Kollektivvertrag stellt klar, dass bei Arbeitsverhinderung durch Krankenstand am Zeitausgleichstag keine Veränderung der getroffenen Zeitausgleichsvereinbarung eintritt. Gleiches gilt für Arbeitsverhinderungen aus persönlichen Gründen (z.B. Arztbesuch). Es ist „Pech“ für den Arbeiter, wenn er am Zeitausgleichstag erkrankt.

Für Urlaub, Feiertag oder Ersatzruhe gilt dies ausdrücklich nicht. An diesen Tagen kann daher kein Zeitausgleichstag liegen.

§ 3B Flexible Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 39 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

2. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit pro Woche darf in 20 Kalenderwochen innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen bis zu 45 Stunden betragen.

Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 120 Zeitguthabenstunden nach der 39. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden.

Die darüber hinausgehenden Stunden sind als Überstunden zu werten und zu bezahlen.

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

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten. Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet.

5. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

6. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Zeitguthabenstunden und der Stand des Zeitguthabenstundenkontos bekannt zu geben.

7. Die Vereinbarung gemäß Ziffer 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit, muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden.

Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern am letzten Arbeitstag vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

8. 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.

Der mit 1. Mai 2016 eingeführte § 3B KV ermöglicht eine sehr flexible Verteilung der Normalarbeitszeit und eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit bis zu 45 Normalstunden pro Woche. Damit können starke Arbeitsphasen mit schwachen Auslastungen im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden. Das Modell hilft somit, Überstunden zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Durchrechnungszeitraum

Längster Durchrechnungszeitraum

Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Kalenderwochen dauern. Die 52 Kalenderwochen, die sich nicht mit dem Kalenderjahr decken müssen, stellen den maximalen Durchrechnungszeitraum dar.

Kürzere Durchrechnungszeiträume

Es sind aber innerhalb des 52-wöchigen Durchrechnungszeitraums mehrere aneinander gereihte oder durch andere Arbeitszeitverteilungsmodelle unterbrochene kürzere Durchrechnungszeiträume denkbar. Insbesondere bieten sich Saisondurchrechnungen an, wobei der Durchrechnungszeitraum hier weniger als 52 Kalenderwochen betragen wird. Werden kürzere Durchrechnungszeiträume festgelegt, darf die Normalarbeitszeit im Durchschnitt auch nicht über 39 hinausgehen und es gelten die Regelungen über den Abbau bzw. die Abgeltung der Stundenüberhänge nach § 3B Z 4 KV sinngemäß.

Achtung!

Immer bleibt es aber bei der Beschränkung, dass innerhalb eines 52-wöchigen Zeitraumes nur maximal 20 „lange“ Wochen liegen können und maximal 120 Plusstunden angesammelt werden dürfen (siehe unten).

20-Wochen-Grenze im 52-wöchigen Zeitraum

Zu beachten ist, dass der Kollektivvertrag in § 3B die Ausdehnung der Normalarbeitszeit über 39 Stunden hinaus nur für 20 Wochen im 52-wöchigen Durchrechnungszeitraum erlaubt. Sofern man jedoch über 40 Normalstunden pro Woche nicht hinausgeht, kann man mit der Flexibilisierungsregelung des § 3A KV das Auslangen finden. Die 41. Wochenstunde Normalarbeitszeit geht aber bereits auf das Konto der 20-Wochen-Grenze.

Darauf ist Bedacht zu nehmen, wenn man lange Durchrechnungszeiträume einplant. Aber auch bei mehreren kürzeren Durchrechnungszeiträumen ist diese 52-wöchige Begrenzung zu beachten.

Übersieht man diese 20-Wochen-Grenze, besteht die Gefahr, dass geleistete Stunden mit Zuschlag zu entlohnen sind.

Bei Saisondurchrechnungen mit abwechselnd kurzen und langen Wochen, kann die Durchrechnung daher nur über 40 Wochen (mit 20 langen Wochen) gehen, sofern nicht andere normale 39 (40)-Stunden-Wochen eingeschoben werden.

Im Extremfall (45 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche) können in jeder Woche 6 Plusstunden (39 + 6) und in 20 Wochen höchstens 120 (20 x 6 = 120) Gutstunden an Normalarbeitszeit entstehen, die 1:1 in ganzen Tagen auszugleichen sind.

Es ist aber im Hinblick auf die Beschränkung der Ausdehnungsmöglichkeit auf 20 Wochen nicht möglich, im festgelegten Durchrechnungszeitraum z.B. 25 lange Wochen mit 42 Stunden und 25 Wochen mit 36 Stunden zu arbeiten, obwohl hier die Gutstunden nur $25 \times 3 = 75$ ergeben.

Zeitausgleich in ganzen Tagen

Ausdrücklich ordnet der Kollektivvertrag an, dass die in den einzelnen Wochen erworbenen Zeitguthaben (die über 39 Stunden hinausgehenden Zeiten) in ganzen Tagen auszugleichen sind.

9-stündige Normalarbeitszeitgrenze pro Tag beachten!

Das Arbeitszeitgesetz erlaubt grundsätzlich nur 9 Normalstunden pro Tag. Daraus folgt, dass im Regelfall die 10. Arbeitsstunde pro Tag bereits als Überstunde zu werten ist.

Ausnahmen und daher Normalarbeitszeiten bis zu 10 Stunden pro Tag sind nur für die regelmäßige 4-Tage Woche (§ 4 Abs. 8 AZG) und bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (§ 4 Abs. 3 AZG, siehe Anmerkungen zu § 3 Z 6 KV) vorgesehen.

Zeitkonto

Der Arbeitgeber hat ein Zeitkonto zu führen bzw. verpflichtet der Kollektivvertrag (§ 3B Ziffer 6) den Arbeitgeber, bei jeder Lohnabrechnung dem Arbeitnehmer die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Zeitguthabenstunden und den Stand des Zeitguthabenkontos bekannt zu geben.

Mit der monatlichen Lohnabrechnung wird daher der Arbeitnehmer über sein zeitliches +/-Saldo informiert.

Bei nur kurzfristiger 2-wöchentlicher Durchrechnung nach dem Modell kurze/lange Woche (siehe unten) ist dies entbehrlich.

Kurze/lange Woche

§ 3B deckt auch das in der Praxis oft übliche Verteilungsmodell „kurze/lange Woche“ arbeitszeitrechtlich ab.

Beispiel:

Die Saison dauert 40 Wochen. In wechselnder Folge werden in einer Woche 42 Stunden, in der anderen Woche 36 Stunden gearbeitet.

Erste Woche: Mo -Do 9, Fr 6 Stunden = 42 Stunden

Zweite Woche: Mo - Do 9 Stunden = 36 Stunden

Dieses Beispiel zeigt, dass in nicht mehr als 20 Wochen über 39 Wochenstunden hinaus gearbeitet wird. Auch die tägliche Normalarbeitszeitgrenze von 9 Stunden wird beachtet. Der Zeitausgleich erfolgt immer in ganzen Tagen, da jede zweite Woche der Freitag arbeitsfrei bleibt.

Würde die Saison länger dauern (z.B. 44 Wochen) und würde in mehr als 20 Wochen über 39 Stunden hinaus gearbeitet werden, deckt das 3B-Modell ab der 21. Woche dies nicht mehr ab, so dass es zu einer Umqualifizierung von Normalarbeitszeit zu zuschlagspflichtiger Mehrarbeits- bzw. Überstunde kommen kann.

Allerdings bleibt es denkbar, dass bis 40 Normalstunden in der Woche ein Umverteilungsmodell nach § 3A KV vorliegt, so dass diese Umdeutung in Überstunden erst ab mehr als 20 Wochen mit mehr als 40 Stunden vorliegen muss.

Extreme Verteilungsvarianten

Da der Kollektivvertrag eine Normalarbeitszeit bis zu 45 Wochenstunden ermöglicht, sind auch extremere Verteilungen denkbar.

Beispiel:

20 Arbeitswochen mit 45 Stunden und 20 Arbeitswochen mit 33 Stunden In den kurzen Arbeitswochen bleibt ein ganzer Tag (Mo - Fr) arbeitsfrei.

Ob derartige Verteilungen sinnvoll und im Voraus planbar eingesetzt werden können, bleibt fraglich. Arbeitszeitrechtlich sind solche extremen Varianten aber nicht ausgeschlossen, soweit man sich an die kollektivvertraglichen Verteilungsregeln hält.

Kombination mit anderen flexiblen Verteilungsmodellen

Selbstverständlich kann das Verteilungsmodell nach § 3B KV mit anderen Verteilungsmodellen des KV bzw. des AZG (z.B. Einarbeiten, 40-Stunden-Woche mit Zeitausgleich in ganzen Tagen etc.) kombiniert werden. Der KV schließt das jedenfalls nicht aus. Auch dabei bleibt es bei

durchschnittlich geleisteten 39 Normalstunden, aber die 20-Wochengrenze gilt für diese Einbringungs- oder Einarbeitungsstunden nicht. Zudem kann es beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen zu Normalarbeitszeiten bis zu 10 Stunden pro Tag und bis zu 50 Stunden pro Woche kommen.

Bei Kombinationen mit anderen Flexi-Modellen muss immer klar ersichtlich bleiben, welches Arbeitszeitmodell angewandt wird. Dabei sind immer die jeweiligen Formvorschriften zu beachten und auch die Arbeitszeitaufzeichnungen sind entsprechend zu führen.

Kombinationen von flexiblen Verteilungsmodellen erfordern darüber hinaus eine verständliche Kommunikation mit den betroffenen Arbeitern und eine genaue Verwaltung der jeweils geleisteten Stunden und der entsprechenden Zeitausgleiche.

Beispiel: Kurze/lange Woche (42/36) + Einarbeiten

Erste Woche:

Montag 9 Stunden + 1 Einarbeitungsstunde

Dienstag 9 Stunden + 1 Einarbeitungsstunde

Mittwoch 9 Stunden + 1 Einarbeitungsstunde

Donnerstag 9 Stunden + 1 Einarbeitungsstunde

Freitag 6 Stunden + 4 Einarbeitungsstunden

Zweite Woche:

Montag 9 Stunden + 1 Einarbeitungsstunde

Dienstag 9 Stunden + 1 Einarbeitungsstunde

Mittwoch 9 Stunden + 1 Einarbeitungsstunde

Donnerstag 9 Stunden + 1 Einarbeitungsstunde

Freitag 10 Einarbeitungsstunden

Insgesamt wurden in der ersten Woche 8 Einarbeitungsstunden geleistet, die einem Zeitkonto gutgebucht werden.

In der zweiten Woche wird die Normalarbeitszeit von Montag bis Donnerstag um jeweils 1 Einarbeitungsstunde verlängert. Am sonst arbeitsfreien Freitag sind bis zu 10 Einarbeitungsstunden denkbar. Insgesamt werden daher 14 Einarbeitungsstunden geleistet und am Zeitkonto gutgebucht.

Umsetzung

In Betrieben mit Betriebsrat ist zwingend eine schriftliche Betriebsvereinbarung abzuschließen.

In Betrieben ohne Betriebsrat muss die flexible Arbeitszeitvereinbarung schriftlich mit jedem Arbeitnehmer getroffen werden.

Diese Vereinbarung soll die geplante Verteilung auf die einzelnen Wochen im Durchrechnungszeitraum vorsehen und regeln, wie der Zeitausgleich konsumiert werden kann.

Die konkrete Arbeitszeiteinteilung, also die genaue Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit an den einzelnen Arbeitstagen der Wochen ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums bekannt zu geben.

Achtung! Liegt eine schriftliche Vereinbarung nicht vor oder wird die Verteilung nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum im Voraus vorgenommen, besteht die Gefahr, dass die über 39 Stunden hinausgehenden Arbeitszeiten mit Zuschlägen zu entlohnen sind.

Änderungsmöglichkeiten hinsichtlich der Verteilung sieht der Kollektivvertrag nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Änderung der Betriebsvereinbarung) oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung vor. Die Änderungen sind den Arbeitnehmern am letzten Arbeitstag vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

Die flexible Verteilungsmöglichkeit kann auf Grund der Regelung des § 11 Abs. 2a KJBG auch für Jugendliche (Lehrlinge) unter 18 Jahren eingesetzt werden.

Mustervereinbarungen (Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung) stehen auf der Homepage der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe zum Download zur Verfügung:
<https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/bauhilfsgewerbe/kollektivvertrag-lohnordnung.html>

Änderungsmöglichkeiten einvernehmlich

Einvernehmlich können sowohl Durchrechnungszeitraum als auch die grundsätzliche Arbeitszeiteinteilung geändert werden. Die Änderungsvereinbarung muss schriftlich getroffen werden. In Betrieben mit Betriebsrat wird die abgeschlossene Betriebsvereinbarung geändert. Diese generelle Änderung eines Durchrechnungsmodells wird unter Beachtung der im Kollektivvertrag genannten 2-wöchigen Frist erfolgen.

Abweichend davon können auch Änderungen der Einteilung der Normalarbeitszeit (also z.B. der Tausch einer kurzen mit einer langen Woche oder umgekehrt) bei Beibehaltung des Durchrechnungszeitraums vereinbart werden. Diese schriftlich vereinbarten Änderungen (in Betrieben mit Betriebsrat die geänderten Betriebsvereinbarungen) können bereits mit der folgenden Kalenderwoche in Kraft treten. Der Kollektivvertrag verlangt nur, dass die Änderungen am letzten Arbeitstag vor dem Beginn der geänderten Kalenderwoche bekannt zu geben ist.

Änderungsmöglichkeiten einseitig

Kurzfristige einseitige Änderungen der Arbeitseinteilung bzw. Verschiebungen der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen werden durch den Kollektivvertrag nicht ausgeschlossen und sind im Rahmen der Vorgaben des § 19c Abs. 2 AZG denkbar.

Ein in die schriftliche Arbeitszeitregelung eingebauter Änderungsvorbehalt ist daher zu empfehlen.

Entlohnung (Ziffer 3)

Auch bei flexibler Verteilung nach § 3B KV erfolgt die Entlohnung gleichbleibend auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden.

Aus dieser Vorschrift lässt sich nicht ableiten, dass die Arbeiter einen gleichbleibenden Monatslohn erhalten müssen.

Nach wie vor kann insbesondere beim Modell „kurze/lange Woche“ nach den im Lohnzahlungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet werden. Bei dieser kurzfristigen Durchrechnung erübrigt sich auch die Führung eines Zeitkontos (siehe Ziffer 6), weil sich die Plus- und Minusstunden spätestens in der folgenden Woche ausgleichen.

Gemeint ist mit dieser Anordnung, dass man insbesondere bei längeren Phasen mit erhöhter Normalarbeitszeit (z.B. 3 Monate mit 42-Stundenwoche, 3 Monate mit 36-Stundenwoche) auf Grundlage einer 39-stündigen Normalarbeitszeit abrechnet und die Zeitüberhänge als Plusstunden darstellt. Damit sollen starke Lohnschwankungen verhindert werden.

Immer dann, wenn Zeitguthaben für spätere ganztägige Zeitausgleiche angesammelt werden sollen, kommt es zu keiner Auszahlung, so dass die Bezahlung auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden erfolgt und die Plusstunden am Lohnkonto aufscheinen.

Zulagen und Zuschläge werden immer nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet.

Gleiches - nämlich Abrechnung nach geleisteten Stunden - gilt für Mehrarbeiten und Überstunden, sofern dafür nicht gesondert eine Zeitausgleichsvereinbarung getroffen wurde.

Zeitguthaben bzw. Zeitschulden am Ende des Durchrechnungszeitraums (Ziffer 4)

Offene Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes können mit einer Nachfrist von einem Monat noch 1:1 ausgeglichen werden.

Ist der Arbeitnehmer z.B. durch Krankheit oder Pflegefreistellung oder aus sonstigen in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Nachfrist um die Zeiten dieser Verhinderungen.

Diese Regelung betrifft aber nicht jene Zeitausgleiche, die bereits für diese Zeiträume im Voraus im Modell festgelegt oder einvernehmlich fixiert wurden (siehe Anmerkungen zu § 3A Z 3 KV).

Erfolgt der erforderliche Zeitausgleich nicht oder nicht rechtzeitig, wandeln sich die Normalarbeitszeitguthaben in Überstunden um und sind als solche abzugelten.

Diese Abgeltungsregel am Ende des Durchrechnungszeitraums gilt nicht nur nach der Maximaldauer eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen, sondern selbstverständlich auch dann, wenn man kürzere Durchrechnungszeiträume festgelegt hat.

Negative Stundensalden (Zeitminus) gelten mit Ende des Durchrechnungszeitraums als ausgeglichen. Sollten sich daher Minussalden abzeichnen, sollten die Arbeitgeber auf ein rechtzeitiges Einbringen dieser Minusstunden achten.

Zeitguthaben und Zeitschulden bei Beendigung des Dienstverhältnisses (Ziffer 5)

Endet das Arbeitsverhältnis und stehen am Zeitkonto noch Gutstunden, differenziert der Kollektivvertrag nach den Beendigungstatbeständen.

In nachstehenden Fällen werden die Gutstunden mit dem Stundenlohn abgerechnet:

- gerechtfertigte Entlassung
- Austritt ohne Grund
- Selbstkündigung

In allen anderen Fällen gebührt für die Gutstunden die Überstundenentlohnung.

Minusstunden:

Bei drei Beendigungstatbeständen können Minusstunden zurückverrechnet werden:

- gerechtfertigte Entlassung
- Austritt ohne Grund
- Selbstkündigung

In allen anderen Beendigungsfällen darf keine Rückverrechnung erfolgen.

§ 4 ÜBERSTUNDEN-, SONNTAGS-, FEIERTAGS- UND NACHTARBEIT

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 3, § 3A bzw. § 3B 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 Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Pause von 10 Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen.

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. Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 5 Uhr bis 20 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu entlohnen. Für die zwischen 20 Uhr und 5 Uhr geleisteten Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Für normale Arbeitsstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr wird ein 50prozentiger Zuschlag gewährt.

4. Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen zulässig (siehe Ziffer 2). Für Sonntagsarbeit innerhalb der Zeit von 0 bis 24 Uhr ist ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

5. Der Zuschlag beträgt bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag:

a) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem zufolge des Feiertages an sich Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgelts besteht50% (somit Feiertagsentgelt und um 50 Prozent erhöhter Arbeitslohn);

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

6. Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit nicht herangezogen werden.

Bezüglich der Nachtarbeit für Frauen gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen und des Mutterschutzgesetzes.

7. Werden Arbeiten durchgeführt, bei denen Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten, wobei kurze Essenspausen bis 20 Minuten nicht als Unterbrechung der Arbeitszeit gelten, so wird die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die Normalarbeitszeit fällt, mit einem Zuschlag von 150 Prozent vergütet. Hierbei sind die Arbeitszeithöchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

8. Grundlage für die Berechnung der in diesen Paragraphen genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn.

9. Zuschläge für Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind nur dann zu bezahlen, wenn diese Arbeiten vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten angeordnet wurden.

10. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höchste Zuschlag zu bezahlen.

11. Für Einbringungsstunden gebührt kein Zuschlag.

Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die sog. „Mehrarbeit“. Auch bei einer anderen kollektivvertraglichen Arbeitszeitverteilung (z.B. 40-Stundenwoche mit Zeitausgleich in ganzen Tagen) bleibt die erste Mehrstunden, also z.B. die 41. Stunde in der Arbeitswoche „Mehrarbeit“.

Entgeltlich ist diese Mehrarbeit der Überstunde gleichgestellt, also auch mit mindestens 50 % Zuschlag zu entlohnen. Erfolgt Zeitausgleich für die Mehrarbeit ist der Zuschlag zu berücksichtigen, so dass für eine Mehrarbeitsstunde ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 gebührt.

In der Praxis unterscheiden sich daher Mehrarbeitsstunden und Überstunden nicht in der Entlohnung, sondern nur dadurch, dass Mehrarbeitsstunden nach dem Arbeitszeitgesetz noch nicht als Überstunde gelten und daher auch nicht auf das gesetzlich erlaubte Überstundenausmaß anzurechnen sind.

Auch sonstige Einschränkungen, die das AZG bei Überstundenleistungen vorsehen, kommen nicht zur Anwendung (z.B. Überstundeneinschränkung für Jugendliche etc.)

Ist für eine Arbeitsstunde ein höherer als 50%-iger Zuschlag zu bezahlen, gilt diese Arbeitsstunde nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunde.

Dies kann z.B. der Fall sein:

- Mehrstunde zwischen 20:00 und 05:00 Uhr
- Mehrstunde am Sonntag
- Mehrstunde am Feiertag

In all diesen Fällen gebührt auch für die Mehrstunde ein Zuschlag von 100 %. Eine Anrechnung auf das gesetzliche Überstundenausmaß erfolgt aber auch in diesen Fällen nicht. Bei vereinbartem Zeitausgleich gebührt dieser im Verhältnis 1:2.

Für die Anordnung und für die Pflicht zur Leistung von „Mehrarbeit“ gilt nach dem Kollektivvertrag ausdrücklich die im § 6 Abs. 2 AZG vorgesehene und durch § 4 Z 2 KV (siehe dort) verstärkte Einschränkung für Überstundenarbeit.

In dieser gesetzlichen Bestimmung ist vorgesehen, dass Arbeitnehmer zu Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden dürfen, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

Angeordnete Mehrarbeit könnte daher bei Vorliegen derartiger, berücksichtigungswürdiger Umstände berechtigt verweigert werden.

Definition der Überstunde (Ziffer 1)

Die Überstunde wird als Überschreitung der täglich bzw. wöchentlich festgesetzten Normalarbeitszeit und Mehrarbeitsstunde definiert. Die Überstunde hebt sich daher von der Normalarbeitszeit und Mehrarbeitsstunde ab.

Ohne Kenntnis der Lage der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit lässt sich daher auch die Überstunde nicht bestimmen.

Für die Praxis wichtig ist aber die kollektivvertragliche Regel, wonach jede Zeiteinheit, in der eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschritten wird, also ab Beginn der 10. Stunde als Überstunden gilt, sofern nicht ein 10-stündiger Normalarbeitstag vereinbart wurde (z.B. bei einer 4-Tage-Woche oder beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen). Liegen diese 10-Stunden-Modelle nicht vor, ist die 10. Arbeitsstunde zwangsläufig Überstunde.

Auch bei Überschreitung der 39-Stundenwoche zuzüglich einer Mehrarbeitsstunde liegt zwangsläufig eine Überstunde vor, wenn kein flexibles Verteilungsmodell eingesetzt wird.

Wird das 40-Stundenmodell praktiziert, ist die 41. Arbeitsstunde in der Woche die Mehrarbeit, so dass erst die 42. Stunde als Überstunde zu werten ist. Wurde die Normalarbeitszeit flexibel nach einem § 3B-Modell verteilt (z.B. kurze/lange Woche), ist die erste Stunde in einer langen Woche die Mehrarbeitsstunde und dann beginnen die Überstunden. In der kurzen Woche ist von Montag bis Donnerstag jede Überschreitung der Normalarbeitszeit wegen der Beschränkung der Normalarbeitszeit auf 9 Stunden zwingend eine Überstunde. Am sonst arbeitsfreien Freitag wären eine Mehrstunde und anschließend Überstunden denkbar.

Beispiel:

Lange Woche mit 42 Stunden: Mo - Do 9 Stunden, Fr 6 Stunden.

Der Arbeiter leistet am Montag eine 10. Stunde. Diese Stunde ist wegen der Beschränkung der täglichen Normalarbeitszeit auf 9 Stunden zwingend eine Überstunde.

Der Arbeiter leistet am Freitag eine 7. Stunde. Diese Stunde wäre eine Mehrarbeitsstunde.

Leistet der Arbeiter am Freitag insgesamt 8 Arbeitsstunden, ist die 7. Stunde Mehrarbeit und die 8. Stunde eine Überstunde. Beide werden mit 50 % Zuschlag bezahlt.

Beispiel:

Kurze Woche mit 36 Stunden: Mo - Do 9 Stunden.

Der Arbeiter leistet am Montag eine 10. Stunde. Diese Stunde ist wegen der Beschränkung der täglichen Normalarbeitszeit auf 9 Stunden zwingend eine Überstunde.

Der Arbeiter kommt ab sonst freien Freitag zur Arbeit und leistet 2 Stunden. Die erste Stunde wäre Mehrarbeit, die zweite Stunde Überstunde. Beide werden mit 50 % Zuschlag entlohnt.

Zusatzpausen bei Überstunden (Ziffer 1)

Die richtige Beantwortung der Frage, wann Überstundenleistung vorliegt, wirkt sich auch für die kollektivvertragliche Pausenregelung aus.

Grundsätzlich muss nach einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden zumindest $\frac{1}{2}$ Stunde Ruhepause eingehalten werden.

Wird nach dieser letzten Ruhepause 5 Stunden durchgearbeitet, ordnet der Kollektivvertrag eine weitere Pause von 10 Minuten an. Diese Pause ist zu bezahlen.

Beispiel:

Arbeitsbeginn 08:00 Uhr. Pause von 12:00 bis 12:30 Uhr. Ende der Normalarbeitszeit nach 9 Stunden um 17:30 Uhr, Überstunde von 17:30 bis 18:30 Uhr. Um 17:30 Uhr müsste die 10-minütige bezahlte Pause gewährt werden.

Arbeitsbeginn 07:00 Uhr. Pause von 12:00 bis 12:30 Uhr. Ende der Normalarbeitszeit nach 9 Stunden um 16:30 Uhr, Überstunde von 16:30 bis 17:30 Uhr. Erst bei weiterer Überstundenarbeit nach 17:30 Uhr müsste die 10-minütige bezahlte Pause gewährt werden.

Im Hinblick auf die arbeitszeitgesetzliche Höchstgrenze der Gesamttagesarbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehr/Überstunde) von 12 Stunden, ist diese kollektivvertragliche Zusatzpause zu beachten.

Weigerungsrecht (Ziffer 2)

In § 6 Abs. 2 AZG ist vorgesehen, dass Arbeitnehmer zu Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden dürfen, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

Dieses Weigerungsrecht wird durch die kollektivvertragliche Regelung in Ziffer 2 nochmals betont, wenn es heißt, dass der Arbeiter zur Überstundenleistung „nicht gezwungen werden“ darf.

Gleichzeitig hebt der Kollektivvertrag aber die betrieblichen Notwendigkeiten im Rahmen der Interessenabwägung bei Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten oder bei unaufschiebbaren Arbeiten deutlich hervor, wenn es heißt, dass der der Arbeiter in derartigen Fällen den Anordnungen des Arbeitgebers folgen muss.

Höhe der Überstundenzuschläge (Ziffer 3)

Für Überstunden in der Zeit von 05:00 bis 20:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Für Überstunden in der Zeit von 20:00 bis 05:00 Uhr (Nachtüberstunden) 100 %

Nachtarbeit (Ziffer 3)

Wird in der Nacht von 20:00 bis 05:00 Uhr Normalarbeitszeit geleistet, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit nicht herangezogen werden (siehe Ziffer 6).

Für Überstunden in der Nacht, das ist der Zeitraum von 20:00 Uhr bis 05:00 Uhr, gebührt ohnehin ein erhöhter Zuschlag von 100 %.

Beispiel:

Die Normalarbeitszeit kann aus betriebsnotwendigen Gründen oder bei Schichtbetrieb erst am Nachmittag um 14:00 Uhr beginnen und endet nach 9 Stunden (½ Stunde Pause) erst um 23:30 Uhr. Für die Arbeitsstunden von 20:00 bis 23:30 Uhr gebührt 50 % Nachtzuschlag.

Beispiel:

Die Normalarbeitszeit ist an einem Arbeitstag von 06:30 bis 16:00 Uhr (eine halbe Stunde Pause) festgelegt. Der Arbeitnehmer muss um 05:30 Uhr beginnen. Für die Überstundenarbeit von 05:30 bis 06:00 Uhr gebührt 100 % und von 06:00 bis 06:30 Uhr 50 % Üst-Zuschlag.

Jugendliche dürfen bis zur Verwendung des 18. Lebensjahres nicht zur Nachtarbeit (20:00 bis 06:00 Uhr) herangezogen werden. Auch für Schwangere gilt dieses Nachtarbeitsverbot. Die seinerzeitigen generellen Einschränkungen für Nachtarbeit von Frauen gelten nicht mehr.

Allerdings sind in den §§ 12a ff AZG besondere Rechte für „Nachtarbeitnehmer“ (Männer und Frauen) vorgesehen. Die Nacht beginnt für „Nachtarbeitnehmer“ erst um 22:00 Uhr und der Nachteinsatz muss regelmäßig bzw. mindestens in 48 Nächten des Kalenderjahres erfolgen.

Sonntagsarbeit (Ziffer 4)

Arbeiten an Sonntagen sind nach den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (ARG) nur in bestimmten Ausnahmefällen erlaubt.

Der Kollektivvertrag definiert als Sonntagsarbeit jede Arbeit, die an Sonntagen zwischen 00:00 und 24:00 Uhr geleistet wird.

Der Sonntagszuschlag beträgt 100 %.

Fällt daher eine Arbeitsleistung in den Zeitraum zwischen 00:00 und 24:00 Uhr an einem Sonntag, gebührt für diese Arbeit ein 100 %-iger Zuschlag. Eine Kumulierung von Zuschlägen (Nachzuschlag, Überstundenzuschlag) ist nicht vorgesehen (siehe unten).

Feiertagsarbeit (Ziffer 5)

Arbeiten an Feiertagen sind nach den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (ARG) nur in bestimmten Ausnahmefällen erlaubt.

Grundsätzlich ist der Feiertag arbeitsfrei. Fällt der Feiertag auf einen Arbeitstag, sind die ausgefallenen Arbeitsstunden zu bezahlen (Feiertagsentgelt).

Wird von einem Arbeiter an einem sonst freien Feiertag Arbeit geleistet, gebührt neben dem Feiertagsentgelt der Stundenlohn für die geleisteten Arbeitsstunden (Feiertagsarbeitsentgelt). Für diese Stunden gebührt zusätzlich ein Zuschlag von 50 %.

Beispiel:

Kurze Woche Montag bis Donnerstag 9 Stunden, Freitag frei. Der Feiertag fällt auf den Donnerstag und es fallen 9 Stunden aus. Diese 9 Stunden werden mit dem Feiertagsentgelt bezahlt. Muss der Arbeiter am Donnerstag arbeiten, werden alle geleisteten Arbeitsstunden zusätzlich mit einem Zuschlag von 50 % entlohnt (Feiertagsarbeitsentgelt).

Muss der Arbeiter an einem Feiertag arbeiten, der auf einen ohnehin freien Werktag fällt, gebührt für diese Arbeit zwar kein Feiertagsentgelt, aber die Arbeit ist mit 100 % Zuschlag zu entlohnen.

Beispiel:

Kurze Woche Montag bis Donnerstag 9 Stunden, Freitag frei. Der Feiertag fällt auf den ohnehin arbeitsfreien Freitag. Der Arbeiter erhält für Arbeiten an diesem Feiertag den Lohn plus 100 % Zuschlag.

Durcharbeiten mehr als 16-Stunden (Ziffer 7)

Der Kollektivvertrag verteuert diese extrem langen Arbeitstage erheblich.

Sämtliche Arbeitsstunden (auch Normalstunden) sind von Beginn an mit 150 % Zuschlag zu entlohnen, wenn die Arbeiten in einem Zug mehr als 16 Stunden betragen. Unterbrechungen durch Essenspausen bis zu 20 Minuten werden dabei nicht abgezogen. Nur längere Pausen sind auf die 16 Stunden nicht anzurechnen.

Überstundengrundlohn (Ziffer 8)

Berechnungsgrundlage für die Überstundenzuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie für die Nachzuschläge ist der jeweils gebührende Stundenlohn.

Zuschläge nur bei Anordnung (Ziffer 9)

Der Kollektivvertrag stellt klar, dass Entlohnung für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nur dann gebührt, wenn diese Arbeiten zu den entsprechenden Zeiten angeordnet wurden. Nach der Rechtsprechung gelten Arbeiten auch dann als angeordnet, wenn sich aus den Begleitumständen ergibt, dass die beauftragten Arbeiten nicht anders erledigt werden können. Jedenfalls besteht kein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Überstundenleistung.

Keine Kumulierung von Zuschlägen (Ziffer 10)

Der Kollektivvertrag stellt in Ziffer 11 klar, dass bei Zusammentreffen von möglichen Zuschlägen (z.B. Überstunden am Feiertag, Überstunden am Sonntag) nur ein Zuschlag bezahlt werden muss, nämlich der jeweils höchste.

Beispiel:

Eingeteilte 5-Tage-Woche Montag bis Freitag, Samstag ist Feiertag. Der Arbeiter muss am Samstag-Feiertag 4 Überstunden in der Zeit von 08:00 bis 12:00 Uhr machen (die wöchentliche Normalarbeitszeit, die von Montag bis Freitag gearbeitet wurde, wird überschritten). Eigentlich gebührt ein Überstundenzuschlag von 50 % und - da der Feiertag auf einen sonst arbeitsfreien Tag fällt - ein Zuschlag von 100 %. Insgesamt gebühren nicht zwei Zuschläge von zusammen 150 %, sondern lediglich ein Zuschlag von 100 %.

Einbringungsstunden (Ziffer 11)

Unter Einbringungsstunden sind all jene Stunden zu verstehen, die im Rahmen eines flexiblen Arbeitszeitmodells erbracht werden, also im „Modell eingebracht“ werden. Das Modell muss den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Verteilungsvorschriften entsprechen. Dabei ist an die 40-Stunden-Woche, an Einarbeitungsstunden in Verbindung mit Feiertagen oder an die 4-Tage-Woche u.a. zu denken.

Zeitausgleich für Überstunden, zumindest 1:1,5

Zeitausgleich für Überstunden ist ein gutes Flexibilisierungsinstrument, um Zeiten starker Arbeitsbelastung mit „arbeitschwachen“ Zeiten auszugleichen.

Der Kollektivvertrag enthält zum Zeitausgleich für Überstunden keine Regelungen. Demnach gelten die arbeitszeitgesetzlichen Vorschriften.

Für diesen Zeitausgleich ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig, wonach die Überstunden nicht bezahlt, sondern „gutgeschrieben“ werden. Zu einem späteren Zeitpunkt wird dann dieses Zeitguthaben als bezahlte Freizeit konsumiert.

Im Unterschied zu Formen der Umverteilung von Normalarbeitszeiten (siehe 40-Stunden-Woche oder Einarbeiten) gilt aber für den Überstundenzeitausgleich der gesetzliche Grundsatz, dass der Zuschlag bei Berechnung des Zeitausgleiches entsprechend zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen ist (§ 10 Abs. 1 AZG).

Daher gilt z.B. für eine 50%-ige Überstunde ein Zeitausgleich 1:1,5 und für eine 100%-ige Überstunde ein Zeitausgleich 1:2.

Denkbar bleibt ein Zeitausgleich für Überstunden im Verhältnis 1:1, wenn der Zuschlag gesondert bezahlt wird. Die abgabenrechtliche Begünstigung für Überstundenzuschläge geht bei dieser Variante nach Auffassung der Finanzbehörden verloren.

Zu welchem Zeitpunkt das Überstunden-Zeitguthaben durch Überstunden-Zeitausgleich verbraucht wird, ist einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten.

Beispiel:

Ein Arbeiter leistet zuletzt 6 50%-ige Überstunden. Es wird Zeitausgleich vereinbart. Das Zeitguthaben beträgt daher 9 Stunden. Ein ganzer freier 9-Studentag könnte daher bezahlt frei gegeben werden.

Überstunden-Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Können bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben an Überstunden nicht mehr verbraucht werden (z.B. durch eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses), ist dieses Guthaben abzugelten (§ 19e AZG).

Teilzeitbeschäftigte

Der Kollektivvertrag enthält keine besonderen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte. Daher gelten die diesbezüglichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (§ 19d AZG).

Von Teilzeitbeschäftigung spricht man, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit bzw. die verkürzte kollektivvertragliche Normalarbeitszeit unterschreitet. Ausmaß und Lage der Teilzeitarbeit sind zu vereinbaren.

Leistet ein teilzeitbeschäftigter Arbeiter Mehrstunden, so sieht § 19d AZG für diese sog. „Mehrarbeit“ einen Zuschlag von 25 % vor.

Der Zuschlag entfällt, wenn innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten ein Zeitausgleich von 1:1 erfolgt.

Der Zeitausgleich für die Mehrstunden sollte daher rechtzeitig (im Quartal bzw. im 3-monatigem Zeitraum) gewährt werden. Kommt es im Quartal bzw. in einem anders vereinbarten 3-monatigen Zeitraum nicht zu diesem rechtzeitigen Ausgleich, wird die Mehrarbeit mit 25 % zuschlagspflichtig.

Fallen Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigten regelmäßig an, sollte das vereinbarte Arbeitszeitausmaß überprüft und allenfalls angepasst werden, um Mehrarbeitsstunden, die sich bei nicht rechtzeitigem Zeitausgleich um 25 % verteuern können, zu vermeiden.

Die Arbeitszeitänderung muss schriftlich vereinbart werden (§ 19d Abs. 2 AZG).

§ 5 AKKORDARBEIT

1. Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Akkordsätze zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich so zu vereinbaren, dass Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung 30 Prozent über ihren Stundenlohn verdienen sollen.

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 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 der gleiche Lohn zu bezahlen.

4. Für Jugendliche bis zu 16 Jahren und für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist die Akkordarbeit unzulässig.

5. Wenn eine Akkord- oder Prämienarbeit nicht fortgesetzt werden kann, besteht für den Arbeitnehmer ein weiterer Anspruch auf den Stundenlohn seiner Kategorie bis zum Höchstmaß von drei Werktagen, wobei der Arbeitnehmer verpflichtet ist, zumutbare Arbeit zu leisten.

6. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Akkordbedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter einzuhändigen.

7. Der Akkordvertrag ist vom Betriebsrat mit zu fertigen. Auch bei neuen unerprobten Akkorden ist dem Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung ein 30prozentiger Mehrverdienst zu ermöglichen. Der Stundenlohn seiner Lohnkategorie ist garantiert.

8. Zur Akkord- und Prämienarbeit darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Beschäftigung im Akkord- oder Prämiensystem. Ausnahmen hiervon können durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.

9. 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, die sich auf die Arbeitsleistung auswirkt,
- bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten Akkordsätzen nach Einarbeitung der Arbeitnehmer,
- bei technischen Änderungen,
- bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.

10. Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine zirka 80-prozentige Anzahlung vom Akkorddurchschnitts-verdienst zur Auszahlung zu bringen.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 6.

11. Die Aufteilung des Akkordüberschusses zwischen den Fach- und Hilfsarbeitern erfolgt entsprechend dem Verhältnis der beiden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und der geleisteten Arbeitsstunden zueinander.

Leistungslohn

Trotz der Kapitelüberschrift „Akkordarbeit“ werden in diesem Abschnitt nicht nur Akkordarbeiten, sondern auch andere Leistungsentgelte wie z.B. die Prämienarbeit geregelt.

Gewinnbeteiligungsprämien, Gesamtumsatzprämien etc. sind keine Leistungslöhne im Sinne dieser Regelung (OGH 28.11.2007, 9 ObA 111/07z, ARD 5855/2/2008), weil diese nicht von der Arbeitsleistung des Einzelnen, sondern von anderen Faktoren abhängen. Unter die Regelung des § 5 fallen daher nur jene Leistungssysteme, bei denen sich die persönlichen Arbeitsleistungen und individuellen Leistungsergebnisse auf die Lohnhöhe auswirken können.

Kein Arbeiter kann zur Akkordarbeit gezwungen werden. Es ist daher seine Zustimmung erforderlich. Umgekehrt besteht auch kein Rechtsanspruch auf Teilnahme an einer Akkordarbeit.

Jugendliche (Ziffer 4)

Jugendliche unter 16 Jahren dürfen zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, nicht herangezogen werden.

Bei Lehrlingen gilt dieses Verbot bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (vgl. § 21 KJBG).

Höhe des Akkord- oder Leistungslohnes

Zusatzkollektivverträge

Für einige Branchen wird in Zusatzkollektivverträgen der Akkord- bzw. Leistungslohn festgelegt. Die Zusatzkollektivverträge werden im Anhang genannt.

Insbesondere wird auf das bundesweit geltende Zusatzübereinkommen über Leistungslöhne für Terrazzoleger (Anhang I) und auf eine Leistungslohnregelung für Stuckateure und Gipser in Wien (Anhang V und VI) verwiesen.

Höhe des Akkord- oder Leistungslohnes (Ziffer 3, 6 und 7)

Der Leistungslohn ist - sofern keine kollektivvertragliche Regelung vorliegt - mit dem Betriebsrat bzw. mit den Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. Diese schriftlichen Bedingungen sind vor Beginn der Akkordarbeit jedem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei durchschnittlicher Arbeitsleistung liegt der Akkordverdienst zumindest um 30 % über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn. Bei unterdurchschnittlicher Arbeitsleistung wird der Lohn die 30 %-Marke nicht erreichen, darf aber nicht unter dem Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie bleiben. Bei überdurchschnittlicher Arbeitsleistung wird der verdiente Lohn die 30%-Marke überschreiten.

Unsachliche Differenzierungen (z.B. nach Alter oder Geschlecht) sind zu vermeiden.

Gruppenakkord (Ziffer 11)

Wird die Leistung der Arbeiter gemeinschaftlich beurteilt und entlohnt (Gruppenakkord) und nehmen Arbeiter unterschiedlicher Lohnkategorien teil, ist der Akkordverdienst verhältnismäßig aufzuteilen. Einerseits sind die jeweils geleisteten Stunden, andererseits aber die Lohnkategorie zu berücksichtigen, in die der Arbeiter einzustufen ist.

Beispiel:

Ein Facharbeiter und ein Hilfsarbeiter arbeiten gemeinsam im Akkord. Beide arbeiten die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden. Die Lohnkategorie Facharbeiter € 12,45 verhält sich zur Lohnkategorie Hilfsarbeiter € 10,30 wie 54,7 zu 45,3. Anders formuliert.

Vom gesamten Akkordverdienst der Arbeitspartie erhält der Facharbeiter 54,7 % und der Hilfsarbeiter 45,3 %.

Bei unterschiedlicher Arbeitszeitbeteiligung wäre ergänzend prozentuell aufzuteilen.

Anpassung des Akkord- oder Leistungslohnes (Ziffer 2 und 9)

Eine Anpassung eines vereinbarten Akkordes nach oben oder unten ist möglich, doch darf der Akkordlohn nicht korrigiert werden, wenn der hohe Leistungslohn durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit des Arbeiters erzielt wird.

Wie eine „durchschnittliche“ Arbeitsleistung festzustellen und wie der Akkord- bzw. Prämienlohn festzusetzen ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Eine Differenzierung nach Alter oder Geschlecht der Arbeiter ist nicht zulässig. Für die richtige Akkordlohn-Ermittlung stehen Experten zur Verfügung, sofern nicht auf Kollektivvertragebene Akkordrichtsätze gelten. Sinnvoll ist es in all diesen Fällen, die ersten Leistungslohnvereinbarungen vorerst zu befristen, um entsprechende Erfahrungen sammeln und um allenfalls nachjustieren zu können.

Der Kollektivvertrag nennt einige Fälle, in denen eine Nachjustierung des Akkordrichtsatzes erfolgen sollte:

- Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohn), also insbesondere bei Erhöhungen des kollektivvertraglichen Mindestlohnes
- Änderungen des Arbeitsgangs und des Materials, die sich auf die Arbeitsleistung auswirken
- bei für neuartige Arbeiten versuchsweise eingeführten Akkordsätzen nach Einarbeitung der Arbeitnehmer, weil ja auch unerprobte Akkordverdienste eigentlich die 30%-Marke erreichen sollten (siehe Z. 7 in § 5)
- bei technischen Änderungen
- bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden

Andere Änderungsgründe sind denkbar.

Fälligkeit des Akkord- oder Leistungslohnes (Ziffer 10)

Der Akkordlohn wird mit der Lohnzahlung fällig, also spätestens am 15. des Folgemonats (siehe § 6 KV).

Erstrecken sich die Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum bzw. lässt sich die Höhe der Akkordleistung zu diesem Zeitpunkt noch nicht genau bestimmen, sind zumindest 80 % des Akkorddurchschnitts zur Auszahlung zu bringen.

Liegt noch kein Akkorddurchschnitt vor (erster Leistungsmonat), gebührt zumindest der dem Akkord zugrunde liegende Stundenlohn für alle geleisteten Stunden.

Arbeitszeitgrenzen gelten auch bei Leistungslohn

Auch bei Leistungslöhnern sind die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen zu beachten, die insbesondere eine Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit von 12 Stunden und eine wöchentliche Obergrenze von 60 Stunden vorsehen.

Ebenso sind Arbeitszeitaufzeichnungen für Leistungslöhner zu führen, aus denen sich die Anzahl der geleisteten Stunden ergibt. Diese Anzahl der Leistungsstunden ist auch für die Berechnung des Weihnachtsgeldes notwendig (siehe dort).

§ 6 ALLGEMEINE LOHNBESTIMMUNGEN

1. 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.

1a. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A Ziffer 2 und 3 bzw. § 3B 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.

1b. 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 auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 des ArbVG kann eine Änderung vorgenommen werden.)

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.

2. Bei der Lohnauszahlung ist jedem 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. Die Abgeltung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszulagen, Wegegeld, Auslöse und Übernachtungsgeld durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

4. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

5. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit Arbeiten einer höher entlohnten Tätigkeitsgruppe beschäftigt, so hat er für die Dauer dieser Tätigkeit Anspruch auf den Lohn der höher entlohnten Tätigkeitsgruppe. Bei dauernder Beschäftigung in einer höher entlohnten Tätigkeitsgruppe ist sein normaler Zeitlohn entsprechend neu festzusetzen.

6. Schmutz-, Erschwernis und Gefahrenzulagen bzw. Leistungsrichtsätze sind im Anhang geregelt und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Zahlungsperiode, Zahlungsart (Ziffer 1)

Die Lohnabrechnung ist in monatlichen Abständen zu erstellen. In der Regel wird daher auch der Lohnzahlungszeitraum mit dem Kalendermonat festgelegt, sofern nicht abweichende Vereinbarungen ausdrücklich getroffen wurden, wobei längere als monatliche Abrechnungszeiträume nicht zulässig sind. Kürzere Abrechnungszeiträume sind denkbar aber unzumutbar und unüblich.

Hingewiesen wird auf die in den §§ 3A und 3B KV verpflichtend gleichmäßige Abrechnung auf Basis einer 39-Stunden-Woche, wenn die Arbeitszeit flexibel verteilt wird (siehe dort).

Ebenso wird die Zahlungsart in Form der bargeldlosen Überweisung auf ein Konto des Arbeiters kollektivvertraglich vorgeschrieben. Der Arbeiter kann daher auf diese Zahlungsart bestehen und Barzahlungen ablehnen.

Auf das gesetzliche Barzahlungsverbot von Löhnen bei Erbringung von Bauleistungen wird in diesem Zusammenhang verwiesen.

Vorschuss

Auf Vorschusszahlungen besteht kein Anspruch.

Fälligkeit (Ziffer 1b)

Die gesetzliche Fälligkeitsregelung des § 1154 ABGB ist - abgesehen von der Bestimmung über die Regelung der Fälligkeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses - nicht zwingend. Es kommt der kollektivvertraglichen Fälligkeitsregelung des § 6 KV die maßgebliche Bedeutung zu.

Der späteste Fälligkeitstermin ist kollektivvertraglich mit dem 15. des Folgemonats festgelegt. Diese Fälligkeitsbestimmung betrifft alle Entgelte, also nicht nur den regelmäßigen Stundenlohn, sondern auch Überstunden, Zulagen und Zuschläge.

Die mit dem 15. des Folgemonats ohnehin spät gezogene Grenze ermöglicht es dem Arbeitgeber, die Arbeitsleistungen des vorangehenden Monats richtig und vollständig zu erfassen.

Das abgerechnete Entgelt muss für den Arbeiter am 15. des Folgemonats verfügbar sein. Verfügbar bedeutet bei bargeldloser Überweisung eine entsprechende Gutschrift am Konto des Arbeitnehmers. Die Dauer der Banküberweisung ist daher vom Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Dies gilt vor allem dann, wenn der 15. auf das Wochenende oder auf einen Feiertag fällt, weil üblicherweise die Durchführung der Überweisung erst am folgenden Werktag erfolgt.

Daher ordnet der Kollektivvertrag an, dass die Auszahlung am vorhergehenden Werktag erfolgen muss, wenn der 15. auf einen Samstag oder Feiertag fällt. Ist der 15. ein Sonntag, so gilt der vorhergehende Freitag als spätester Auszahlungstag.

Auszahlungstag bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die fälligen Entgelte am Konto des Arbeitnehmers zu seiner Verfügung gutgeschrieben sein müssen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Entgelt sofort fällig (§ 1164 Abs. 3 ABGB).

Lohnabrechnung (Ziffer 2)

Die Lohnabrechnungsbelege sind dem Arbeiter ebenfalls spätestens bis zum 15. des Folgemonats auszuhändigen. Nur durch eine schriftliche Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat könnte hier allenfalls ein späterer Termin vereinbart werden. Fällt der 15. auf ein Wochenende oder Feiertag gilt das oben zur Lohnzahlung Gesagte.

Wiederholt verspätete Zahlungen können - insbesondere bei vorausgehender Mahnung durch den Arbeiter - einen Grund für einen berechtigten vorzeitigen Austritt darstellen (82a lit d) GewO).

Bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit (40-Stunden-Woche, Einarbeiten) stellt der Kollektivvertrag klar, dass lediglich 39 Stunden abzurechnen sind. Die darüber hinaus geleisteten Stunden werden auf dem Zeitkonto gutgeschrieben.

Von dieser Regelung werden nur die Grundstundenlöhne erfasst, nicht aber Zulagen/Zuschläge für besondere Arbeiten (Schmutz, Erschwernis etc.). Diese Zulagen/Zuschläge werden auf Grund der tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet.

In Ziffer 2 verpflichtet der Kollektivvertrag die Arbeitgeber die monatliche Abrechnung übersichtlich zu gestalten und nennt die erforderlichen Abrechnungsdetails: Bruttolohn, Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer, sonstige Abzüge. Zuschlagspflichtige Stunden sind mit der geleisteten Anzahl und mit der Höhe der jeweiligen Zuschläge anzuführen.

Keine Pauschalentlohnung (Ziffer 3)

Eine Pauschalentlohnung, die Zeitzuschläge, Erschwerniszulagen, Fahrzeitvergütung, Fahrtkostenvergütungen, Tagesgelder oder Übernachtungsgeld durch erhöhten Stundenlohn oder erhöhten Akkord vorsieht, ist unwirksam.⁸

Daher ist von derartigen Pauschalentlohnungen, die in der betrieblichen Praxis bei Arbeitern ohnehin kaum anzutreffen sind, abzuraten.

Diese kollektivvertragliche Bestimmung schließt nicht aus, dass Überstunden pauschaliert werden. Mit einer derartigen Pauschalvereinbarung werden die in einem längeren Zeitraum (z.B. ein Kalenderjahr) durchschnittlich geleisteten Überstunden abgegolten. Bei Arbeitern sind derartige Pauschalvereinbarungen eher unüblich. Hier werden die tatsächlich geleisteten Überstunden regelmäßig bezahlt oder entsprechender Zeitausgleich vereinbart, der dann in arbeitschwachen Zeiten konsumiert werden kann.

Entlohnung bei geänderter Tätigkeit (Ziffer 4 und 5)

Hier werden jene Fallkonstellationen angesprochen, in denen Arbeiter vorübergehend zu niedriger entlohten oder zu höher entlohten Tätigkeiten herangezogen werden.

In diesem Zusammenhang ist ein Hinweis zur Dienstvertragsgestaltung angebracht, weil insbesondere die Heranziehung eines Arbeiters zu niedriger entlohten Tätigkeiten Widerstand auslösen kann. Daher erscheint es zweckmäßig, wenn sich der Arbeitgeber diese „Heranziehung“ im Dienstvertrag vorbehalten hat und somit arbeitsvertragliche Deckung vorliegt.

„Niedrigere“ Tätigkeit

Der Kollektivvertrag stellt klar, dass für die Phase der „niedrigeren Tätigkeit“ der vertraglich vereinbarte Lohn der bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu zahlen ist.

Verschlechterungsvereinbarung

Wollte man einen Arbeiter nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft zu niedrigeren Tätigkeiten heranziehen, ist wohl eine Vertragsänderung mit Zustimmung des Arbeiters erforderlich. In diesem Fall kann auch der bisher vereinbarte Lohn gesenkt und der Arbeiter in eine niedrigere Lohnkategorie eingestuft werden. Derartige Verschlechterungsvereinbarungen mit Zustimmung des Arbeiters sind rechtlich zulässig. Die Änderungen wären dem Arbeiter schriftlich - allenfalls durch einen neuen Dienstzettel - mitzuteilen (§ 2 Abs. 6 AVRAG).

„Höhere“ Tätigkeit

Bei höher entlohten Tätigkeiten hat der Arbeiter für die Dauer dieses vorübergehenden Einsatzes den entsprechenden höheren Lohnanspruch. Erst bei dauernder „höherwertiger“ Beschäftigung wäre der vertragliche Lohn neu festzulegen. Die Änderungen wären dem Arbeiter schriftlich - allenfalls durch einen neuen Dienstzettel - mitzuteilen (§ 2 Abs. 6 AVRAG).

Der Kollektivvertrag differenziert hier deutlich zwischen „vorübergehend“ und „dauernd“, ohne selbst eine zeitliche Grenze festzulegen. Diese zeitliche Grenze ist auch schwer zu ziehen, zumal es auf die Umstände des Einzelfalls insbesondere auf die zum Zeitpunkt der Tätigkeitsänderung absehbaren oder vermutlichen Entwicklungen ankommen wird.

⁸ Der KV spricht offensichtlich auf Grund eines redaktionellen Versehens noch von „Auslösen und Wegegeldern“, meint aber zweifelsfrei die Tagesgelder, Fahrtkosten- und Fahrzeitvergütungen.

Hilfsargumente zur zeitlichen Abgrenzung bietet die Versetzungsbestimmung des § 101 ArbVG, wonach eine „dauernde“ Versetzung nicht vorliegt, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt.

Anderes Lohngebiet

Seit die Mindestlöhne - von wenigen Ausnahmen abgesehen (z.B. Einstufung der Terrazzoleger) - bundeseinheitlich geregelt sind, gibt es kaum noch Anwendungsfälle.
Der Kollektivvertrag geht aber in § 14 Ziffer 8 (siehe dort) auf diese Besonderheit ein.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Leistungsrichtsätze (Ziffer 6)

Für einzelne Berufsgruppen und einzelne Bundesländer werden für konkret beschriebene Tätigkeiten prozentuelle Zulagen zugesprochen.

Achtung!

Hier darf auf die Ausführungen in Anhang II verwiesen werden. Dort finden sich Angaben darüber, welche Berufsgruppen in welchen Bundesländern von der Zulagenregelung betroffen sind.

Leistungsrichtsätze (Zeitakkorde, Mittelstundenlöhne) sind nur für Betriebe im Bundesland Wien vorgesehen.

§ 6A ANRECHNUNG VON KARENZZEITEN

Für Karenzen, die ab 1. Mai 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.

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

Die mit 1. Mai 2019 im Kollektivvertrag neu eingeführte Regelung über die Anrechnung von Karenzen kam etwas zu früh, zumal kurz danach der Gesetzgeber für Mütter und Väter eine Vollarrechnung der Karenzen nach MSchG bzw. VKG für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche beschlossen hat. Die Vollarrechnung von Karenzen (bis längstens zum 2. Geburtstag eines Kindes) gilt für alle Geburten ab dem 1. August 2019.

Dagegen geht die kollektivvertragliche Regelung der Karenzanrechnung vom Beginn der Karenz aus (im Regelfall 8 Wochen nach der Entbindung).

Für Karenzen, die vor dem 1. Mai 2019 begonnen haben, gelten die alten gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen, die nur eine Anrechnung der „ersten“ Karenz im Dienstverhältnis bis zu 10 Monate für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung und den höheren Urlaubsanspruch berücksichtigen.

§ 7 LÖHNE

Die Lohnsätze und besonderen Bestimmungen zur Lohnordnung sind im Anhang (Beilage) enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Anhang gemäß § 7 RKV (Anhang I) Lohnanhang (Lohnordnung, Lohnsätze)

I. Kollektivvertragslöhne (alle Bundesländer⁹): ab 1. Mai 2020

Stundenlohn in Euro

Für alle Gewerbe außer Aufstellung und Montage mobiler Trenn-oder Systemwände

1. Vorarbeiter	14,69
2. Fassader, Stuckateure und Gipser, wenn sie bei Fassaden mit Zug-, Gips- und Gipsstuckateur- und Edelputzarbeiten beschäftigt werden*) ¹⁰	14,69
3. Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden	13,99
4. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden	13,70
5. Angelernte Arbeiter	12,88
6. Hilfsarbeiter	11,57
7. Hilfspersonal, das zu Aufräumarbeiten der Büro- und Aufenthaltsräume verwendet wird	11,08

Aufstellung und Montage mobiler Trenn-oder Systemwände

Aufsteller und Monteur mobiler Trenn-oder Systemwände	14,69
-------------------------------------------------------	-------

Lehrlinge

Lehrlinge im 1. Lehrjahr	4,66
Lehrlinge im 2. Lehrjahr	6,96
Lehrlinge im 3. Lehrjahr	10,41

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.

II. 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.

⁹ Achtung! Zu beachten ist das Zusatzübereinkommen für Asphaltierer, Schwarzdecker und Abdichter in Wien vom 1.5.2020. Siehe: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/lohnordnung-asphaltierer-schwarzdecker-wien-2020.html>

¹⁰ sowie Arbeitnehmer, die bisher in dieser Kategorie eingestuft waren.

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.

III. 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) Ferialarbeitnehmer, das sind solche, die nicht unter lit a) fallen und in Zeiten von Schulferien vorübergehend beschäftigt werden, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr.

IV. Besondere Bestimmungen zur Lohnordnung

1. Berufsgruppe Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmmer

Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den normalen Stundenlohn für jene Zeiten, während welcher solche Arbeiten geleistet werden:

1. Während der Dauer der Ausführungen von Isolierarbeiten in einem Arbeitsraum, in welchem die Lufttemperatur in Kopfhöhe des Arbeitnehmers 40 °C beträgt, ohne nennenswerte Leistungsverminderung 25 %

2. Für Arbeiten, welche mit Mineralwolle, ausgeführt werden, für die Dauer dieser Arbeit für alle Arbeitnehmer 5 %

3. Auf Arbeitsstätten, auf denen keine ständige Aufsichtsperson anwesend ist, erhalten Arbeitnehmer, die eine Arbeitspartie von mindestens fünf Mann beaufsichtigen und die verpflichtet sind, selbst mitzuarbeiten (Partieführer) 10 %

4. Bei Arbeiten auf Gerüsten (jedoch nicht Plateaugerüsten) und Hebebühnen gebührt ein Aufschlag:
über 10 m Gerüsthöhe 10 %

5. Alle Arbeitnehmer erhalten nach einjähriger Betriebszugehörigkeit und nach jedem weiteren abgelaufenen Jahr der Betriebszugehörigkeit einen Arbeitsanzug, bestehend aus einer Hose und einer Jacke oder einem Overall oder einem Arbeitsmantel.

6. Schmutzzulage

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt 10%

6a. Für die Berufsgruppen in Wien gilt: Sofern kein Anspruch auf eine Zulage gemäß Ziffer 6 besteht, erhalten alle Arbeitnehmer eine Montagezulage auf Grundlage des kollektivvertraglichen Stundenlohnes in der Höhe von 5%

7. Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen sind nur die zwei höchsten in Betracht kommenden Zulagen zu bezahlen.

2. Berufsgruppe Bauwerksabdichter und Berufsgruppe der Stuckateure und Trockenausbauer, Gipser

1. Partieführer erhalten während dieser Tätigkeit einen um 10 Prozent höheren Lohn, sofern sie Arbeitspartien von mehr als 5 Mann leiten. Sie sind verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

2. Schmutzzulage

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt 10 %

3. Berufsgruppe Gerüstverleiher, Wien

Zulagen und Aufwandsentschädigungen

1. Den Arbeitnehmern der Lohnkategorie 1, 3, 4 und 5 gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage von 25 %, den Arbeitnehmern der Lohnkategorie 6 von 15 % auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn. Jedoch Arbeitnehmern, die vor dem 1. Mai 1999 als Platzmeister oder als LKW-Lenker eingestuft waren, erhalten - wie bisher - eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage von 15 % auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn der vor dem 1. Mai 1999 für diese beiden Lohnkategorien zur Anwendung gekommen ist.

2. Aufwandsentschädigung für den Werkzeugtransport

Dem Arbeitnehmer, der Transport und Verwahrung des Partiewerkzeuges übernimmt, gebührt eine Aufwandsentschädigung von 20 % des kollektivvertraglichen Stundenlohnes des Vorarbeiters.

Wird der Gerüsterpartie ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt, so entfällt diese Aufwandsentschädigung.

Die Zulagen nach Ziffer 1 und 2 gebühren für alle Arbeitsstunden (Normalarbeitszeit plus Überstunden); ausgenommen sind Fahrzeiten, sofern diese 2 Stunden nicht überschreiten.

Verwendungsgruppen und Tätigkeitsbereiche

Eine Gerüsterpartie besteht aus einem Vorarbeiter und zwei oder mehreren angelernten Arbeitern.

Die Tätigkeit der Gerüster ist das Auf- und Abgerüsten; jene des Hilfsarbeiters (Lager- und Transportarbeiter) das Auf- und Abladen, An- und Abtransportieren, Aus- und Einlagern, Warten, Pflegen und Reparieren der erforderlichen Gerüstmaterialien, Werkzeuge und Betriebsmittel.

Grundsätzliches

Zur vereinfachten Darstellung werden die Lohnsätze und die sonstigen dort enthaltenen Regelungen gleich hier kommentiert.

Die Mindestlöhne sind in einer eigenen Beilage (Lohnordnung) festgehalten.

Die Lohnordnung mit den Mindestlöhnen gilt ab 1. Mai 2020 befristet für eine Laufzeit von 12 Monaten, also bis 30. April 2021.

Wien: Ergänzend ist auf das Zusatzübereinkommen für Asphaltierer, Schwarzdecker und Abdichter mit Sitz in Wien zu verweisen: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/lohnordnung-asphaltierer-schwarzdecker-wien-2020.html>

Lohndumping

Mit 1. Jänner 2015 wurden die Lohndumping-Bestimmungen (§§ 7ff AVRAG) wesentlich verschärft. Damit hat sich das Risiko einer Bestrafung bei Unterentlohnung erheblich erhöht.

Ab 1. Jänner 2017 werden die Bestimmungen zur Hintanhaltung von Unterentlohnungen in einem eigenen Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz zusammengefasst.

Die Mindeststrafen bei strafbarer Unterentlohnung betragen € 1.000 pro Arbeitnehmer. Sind mehr als 3 Arbeitnehmer von einer Unterentlohnung betroffen, erhöht sich die Mindeststrafe auf € 2.000 pro Arbeitnehmer.

Um sich der Gefahr eines unangenehmen Verwaltungsstrafverfahren mit hohen Strafdrohungen nicht auszusetzen, ist auf die richtige Einstufung der Arbeiter und die korrekte Entlohnung besonderes Augenmerk zu legen.

Rechtskräftige Strafbescheide werden zudem in einer Strafevidenz eingetragen und erst nach 5 Jahren gelöscht. Die Eintragung kann zu einem Ausschluss bei einem öffentlichen Vergabeverfahren führen.

Im Folgenden wird daher kurz auf die für die Praxis wichtigsten Aspekte eingegangen.

- Vom Lohndumping (Unterentlohnung) erfasst wird nur kollektivvertragliches Entgelt. Vertraglich zugesicherte Begünstigungen, die nicht bezahlt werden, fallen nicht unter Lohndumping.
- Zum kollektivvertraglichen Entgelt zählen nicht nur der Grundlohn, sondern auch alle Zulagen, Zuschläge, Fahrzeitvergütungen sowie die Sonderzahlungen.
- Nicht zum kollektivvertraglichem Entgelt gehören die Aufwandsentschädigungen, wie Auslöse, Taggelder, Übernachtungsgeld, Fahrgelder, Fahrtkostenvergütungen etc.
- Die Überprüfung ob das kollektivvertragliche Entgelt bezahlt wurde, wird von der GKK und für Betriebe, die dem BUAG unterliegen auch von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vorgenommen.
- Stellt ein Prüforgang eine Unterentlohnung fest kann es zu einer Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde kommen.

Nicht jede Unterentlohnung ist strafbar!

Das Gesetz sieht vor, dass dem Arbeitgeber die Möglichkeit der Nachzahlung des fehlenden Entgeltes eingeräumt werden kann, wenn die Unterentlohnung

- gering oder
- nur durch leichte Fahrlässigkeit verschuldet war.

Zahlt der Arbeitgeber das fehlende Entgelt nach und liegt eine der beiden Bedingungen (geringe Unterschreitung oder nur leicht fahrlässiges Verschulden) vor, bleibt der Arbeitgeber straffrei.

Ein Erlass des Ministeriums zu den Lohndumpingbestimmungen stellt klar, dass man bis zu 10 % von „geringer“ Unterschreitung sprechen kann.

Pflichtpraktikanten und Ferialarbeitnehmer

Wie bereits unter § 1 KV (Persönlicher Geltungsbereich) ausgeführt, besteht für diese Personengruppen Arbeitspflicht. Arbeitsrecht und damit auch der Kollektivvertrag kommen zur Anwendung, während „echte“ Praktikanten oder Volontäre ohne Arbeitspflicht arbeitsrechtlich nicht erfasst werden.

Um das Zustandekommen dieser vorübergehenden, meistens kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse zu erleichtern, normiert der Kollektivvertrag für Pflichtpraktikanten und Ferialarbeitnehmer Mindestentlohnungen unter dem Hilfsarbeiterlohn.

Pflichtpraktikanten erhalten eine Entlohnung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr, das sind derzeit € 4,66/Stunde.

Ferialarbeitnehmer erhalten die Lehrlingsentschädigung für das zweite Lehrjahr, das sind € 6,96/Stunde.

Bei einer 39-Stundenwoche ergibt sich bei einem Pflichtpraktikanten eine monatliche Entlohnung von € 790,57 (4,66 x 39 x 4,35), also einen monatlichen Betrag, der über der derzeitigen Geringfügigkeitsgrenze (2020: € 460,66) liegt. Es erfolgt daher eine Anmeldung zur Vollversicherung bei der GKK.

Zudem ist Arbeitsrecht (Urlaub, Krankenstand, Dienstverhinderungen, Sonderzahlungen etc.) voll anzuwenden.

Vorsicht:

Als Pflichtpraktikant gilt man nur für die Dauer der vorgeschriebenen Berufspraxis.

Als Ferialarbeitnehmer gelten hingegen Personen (meist Jugendliche), die während der Ferien ohne Praxispflicht jobben und damit Geld verdienen wollen.

Übersteigt daher die Beschäftigungsdauer eines Pflichtpraktikanten die schulisch vorgeschriebene Zeit, gilt er nicht mehr als Pflichtpraktikant. In diesem Fall gebührt die Entlohnung für den Ferialarbeitnehmer, wenn die Tätigkeit noch in die Ferienzeit fällt. Außerhalb der Ferienzeit gilt zumindest der niedrigste Hilfsarbeiterlohn.

Der niedrigste Hilfsarbeiterlohn gilt auch für Ferialarbeitnehmer (Schüler, Studenten), die außerhalb ihrer Ferienzeit jobben.

Lohnkategorien

Es sind 7 Lohnkategorien vorgesehen. Die Kategorie 1 ist den Vorarbeitern vorbehalten, die Kategorien 2, 3, 4 für Facharbeiter, die Kategorie 5 für angelernte Arbeiter und die Kategorien 6 und 7 für Hilfsarbeiter.

Wenn sich - was nicht selten der Fall ist - Tätigkeiten in der Praxis überschneiden, wird für die richtige Einstufung die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend sein, obwohl der Kollektivvertrag dies nicht ausdrücklich anspricht.

Facharbeiten werden sich gelegentlich mit angelernten Tätigkeiten oder sogar Hilfsarbeiten vermischen, und Hilfsarbeiter könnten vorübergehend zu höherwertigeren Tätigkeiten herangezogen werden.

In § 6 Ziffer 4 und 5 regelt der Kollektivvertrag diese Fälle ausdrücklich.

Die Grundeinstufung und damit der kollektivvertragliche Mindestlohn richten sich aber nach dem überwiegenden Einsatzfeld.

Dienstzettel

Die „vorgesehene Verwendung“ und die „Einstufung“ sind gem. § 2 Abs. 2 Z 7 und 8 AVRAG mittels Dienstzettel (näheres in § 12 KV) mitzuteilen oder in den Dienstvertrag aufzunehmen. Ändert sich dieses dauerhaft, ist eine Vertragsanpassung/Anpassung des Dienstzettels erforderlich.

Vorarbeiter, Lohnkategorie 1

Diese Lohnkategorie wird nicht näher bestimmt. Zur Facharbeit kommen hier aber organisatorische Aufgaben und Aufsichtsfunktionen hinzu. Auch begründet eine zugeteilte Verantwortung in einer Zweierpartie noch keinen Vorarbeiterstatus.

Eine gewisse Anzahl unterstellter Mitarbeiter wird zu verlangen sein. Da der Kollektivvertrag dazu schweigt, wird man sich daher an verwandten Kollektivverträgen wie z.B. am Bauarbeiter-Kollektivvertrag orientieren können, der bei Beaufsichtigung einer selbständigen Arbeitspartie von 3 Mann eine Aufsichtszulage vorsieht.

Lohnkategorie 2

Die Lohnkategorie 2 erfasst nur ganz eng umschriebene Tätigkeiten von Fassadern, Stuckateuren und Gipsern, wenn sie

- an Fassaden mit
 - Zug-, Gips-, Gipsstuckateur- und Edelputzarbeiten
- beschäftigt werden.

Da nur der Stuckateur als Lehrberuf (Stuckateur/Trockenausbauer) gilt und „Fassader“ und „Gipser“ nicht zwangsläufig in einem Lehrberuf erlernt werden müssen, wird die Einstufung in die Kategorie 2 die **Beschäftigung** mit den dort genannten Tätigkeiten voraussetzen.

Eine Lehre ist dafür nicht notwendig, so dass auch „Angelernte“ diesen Lohnanspruch haben, wenn sie der Arbeitgeber im Hinblick auf diese Fähigkeiten und Kenntnisse zu solchen qualifizierten Arbeiten einsetzt.

Dabei geht es vor allem um gestalterische Arbeiten mit Struktur, was durch die Nennung von Edelputz- und Zugarbeiten, sowie Stuckateur- und Gipsstuckateurarbeiten unterstrichen wird.

Die gestalterischen Arbeiten müssen überdies an Fassaden, also an der Außenhaut eines Gebäudes verrichtet werden.

Arbeiten an anderen Bauteilen bzw. Arbeiten im Innenbereich können diese Einstufung in die Kategorie 2 nicht rechtfertigen.

Facharbeiter, Lohnkategorie 3 und 4

Voraussetzung für die Einstufung in eine der Facharbeiterlohngruppen ist

- das Ende der Lehrzeit und
- die Beschäftigung im erlernten Beruf.

„Ende der Lehrzeit“ ist hier nicht mit Lehrabschlussprüfung gleichzusetzen. Der Kollektivvertrag differenziert ausdrücklich zwischen Facharbeitern „mit Lehrabschlussprüfung“ und solchen „ohne Lehrabschlussprüfung“.

Hat der Arbeiter daher die für die Dauer der Lehrzeit festgelegte Ausbildungszeit absolviert (Ende der Lehrzeit gemäß Lehrvertrag), ohne die Prüfung erfolgreich abgeschlossen zu haben, erfolgt eine Einstufung in die Kategorie 4.

Ab erfolgreicher Prüfung erfolgt die Einstufung jedenfalls in die Kategorie 3.

In diesem Zusammenhang ist auf die Bestimmung des Berufsausbildungsgesetzes (§ 14 Abs. 2 lit e) BAG) zu verweisen, wonach die Lehrzeit mit Ablauf der Woche endet, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wird. Am darauffolgenden Montag gebührt demnach der Arbeiter-Lohn der Kategorie 3.

Schulausbildungen, die nach den Ausbildungsvorschriften auf einen Lehrberuf voll anzurechnen sind bzw. der Lehrabschlussprüfung gleichwertig sind, begründen bei entsprechender Verwendung ebenfalls eine Facharbeitereinstufung.

Für beide Facharbeitergruppen 3 und 4 wird zusätzlich vorausgesetzt, dass die Arbeiter im erlernten Beruf tätig sind.

Handelt es sich daher um einen berufsfremden Lehrabschluss (mit oder ohne Prüfung) kommt eine Einstufung in die Gruppe 3 bzw. 4 nicht in Frage.

„Berufsfremd“ ist aber nicht jede Facharbeiterausbildung in einer anderen Branche. Vielmehr sind auch Lehrzeiten in technologisch verwandten oder ähnlichen Lehrberufen allenfalls zu berücksichtigen.

Werden die in der „verwandten“ Lehre erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse bei der konkreten Arbeit in jenem Ausmaß eingesetzt werden, dass man von einer Beschäftigung im „erlernten Beruf“ sprechen kann, besteht Anspruch auf Einstufung in eine Facharbeitergruppe.

Die verwandten Lehrberufe kann man der sog. Lehrberufsliste, die im Internet auf der Seite http://lehrberufsliste.m-services.at/download/lehrberufsliste_hoch.pdf einsehbar ist, entnehmen.

Beispiel:

Ein gelernter Maurer arbeitet in einem Trockenbauunternehmen. Der Lehrberuf „Maurer“ wird nach der Lehrberufsliste auf den Lehrberuf „Stuckateur, Trockenausbauer“ mit einem Jahr angerechnet. Wird der Maurer im Trockenbau entsprechend den erlernten Fertigkeiten und Kenntnissen eingesetzt, gebührt der Facharbeiterlohn.

Die zusätzliche Bedingung, dass auch einschlägig ausgebildete „Facharbeiter“ der Kategorie 3 und 4 im erlernten Beruf tätig sein müssen, ermöglicht auch eine Einstufung dieser Personengruppe in eine niedrigere Lohnkategorie.

Bei den vereinbarten und tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten muss es sich aber zweifelsfrei um „Hilfsarbeiten“ oder berufsfremde Anlernertätigkeiten handeln. Keinesfalls dürfen auch nur kurzfristig Facharbeiten verrichtet werden.

Die vorgesehene Verwendung als Hilfsarbeiter oder Angelernter sollte in diesen besonderen Fällen im Dienstzettel/Dienstvertrag besonders hervorgehoben werden.

Eine Einstufung eines Arbeiters, der seine Lehrzeit absolviert hat, in die Kategorie 5 als „angelernte Arbeiter“ ist nicht möglich, wenn berufseinschlägige Arbeiten verrichtet werden.

Angelernte Arbeiter, Lohnkategorie 5

Werden Tätigkeiten verrichtet, die als Facharbeiten zu qualifizieren sind, ohne dass die für die Facharbeitereinstufung formale Voraussetzung der Zurücklegung einer Lehrzeit vorliegt, ist jedenfalls in die Kategorie 5 „angelernte Arbeiter“ einzustufen. Hier fehlt lediglich die formale Voraussetzung für eine höhere Einstufung.

Auch sonstige Tätigkeiten, die über eine Hilfsarbeitertätigkeit hinausgehen (z.B. Staplerfahrer, Kraftfahrer ohne Lehrzeit) begründen einen Lohnanspruch nach der Kategorie 5.

Hilfsarbeiter, Lohnkategorie 6 und 7

Hilfsarbeiter sind Arbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die grundsätzlich von jedermann ohne entsprechende Ausbildung und Berufserfahrung durchgeführt werden können („Allerweltstätigkeiten“). Einweisungen in eine Tätigkeit oder Unterweisungen machen Hilfsarbeitertätigkeiten nicht schon zu einer „angelernten“ Arbeit.

Der Kollektivvertrag differenziert bei den Hilfsarbeitern zwischen jenen, die zu Aufräumarbeiten in Büro- und Aufenthaltsräumen herangezogen werden (niedrigste Lohnkategorie 7 mit einem Mindestlohn von € 11,08) und allen anderen Hilfsarbeitern (Lohnkategorie 6 mit einem Mindestlohn von € 11,57).

Unter Aufräumarbeiten sind wohl auch alle Reinigungsarbeiten zu verstehen. Der um € 0,49 niedrigere „Aufräumer-Lohn“ gilt daher für alle Reinigungskräfte; allerdings nur dann, wenn sie die genannten Räumlichkeiten (Büroräume oder Aufenthaltsräume) reinigen.

Andere Reinigungsarbeiten lassen sich nicht mehr in die niedrigste Lohnkategorie 7 einordnen, sondern es gebührt der Mindestlohn nach der Kategorie 6.

Aufstellung und Montage mobiler Trenn- und Systemwände

Dieser in einer eigenen Lohnkategorie vorgesehene Mindestlohn ist gleich hoch, wie die Mindestlöhne der Lohnkategorie 1 und 2. Dieser hohe Mindestlohn gilt nur für Arbeiter, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die über das freie Gewerbe „Aufstellung und Montage mobiler Trenn- und Systemwände“ verfügen und der Berufsgruppe „Stuckateure und Trockenausbauer“ im Fachverband Bauhilfsgewerbe angehören.

Für das Aufstellen und Montieren dieser Trenn- bzw. Systemwände wird tätigkeitsbezogen - vergleichbar zu den „Fassadern“ - der Mindestlohn mit € 14,69 pro Stunde festgelegt. Eine Berufsausbildung ist dafür nicht erforderlich.

Achtung!

Arbeiter, die diese gleiche Tätigkeit bei einem Arbeitgeber ausüben, der zu dieser Tätigkeit im Rahmen seiner reglementierten Gewerbeberechtigung (Stuckateur und Trockenausbauer) berechtigt ist, stehen diese erhöhten Mindestlöhne nicht zu. Es gelten die Mindestlöhne entsprechend den Lohnkategorien 1 bis 7.

Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigungen sind nach Lehrjahren gegliedert. Die Höhe hängt nicht von einem positiven Berufsschulzeugnis ab, sondern ausschließlich von der Dauer der zurückgelegten Lehrzeit. Der Kollektivvertrag sieht für das 1., 2. und 3. Lehrjahr Beträge vor.

Bei Doppellehren dauert die Lehrzeit im Regelfall 4 Jahre. Der Kollektivvertrag sieht für diesen Fall keine Lehrlingsentschädigung vor, so dass entsprechend § 17 BAG eine angemessene Lehrlingsentschädigung zu vereinbaren ist. Man könnte dabei an eine Lehrlingsentschädigung denken, deren Höhe zwischen der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr (€ 10,41) und dem niedrigsten Hilfsarbeiterlohn (€ 11,08) liegt. Das wären dann z.B. € 10,75.

Für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollenden, sieht der KV eine Erhöhung vor.

Lehrlinge, die während der Lehrzeit 18 Jahre alt werden, erhalten ab dem nächsten Lohnzahlungszeitraum in jedem Fall die Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr.

Lehrlinge, die bereits 18 Jahre alt sind und die Lehre erst beginnen, erhalten von Beginn an die Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr. Befinden sich dann die Lehrlinge tatsächlich im 2. Lehrjahr, kommt es zu keiner Steigerung.

Erst im 3. und allenfalls 4. Lehrjahr steigt die Lehrlingsentschädigung wieder an.

Lohnerhöhung

Gewöhnlich werden jährlich nach Kollektivvertragsverhandlungen der Abschlusspartner die Mindestlöhne angehoben.

Ist-Lohn-Erhöhung

Bei jeder Mindestlohnerhöhung ordnet der Kollektivvertrag an, dass die vertraglich zugesicherten Überzahlungen des Stundenlohnes (ohne Zulagen) aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden dürfen. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, gilt dies sinngemäß.

Beispiel:

Der Facharbeiter erhält bis April 2020 einen erhöhten Stundenlohn von € 15,00. Der Mindestlohn der Lohnkategorie 3 betrug im April 2020 nur € 13,60 und die Überzahlung beträgt daher € 1,40. Der Mindestlohn der Lohnkategorie 3 wurde am 1.5.2020 auf € 13,99 angehoben. Der neue Lohn beträgt € 15,39 (€ 13,99 + € 1,40).

§ 8 FAHRTKOSTENVERGÜTUNG; FAHRZEITVERGÜTUNG, HEIMFAHRTEN BEI DIENSTREISEN

1. 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.

Der Arbeitgeber entscheidet, an welchem Ort der Arbeitsantritt zu erfolgen hat. Dabei ist zulässig, dass sich der Arbeitnehmer kurzfristig zu einer vom Arbeitgeber festgelegten Sammelstelle begibt, um von dort zur auswärtigen Arbeitsstelle (Baustelle) zu gelangen. Die Sammelstelle kann auch der ständig ortsfeste Betrieb (Betriebsstätte) sein.

2. Fahrtkostenvergütung

Der Arbeitnehmer erhält für die einmalige Hin- und Rückfahrt zum Betrieb oder zur Arbeitsstelle innerhalb des Gemeindegebietes des Standortes des Betriebes je Arbeitstag die tarifgünstigsten Auslagen für die öffentlichen städtischen Verkehrsmittel vergütet.

Bei Arbeiten außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes werden die tarifgünstigsten Fahrgelder zwischen Abfahrtsort und Arbeitsplatz vergütet, jedoch maximal bis zur Höhe der Strecke zwischen Betrieb und Baustelle.

Anstelle der Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel kann auch ein pauschaler Betrag von € 0,11 je km bezahlt werden.

3. Fahrzeitvergütung

Für Fahrten außerhalb der Normalarbeitszeit gilt: Die Zeit zur Erreichung des außerhalb des Gemeindegebiets des Betriebsstandortes liegenden Arbeitsplatzes bzw. zur Rückkehr von demselben, wird, soweit diese pro Wegstrecke mehr als eine halbe Stunde beträgt, mit dem kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Zuschläge vergütet. Zu vergüten ist nur die ½ Stunde überschreitende Zeit.

Angeordnete Fahrten während der Arbeitszeit sind voll zu vergüten.

4. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 11,54 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Abweichend von § 6 Ziffer 3 ist eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen.

Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach Ziffer 3 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

5. Heimfahrt: Bei Arbeiten in Entfernungen von mehr als 70 km haben die Arbeitnehmer nach jeweils 4wöchiger ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf eine Heimfahrt nach dem Betriebsort. Wird die Arbeit durch Gebührenurlaub, Rückkehr infolge Krankheit oder Wechsel des Arbeitsortes, der mit einer Rückkehr an den Betriebsort verbunden ist, unterbrochen, so beginnt die Frist von 4 Wochen jeweils neu zu laufen. Bei der Heimfahrt gebührt der Fahrpreis für die Hin- und Rückfahrt für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel sowie Auslöse für zwei Kalendertage. Für jede Heimfahrt über 70 km gebührt eine unbezahlte Freizeit von vier Kalendertagen (96 Stunden). Die Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet.

Werden Arbeiten voraussichtlich innerhalb von zwölf Werktagen, gerechnet vom Tage der Fälligkeit der Heimfahrt, beendet, entfällt die Heimfahrt.

6. Erkrankt oder stirbt ein Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsortes, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Beitrag zu den Kosten des Heimtransportes in der Höhe der normalen Heimfahrtskosten zu leisten.

§ 8A TAGGELD, ÜBERNACHTUNGSGELD

I) Taggeld bei täglicher Rückkehr

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 Ziffer 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 € 5,76 pro Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 8A Abschnitt II (Taggeld bei nicht-täglicher Rückkehr) schließen Leistungen gemäß § 8A Abschnitt I (Taggeld bei täglicher Rückkehr) aus.

II) Taggeld bei nicht täglicher Rückkehr, Übernachtungskosten

Bei auswärtigen Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer angeordnet auswärts übernachtet und nicht täglich von der Arbeitsstelle zurückkehrt, erhält er für die Mehrkosten ein Taggeld.

Dieses beträgt € 26,40 je Kalendertag.

Das Taggeld gemäß Abschnitt II gebührt erstmalig von der ersten Übernachtung an für jeden am Bestimmungsort verbrachten Tag einschließlich Sonn- und Feiertag.

Kein Taggeld gebührt, wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt von der Arbeit fernbleibt, bis zur Wiederaufnahme der Arbeit.

Die Kosten der Unterkunft sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

III) Dienstreisen in das Ausland

Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren.

Bei Dienstreisen ins Ausland, die nicht länger als 30 Tage dauern, tritt an die Stelle des in Abschnitt II genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

Vorbemerkungen

Die Bestimmungen des § 8 und 8A KV werden wegen des sachlichen Zusammenhangs gemeinsam kommentiert.

Vor allem der erst kürzlich eingefügte § 8A bringt Klarheit hinsichtlich der Berechnung der Ansprüche bei auswärtigen Arbeiten.

Dennoch sind noch „alte“ Regelungen im KV-Text verblieben, die nur aus der Sicht der seinerzeitigen Anfahrtsbedingungen zum Betrieb oder zur Arbeitsstelle verständlich sind.

Der Kollektivvertrag kennt für folgende Anlassfälle nachstehende Vergütungen:

- **Taggeld** für „Tagespendler“ bei Arbeit auf Baustellen (§ 8A I)
- **Fahrtkostenvergütung und Fahrzeitvergütung** für tägliche Anfahrten in den Betrieb bzw. zur Arbeitsstelle (§ 8 Z 2 und 3)
- **„großes Taggeld, Übernachtungskosten, Heimfahrten** für Wochenpendler bei Einsatz auf weit entfernten Arbeitsstellen; tägliche Rückkehr unzumutbar (§ 8A II)

Der kollektivvertragliche Dienstreisebegriff

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

Betriebsstätte

Der Kollektivvertrag beschreibt nicht näher, was unter „Betriebsstätte“ zu verstehen ist. Aus dem Zusammenhang mit der Taggeldregelung ergibt sich jedoch, dass es sich um ständigen, ortsfesten Betrieb handelt, für den der Arbeiter aufgenommen wurde. Im Regelfall wird das der Firmensitz des Arbeitgebers sein. Denkbar ist aber auch, dass ein Bauhof, ein Werksgelände, Lager, eine Filiale als „Betriebsstätte“ vereinbart wurde. Die Abgrenzung kann im Einzelfall schwierig sein. Entscheidend ist aber, dass der Arbeiter für diese besondere Betriebsstätte aufgenommen wurde. Aus dem ausgestellten Dienstzettel/Dienstvertrag kann dies entnommen werden.

Zu empfehlen ist daher, diese „Betriebsstätte“ im Dienstzettel/Dienstvertrag festzuhalten. Eine Baustelle (Großbaustelle, Dauerbaustelle etc.) kann aber im Hinblick auf die insoweit klare Regelung des § 8 A KV nie ein „ständiger, ortsfester Betrieb“ sein.

Dienstreise

Verlässt der Arbeiter die „Betriebsstätte“, um eine Arbeit an einer anderen Arbeitsstelle zu erledigen, liegt nach der Definition des KV eine Dienstreise vor.

Eine Dienstreise liegt aber auch vor, wenn der Arbeiter direkt von seiner Wohnung diese andere Arbeitsstelle außerhalb der „Betriebsstätte“ aufsucht.

Die Entscheidung darüber, ob der Arbeiter erst die „Betriebsstätte“ aufsuchen muss, oder direkt die Arbeitsstelle anfährt, trifft der Arbeitgeber. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

Jedenfalls beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Betriebsstätte oder der Wohnung und endet auch dort.

Arbeitgeber entscheidet

Es liegt im alleinigen Entscheidungsbereich des Arbeitgebers, an welchem Ort der Arbeitsantritt zu erfolgen hat. Insbesondere bei jenen Arbeitern, die regelmäßig auf Baustellen arbeiten, wird man von einem vereinbarten „Flächendienstort“ ausgehen. Demnach sind die Arbeiter verpflichtet an allen zugewiesenen Orten der vereinbarten Tätigkeit nachzukommen. Die Arbeitszeit beginnt in diesen Fällen regelmäßig erst auf der Baustelle. Allenfalls gebühren den Arbeitern Fahrtkosten- und Fahrzeitvergütungen (siehe unten).

Der Arbeitgeber entscheidet auch, ob die Dienstreise - im Regelfall also die Fahrt zur Baustelle - von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

Dabei ist es zulässig, dass sich der Arbeitnehmer kurzfristig zu einer vom Arbeitgeber festgelegten Sammelstelle begibt, um von dort zur auswärtigen Arbeitsstelle (Baustelle) zu gelangen. Die Sammelstelle kann auch der ständige ortsfeste Betrieb (Betriebsstätte) sein.

Fahrtkostenvergütung für die täglichen Anfahrten in den Betrieb bzw. zur Arbeitsstelle

Der KV spricht in § 8 Ziffer 2 von einer

- einmaligen Hin- und Rückfahrt zum Betrieb
- oder von Fahrten zur Arbeitsstelle
 - im „Gemeindegebiet des Betriebsstandortes“
 - oder **außerhalb** des „Gemeindegebietes des Betriebsstandortes“.

Der Kollektivvertrag unterscheidet hier zwischen den arbeitstäglichen Fahrten in den „Betrieb“ (Betriebsstätte) und Fahrten zu einer „Arbeitsstelle“.

Es geht in diesen Regelungen daher darum, wie der Arbeiter täglich von seinem Wohnort zur Arbeit und zurück zum Wohnort fährt und unter welchen Bedingungen ihm eine Fahrtkostenvergütung zusteht.

Bei Fahrten zu einer Arbeitsstelle wird noch unterschieden, ob die Arbeitsstelle im Gemeindegebiet oder außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes liegt.

Bei Arbeitsstellen, die im Gemeindegebiet des Betriebsstandortes liegen, orientiert sich der Kollektivvertrag an den Kosten des tarifgünstigsten, öffentlichen Verkehrsmittels innerhalb der Gemeinde. Nur für die öffentlichen städtischen Verkehrsmittel gebührt eine Vergütung. Für Arbeiter, die weit entfernt vom Betrieb wohnen, ist daher außer diesen Vergütungen keinerlei Fahrtkostenersatz vorgesehen. Diese Fahrten sind der privaten Sphäre zuzuordnen. Der Arbeiter kann jedoch bei Inanspruchnahme eines Pendlerpauschales Nettolohn-Vorteile lukrieren. Bei

Benützung anderer Verkehrsmittel, insbesondere bei Einsatz des eigenen PKW sind keine Vergütungen vorgesehen. Dies hindert die Vertragsparteien nicht, Fahrtkostenvergütungen zu vereinbaren. Auf die abgabenrechtlichen Folgen bei „freiwilligen“ Zahlungen ist zu verweisen. Bei Arbeitsstellen, die außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes liegen und die vom Arbeiter direkt angefahren werden, gebührt Fahrtkostenersatz für das „Öffi“ bzw. alternativ € 0,11/km.

Erläuterungen im Detail siehe im Folgenden.

Fahrtkostenvergütung für Hin- und Rückfahrt zum Betrieb oder zur Arbeitsstelle innerhalb des Gemeindegebietes

Grundsätzlich ist es „Privatangelegenheit“ des Arbeitnehmers, wie er in den Betrieb kommt. Dennoch sieht dieser Kollektivvertrag unter bestimmten Voraussetzungen einen Vergütungsanspruch vor.

Das ist eher ungewöhnlich und auch im Hinblick auf die Regelungsbefugnisse für Kollektivverträge zu hinterfragen. Jedenfalls ist bei Auslegung dieses Anfahrtsanspruches in den Betrieb eine strenge, einschränkende Auslegung geboten. Bei diesen Fahrten handelt es sich um keine Dienstreisen im Sinne des § 8 Z 1 KV.

Im Unterschied dazu bleibt es dem Arbeitgeber vorbehalten, die Anfahrtsbedingungen zu den einzelnen Arbeitsstellen zu regeln (siehe oben). Fahrtkostenvergütungen gebühren jedenfalls nicht, wenn der Arbeitgeber auf seine Kosten für die Erreichbarkeit der Arbeitsstellen sorgt (Werksverkehr, vom Arbeitgeber organisierte Fahrgemeinschaften etc.).

Muss sich der Arbeiter um die Anfahrten selbst kümmern, sind Ansprüche auf Fahrtkostenvergütung zu prüfen.

Ein Anspruch auf Fahrtkostenvergütung bei Fahrten innerhalb des Gemeindegebietes besteht nur in der Höhe der **tatsächlichen tarifgünstigsten Auslagen** für ein öffentliches städtisches Verkehrsmittel.

Der KV drückt sich hier deutlich aus:

- Nur die tatsächlichen Auslagen werden vergütet. Es besteht kein pauschalierter Anspruch.
- Der Arbeiter hat die tatsächlichen Auslagen entsprechend nachzuweisen.
- Es gelten nur die Auslagen für städtische Verkehrsmittel; das werden Fahrkarten für Bus, Straßenbahn oder U-Bahn sein. Andere Fahrtkosten werden nicht vergütet.
- Anfahrtskosten außerhalb des „Gemeindegebiets“ werden nicht vergütet.
- Die tarifgünstigsten Auslagen hängen von der vorhersehbaren Einsatzdauer an der jeweiligen Arbeitsstelle ab. Bei längeren Einsätzen ist das z.B. die Monatskarte.

Fährt der Arbeiter mit seinem privaten PKW in den Betrieb oder zur Arbeitsstelle, besteht kein Anspruch auf Fahrtkostenvergütung, weil keine tatsächlichen Auslagen für ein öffentliches städtisches Verkehrsmittel vorliegen.

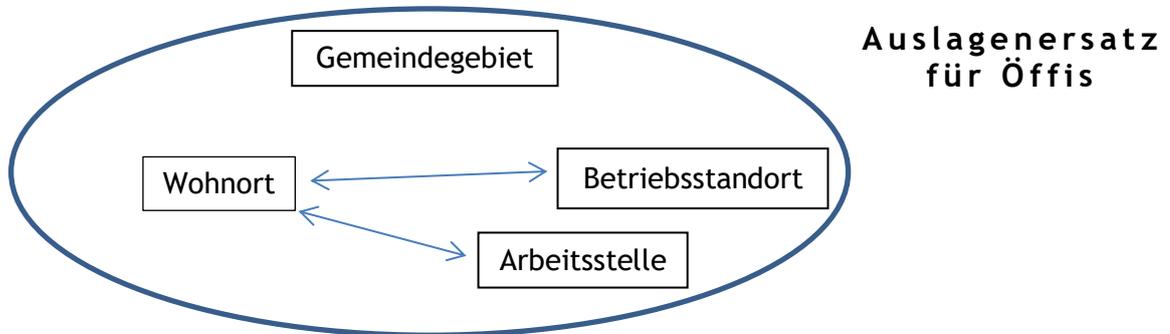
Der Vergütungsanspruch ist demnach auf Auslagen für Fahrten innerhalb des Gemeindegebietes begrenzt. Das ist auch verständlich, liegt es doch grundsätzlich in der Privatsphäre jedes Arbeitnehmers, wie er zu seinem Arbeitsplatz kommt. Es wäre auch unverständlich, wenn der Kollektivvertrag für weiter entfernt wohnende Arbeiter eine Anfahrtsvergütung vorsehen würde. Nur für die öffentlichen städtischen Verkehrsmittel gebührt die Vergütung.

Diese einschränkende Interpretation des Kollektivvertrages ist geboten, zumal es ungewöhnlich ist, dass für die Fahrten zum Betriebsstandort in einem Kollektivvertrag überhaupt Ansprüche für Arbeitnehmer vorgesehen sind.

Wohnt der Arbeiter im gleichen Gemeindegebiet ist die Rechtslage klar.

Wohnt der Arbeitnehmer aber nicht im Gemeindegebiet des Betriebsstandortes, können sich unterschiedliche Konstellationen ergeben, die nach dem Sinn und Zweck der kollektivvertraglichen Regelung auszulegen sind. Im Folgenden werden diese Sachverhalte und die sich daraus ergebenden Ansprüche durch Beispiele verdeutlicht.

Der Betrieb (Betriebsstandort) oder die Arbeitsstelle und der Wohnort des Arbeiters befinden sich im gleichen Gemeindegebiet.



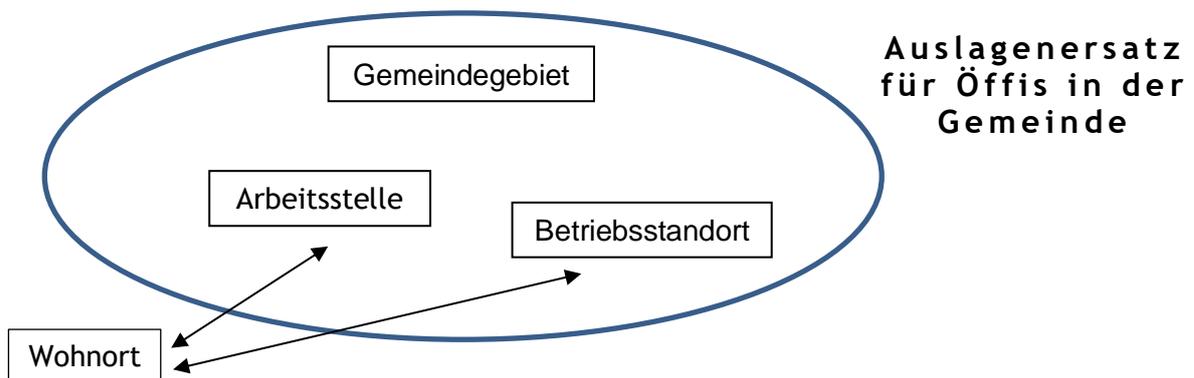
Beispiele:

1. Der Arbeiter wohnt in Graz und fährt täglich zum Betriebsstandort in Graz mit dem öffentlichen Verkehrsmittel. In diesem Fall sind dem Arbeiter die tatsächlichen, tarifgünstigsten Auslagen (z.B. Kosten der Monatskarte) zu ersetzen.

2. Der Arbeiter wohnt in Graz und fährt täglich nicht zum Betriebsstandort, sondern zur Arbeitsstelle in Graz mit dem öffentlichen Verkehrsmittel. In diesem Fall sind - gleich wie in Beispiel 1 - dem Arbeiter die tatsächlichen tarifgünstigsten Auslagen (z.B. Kosten der Monatskarte) zu ersetzen.

3. Der Arbeiter wohnt in Graz und fährt täglich zum Betriebsstandort oder zur Arbeitsstelle in Graz mit seinem Privat-PKW. Es gebührt keine Fahrtkostenvergütung.¹¹

Der Betrieb (Betriebsstandort) oder die Arbeitsstelle befinden sich in einem Gemeindegebiet und der Arbeiter wohnt außerhalb dieses Gemeindegebiets.



Der Arbeiter fährt von seinem Wohnort direkt den Betrieb oder die Arbeitsstelle an.

¹¹ Eine begünstigende Vereinbarung (Öffi-Fahrtkostenersatz oder km-Geld) ist selbstverständlich nicht ausgeschlossen. Zu bedenken ist aber, dass derartige Zahlungen, wenn sie nicht auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift (Kollektivvertrag) erfolgen, abgabepflichtig sind.

Wohnt der Arbeiter außerhalb des Gemeindegebietes, müssen nach den insoweit klaren kollektivvertraglichen Regeln auch nur tatsächlich Auslagen für das städtische Verkehrsmittel vergütet werden.

Bei kleineren Gemeinden, in denen keine städtischen oder kommunalen öffentlichen Verkehrsmittel fahren, kann es daher auch zu keinem Fahrgeldanspruch kommen.

Bei größeren Gemeinden ist der Anspruch auf die „innerstädtischen“ Verkehrsmittel beschränkt.

Beispiele:

1. Der Arbeiter wohnt in Leibnitz (ca. 35 km südlich von Graz) und fährt täglich mit der Bahn zum Bahnhof nach Graz und anschließend mit der Straßenbahn/mit dem Bus zum Betrieb oder zur Arbeitsstelle in Graz. In diesem Fall sind dem Arbeiter die tatsächlichen, tarifgünstigsten Auslagen nur für das öffentliche innerstädtische Verkehrsmittel (z.B. Kosten der Monatskarte) zu ersetzen.

2. Der Arbeiter wohnt in Leibnitz und fährt mit seinem Privat-PKW täglich nach Graz zum Park&Ride-Parkplatz und anschließend mit der Straßenbahn/Bus zum Betrieb oder zur Arbeitsstelle in Graz. In diesem Fall sind dem Arbeiter die tatsächlichen, tarifgünstigsten Auslagen für das öffentliche innerstädtische Verkehrsmittel (z.B. Kosten der Monatskarte) zu ersetzen.

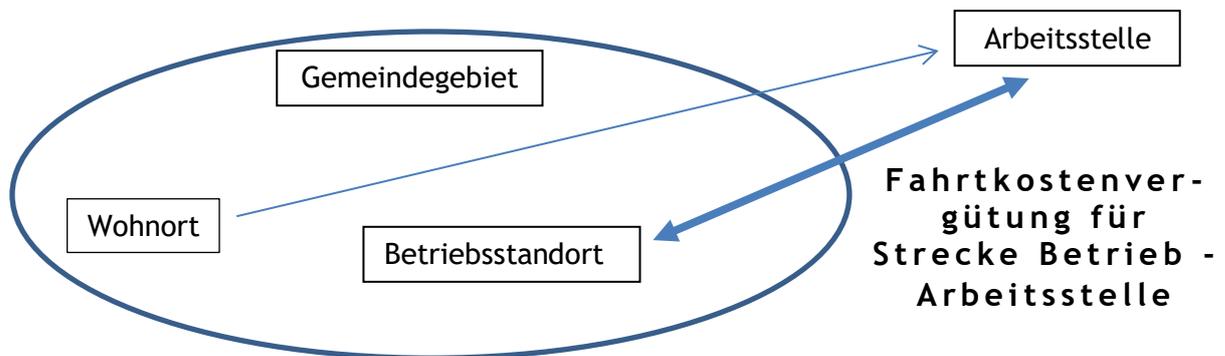
3. Der Arbeiter wohnt in Leibnitz und fährt mit seinem Privat-PKW täglich nach Graz in den Betrieb oder zur Arbeitsstelle in Graz. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Fahrtkostenvergütung.

Wie die obigen Beispiele zeigen, kann es auch bei Anfahrten des Arbeiters in den ständigen, ortsfesten Betrieb (Firmensitz) zu Fahrtkostenvergütungen kommen. Allerdings werden diese Fahrten eher die Ausnahme sein, zumal die Arbeiter fast ausschließlich außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes also auf Baustellen eingesetzt werden. Andererseits ist diese Fahrtkostenvergütung auf innerstädtische Verkehrsmittel beschränkt und auch nur dann gegeben, wenn diese Verkehrsmittel tatsächlich benützt werden.

Fahrtkostenvergütung (Fahrgeld) für Hin- und Rückfahrt zur Arbeitsstelle außerhalb des Gemeindegebietes

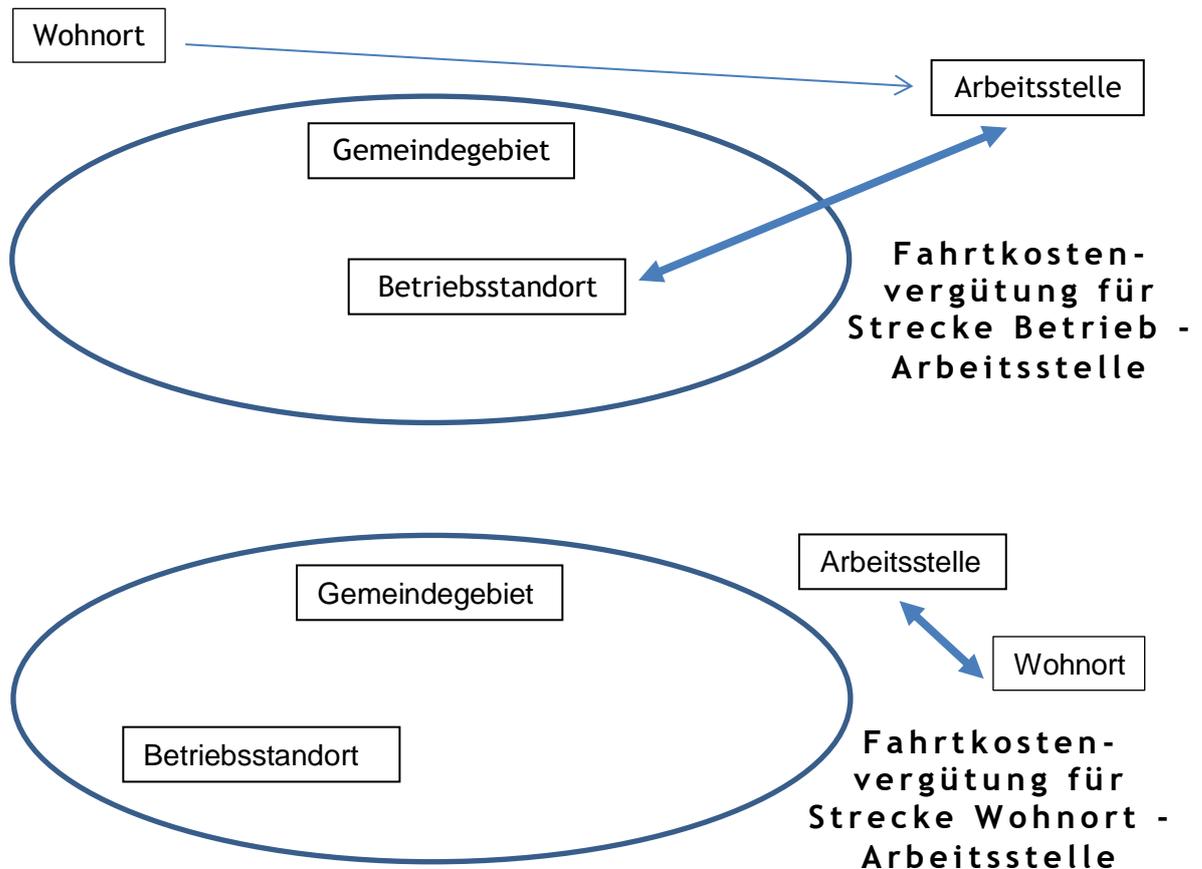
In diesen Fällen erhalten die Arbeiter die tarifgünstigsten Fahrtkosten (also Öffis, alternativ € 0,11/km) vom Abfahrtsort zur Arbeitsstelle ersetzt. Der Anspruch ist jedoch mit der Wegstrecke „Betriebsstandort - Arbeitsstelle“ begrenzt.

Die Arbeitsstelle befindet sich außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes



Der Arbeiter fährt von seinem Wohnort direkt die Arbeitsstelle an.

Arbeiter wohnt außerhalb der Betriebsgemeinde



Wie die obigen Beispiele zeigen, spielt der Wohnort des Arbeiters nur dann eine Rolle, wenn die Anfahrtkosten direkt zur Arbeitsstelle geringer sind, als die fiktiven Kosten für den Weg „Betrieb - Arbeitsstelle“. Der Anspruch auf Fahrkostenvergütung richtet sich grundsätzlich nach der tatsächlich zurückgelegten Wegstrecke, wird aber auf das tarifgünstigste Fahrgeld für die Strecke „Betriebsstandort - Baustelle“ begrenzt.

Der Kollektivvertrag bietet alternativ die Möglichkeit, anstelle des öffentlichen Tarifs einen pauschalen Betrag von € 0,11 pro Kilometer zu bezahlen.

Wie der Arbeiter bei Vereinbarung des Pauschalbetrages tatsächlich zur Arbeitsstelle fährt, spielt dabei keine Rolle.

Fahrzeitvergütung

Fahrzeiten, die innerhalb der Normalarbeitszeit liegen, sind wie Normalarbeitszeit zu bezahlen.

Liegen die Fahrzeiten außerhalb der Normalarbeitszeit, weil der Arbeitgeber den Arbeitsbeginn auf der Baustelle angeordnet hat, sind Fahrzeiten allenfalls zu vergüten. Eine Fahrzeitvergütung gebührt allerdings nur dann, wenn diese Fahrten zu einem Arbeitsplatz (Baustelle) außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes führen.

Für Fahrzeiten außerhalb der Normalarbeitszeit, die zu einer Arbeitsstelle (Baustelle) innerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes führen, gebührt keine Fahrzeitvergütung.

Der Sinn einer Fahrzeitvergütung besteht darin, dem Arbeitnehmer einen finanziellen Anspruch für Zeiten zu verschaffen, die nicht in die Normalarbeitszeit fallen und für die er mangels einer

Rechtsgrundlage keinen Entgeltanspruch hätte, die aber seine außerhalb der Arbeitszeit liegende Freizeit im Interesse des Arbeitgebers einschränken. Dies setzt voraus, dass der Arbeiter diesen Weg tatsächlich zurücklegt.

Oft wird der Arbeiter die Arbeitsstelle direkt von seinem Wohnort aus anfahren. Die Fahrzeiten liegen in vielen Fällen außerhalb der Arbeitszeit, weil sich der Arbeiter bei Arbeitsbeginn auf der Arbeitsstelle einfinden muss.

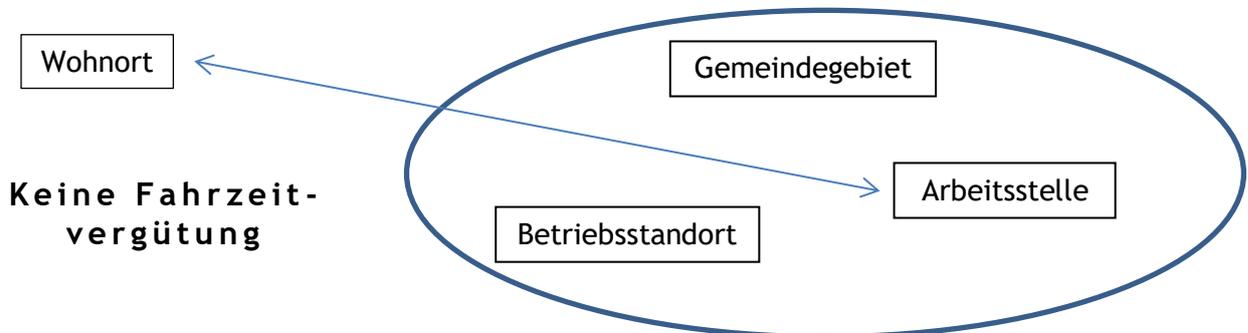
Grundsätzlich entscheidet der Arbeitgeber, ob sich der Arbeiter direkt auf der Arbeitsstelle oder vorerst im Betrieb einzufinden hat. Die Dienstreise beginnt mit dem Verlassen der Betriebsstätte oder mit dem reisenotwendigen Verlassen des Wohnortes (siehe Punkt 1 und § 8 KV).

Dabei ist davon auszugehen, dass die Zeit, die der Arbeitnehmer auf dem Weg zur Arbeit und von der Arbeit zurück verbringt, nicht als Arbeitszeit zu beurteilen ist, weil sie vor Dienstbeginn oder nach Dienstende liegt.¹² Ob und inwieweit solche Zeiten zu vergüten sind, hängt von einzelvertraglichen Vereinbarungen oder - wie hier - von kollektivvertraglichen Regelungen ab.

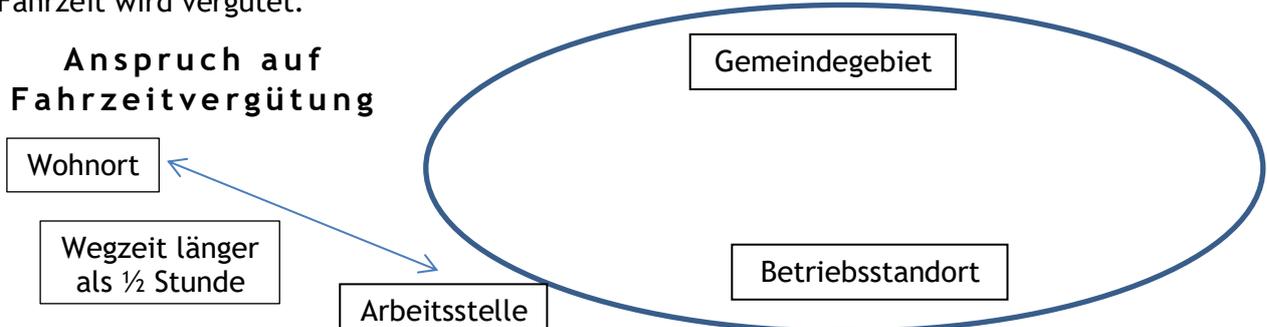
½-Stunden-Regelung

Der Kollektivvertrag vergütet Fahrzeiten vor Beginn der Arbeit und nach Arbeitsende erst, wenn diese Zeiten über ½ Stunde pro Wegstrecke hinausgehen: Die ½ Stunde übersteigende Fahrzeit wird mit dem kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Zuschläge abgegolten. Liegt der vereinbarte Stundenlohn über dem Mindestlohn, gebührt eine allfällige Fahrzeitvergütung nur in Höhe des jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestlohnes.

Für Arbeiten innerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes gibt es nach dem KV jedenfalls keine Fahrzeitvergütung.



Nur wenn die Arbeiten außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes ausgeführt werden, sieht der Kollektivvertrag eine Fahrzeitvergütung vor, wenn die tatsächliche Fahrzeit (einfache Wegstrecke) länger als ½ Stunde dauert. Nur die über ½ Stunde hinausgehende Fahrzeit wird vergütet.



¹² Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung: siehe RIS-Justiz RS0051331, insbesondere 9 ObA 102/93 = DRdA 1994, 53 [Spitzl], 8 ObA 36/04h).

Der Kollektivvertrag lässt einen Zeitaufwand bis zu einer halben Stunde sowohl für den Hin- als auch für den Rückweg (insgesamt daher 1 Stunde) unberücksichtigt.¹³ Erst wenn eine Wegstrecke mehr Zeit als eine halbe Stunde in Anspruch nimmt wird diese Zeit mit dem kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Zuschläge vergütet.

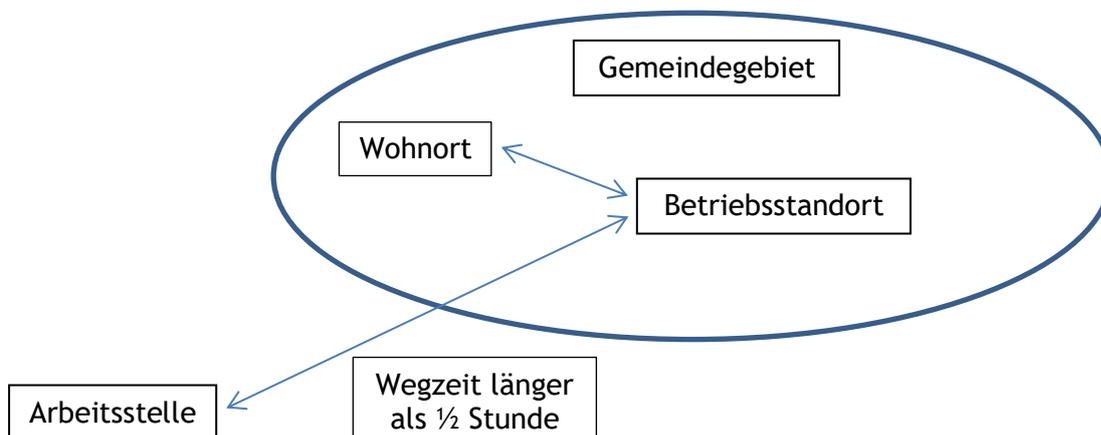
Beispiel:

Die Anfahrtszeit und Rückfahrzeit vom Betrieb zur Arbeitsstelle außerhalb des Gemeindegebietes beträgt jeweils $\frac{3}{4}$ Stunden. Es besteht Anspruch auf Fahrzeitvergütung von 2 Mal $\frac{1}{4}$ Stunde auf Basis des kollektivvertraglichen Stundenlohnes.

Nur „mehr als $\frac{1}{2}$ Stunde“ spielt eine Rolle

Der Kollektivvertrag unterscheidet hier nicht, ob der Arbeiter im Gemeindegebiet des Betriebsstandortes oder außerhalb des Gemeindegebietes wohnt. Der Kollektivvertrag macht den Anspruch auf Fahrzeitvergütung nur von zwei Bedingungen abhängig:

- Die Arbeitsstelle liegt außerhalb der Gemeindegrenzen des Betriebsstandortes.
- Die aufzuwendende Zeit außerhalb der Normalarbeitszeit für die einfache Wegstrecke beträgt mehr als $\frac{1}{2}$ Stunde.



Der Kollektivvertrag differenziert auch nicht danach, ob sich die Anfahrtswege des Arbeiters im Vergleich zum Anfahrtsweg zum Betriebssitz verlängern oder verkürzen. Die erst bei Überschreitung der $\frac{1}{2}$ -stündigen Wegzeit pro Wegstrecke gebührende Fahrzeitvergütung ist als Pauschalregelung im Sinne einer Durchschnittsbetrachtung (siehe Fußnote 13) zu verstehen.

Ergebnis:

Liegt der Ort der Arbeitsaufnahme auf einer Baustelle (Arbeitsplatz) außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes, wird der Aufwand zur Erreichung unter einer halben Stunde für eine Wegstrecke nicht vergütet. Es besteht kein Anspruch auf Fahrzeitvergütung, da dieser Aufwand, so wird unterstellt, dem durchschnittlichen Aufwand des regelmäßigen Arbeitsweges entspricht. Überschreitet der zeitliche Aufwand jedoch die halbe Stunde, gebührt Fahrzeitvergütung für den überschreitenden Zeitabschnitt.

Der Sinn einer Fahrzeitvergütung besteht schließlich darin, dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgelt für Zeiten zu verschaffen, die nicht in die Arbeitszeit fallen und für die er mangels einer Rechtsgrundlage keinen Entgeltanspruch hätte, die aber seine außerhalb der Arbeitszeit

¹³ Der Kollektivvertrag geht offensichtlich davon aus, dass die Zeit, die ein Arbeiter regelmäßig aufwendet, um zum Betriebsstandort zu gelangen, im Durchschnitt diese $\frac{1}{2}$ Stunde umfasst. Die Durchschnittsbetrachtung stellt nicht auf den einzelnen Arbeiter, sondern auf die Belegschaft ab. Somit wird nur der zusätzliche zeitliche Aufwand vergütet.

liegende Freizeit im Interesse des Arbeitgebers einschränken. Dies setzt voraus, dass der Arbeiter diesen Weg tatsächlich zurücklegt.

Muss sich der Arbeiter jedoch vor Anfahrt zur Baustelle im Betrieb einfinden und werden von ihm dort Arbeitsleistungen (z.B. Beladen des Firmenfahrzeuges, Mitnahme von Gerätschaften etc.) erbracht, so beginnt mit dieser Tätigkeit die Arbeitszeit. Die anschließende Fahrzeit vom Betrieb zur Arbeitsstelle ist in weiterer Folge somit ebenfalls Arbeitszeit.

Beispiel:

Der Arbeiter wohnt in Radkersburg (ca. 85 km südlich von Graz) und pendelt täglich zur Arbeitsstelle nach Mureck (20 Minuten). Der ständige, ortsfeste Betrieb liegt in Graz. Der Arbeiter erhält keine Fahrzeitvergütung.

Beispiel:

Der Arbeiter wohnt in Radkersburg (ca. 85 km südlich von Graz) und pendelt täglich vor und nach der Arbeitszeit nach Frohnleiten (ca. 1 Std. und 15 Minuten). Der ständige, ortsfeste Betrieb liegt in Graz. Der Arbeiter hat Anspruch auf Fahrzeitvergütung (2 x 45 Minuten).

Beispiel:

Der Arbeiter wohnt in Radkersburg (ca. 85 km südlich von Graz) und pendelt täglich vor und nach der Arbeitszeit in den Betrieb. Der Arbeitgeber ordnet an, dass zum Zweck der Anfahrt einer Arbeitsstelle in Frohnleiten (25 - 30 Minuten) sich alle Arbeiter um 06:30 Uhr im Betrieb einzufinden haben (Sammelstelle), damit um 07:00 Uhr die Arbeit in Frohnleiten begonnen werden kann. Der Arbeiter hat keinen Anspruch auf Fahrzeitvergütung.

Gestaltungsmöglichkeiten

Gerade die obigen Beispiele verdeutlichen, dass es je nach Weisung des Arbeitgebers zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen kann. Dabei sind einerseits die anfallenden Kosten andererseits auch berücksichtigungswürdige Arbeitnehmerinteressen abzuwägen. Aus der Sicht des Arbeiters sinnwidrige Anordnungen sollten vermieden werden.

Die Höhe der Fahrtkostenvergütung und der Fahrzeitvergütung kann zudem durch die Organisation entsprechender Fahrgelegenheiten herabgemindert werden. Dies bleibt dem Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts vorbehalten.

Hier ist an eine Beistellung eines Firmenbusses (Kleinbus) oder an eine vom Arbeitgeber organisierte Fahrgemeinschaft zu denken.

Selbstverständlich ist es auch denkbar, dem Arbeiter die Anfahrten mit seinem Privat-PKW zu gestatten bzw. anzuordnen und eine angemessene Vergütung zu vereinbaren.

Einsatz des Privat-PKW

Einsatz des Privat-PKW im Arbeitgeberinteresse

Eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer ist notwendig. Der Arbeitnehmer kann nicht gezwungen werden, seinen Privat-PKW betrieblichen Interessen zur Verfügung zu stellen.

Muss ein Arbeiter seinen Privat-PKW für Arbeitgeberzwecke einsetzen, liegt also eine Anordnung der PKW-Verwendung vor, weil z.B. Arbeitsgeräte oder Arbeitsmaterial transportiert werden müssen, werden die Lenkzeiten als vollwertige Arbeitszeit zu vergüten sein. Zudem gebührt ein Aufwandsersatz, der das amtliche Kilometergeld von € 0,42 wohl nicht unterschreiten kann.

Zu denken ist etwa an jene Fälle, in denen der Arbeitgeber den Arbeiter anweist, in den Betrieb zu kommen, Material zu laden und auf die Baustelle mitzunehmen. Spätestens ab Beginn der Ladetätigkeiten im Betrieb liegt auch Arbeitszeit vor.

Zweckmäßig wird es auch sein, abhängig von den Wohnorten der Arbeiter und voraussichtlichen Arbeitsstellen in jedem Einzelfall zu entscheiden, wie der Arbeiter die Arbeitsstelle erreicht. Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, eine Fahrgemeinschaft zu organisieren und einen Arbeiter zu bestimmen, die anderen Arbeiter abzuholen und zur Baustelle mitzunehmen und wieder nach Hause zu bringen. Der Arbeitgeber erspart sich hier allenfalls den Fahrkostenersatz für die „Mitfahrer“, muss aber u.U. die angeordnete PKW-Benützung mit dem km-Geld € 0,42 vergüten und die Fahrzeit mit der pauschalen Vergütung nach § 8 Abs. 4 KV (€ 11,54/Stunde) bezahlen.

Ohne Anordnung der Privat-PKW-Nutzung, die nach der Rechtsprechung allerdings auch schlüssig (konkudent) erfolgen kann, besteht kein km-Geld-Anspruch.

Einsatz des Privat-PKW im Eigeninteresse

Keine Anordnung der PKW-Verwendung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber die Anfahrt zur auswärtigen Arbeitsstelle mit dem Privat-PKW gestattet und dafür eine angemessene Vergütung pro Kilometer (z.B. € 0,11/km) vereinbart. Ein Anspruch auf eine derartige Fahrkostenvergütung besteht aber nicht bzw. nur in der Höhe der tarifgünstigsten Ausgaben für ein öffentliches Verkehrsmittel (siehe oben).

Auch in jenen Fällen, in denen der Arbeiter im Eigeninteresse die Baustelle mit dem Privat-PKW anfährt, besteht kein Anspruch auf irgendeine km-Geld-Vergütung. Hier gebühren allenfalls die kollektivvertraglich vorgesehenen Fahrgelder. Diese sind im innerstädtischen Bereich auf die tatsächlichen, tarifgünstigsten Auslagen für ein städtisches Verkehrsmittel begrenzt. Bei Arbeiten außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes gebühren die tarifgünstigsten Fahrgelder.

Auf den Entfall des Fahrgeldanspruches bei Verkürzung des Anfahrtsweges wird verwiesen (siehe oben).

Lenkzeiten

Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 11,21 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen.

Entscheidend ist dabei, dass es sich um „angeordnetes“ Lenken (Lenken im Auftrag des Arbeitgebers) handelt. Wird nur der Gebrauch des Fahrzeugs vom Arbeitgeber gestattet oder bildet sich eine Fahrgemeinschaft, gilt dies nicht als angeordnete Lenkzeit.

Der „angeordnete“ Lenker des Mannschaftstransportfahrzeuges (das kann auch ein normaler PKW sein) erhält für dieses Lenken außerhalb der Normalarbeitszeit einen kollektivvertraglich vorgegebenen Stundenlohn von € 11,54. Dieser Betrag liegt geringfügig unter dem Mindestlohn für Hilfsarbeiter (€ 11,57).

Es steht aber den Kollektivvertragspartnern frei, für diese Art der Arbeitsleistung eine geringere Vergütung festzulegen. Dauert der Mannschaftstransport daher weniger als ½ Stunde, erhalten die Beifahrer keinerlei Vergütung, der Lenker hingegen hat Anspruch auf € 11,54/Stunde für die tatsächliche Lenkzeit.

Geht die Lenkzeit außerhalb der Normalarbeitszeit über ½ Stunde hinaus, gebührt dem Lenker die Lenkzeitvergütung in der Höhe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes. Der Kollektivvertrag stellt dies klar, wenn er für Zeiten, für die eine Fahrzeitvergütung gebührt, keine Lenkzeitvergütung vorsieht. Es wäre auch widersprüchlich, den Mitfahrern eine höhere Vergütung zu gewähren, als dem Lenker des Fahrzeuges.

Abweichend von § 6 Ziffer 3 KV ist eine pauschalierte Regelung für diese Lenkzeiten zulässig.

Zudem sind diese Lenkzeiten beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen.

Denkbar ist es, dass der „Lenker“ mit dem Mannschaftsbus von seinem Wohnort abfährt, um Mitarbeiter „einzusammeln“. Vorerst befindet er sich allein im Fahrzeug und erhält keine Lenkzeitvergütung. Erst ab Zustieg des ersten Arbeitnehmers beginnt der Anspruch auf Lenkzeitvergütung.

Wohnort

Es gelten - von Grenzgängern in Grenzbezirken abgesehen - nur österreichische Wohnorte.

Ausländische Wohnorte sind nur dann von Belang, wenn der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt und der Wohnsitz sich in einem Grenzbezirk befindet (Grenzgänger).

Darunter darf man in Anlehnung an Regelungen für Grenzgänger in Doppelbesteuerungsabkommen jene Gemeinden verstehen, die sich im Bereich von 30 km Luftlinie von der österr. Grenze entfernt befinden. Die Feststellung kann man beispielsweise mit der elektronischen Landkarte des Bundesamts für Eich- und Vermessungswesen erfolgen.¹⁴

Wohnort im Sinne des Kollektivvertrags ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz hat.

Der Wohnort des Arbeiters kann sowohl bei Anspruch auf Fahrtkosten als auch bei der Fahrzeitvergütung eine Rolle spielen. Dabei kommt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers eine entscheidende Rolle zu. Der Arbeitgeber bestimmt, zu welcher Zeit und wo sich die Arbeiter zu Arbeitsbeginn einzufinden haben.

Entstehen für die Arbeiter dadurch Zusatzkosten, ein zeitlicher Mehraufwand oder verändern sich die Anfahrtsbedingungen, kann das entsprechende Vergütungsansprüche auslösen.

Hauptwohnsitz

Der Hauptwohnsitz liegt dort, wo der Arbeitnehmer den tatsächlichen Mittelpunkt seiner Lebensinteressen hat.

Der Kollektivvertrag präzisiert den allgemeinen Begriff „Wohnort“ als Hauptwohnsitz, einen Begriff aus dem Melderecht.

Dort wird in § 1 Abs. 7 MeldeG der Hauptwohnsitz wie folgt definiert:

„Der Hauptwohnsitz eines Menschen ist an jener Unterkunft begründet, an der er sich in der erweislichen oder aus den Umständen hervorgehenden Absicht niedergelassen hat, diese zum Mittelpunkt seiner Lebensbeziehungen zu machen; trifft diese sachliche Voraussetzung bei einer Gesamtbetrachtung der beruflichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebensbeziehungen eines Menschen auf mehrere Wohnsitze zu, so hat er jenen als Hauptwohnsitz zu bezeichnen, zu dem er das überwiegende Naheverhältnis hat.“

¹⁴ Vgl. die gleichlautende Bestimmung im Bauarbeiter-KV; Wiesinger, Kollektivverträge für die Bauwirtschaft, Rz 33 zu § 9)

Der Hauptwohnsitz ergibt sich demnach allein aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse bei der Lebensführung.

Anhaltspunkte für die Beurteilung, wo sich der Wohnort befindet, sind jene Kriterien, die beispielsweise auf der Rückseite eines Meldezettels aufgelistet werden:

- Aufenthaltsdauer
- Lage des Arbeitsplatzes oder der Ausbildungsstätte
- Ausgangspunkt des Weges zum Arbeitsplatz
- Wohnsitz der übrigen, insbesondere der minderjährigen Familienangehörigen
- Ort des Schulbesuchs oder Kindergartens der Kinder
- Funktionen in öffentlichen und privaten Körperschaften etc.

Immer entscheiden hier aber die Umstände des Einzelfalles.

Für den Arbeitgeber ist - von offensichtlichen Missbrauchsfällen abgesehen - eine Kontrolle des Hauptwohnsitzes nicht vorgesehen, zumal der Nachweis des Hauptwohnsitzes, also des Mittelpunktes der Lebensinteressen des Arbeiters durch diesen zu erfolgen hat. Der Arbeiter hat eine amtliche Bestätigung vorzulegen (Meldezettel oder vergleichbare Bestätigung bei Grenzgängern).

Der Nachweis des Hauptwohnsitzes erfolgt durch die Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Auch Änderungen hinsichtlich des Hauptwohnsitzes sind dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer, gilt der erste Aufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber als „Hauptwohnsitz“ bzw. Anknüpfungspunkt für Ansprüche.

Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich bzw. in einem Grenzbezirk verfügt. Auch dann ist der erste Aufnahmeort der „Hauptwohnsitz“, der im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten ist.

Taggeld für „Tagespendler“ € 5,76

Ein Taggeldanspruch gebührt allen Arbeitern, die außerhalb des „ständigen, ortsfesten Betriebes“ (siehe oben), für den sie aufgenommen wurden, zur „Arbeit auf Baustellen“ eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren.

Arbeiten auf Baustellen gelten immer als auswärtige Arbeiten!

Dabei spielt es keine Rolle, ob die Baustelle vom Firmensitz oder direkt vom Wohnort des Arbeitnehmers angefahren wird.

Das Taggeld gebührt, wenn an einem Arbeitstag eine „Arbeit auf Baustellen“ von mehr als 3 Stunden tatsächlich erbracht wird. Wartezeiten (Arbeitsbereitschaften) bei Schlechtwetter werden auf diese 3 Stunden angerechnet.¹⁵ Gleichfalls werden Lenkzeiten gemäß § 8 Abs. 4 KV angerechnet.

Es kommt daher ausschließlich auf die mit Baustellenarbeiten verbrachte Zeit (ergänzt um Wartezeiten bei Schlechtwetter und Lenkzeiten) an. Der Wohnort des Arbeitnehmers spielt bei der Anspruchsprüfung auf Taggeld keine Rolle. Daher erhalten sogar auch jene Arbeitnehmer das

¹⁵ Im Schlechtwetterentschädigungsgesetz ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber einen Arbeiter höchstens für 3 Stunden warten lassen darf. Liegen keine sonstigen Arbeitsleistungen an einem Arbeitstag vor, kann es daher theoretisch nie mehr als 3 Stunden Wartezeit geben. Da der KV jedoch mehr als 3 Stunden für den Taggeldanspruch voraussetzt, entfällt eigentlich der Taggeldanspruch an diesem Tag. In der Bauwirtschaft hat man sich sozialpartnerschaftlich darauf verständigt, dass der Taggeldanspruch dann gegeben ist, wenn ein Arbeiter auf der Baustelle erscheint und mit Zustimmung des Baustellenverantwortlichen wegen Schlechtwetter die Arbeit einstellt, auch wenn die 3 Stunden unterschritten werden (siehe Wiesinger, Kollektivverträge für die Bauwirtschaft, Rz 26 zu § 9).

Taggeld, die im Gemeindegebiet ihres Wohnortes oder unmittelbar neben ihrer Wohnung einen Baustelleneinsatz haben.

Baustellenarbeit

Der Kollektivvertrag knüpft den Taggeldanspruch ausdrücklich an einen Einsatz auf Baustellen und grenzt davon andere Tätigkeiten, die am ständigen ortsfesten Betrieb ausgeführt werden, ab. Demnach gebührt Arbeitnehmern, die im Lager, oder in sonstigen stationären Anlagen beschäftigt werden, zweifelsfrei kein Taggeld.

Bei Kraftfahrern, die im Zustell- oder Zulieferdienst beschäftigt sind, stellt sich die Frage, ob diese Tätigkeit einem Einsatz auf der Baustelle zugeordnet werden kann.

Anspruchsberechtigt sind jedenfalls auch solche Arbeitnehmer, die an einem Tag den ständigen ortsfesten Betrieb für mehr als 3 Stunden verlassen und „auswärtige“ Arbeitsleistungen erbringen (Zustelldienste, Mischbetonfahrer, Chauffeure, Mechaniker etc.).

Entscheidend ist, dass der Einsatz „zur Arbeit auf Baustellen“ erfolgt, also mit Baustellenarbeit in engem Zusammenhang steht.

Davon abzugrenzen sind z.B. „Außerhaustätigkeiten“ eines Lagerarbeiters, der z.B. zum Einkauf von Waren den ständigen Betrieb verlässt und länger als 3 Stunden unterwegs ist. Nach dem Wortlaut des KV gebührt diesem Arbeiter kein Taggeld, weil dieser Arbeiter nicht zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt wird.

Da der Einsatz auf Baustellen nicht ununterbrochen andauern muss, kann sich die Mindestanforderung von mehr als 3 Stunden auch durch getrennte Einsätze mit Arbeiten auf Baustellen oder anderen auswärtigen Arbeiten ergeben. Kommt der Arbeitnehmer nur zu kurzen Ladetätigkeiten oder zur Einhaltung von Pausen zum ständigen ortsfesten Betrieb zurück, so schadet dies der Eigenschaft einer Dienstreise mit Taggeldanspruch nicht, wenn die Arbeitszeit außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes insgesamt 3 Stunden überschreitet.¹⁶

Beispiel:

Ein Hilfsarbeiter arbeitet auf einer Baustelle 2 Stunden. Nach einer Unterbrechung, in der er Arbeiten am Bauhof erledigen muss, wird er zur Baustelle zurückbeordert und kommt dann auf zusammengerechnet mehr als 3 Stunden. Ein Taggeldanspruch ist gegeben.¹⁷

Taggeld nur an Arbeitstagen

Der Kollektivvertrag macht den Anspruch auf Taggeld von tatsächlichen Arbeitsleistungen bzw. Schlechtwetter-Wartezeiten auf Baustellen abhängig. Entfallen diese tatsächlichen Arbeitsleistungen - aus welchen Gründen immer - gebührt kein Taggeld.

Für Krankenstandstage, Urlaubstage, Feiertage oder eingearbeitete Tage gebührt daher kein Taggeld. Fällt die Arbeitszeit an einem Tag wegen Arztbesuch oder sonstiger Verhinderungsgründe länger aus, so dass weniger als 3 Stunden Baustellenarbeit anfallen, gebührt für diesen Tag ebenfalls kein Taggeld.

Erhöhung des Taggeldes durch Betriebsvereinbarung

Durch eine Betriebsvereinbarung (Muster im Anhang) könnten die Taggeldansprüche erhöht und damit die abgabenrechtlichen Begünstigungen voll ausgeschöpft werden.

¹⁶ Wiesinger, Kollektivverträge der Bauwirtschaft, Rz 20 zu § 9)

¹⁷ Vorsicht: Da in diesem Fall bei der ersten Abwesenheit eine Dienstreise im Sinne der steuerrechtlichen Bestimmungen (§ 26 Z 4 EStG) nicht vorliegt (kürzer als 3 Stunden) wäre dieser Umstand bei der abgabenrechtlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

Beispiel:

So könnte die Betriebsvereinbarung begünstigend für die Arbeitnehmer z.B. vorsehen, dass der Taggeldanspruch nach der gesetzlichen 1/12-Regelung gestaffelt wird. Dabei geht man von einem abgaberechtlich begünstigten Höchstbetrag für einen Tag, nämlich von € 26,40 aus und gewährt für jede angefangene Stunde der Baustellenarbeit 1/12.

Demnach würde bereits ab der begonnenen 4. Stunde ein Taggeld in der Höhe von € 6,60 und für beispielsweise 9-stündige Arbeit ein Taggeld in der Höhe von € 18,80 gebühren.

Selbstverständlich muss sich die Betriebsvereinbarung nicht an den abgabenrechtlich begünstigten Höchstsätzen orientieren, sondern es kann auch weniger sein.

Jedenfalls sind Taggelder, die in einer Betriebsvereinbarung nach diesem Kollektivvertrag vorgesehen sind, bis zu den oben genannten 1/12-Beträgen bzw. bis zu € 26,40 pro Arbeitstag abgabefrei.

Selbstverständlich könnte auch eine Einzelvereinbarung Begünstigungen vorsehen. Allerdings gehen dann die abgabenrechtlichen Vorteile für jene Taggeld-Beträge, die über den kollektivvertraglichen Anspruch hinaus gewährt werden, verloren.

“großes“ Taggeld und Kostenübernahme für die Unterkunft für weit entfernte Einsätze

Ist die tägliche Rückkehr von der Arbeitsstelle zum ständigen, ortsfesten Betrieb nicht zumutbar, besteht Anspruch auf „Taggeld“ in der Höhe von € 26,40 pro Kalendertag.

Damit wird der Verpflegungsmehraufwand des Arbeiters abgegolten.

Der Kollektivvertrag sieht keine Kürzung des Taggeldes vor, wenn Verpflegung beigelegt wird.¹⁸

Das Taggeld gebührt kalendertäglich, also auch für den Samstag, Sonn- und Feiertag, wenn der Arbeiter am auswärtigen Bestimmungsort verbleibt.

Auf die 4-wöchigen Heimfahrt-Ansprüche, die ausdrücklich im KV geregelt sind (§ 8 Abs. 5 KV) wird verwiesen.

Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Übernahme der Unterkunftskosten bzw. kostenlose Quartierbeistellung.

Dauert der weit entfernte Einsatz länger (mehrere Arbeitstage), wird der Arbeitnehmer zum „Wochenpendler“, sofern er nicht über das Wochenende am Einsatzort verbleibt.

Angeordnete auswärtige Nächtigung

Der Kollektivvertrag spricht nur von einer vom Arbeitgeber angeordneten Nächtigung und legt keine Entfernungen oder Mindestdistanzen fest. Daher bleibt es dem Arbeitgeber vorbehalten, die Einsatzbedingungen vorzugeben, wenn der Arbeiter nicht täglich zurückkehrt.

Dabei wird der Arbeitgeber berücksichtigen, dass bei weiter entfernten Einsätzen hohe Beträge für Fahrtkostenvergütungen und Fahrzeitvergütungen anfallen können, die weit über die Kosten für „großes“ Taggeld und Quartierbeistellung hinausgehen können.

Zudem wird auch die Unzumutbarkeit des täglichen Pendelns aus der Sicht des Arbeitnehmers eine wesentliche Rolle spielen. Abgabenrechtlich sind Distanzen von 120 km für die begünstigte Behandlung des großen Taggeldes unbedenklich.

¹⁸ Bei der abgabenrechtlichen Behandlung gehen allerdings pro bereitgestelltes Essen (z.B. für das Mittag- und Abendessen) jeweils € 13,20 als Begünstigung verloren. Wird beispielsweise ein Mittagessen vom Arbeitgeber beigelegt, so verkürzt sich das steuerfreie Taggeld auf € 13,20. Allenfalls über die begünstigt bleibenden € 13,20 hinausgehende Taggelder werden dann abgabepflichtig.

In der Baubranche (siehe KV Bauarbeiter) reichen bereits 100 km für die Unzumutbarkeit der täglichen Rückkehr.

Der Kollektivvertrag Bauhilfsgewerbe sieht allerdings bereits ab 70 km Heimfahrtansprüche vor. Das ist nur denkbar, wenn es sich bereits bei dieser Distanz um „weit entfernte“ Arbeitsstellen handelt und eine Anordnung der Nächtigung denkbar ist.

Je mehr die Distanz der Arbeitsstelle vom Betriebsort bzw. Wohnort von 120 km nach unten abweicht, je näher die Baustelle also zum ständigen Betriebsort rückt, desto eher sollten - auch aus abgabenrechtlicher Vorsicht - besondere Gründe die Anordnung einer auswärtigen Nächtigung rechtfertigen.

Als Gründe könnten die besonders ungünstigen Verkehrsverbindungen, schlechte Witterungsverhältnisse, Lage der Arbeitszeiten etc. genannt werden. Der Umstand, dass tatsächlich auswärtig genächtigt wird und entsprechende Nächtigungsnachweise vorliegen, wird auch bei kürzeren Distanzen die Unzumutbarkeit der täglichen Rückkehr untermauern.

Wochenpendler

Denkbar ist aber auch, dass der Arbeitgeber sich für eine Rückkehr des Arbeiters in kürzeren Abständen entscheidet und der Arbeiter beispielsweise zum „Wochenpendler“ wird. Der Arbeitgeber erspart sich damit die Taggelder für das Wochenende.

Einen Anspruch auf das wöchentliche Pendeln sieht der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer nicht vor, was durch die nur 4-wöchigen Heimfahrtansprüche verdeutlicht wird.

Der Einsatz auf der weit entfernten Baustelle gilt als Anordnung einer Dienstreise, wobei für die Hinreise und die Rückreise allfällige Vergütungsansprüchen nach § 8 Z 1-3 KV zu bezahlen sind.

Entscheidet sich der Arbeitgeber aber für ein wöchentliches Pendeln seines Arbeitnehmers, um sich Taggelder, Verpflegung oder Quartierbeistellung über das Wochenende zu ersparen, ist die wöchentliche Heimfahrt vom Arbeitgeber zu organisieren (Firmenbus, Mitfahrgelegenheit etc.) oder entsprechender Fahrtkostenersatz (z.B. Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels) zu gewähren. Eine klare Vereinbarung mit den Arbeitnehmern ist zu empfehlen.

Vereinbart werden könnte auch die Verwendung des Privat-PKW mit km-Geld-Anspruch oder im Falle der nicht verpflichtenden PKW-Verwendung ein geringeres km-Geld. Entsteht durch die organisatorischen Maßnahmen (Fahrgemeinschaft, Firmenbus etc.) dem Arbeiter kein Fahraufwand, ist auch nichts zu ersetzen.

Die Reisezeiten für das wöchentliche Pendeln sind - soweit sie nicht in die Normalarbeitszeit fallen - nicht zu vergüten. Nur für die erste Hin- und die letzte Abreise und für die besonders geregelten 4-wöchigen Heimfahrten (siehe § 8 Z 5 KV) gebühren die dort vorgesehenen Ansprüche (2-Tage Auslöse, 96-Stunden Freizeit, Fahrgeld).

Quartierbeistellung, Nächtigungsgeld

Der Kollektivvertrag sieht kein Nächtigungsgeld vor, sondern verpflichtet den Arbeitgeber zur kostenlosen Quartierbeistellung. Vor der Neufassung des Kollektivvertrages im Mai 2016 musste nach dem Text des Kollektivvertrages das Quartier „zumutbar“ sein. Obwohl durch die Änderung des Kollektivvertrages das Wort „zumutbar“ weggefallen ist, wird man bei der verpflichteten Quartierbeistellung wohl von einem aus objektiver Sicht zumutbaren Quartier ausgehen müssen.

Zumutbares Quartier wird ein Zimmer in einem Wohnheim, eine Frühstückspension aber auch eine Unterbringung im Wohncontainer sein, wenn entsprechende Wasch- bzw. Duschgelegenheiten zur Verfügung stehen oder in der Nähe des Quartiers organisiert werden.

Von dieser kollektivvertraglich vorgeschriebenen Sachleistung („kostenlose Quartierbeistellung“) könnte im Einvernehmen mit dem Arbeiter unter Berücksichtigung von Günstigkeitsaspekten durch die Gewährung eines Nächtigungsgeldes abgewichen werden. Zu denken wäre dabei an Fälle, in denen der Arbeiter in der Nähe der Arbeitsstelle kostenlos nächtigen kann

und daher kein Quartier braucht. Ein Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht jedenfalls nicht. Die Höhe des pauschalen Nächtigungsgeldes sollte € 15,00 nicht übersteigen, zumal bis zu dieser Höhe abgabenrechtliche Begünstigungen gelten.

Auslandseinsatz

Der Kollektivvertrag sieht vor, dass Auslandseinsätze (das Reiseziel liegt im Ausland) einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers bedürfen.

Nach der gesetzlichen Bestimmung des § 2 Abs. 3 AVRAG muss vor dem Auslandseinsatz ein „Auslandsdienstzettel“ ausgestellt werden, sofern die Tätigkeit im Ausland länger als einen Monat dauert.

Der Kollektivvertrag verdeutlicht dies, indem angeordnet wird, dass die Vergütungen sowohl für Reisekosten und Reiseaufwand vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren sind. Die kollektivvertraglichen Aufwandsentschädigungen gelten nicht zwingend. Man wird sich in der Praxis aber danach orientieren.

Dauert die Auslandsdienstreise nicht länger als 30 Tage, gebühren die für Bundesbedienstete geltenden Tages- und Nächtigungsgelder. Bei längeren Auslandsreisen gelten die vereinbarten Vergütungen, die auch darunterliegen können.

Die detaillierten Regelungen sollten im Auslandsdienstzettel festgehalten werden.

Fahrtkostenvergütung und Fahrzeitvergütung bei Auslandseinsatz

Obwohl der Kollektivvertrag dies nicht konkret anspricht, gebührt für die erste Anfahrt zur entfernten Arbeitsstelle und für die Rückfahrt die Fahrtkostenvergütung. Das Verkehrsmittel bestimmt der Arbeitgeber. Fallen für den Arbeitnehmer keine Kosten an (Werksbus, Fahrgemeinschaft etc.) gebührt auch keine Vergütung.

Für die aufzuwendende Fahrzeit gebührt die Fahrzeitvergütung, wenn - wovon bei Auslandseinsätzen auszugehen ist - die Fahrzeit außerhalb der Normalarbeitszeit liegt und ½ Stunde überschreitet.

Fahrtkostenvergütung und Fahrzeitvergütung am weit entfernten Einsatzort

Dem Wochenpendler wird auf Grund der kollektivvertraglichen Anordnung vom Arbeitgeber während der weit entfernten Arbeitseinsätze kostenlos Quartier beigestellt werden (siehe § 8A II) KV). Auch von der kostenlos beigestellten, auswärtigen Unterkunft muss der Arbeiter seinen auswärtigen Betrieb bzw. seine Arbeitsstelle erreichen.

Für die Fahrten von der Unterkunft zum auswärtigen Betrieb oder zu einer anderen Arbeitsstelle die in der gleichen Gemeinde des auswärtigen Betriebes liegt, werden die tatsächlichen tarifgünstigsten Auslagen für die öffentlichen, städtischen Verkehrsmittel für die Hin- und Rückfahrt am Arbeitstag vergütet.

In der Regel werden das die Fahrpreise für Bus oder Straßenbahn bzw. in Wien auch für die U-Bahn sein.

Hier handelt es sich aber nicht um Pauschalkosten, sondern um tatsächlichen Auslagenersatz. Kann der Arbeiter keine Auslagen für das öffentliche Verkehrsmittel nachweisen, gebührt auch keine Vergütung.

Sollte die auswärtige Unterkunft in einer anderen Gemeinde liegen als die auswärtige Arbeitsstelle gebührt Fahrgeld in der Höhe des tarifgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels.

Die Fahrgeldansprüche gebühren jedenfalls nicht, wenn der Arbeitgeber auf seine Kosten für die Erreichbarkeit der Arbeitsstellen sorgt.

Da nicht davon auszugehen ist, dass auswärtige Quartiere so weit weg von der auswärtigen Arbeitsstelle liegen, dass mehr als ½ Stunde Wegzeit anfällt, stehen auch keine Ansprüche auf Fahrzeitvergütung zur Diskussion. Anderenfalls gebührt der kollektivvertragliche Mindestlohn für die Zeiten, die über die halbe Stunde hinausgeht.

Fallen Fahrzeiten vom Quartier zur Arbeitsstelle in die Arbeitszeit, sind diese voll zu vergüten.

Anspruch auf Heimfahrt

Entscheidet sich der Arbeitgeber für einen Verbleib des Arbeiters an der auswärtigen Arbeitsstelle auch über die Wochenenden, besteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Einsatzdauer Anspruch auf eine Heimfahrt nach dem Betriebsort, sofern die Entfernung zum ständigen, ortsfesten Betrieb mehr als 70 km beträgt. Der Arbeiter hat daher alle 4 Wochen einen Anspruch auf „Heimfahrt“ zum Betriebsstandort, nicht aber zu seinem Wohnort.

Während der anderen 3 Wochenenden verbleibt der Arbeiter auswärts und erhält auch während des Wochenendes die Auslöse. Selbstverständlich bleibt es Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten, auch wöchentliche „Heimreisen“ zu organisieren (siehe oben). Dann entfallen die Auslösen am Wochenende. Die aufgewendete Reisezeit wird nicht vergütet. Fahrtkosten sind, soweit solche anfallen, zu vergüten.

Die 4-wöchige Frist beginnt neu zu laufen, wenn die auswärtigen Arbeiten durch eine Rückkehr zum Betriebsort unterbrochen werden. Als Unterbrechungsgründe gelten Urlaub, Krankenstand oder Wechsel des Arbeitsortes, der mit einer Rückkehr an den Betriebsort verbunden ist. In diesen Fällen beginnt die 4-wöchige Frist neu zu laufen.

Der Arbeiter hat Anspruch auf Fahrtkostenersatz für diese Heimfahrten (Hin- und Rückfahrt). Das Verkehrsmittel bestimmt der Arbeitgeber. Entstehen dem Arbeiter anlässlich der Heimfahrt keine Kosten, weil der Arbeitgeber z.B. Fahrgemeinschaften oder Werksverkehr organisiert, gebührt kein Fahrtkostenersatz.

Ergänzend sieht der Kollektivvertrag für diese alle 4 Wochen anfallende Heimfahrt, die im Regelfall über das Wochenende stattfinden wird, einen pauschalen Anspruch auf „Auslöse“ für zwei Kalendertage vor, das sind derzeit € 52,80. Aus abgabenrechtlicher Sicht handelt es sich hier aber um keinen begünstigten Aufwandersatz.

Unbezahlte Freizeit

Die 4-wöchige Heimfahrt sollte vom Arbeitgeber so organisiert werden, dass 4 freie Kalendertage (96 Stunden) zusammenkommen, der Arbeiter daher ein „verlängertes Wochenende“ zu Hause verbringen kann, soweit das nach der Arbeitszeitverteilung möglich ist.¹⁹

Eine am Sinn- und Zweck dieser Bestimmung orientierte Interpretation führt zum Ergebnis, dass hier neben den im Regelfall ohnehin freien Samstag und Sonntag ein Anspruch auf 2 weitere unbezahlte Tage vorliegt, die mit diesem Wochenende in Verbindung stehen. Nimmt der Arbeiter dieses Recht in Anspruch, ist dies bei der Arbeitszeiteinteilung entsprechend zu berücksichtigen. Anderenfalls wäre Zeitausgleich oder Urlaub zu vereinbaren. Besteht der Arbeiter auf die unbezahlten Tage, kommt es zu einer entsprechenden Entgeltkürzung, wenn dadurch die Normalarbeitszeit nicht erbracht werden kann.

Nimmt der Arbeiter dieses Recht auf unbezahlte Freizeit nicht anlässlich einer Heimfahrt in Anspruch, wird man diese Entscheidung des Arbeiters im Ergebnis als für ihn günstigere und

¹⁹ Die Nichteinhaltung dieser Bestimmung kann keine entgeltlichen Zahlungsverpflichtungen auslösen (vgl. OGH vom 29.04.2014, 9ObA25/14p zum Handelsangestellten-KV)

damit rechtlich zulässige Variante ansehen können, indem er einen Verdienst einem Verdienstausfall vorzieht. Eine spätere Geltendmachung oder eine Kumulation von unbezahlten Freizeiten ist nach dieser Bestimmung nicht vorgesehen.

Der Heimfahrtsanspruch entfällt, wenn sich bei Fälligkeit der Heimfahrt, also am fälligen Heimfahrtwochenende ergibt, dass der auswärtige Einsatz ohnehin innerhalb der folgenden 2 Wochen (der Kollektivvertrag nennt 12 Werktage) beendet wird.

Heimfahrten bei auswärtigen Arbeiten unter 70 km

Sofern bei derart kurzen Distanzen überhaupt ein wöchentliches Pendeln vorgesehen ist und Taggeld oder Verpflegung „in natura“ gewährt und Unterkunft beigestellt wird, besteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Abwesenheit vom Betrieb ein Fahrgeldanspruch für eine Hin- und Rückreise zum Betriebsort. Das Verkehrsmittel bestimmt der Arbeitgeber. Fallen für diese Hin- und Rückreise keine Kosten für den Arbeiter an, besteht auch kein Fahrgeldanspruch.

Die oben geschilderten Unterbrechungsregeln sind anzuwenden. Sonstige Ansprüche, die für Heimfahrten bei Entfernungen von über 70 km vorgesehen sind (pauschale Auslösen, unbezahlte Freizeit), gebühren hier nicht.

Erkrankung oder Tod außerhalb des Betriebsortes

Wird aus derartigen Gründen ein Heimtransport des Arbeiters oder des Verstorbenen notwendig, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich an den Kosten dieses Transportes zu beteiligen. Der Beitrag ist mit den „normalen“ Heimfahrtkosten begrenzt. Das werden im Regelfall die Kosten für das billigste, öffentliche Verkehrsmittel sein.

Ein Heimtransport aus Anlass der Erkrankung unterbricht die 4-wöchige Wartezeit für den Heimfahrtsanspruch.

Abgabenrechtliche Behandlung der Aufwandsentschädigungen für Arbeiter

Grundsätzliches

Aufwandsentschädigungen (Tagesgelder, Nächtigungsgelder, Fahrtkostenvergütungen) sind kein Entgelt im Sinne der sozial- und steuerrechtlichen Bestimmungen und daher im Regelfall abgabenbefreit. Anders verhält es sich mit Fahrzeitvergütungen. Hier wird eine zeitliche Inanspruchnahme des Arbeiters abgegolten. Derartige Zahlungen haben Entgeltcharakter, die zur Gänze sozialversicherungspflichtig und lohnsteuerpflichtig zu behandeln sind.

Da die steuerrechtlichen Befreiungstatbestände des § 26 bzw. § 3 Abs. 1 Z 16b EStG fast zur Gänze in § 49 Abs. 3 Z. 1 ASVG übernommen werden, besteht Übereinstimmung bei der sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Behandlung der **Tages- und Nächtigungsgelder**. Auch Fahrtkostenvergütungen für die direkte Anfahrt von der Wohnung zu Baustellen, Montagstellungen oder Servicearbeit, sowie wöchentliche Heimfahrten werden gleich behandelt.

Einfach ausgedrückt: **steuerfrei = sozialversicherungsfrei**.

Dies gilt auch für den Dienstgeberbeitrag (DB) nach dem FLAG, für den Dienstgeberzuschlag (DZ) und für die Kommunalsteuer.

Ausnahmen von dieser Gleichbehandlung gibt es bei Leistungen des Arbeitgebers für die Anfahrt von der Wohnung zum Betrieb (§ 49 Abs. 3 Z 20 ASVG).

Tagesgelder und Übernachtungsgelder

Das Einkommensteuergesetz 1988 sieht in § 3 Abs. 1 Z 16b) nachstehende Steuerbefreiung vor: „Vom Arbeitgeber als Reiseaufwandsentschädigungen gezahlte Tagesgelder und Nächtigungsgelder, soweit sie nicht gemäß § 26 Z 4 zu berücksichtigen sind, die u.a. für

- Außendiensttätigkeit (z.B. Kundenbesuche, Servicedienst),
- Baustellen- und Montagetätigkeit außerhalb des Werksgeländes des Arbeitgebers,
- vorübergehende Tätigkeit in einer anderen politischen Gemeinde gewährt werden,

soweit der Arbeitgeber aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 1 bis 6 zur Zahlung verpflichtet ist.“

Bei „auswärtigen Arbeiten“ eines Arbeiters wird im Regelfall zumindest eine dieser drei genannten Tätigkeiten vorliegen.

Sofern eine der genannten Tätigkeiten verrichtet wird, sind die dafür bezahlten Tagesgelder steuerbefreit, weil eine kollektivvertragliche Regelung zu den lohngestaltenden Vorschriften zu zählen ist.

Damit ist klargestellt, dass Tagesgelder, die nach dem Kollektivvertrag **bezahlt werden müssen**, zeitlich unbegrenzt abgabenfrei (steuer- und sv-frei) bleiben.²⁰

Demnach ist das kollektivvertragliche Taggeld in der Höhe von € 5,76 abgabefrei.

Gleiches gilt, wenn durch eine Betriebsvereinbarung (schriftliche Regelung mit dem Betriebsrat) die Taggelder erhöht werden, sofern die gesetzlich vorgesehene Höchstbeträge (1/12-Regelung) nicht überschritten werden.²¹

Das „große“ Taggeld in der Höhe von € 26,40, das bei angeordneter auswärtiger Nächtigung gebührt, ist abgabefrei zu behandeln. Bei Distanzen von 120 km wird das von den Prüfbehörden auch nicht näher hinterfragt. Bei kürzeren Distanzen wäre die Unzumutbarkeit der täglichen Rückkehr durch sachliche Gründe zu rechtfertigen. Sofern man dem Arbeitgeber nicht unterstellen kann, dass er abgabenrechtliche Begünstigungen missbraucht, sind jedenfalls Nächtigungsanordnungen und damit Ansprüche auf „großes“ Taggeld bei kürzeren Distanzen nicht zu hinterfragen, zumal der Kollektivvertrag bei den Heimfahrtansprüchen schon eine Distanz von 70 km genügen lässt.

„Freiwillig“ bezahlte Tagesgelder, die nach diesem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung nicht bezahlt werden müssen oder betragsmäßig darüber hinausgehen, wären nur im Rahmen der gesetzlichen Dienstreisedefinition (§ 26 Z 4 EStG) mit den entsprechenden zeitlichen und betragsmäßigen Einschränkungen begünstigt.

Übernachtungsgelder

Im Kollektivvertrag ist kein Übernachtungsgeld vorgesehen. Der KV ordnet die kostenlose Quartierbeistellung an.

Wird vereinbarungsgemäß ein Nächtigungsgeld bezahlt, fällt dies nicht unter die Begünstigung nach § 3 Abs. 1 Z 16b EStG, da diese Begünstigung einen kollektivvertraglichen Anspruch voraussetzt, der eben nicht gegeben ist. Allerdings können pauschal bezahlte Nächtigungsgelder bis zur Höhe von € 15,00 und bis zur zeitlichen Höchstdauer von 6 Monaten gem. § 26 Z 4 EStG bzw. nach § 49 Abs. 3 ASVG abgabefrei ausbezahlt werden.

²⁰ Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ergibt sich durch den direkten Verweis in § 49 Abs 3 ASVG auf den § 3 Abs 1 16b EStG.

²¹ Eine Betriebsvereinbarung könnte z.B. Taggeldansprüche regeln, die nach 3 Stunden Stunde jeweils € 2,20 pro angefangene Stunde vorsehen. Dauert der Baustelleneinsatz z.B. 9 Stunden, wären nach dieser innerbetrieblichen Regelung € 20,80 zu bezahlen, die abgabenbegünstigt bleiben.

Fahrzeitvergütungen

Wie bereits oben ausgeführt, wird hier eine zeitliche Inanspruchnahme des Arbeitnehmers durch Geld ausgeglichen. Derartige Zahlungen haben Entgelt-Charakter und sind daher sowohl lohnsteuer- als auch sozialversicherungspflichtig.

Fahrtkostenvergütungen

Vergütungen für die Anfahrt zum ständigen ortsfesten Betrieb

Hin- und Rückfahrt von der Wohnung zum Betriebsstandort

Achtung: Die nachstehenden Erläuterungen gehen davon aus, dass der Arbeiter nicht direkt die Baustelle oder Montagestelle anfährt, sondern seine Arbeit im ständigen, ortsfesten Betrieb (Betriebsstandort) leisten muss.

Für diesen Fall sieht der Kollektivvertrag für die Fahrt von der Wohnung des Arbeiters zum Betriebsstandort einen Anspruch auf Fahrtkostenvergütung vor, nämlich dann, wenn die Anfahrten zum Betriebsstandort im gleichen Gemeindegebiet stattfinden. Diese Fahrtkostenvergütung wird mit den tatsächlichen, tarifgünstigsten Auslagen für das öffentliche Verkehrsmittel begrenzt.

Vergütungen für andere Verkehrsmittel sind nicht vorgesehen.

Für Anfahrten von einer außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes gelegenen Wohnung zum Betriebsstandort sind, von innerstädtischen tatsächlich benützten Verkehrsmitteln abgesehen, keine kollektivvertraglichen Vergütungen vorgesehen.

Dennoch gilt hinsichtlich der abgabenrechtlichen Behandlung allenfalls gewährter Fahrtkostenersätze Gleiches, weil die Vorschriften bei den Anfahrten zum ständigen, ortsfesten Betrieb nicht danach unterscheiden, ob eine lohngestaltende Vorschrift (Kollektivvertrag) dies vorsieht oder nicht. Daher ist es auch denkbar, diese Begünstigungen auch bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers in Anspruch zu nehmen.

Differenzierte Behandlung bei Lohnsteuer und Sozialversicherung

Kommt es zu dieser Fahrtkostenvergütung für Fahrten vom Wohnort in den ständigen, ortsfesten Betrieb, wird steuerrechtlich und sozialversicherungsrechtlich differenziert.

Immer schon war der Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Massenbeförderungsmitteln sv-beitragsfrei.

Diese Begünstigung besteht unabhängig davon, ob ein Anspruch auf Grund lohngestaltender Vorschriften verpflichtend besteht oder ob diese Fahrtkostenersätze allenfalls freiwillig zugesichert werden.

Fahrkartennachweise werden dabei grundsätzlich nicht verlangt, wenn die billigsten Kosten des Öffis glaubhaft gemacht werden können (z.B. Tarife im Internet). Es ist daher aus abgabenrechtlicher Sicht unbeachtlich, ob der Dienstnehmer das öffentliche Verkehrsmittel tatsächlich benutzt.

Besteht keine öffentliche Verkehrsverbindung (bzw. ist dessen Benutzung aufgrund zu großer Distanzen unzumutbar), kann pro Straßenkilometer ein Betrag von € 0,11 (das ist ca. 1/4 des amtlichen km-Geldes herangezogen werden (NÖDIS Nr. 7/2008).

SV-beitragsrechtlich bleiben Fahrtkostenersätze für die Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsplatz zeitlich unbegrenzt in der Höhe der Kosten eines Massenbeförderungsmittels beitragsfrei.

Nach § 49 Abs. 3 Z 20 ASVG gehört nicht zum beitragspflichtigen Entgelt:

...

20. die unentgeltliche oder verbilligte Beförderung der eigenen Dienstnehmer und deren Angehörigen bei Beförderungsunternehmen, die Beförderung der Dienstnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers sowie der Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Massenbeförderungsmitteln;

Steuerrechtlich sind diese Fahrtkostenersätze nicht begünstigt. Der Arbeiter könnte allenfalls ein Pendlerpauschale beanspruchen.

Wie bereits hervorgehoben, spielt es hier keine Rolle, ob ein Fahrgeld nach kollektivvertraglichen Vorschriften bezahlt werden muss oder ob der Arbeitgeber z.B. freiwillig die Monatskarte ersetzt.

Steuerbegünstigt wäre ein allenfalls gewährtes „Job-Ticket“, wobei hier dem Arbeiter eine Monatskarte zur Verfügung gestellt wird.

Beitrags- und lohnsteuerfrei bleibt nach wie vor die Beförderung der Dienstnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers („Werkverkehr“).

§ 26 Z 5 EStG befreit ...

...

5. die Beförderung des Arbeitnehmers im Werkverkehr. Werkverkehr liegt vor, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte befördert oder befördern lässt

a) mit Fahrzeugen in der Art eines Massenbeförderungsmittels oder

b) mit Massenbeförderungsmitteln.

Durch diese Regelung kommt es zu einer steuerrechtlichen Begünstigung, die mit dem begünstigten Fahrtkostenersatz nach § 49 Abs. 3 Z 20 ASVG gewisse Parallelen aufweist.

Allerdings muss die Monatskarte tatsächlich zur Verfügung gestellt bzw. der Kauf der Monatskarte und deren Kostenersatz zur Gänze oder zum Teil tatsächlich nachgewiesen werden. Ein adäquates Kilometergeld von € 0,11 wäre nicht begünstigt.

Fahrtkostenvergütung für direkte Anfahrten: Baustelle, Montage, Service

Abgabefreie Fahrtkostenvergütung

Die Lohnsteuervorschriften enthalten für die direkten Anfahrtkosten von der Wohnung zu einer Baustelle, zur Montage oder zur Servicestelle in § 3 Abs. 1 Z 16b EStG eine besondere Begünstigung.

Dort heißt es:

§ 3 „Von der Einkommensteuer sind befreit:

...

Abs. 1 Z 16b, letzter Satz.

Vom Arbeitgeber können für Fahrten zu einer Baustelle oder zu einem Einsatzort für Montage- oder Servicetätigkeit oder für eine vorübergehende Tätigkeit in einer anderen politischen Gemeinde, die unmittelbar von der Wohnung angetreten werden, Fahrtkostenvergütungen nach dieser Bestimmung behandelt werden oder das Pendlerpauschale im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 6 beim Steuerabzug vom Arbeitslohn berücksichtigt werden. Wird vom Arbeitgeber für diese Fahrten ein Pendlerpauschale im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 6 berücksichtigt, stellen Fahrtkostensätze bis zur Höhe des Pendlerpauschales steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Für Arbeiter die unmittelbar von der Wohnung auf eine Baustelle oder zu einem Einsatzort für Service- oder Montagetätigkeit fahren, bleiben Fahrtkostenvergütungen, die auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift (z.B. Kollektivvertrag) nach § 3 Abs. 1 Z 16b EStG bezahlt werden müssen, steuerfrei. Eine zeitliche Schranke ist hier nicht vorgesehen.

Nach Auffassung der Finanzbehörde muss für diese Steuerbegünstigung ein kollektivvertraglicher Anspruch gegeben sein.

Dies ist hier der Fall, da der Kollektivvertrag bei Arbeiten außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes eine tarifgünstigste Fahrtkostenvergütung vorsieht, bzw. eine Fahrtkostenvergütung von € 0,11/km.

Achtung!

Wird dem Arbeiter mehr bezahlt als der Kollektivvertrag vorsieht (z.B. höheres Kilometergeld) geht die generelle Abgabenbegünstigung verloren. Nach wie vor können aber über die Bestimmung des § 26 Z 4 EStG in einer Anfangsphase (sog. „Überwiegenregel“) Begünstigungen in Anspruch genommen werden.

Fallen diese Begünstigungen weg, ist es denkbar (z.B. bei längeren Baustelleneinsätzen), das Pendlerpauschale für diese Baustellen-Fahrten in Anspruch zu nehmen.

Dabei ist jedoch zu beachten:

Wird vom Arbeitgeber für diese Fahrten das Pendlerpauschale berücksichtigt, stellen Fahrtkostensätze bis zur Höhe des Pendlerpauschales steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Die steuerrechtliche Begünstigung für die Direktanfahrten der Baustelle gilt auch in der Sozialversicherung

§ 49 Abs. 3 ASVG erklärt jene Zahlungen als beitragsfrei, die nach § 26 Abs. 4 und § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 auch steuerfrei behandelt werden dürfen.

Sind daher die Fahrtkostenvergütungen (Fahrgelder) steuerfrei zu behandeln sind sie auch sv-beitragsfrei.²²

Beispiel 1:

Der Betriebsstandort des Arbeitgebers ist in Graz. Ein Arbeiter wohnt in Lieboch (10 km südwestlich von Graz) und pendelt mit seinem PKW zu einer Baustelle nach Graz.

Es gebührt keine Fahrtkostenvergütung, weil nur die Inanspruchnahme eines innerstädtischen öffentlichen Verkehrsmittels Vergütungsansprüche auslöst. Freiwillig bezahlte Fahrtkosten

²² Nach einer Empfehlung des Hauptverbandes zur einheitlichen Vollzugspraxis der Versicherungsträger im Bereich des Melde-, Versicherungs- und Beitragswesens (E-MVB) 049-03-01-001 (Stand 10.11.2009) kommt es zu einer einheitlichen abgabenrechtlichen Behandlung.

wären bis zur Höhe der Kosten eines Massenbeförderungsmittels sv-beitragsfrei aber steuerpflichtig.²³

Beispiel 2:

Der Betriebsstandort des Arbeitgebers ist in Graz. Ein Arbeiter wohnt in Lieboch (10 km südwestlich von Graz) und pendelt mit seinem PKW zu einer Baustelle nach Gleisdorf (25 km östlich von Graz). Fahrtkostenvergütung gebührt zumindest für die Distanz Graz-Gleisdorf (Mehraufwand) in der Höhe der tarifgünstigsten Kosten bzw. Alternativ € 011/km. Dieses Fahrgeld wäre zeitlich unbegrenzt abgabefrei.

Fahrtkosten für Fahrten zu weit entfernten Einsätzen

Bei Fahrten für die Hin- und Rückfahrt zu weit entfernten Einsätzen handelt es sich unstrittig um angeordnete Dienstreisen. Die dafür gewährten Fahrtkostenvergütungen sind zur Gänze abgabefrei zu behandeln. Hier geht es im Regelfall um Fahrgelder für die erstmalige Anfahrt vom Betriebsort zu einem weit entfernten Arbeitsort und zurück, also um Dienstreisen im engeren Sinn.

Auch wenn für diese Dienstreisen vereinbarungsgemäß an Stelle des kollektivvertraglichen Anspruchs in der Höhe des billigsten öffentlichen Verkehrsmittels km-Geld bis zu € 0,42/km vereinbart würde, handelt es sich um abgabefreie Bezüge.²⁴ Wird km-Geld gewährt, muss ein Fahrtenbuch geführt werden,

Wochenendheimfahrten

Der Anspruch besteht im 4-Wochen-Abstand.

Ein Anspruch auf Heimfahrt in kürzeren Abständen ist kollektivvertraglich nicht vorgesehen. Beahlt der Arbeitgeber Vergütungen dennoch in kürzeren Abständen, handelt es sich um freiwillige Leistungen.

Allerdings sind nicht nur die 4-wöchigen Fahrtkostenersätze für die Heimfahrten, sondern auch freiwillige Fahrtkostenersätze in kürzeren Abständen abgabenbegünstigt. Es spielt dabei auch keine Rolle, ob dafür Vergütungen in der Höhe eines öffentlichen Verkehrsmittels oder freiwillig eine höhere Vergütung (z.B. in der Höhe eines km-Geldes) gewährt werden.

§ 26 Z 4 EStG 1988 lautet:

...

a) Als Kilometergelder sind höchstens die den Bundesbediensteten zustehenden Sätze zu berücksichtigen. Fahrtkostenvergütungen (Kilometergelder) sind auch Kosten, die vom Arbeitgeber höchstens für eine Fahrt pro Woche zum ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) für arbeitsfreie Tage gezahlt werden, wenn eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann und für die arbeitsfreien Tage kein steuerfreies Tagesgeld gezahlt wird.

...

Der Gesetzeswortlaut verdeutlicht, dass die Befreiung nicht von einer lohngestaltenden Vorschrift abhängt.

²³ In einer Anfangsphase könnten bei einem neuen Einsatzort auch steuerrechtliche Begünstigungen in Anspruch genommen werden. § 26 Z 4 EStG: Werden Fahrten zu einem Einsatzort in einem Kalendermonat überwiegend unmittelbar vom Wohnort aus angetreten, liegen hinsichtlich dieses Einsatzortes ab dem Folgemonat Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte vor.

²⁴ Zusätzlich ist eine jährliche Begrenzung zu beachten, wonach nicht mehr als 30.000 km x € 0,42, also € 12.600,00 jährlich abgabenbegünstigt bezahlt werden können.

Voraussetzung ist wie bei der Auslöse die tägliche Unzumutbarkeit der Rückkehr zum ständigen Wohnort (Familienwohnsitz), die im Regelfall ab 120 km unstrittig ist. Bei kürzeren Distanzen kommt es auf die sachlichen Gründe an, die ein wöchentliches Pendeln notwendig erscheinen lassen (siehe oben).

Jedenfalls können Fahrtkostenvergütungen (bis zur Höhe des Kilometergeldes) für eine Hin- und Rückfahrt pro Woche abgabenfrei behandelt werden, wenn für die arbeitsfreien Tage kein steuerfreies Tagesgeld bezahlt wird.

Das wöchentliche Pendeln ist nachzuweisen und bei Gewährung eines Kilometergeldes durch ein Fahrtenbuch zu belegen.

Eine zeitliche Begrenzung dieser Begünstigung (6 Monate) kann dem Gesetz nicht entnommen werden.²⁵

Durch den direkten Verweis in § 49 Abs. 3 ASVG auf diesen Befreiungstatbestand ergibt sich auch Beitragsfreiheit im Bereich der Sozialversicherung.

Beispiel:

Die auswärtige Arbeitsstelle ist vom Wohnort des Arbeiters z.B. 150 km (mehr als 120 km) entfernt. Der Arbeitgeber zahlt an Stelle des Taggeldes und an Stelle des beigestellten Quartiers über das Wochenende (insgesamt 2 Taggelder € 52,80 und 3 x Kosten der Übernachtung) freiwillig eine wöchentliche Heimfahrt in der Höhe eines Kilometergeldes von € 0,42, das sind für jeweils 300 km insgesamt € 126,00. Das freiwillig ausbezahlte Kilometergeld ist abgabefrei.

Andere Abgaben (DB, DZ, Kommunalsteuer)

Beim Dienstgeberbeitrag (DB), beim Dienstgeberzuschlag (DZ) und bei der Kommunalsteuer kommt es auf die lohnsteuerrechtliche Beurteilung an. Sind die Vergütungen daher lohnsteuerfrei zu behandeln, fallen auch die anderen Abgaben nicht an.

§ 9 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld 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.

Das Weihnachtsgeld beträgt:

Für das Gebiet der Republik Österreich

mit Ausnahme von Burgenland 3,26 Stundenlöhne,
im Burgenland 3,10 Stundenlöhne (ab 1. Mai 2020),
..... 3,26 Stundenlöhne (ab 1. Mai 2021).

Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 15 Prozent. Für den Bereich des Bundeslandes Wien sowie für alle Betriebe der Berufsgruppen Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Terrazzomacher, Stuckateure

²⁵ Siehe Erlass des BMF vom 19.11.2008, BMF-010222/0241-VI/7/2008 (Lst-Protokoll 2008, ARD 5937/11/2009).

und Trockenausbauer, Gipser und Holzstöckelpflasterer Niederösterreichs von 20 Prozent (ab 1. Mai 2020) und 15 Prozent (ab 1. Mai 2021).

Arbeitnehmer, die auf Grund kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarter Akkord- oder Leistungsrichtsätze beschäftigt sind, erhalten für die Dauer dieser Beschäftigungsart jeweils einen weiteren Zuschlag von 10 Prozent des Kollektivvertragslohnes.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, nur insoweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit zur Erwerbung des Anspruches betrifft, zusammengezählt.

3. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist am 1. 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, RGrBl. Nr. 227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

5. Dem Lehrling ist nach Beendigung der Lehrausbildung das nach Ziffer 1. berechnete Weihnachtsgeld mit der nächsten Lohnabrechnung auszubezahlen. Zur Berechnung wird die zuletzt ausbezahlte Lehrlingsentschädigung herangezogen.

Für den verbleibenden Teil des Kalenderjahres errechnet sich das Weihnachtsgeld nach den übrigen Bestimmungen dieses Paragraphen.

6. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

Voraussetzung (Ziffer 1 und Ziffer 2)

Einmonatige Betriebszugehörigkeit und Zusammenrechnungsregel

Voraussetzung für einen Anspruch auf Weihnachtsgeld ist eine einmonatige Betriebszugehörigkeit. Für diese Mindestbeschäftigungsdauer werden alle Beschäftigungsverhältnisse im Kalenderjahr zusammengerechnet. Daher kann es vorkommen, dass bei kurzfristiger Beschäftigungsdauer kein Weihnachtsgeld gebührt, diese Zeit aber bei späterer Neueinstellung zu berücksichtigen ist. „Weihnachtsgeld-wirksam“ wird eine „anzurechnende“ kurze Beschäftigung aber nur hinsichtlich der einmonatigen Voraussetzung, nicht aber hinsichtlich der Höhe des Weihnachtsgeldes. Die Ziffer 2 verdeutlicht dies, wenn die Anrechnung „nur insoweit“ erfolgt, als es um die Erwerbung des Anspruches geht.

Für die einmonatige Betriebszugehörigkeit werden nach Ziffer 2 jedenfalls alle Zeiten innerhalb eines Kalenderjahres zusammengezählt. Weder die Art der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, noch die Dauer der Unterbrechung spielt dabei eine Rolle.

Beispiel:

Beschäftigung vom 1. Februar bis 12. Februar: kein Anspruch auf Weihnachtsgeld, weil einmonatige Betriebszugehörigkeit nicht erreicht wird. Neuerliche Beschäftigung vom 2. Mai bis 20. Mai.

Anspruch auf Weihnachtsgeld, weil zusammengerechnet die einmonatige Betriebszugehörigkeit vorliegt. Für die Höhe des Weihnachtsgeldes werden aber nur die Arbeitsstunden im zweiten Beschäftigungsverhältnis vom 2. bis 20. Mai herangezogen.

Berechnungsregeln

Republik Österreich mit Ausnahme von Burgenland

Für jeweils geleistete 39 Arbeitsstunden gebührt das 3,26-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes. Arbeitsstunden sind alle im Jahr/in der Saison geleisteten Stunden, also nicht nur Normalarbeitszeiten, sondern auch Mehr- und Überstunden allerdings ohne Zuschlag.

Burgenland:

Je 39 Arbeitsstunden gebührt das 3,10-fache (ab 1. Mai 2020) und das 3,26-fache (ab 1. Mai 2021) des kollektivvertraglichen Stundenlohnes.

Berechnungsgrundlage ist - wie gesagt - der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie, also der Mindestlohn. Dabei gilt die aktuelle Einstufung bzw. die aktuelle Lehrlingsentschädigung.

Ein allenfalls vereinbarter höherer Ist-Lohn oder eine Stundenprämie oder ein Akkordverdienst spielen daher keine Rolle.

Dieser kollektivvertragliche Stundenlohn wird um 15 % erhöht.

In Wien für alle Berufsgruppen und für Niederösterreich bei bestimmten Berufsgruppen (Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte- und Schall und Branddämmungsbetriebe, Terrazzomacher, Stuckateure und Trockenausbauer, Gipser und Holzstöckelpflasterer) in Niederösterreich beträgt die Erhöhung des kollektivvertraglichen Mindestlohnes 20 % ab 1. Mai 2020 (15 %, ab 1. Mai 2021). Die Erhöhungen bleiben auch, wenn ein Arbeiter von Wien (Niederösterreich) betriebsentsandt wird, also außerhalb von Wien (Niederösterreich) arbeitet.

Bei Leistungslöhnern bzw. Akkordarbeitern erfolgt eine weitere Erhöhung der obigen Prozentsätze um 10 % auf 25 %, allerdings nur für die Dauer der Leistungsentlohnung. Die tatsächlich geleisteten Stunden müssen daher auch bei Leistungslöhnern erfasst werden (siehe auch § 5 KV). Es kommt daher zu einer differenzierten Berechnung, wobei die Stundenlöhne für die Nicht-Leistungslohnzeiten um 15 % und die Leistungslohnzeiten um 25 % zu erhöhen sind.

Bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung werden die tatsächlich geleisteten Teilzeitstunden für die Berechnung herangezogen. Es werden pro 39 geleistete Stunden die 3,26 um den jeweiligen Prozentsatz erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlöhne herangezogen. Dadurch verringert sich das Weihnachtsgeld anteilmäßig.

Nur beim praktisch seltenen Fall einer verkürzten Arbeitszeit (siehe § 3 Abs. 3 KV) gebührt das Vielfache für jeweils geleistete 32 Stunden.

Bei der Ermittlung des Vervielfältigungsfaktors sind Reststunden anteilmäßig zu berücksichtigen und verfallen daher nicht (siehe „Faktor“ im Beispiel unten).

Beispiel:

Ein Arbeiter (Steiermark) der Lohnkategorie 3 mit einem vereinbarten Stundenlohn von € 14,50 hat im Kalenderjahr 2019 1.800 Arbeitsstunden (Normalarbeitszeit und Überstunden) geleistet. Sein KV-Lohn beträgt € 13,99. Wie hoch ist das Weihnachtsgeld?

1800 Jahresstunden dividiert durch 39 ergeben einen Faktor von 46,154. Der um 15 % erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn beträgt € 16,09; multipliziert mit 3,26 ergibt sich ein Betrag von € 52,45 für „je geleistete 39 Stunden“, also € 52,45 x Faktor 46,154 = € 2.420,78 brutto.

Beispiel:

Der gleiche Arbeiter unterliegt der Sonderregelung für Wien bzw. Niederösterreich. KV-Lohn € 13,99 erhöht um 20 % = $16,79 \times 3,26 \times 46,154 = € 2.526,26$.

Beispiel Akkord:

Der Akkordlöhner (Steiermark) eingestuft in die Lohnkategorie 5 (KV-Lohn € 12,88) leistet im Kalenderjahr 1800 Stunden. Davon 1000 Stunden im Leistungslohn und 800 im Zeitlohn.

1000 dividiert durch 39 ergibt den Faktor 25,641. Der KV-Lohn ist um 25 % (15 % + 10 %) auf € 16,10 zu erhöhen. Das Weihnachtsgeld für den Leistungslohnzeitraum beträgt daher € 1.345,79 ($16,10 \times 3,26 \times 25,641$).

800 dividiert durch 39 ergibt den Faktor 20,513. Der KV-Lohn ist um 15 % auf € 14,81 zu erhöhen. Das Weihnachtsgeld für den Leistungslohnzeitraum beträgt daher € 990,38 ($14,81 \times 3,26 \times 20,513$).

Insgesamt beträgt das Weihnachtsgeld € 2.336,17 brutto.

Nicht nur Arbeitsstunden sind zu berücksichtigen

Neben den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sind für die Berechnung des Weihnachtsgeldes auch Urlaubszeiten nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) sowie allen anderen entgeltspflichtigen Betriebsabwesenheiten einzurechnen: Sonderurlaube, Krankenstände, Pflegefreistellungen, Feiertage sowie sonstige persönliche Dienstverhinderungen. Bei all diesen „Fehlzeiten“ ist Voraussetzung für die Berücksichtigung beim Weihnachtsgeld, dass sie entgeltspflichtig sind.

Schlechtwetterstunden gelten ebenfalls als entgeltpflichtige Abwesenheitsstunden und sind daher bei der Weihnachtsgeldberechnung zu berücksichtigen. Da aber der Entgeltanspruch für diese Stunden nur 60 % beträgt, werden diese Stunden auch nur mit 60 % angesetzt. Gleiches gilt für Krankenstandsentgelte, wenn diese auf 50 % sinken.

Beispiel:

2 Arbeitstage á 9 Stunden fallen wegen Schlechtwetter aus. Für das Weihnachtsgeld werden diese 2 Ausfallstage mit 60 % also mit jeweils 5,4 Stunden, insgesamt daher 10,8 Stunden in die Weihnachtsgeldberechnung einbezogen.

Reisestunden für Dienstreisen außerhalb der Normalarbeitszeit, die zwar zu vergüten sind gelten ebenso wenig als „geleistete Stunden“ wie die Lenkzeitvergütungen.²⁶ Sie bleiben daher bei der Weihnachtsgeldberechnung außer Ansatz.

Bei längeren Erkrankungen sieht das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) vor, dass nur noch das halbe Entgelt fortzuzahlen ist. Diese Stunden mit einem halben Entgeltanspruch sind daher auch nur zur Hälfte, also als halbe Stunden zu berücksichtigen.

Unbezahlte Betriebsabwesenheiten zählen nicht mit.

Beispielsweise sind zu nennen:

- längere Krankenstände, wenn kein Entgeltfortzahlungsanspruch mehr besteht
- Entgeltverluste wegen Säumnisfolgen im Krankenstand
- unentschuldigte Betriebsabwesenheiten
- Beschäftigungsverbote für Mütter, Karenzzeiten
- Präsenzdienste
- Aussetzzeiten (Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses)

²⁶ Der Kollektivvertrag berücksichtigt diese Zeiten ausdrücklich nur bei der Taggeldberechnung.

Fälligkeit (Ziffer 3)

Die Fälligkeit ist mit dem ersten Freitag im Dezember vorgegeben.

Beispiel:

Im Jahr 2019 fällt der erste Freitag im Dezember auf den 6. Dezember. Spätestens an diesem Tag muss der Arbeiter über das auf sein Konto angewiesene Weihnachtsgeld verfügen können.

Die Lohnauszahlung für November darf aber (siehe § 6 KV) noch später, nämlich spätestens bis 15. Dezember erfolgen. Kommt es demnach zu einer späten Novemberabrechnung, die nach dem kollektivvertraglichen Fälligkeitstermin für das Weihnachtsgeld (6. Dezember 2019) liegt, wäre das genau genommen verspätet.

Im Regelfall werden wegen dieser geringfügigen Verspätung auch keine Probleme entstehen, aber aus rechtlicher Sicht handelt es sich - streng genommen - um ein rechtswidriges Verhalten des Arbeitgebers.

Dies ließe sich durch eine gesonderte Abrechnung und Auszahlung des Weihnachtsgeldes spätestens zum Fälligkeitstermin vermeiden. Auch eine Akontierung wäre denkbar.

Lohndumpingvorwürfe können wegen der Fälligkeitsverschiebung keine erhoben werden, weil hinsichtlich der Sonderzahlungen Unterentlohnungen erst am Jahresende geprüft werden.

Berücksichtigung der Dezemberstunden

Nachdem das Weihnachtsgeld bereits Anfang Dezember fällig wird, stellt sich die Frage, ob und wie die restlichen Arbeitstage nach dem Fälligkeitstag bei der Weihnachtsgeldberechnung zu berücksichtigen sind.

Steht zum Zeitpunkt der Auszahlung des Weihnachtsgeldes die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31.12. bereits fest, dann sind die Stunden, die bis zum voraussichtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses anfallen in die Berechnung einzubeziehen.

Ist ein aufrechtes Arbeitsverhältnis bis zum Jahresende bzw. eine „Durchbeschäftigung“ absehbar, wären alle restlichen Arbeitsstunden und entgeltpflichtige Abwesenheitszeiten (also insbesondere auch die Weihnachtsfeiertage) mit zu berücksichtigen.

Möglich ist eine „falsche“ Einschätzung des weiteren Dezembervlaufes. Im Hinblick auf die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeiters bei Übergenuß und im Hinblick auf eine korrigierende Nachzahlung bei bisher nicht berücksichtigten Mehrstunden, können derartige unrichtige Einschätzungen letztendlich ausgeglichen werden.

Der OGH hat nämlich wiederholt klargestellt, dass für den Arbeitgeber ein Rückforderungsanspruch hinsichtlich zu viel bezahlter Sonderzahlungen besteht, weil der Arbeitnehmer wissen muss, dass ihm Sonderzahlungen bei unterjähriger Beschäftigung nur aliquot gebühren. Ein sog „gutgläubiger Verbrauch“ wird in diesen Fällen durch die Rechtsprechung ausgeschlossen (OGH 12.8.1999, 8 ObA 221/99d, ARD 5059/7/99; OGH 16.12.2008, 8 Obs 18/08t, ARD 5937/2/2009; OGH 4.8.2009, 9 ObA 97/08t =ecolex 2009/386).

Anspruch bei Ende des Arbeitsverhältnisses (Ziffer 4)

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf das Weihnachtsgeld. Voraussetzung bleibt eine zumindest 1-monatige Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr (siehe oben).

Die Aliquotierung ergibt sich automatisch durch die Berechnungsweise, wonach für jeweils geleistete 39 Stunden ein entsprechender Betrag gebührt.

Der Anspruch entfällt bei

- gerechtfertigter Entlassung (ausgenommen bei Entlassung wegen einer abschreckenden Krankheit oder durch verschuldete Arbeitsunfähigkeit) und bei
- vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund.

Näheres zu den Entlassungs- und Austrittsgründen findet sich in den Erläuterungen zu § 12 KV.

ARGE-Überstellungen beenden das Arbeitsverhältnis aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht.

Der Kollektivvertrag enthält auch keine Sonderfälligkeit für diesen Anlass.²⁷

Einer Zwischenabrechnung des Weihnachtsgeldes bei Überstellung zur ARGE oder bei Rücküberstellung, die als Akontierung zu werten wäre, steht aber nichts entgegen.

Lehrzeitende während des Kalenderjahres (Ziffer 5)

In Ziffer 5 sieht eine „Sonderfälligkeit“ für das Weihnachtsgeld vor, wenn der Lehrling seine Lehrzeit beendet und das Arbeitsverhältnis in der „Behaltezeit“ fortgesetzt wird. Das Weihnachtsgeld ist in diesen Fällen nicht erst im Dezember, sondern bereits mit der nächsten Lohnabrechnung nach Beendigung der Lehre auszubezahlen. Klarstellend wird hervorgehoben, dass die zuletzt ausbezahlte Lehrlingsentschädigung zur Berechnung heranzuziehen ist. Sonst bleiben alle Berechnungsregeln gleich.

Sollte die Sonderfälligkeit bei Ende der Lehrzeit übersehen werden, erhöht sich dadurch nicht der Anspruch auf das Weihnachtsgeld. Es sind daher immer die Lehrzeiten mit der Lehrlingsentschädigung und die nachfolgenden Arbeiterzeiten mit dem kollektivvertraglichen Lohn (Kategorie 3 oder 4) zu berechnen.

Tod des Arbeitnehmers (Ziffer 6)

Das Weihnachtsgeld gebührt hier direkt den gesetzlichen Erben mit Unterhaltsanspruch. Das Weihnachtsgeld geht daher nicht in den Nachlass, sondern es handelt sich um einen unmittelbaren Anspruch der

- gesetzlichen und
- unterhaltsberechtigten

Erben gegenüber dem Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber muss beide Voraussetzungen prüfen. Die gesetzlichen Erben sind in der Regel relativ einfach zu ermitteln, wobei - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - die eigenen Kinder (auch die außerehelichen) und die Ehegatten zu nennen sind.

Auch die Frage nach dem Unterhaltsanspruch wird bei minderjährigen Kindern gewöhnlich zu bejahen sein. Beim Ehepartner kann diese Prüfung schon komplizierter verlaufen.

Sind mehrere Personen anspruchsberechtigt, ist das Weihnachtsgeld entsprechend nach Köpfen aufzuteilen.

Voreilige Anweisungen an die vermeintlich Anspruchsberechtigten können sich nachträglich als unrichtig herausstellen.

Jedenfalls kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, das Weihnachtsgeld bereits einer anspruchsberechtigten Person bezahlt zu haben, wenn später eine weitere Person ihren Anteil geltend macht.

²⁷ Anders der Bauarbeiter-KV, der bei Überstellung zur ARGE oder bei Rücküberstellung eine anteilmäßige Auszahlung des Weihnachtsgeldes vorsieht (siehe § 12 Z 8 Bauarb-KV).

9A Urlaubszuschuss

Für Arbeitnehmer, die nicht dem BUAG unterliegen gilt folgendes:

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

2. Dieser Urlaubszuschuss beträgt

bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 5 Jahren 3 Wochenlöhne bzw. Lehrlingsentschädigungen

bei mehr als 5 Jahren 4 Wochenlöhne bzw. Lehrlingsentschädigungen

Für die Bemessung der Betriebszugehörigkeit sind Dienstzeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammen zu rechnen. Ausgenommen sind hievon Unterbrechungen auf Grund fristloser Entlassung, sofern es sich nicht um eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 82 lit. h der Gewerbeordnung (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) handelt.

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 mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

3. Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

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 jedes Kalenderjahres auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

5. 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 desurlaubes oder wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

6. 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).

7. 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 - zurück zu zahlen, 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.

8. Der Anspruch auf den Urlaubszuschuss oder auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entfällt, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder wenn er 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 a GewO (RGrBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

9. Bestehen in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden. Von der Anrechnung sind ausgenommen: das Weihnachtsgeld, unmittelbare leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

Für wen gilt diese Regelung?

Der hier geregelte Urlaubszuschuss gilt nur für Arbeiter, die nicht dem BUAG unterliegen. Ist der Arbeiter daher bei der BUAG gemeldet, wird diese Sonderzahlung über die Urlaubskasse abgewickelt.

Im Hinblick auf den kollektivvertraglichen Geltungsbereich und die Geltungsbereichsregelungen des § 2 Abs. 2 BUAG werden sich nur wenig Anwendungsfälle finden.

Denn sämtliche vom Kollektivvertrag erfassten Arbeitnehmer werden auch vom Geltungsbereich Urlaub in § 2 Abs. 1 BUAG erfasst.

Denkbar bleiben daher Mischbetriebe, die im Hinblick auf die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des § 9 ArbVG dem Kollektivvertrag Bauhilfsgewerbe unterliegen.

In diesen Betrieben unterliegen nur jene Arbeiter den Urlaubsregeln des BUAG, die überwiegend Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach § 2 BUAG fallen (§ 3 Abs. 3 BUAG).

Höhe des Urlaubszuschusses (Ziffer 2)

Der Urlaubszuschuss ist gestaffelt und von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig.

- Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren gebühren 3 Wochenlöhne.
- Bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren gebühren 4 Wochenlöhne.

Den Lehrlingen gebührt die entsprechenden wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen.

Betriebszugehörigkeit

Die Betriebszugehörigkeit muss keine ununterbrochene sein. Alle Dienstzeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, sind zusammenzurechnen. Die Zusammenrechnung gilt mit einer Ausnahme für alle Auflösungsarten. Sie unterbleibt nur bei gerechtfertigter fristloser Entlassung (ausgenommen § 82 lit. h GewO) durch den Arbeitgeber. Obwohl widersprüchlich, bleibt es nach dem Wortlaut des KV bei der Zusammenrechnung selbst dann, wenn der Arbeiter sein Arbeitsverhältnis unbegründet vorzeitig aufgelöst hat.

Fälligkeit (Ziffer 2 und 4)

Der Urlaubszuschuss steht nach diesem Kollektivvertrag auch bei der Fälligkeit in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Urlaubskonsum und ist wie eigentlich auch das Urlaubsentgelt (siehe § 6 Abs. 6 UrlG) bereits bei Antritt desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubszuschusses.

Achtung!

Diese Fälligkeitsregel, die in der betrieblichen Praxis häufig übersehen wird, ist nicht einfach zu handhaben, weil der auf das Arbeitsjahr abgestellte Urlaubsanspruch mit dem auf das Kalenderjahr bezogenen Sonderzahlungsanspruch nicht übereinstimmt.

Hier bietet der Kollektivvertrag einen empfehlenswerten Ausweg. Ziffer 4 ermöglicht einen vom Urlaubsantritt abweichenden Fälligkeitstermin. Besteht ein Betriebsrat, müsste diese abweichende Fälligkeit mit dem Betriebsrat vereinbart werden. In Betrieben ohne Betriebsrat wird eine „andere Zahlungsmodalität“ mit dem Arbeiter vereinbart. Formvorschriften sind für diese Vereinbarung mit dem Arbeiter nicht vorgesehen; man wird die Vereinbarung aber tunlichst zumindest im Dienstzettel oder in einem schriftlichen Arbeitsvertrag festhalten. Durch wiederholt praktizierte Zahlungsmodalitäten kann sich aber auch eine konkludente Vereinbarung ergeben.

Formulierungsvorschlag:

„Sonderzahlungen gebühren nach § 9 und 9A des Kollektivvertrags. Hinsichtlich der Fälligkeit des Urlaubszuschusses wird im Sinne des § 9A Ziffer 4 Kollektivvertrag vereinbart: der Urlaubszuschuss wird mit der Juniabrechnung (... oder anderes Datum ...) fällig.“

Liegt keine Betriebsvereinbarung bzw. keine individuelle Vereinbarung mit dem Arbeiter vor, gilt die Regel mit der Fälligkeit jeweils bei Urlaubsantritt.

Berechnung (Ziffer 3)

Die „Wochenlöhne“ werden nach den gleichen Grundsätzen berechnet wie das Urlaubsentgelt. Unter dem Urlaubsentgelt versteht man den aktuellen, laufenden Bezug während desurlaubes.

Näheres ergibt sich aus der gesetzlichen Bestimmung des § 6 des Urlaubsgesetzes sowie aus dem Generalkollektivvertrag über die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Dort wird die Fortzahlung des regelmäßigen Entgeltes (inklusive aller regelmäßigen Überstunden, Zulagen und Zuschläge) festgelegt.

Aufwandsentschädigungen (Auslösen, Taggelder, Fahrgelder etc.) sind auszuklammern.

Bei regelmäßigen aber schwankenden Bezügen, die auch während desurlaubes angefallen wären, behilft sich die Praxis mit einer 13-wöchigen oder 3-monatigen Durchschnittsberechnung.

Aliquotierung bei Eintritt im Kalenderjahr (Ziffer 5):

Bei Eintritt während des Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit, also für die Zeit vom Eintritt bis zum Ende des Kalenderjahres.

Im Unterschied zum Beendigungsfall während des Kalenderjahres ist hier keine 1/52-Regelung vorgesehen, so dass eine tageweise Aliquotierung richtig ist.

Beispiel:

Der Arbeiter tritt am 15. September ein. Der Urlaubszuschuss ist mit der Dezemberabrechnung fällig. Der Urlaubszuschuss beträgt 108/365 von 3 Wochenlöhnen.

Aliquotierung bei Beendigung, Entfall (Ziffer 6)

Wurde der Urlaubszuschuss noch nicht ausbezahlt,²⁸ gebührt bei Beendigung der aliquote Teil entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Der aliquote Teil wird im Klammerausdruck mit $1/52$ pro Woche festgelegt.

1/52 pro Woche

Will man den Klammerausdruck in der Ziffer 6 „(je Woche $1/52$)“ nicht als überflüssige Regelung interpretieren, wozu keinerlei Anlass besteht, muss dieser Aliquotierungsvorschrift Beachtung geschenkt werden.

Eine Woche bzw. ein ganzes $1/52$ ist jedenfalls gegeben, wenn alle Arbeitstage einer Arbeitswoche erfasst sind.

Liegt keine ganze Woche vor, gibt es keine Gründe, diesen Wochenteil zu berücksichtigen. Der Kollektivvertrag entscheidet sich bewusst für $1/52$ je Woche, Teile von Wochen müssen daher nicht berücksichtigt werden. Anderenfalls wäre der Klammerausdruck ohne Bedeutung. Begünstigende Berechnungen sind selbstverständlich möglich.

Der aliquote Teil ist grundsätzlich bei Antritt desurlaubes fällig.

Beispiel:

Ein Arbeiter wird 2014 durchlaufend bis zur einvernehmlichen Lösung am Freitag, dem 27. Juni 2014 beschäftigt. Der 1.1.2014 ist ein Mittwoch. Bis zum 27. Juni sind es daher 25 Wochen und 2 Arbeitstage. Je Woche erhält der Arbeiter $1/52$. Insgesamt sind das $25/52$ von 3 Wochenlöhnen als Urlaubszuschuss

Rückzahlung des Urlaubszuschusses nach Erhalt des Urlaubszuschusses (Ziffer 7)

Auch hier werden die 3 Fälle genannt, in denen Urlaubszuschüsse vom Arbeiter/Lehrling anteilmäßig zurückgezahlt werden müssen, wenn sie den Urlaubszuschuss zur Gänze oder über den aliquoten Anspruch hinaus bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden.

Diese 3 Fälle sind:

- Selbstkündigung
- berechnigte fristlose Entlassung (ausgenommen § 82 lit. h GewO)
- unberechnigter vorzeitiger Austritt

In diesen 3 Auflösungsfällen ist der „Überhang“ zurückzuzahlen.

In allen anderen Auflösungsfällen darf sich der Arbeiter den Überhang an Urlaubszuschuss behalten.

²⁸ Der Kollektivvertrag spricht in der Ziffer 6 eigentlich von Arbeitern, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes endet und die nach der Fälligkeitsregel des KV eigentlich noch keinen Urlaubszuschuss erhalten haben. Die Ziffer 6 gilt aber selbstverständlich auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch eines Urlaubes endet und entsprechend einer abweichenden Fälligkeitsvereinbarung nach Ziffer 4 noch keinen UZ erhalten haben.

Entfall des Urlaubszuschusses (Ziffer 8)

Wurden der Urlaubszuschuss oder Urlaubszuschussteile noch nicht ausbezahlt, entfällt der Urlaubszuschuss bei 2 Auflösungsstatbeständen:

- berechnigte fristlose Entlassung (ausgenommen § 82 lit. h GewO)
- unberechnigter vorzeitiger Austritt

Bei Lehrlingen wird man die vom Lehrling verschuldeten Auflösungsgründe des § 15 Abs. 3 BAG aber auch eine vom Lehrling ausgesprochene Auflösung nach § 15a BAG analog heranziehen, zumal die Ziffer 7 die Lehrlinge neben den Arbeitern ausdrücklich erwähnt.

Bei allen anderen Beendigungsarten gebührt der entsprechende Anteil.

Mutterschaft und Bundesheer, langer Krankenstand

In all diesen Fällen kommt es zu einer aliquoten Kürzung des Urlaubszuschusses.

Diese Kürzungen ergeben sich für Mütter/Väter aus dem Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz und für Präsenzdiener (Zivildienen) als dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz.

Bei langen Krankenständen (z.B. bei Arbeitern bis zu 5-jähriger Beschäftigungsdauer spätestens nach 10 Wochen) endet die Entgeltfortzahlungspflicht der Arbeitgeber. Dazu hat die Rechtsprechung wiederholt ausgesprochen, dass die Sonderzahlung das Schicksal des laufenden Bezugs teilt:

Gebührt kein laufender Bezug mehr, können die Sonderzahlungen entsprechend gekürzt werden. Bei halben Bezügen im Krankenstand, ist um die Hälfte zu kürzen.

Gleiches gilt für andere entgeltfreie Zeiten, wie z.B. für unentschuldigte Zeiten oder Zeiten mit Säumnisfolgen bei Nichtmeldung eines Krankenstandes usw.

§ 10 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.

Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatoische 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, insbesondere:

- 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, die notwendige Zeit;
- b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann, die notwendige Zeit;
- c) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde, die notwendige Zeit;
- d) die eigene Trauung und die Trauung der eigenen Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- e) Geburt eigener Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- f) Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), der Kinder (Ziehkinder), Lohnausfall für zwei Arbeitstage;
Todesfall der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern, Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- h) Schwere Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- i) Übersiedlung des Arbeitnehmers (einmal im Kalenderjahr), Lohnausfall für einen Arbeitstag;
- j) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit;
- k) Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 ½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.
- l) Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit.
- m) Lehrlinge erhalten 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.

Arrest und sonstige Freiheitsstrafen.

Überreichen von Klagen oder Eingaben bei Gerichten oder Behörden, die schriftlich erledigt werden können.

Tätigkeit als Beisitzer bei Gerichten oder Ämtern, Mitglied des Gemeinderates oder in anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen.

Entgeltanspruch bei Erkrankung und Arbeitsunfall (Ziffer 1):

In dieser Regelung geht es um die Berechnung der Entgeltfortzahlung bei Erkrankung (Arbeitsunfall), also um den laufenden Bezug während des Krankenstandes. Grundsätzlich gelten hier die gesetzlichen Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), welche Bestimmungen die Fortzahlung des regelmäßigen Entgeltes (inklusive aller entgeltmäßigen Zulagen, Zuschläge und Überstunden) festlegen.

Der Kollektivvertrag verweist ganz allgemein auf das Entgeltfortzahlungsgesetz und sieht keinerlei Ergänzungen vor.

Krankheit

Die Dauer der Entgeltfortzahlung bemisst sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Dabei sind Dienstverhältnisse beim selben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Die Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeiters oder einen Austritt ohne wichtigem Grund oder eine vom Arbeiter verschuldete Entlassung eingetreten ist (§ 2 Abs. 3 EFZG).

Dauer des Arbeitsverhältnisses	voller Anspruch	halber Anspruch
im ersten Dienstjahr	6 Wochen	4 Wochen
nach 1 Dienstjahr	8 Wochen	4 Wochen
nach 15 Dienstjahren	10 Wochen	4 Wochen
nach 25 Dienstjahren	12 Wochen	4 Wochen

Fallen Krankenstand und Feiertag zusammen, so gebührt nach einer oberstgerichtlichen Entscheidung (OGH 12.6.1996, 9 ObA 22060/96y, ARD 4775/37/96) Entgeltfortzahlung nicht nach dem EFZG, sondern nach dem Arbeitsruhegesetz (ARG). Im Ergebnis verlängert sich dadurch die Anspruchsdauer, weil der Feiertag nicht auf den Krankenstand angerechnet wird.

Neues Arbeitsjahr - neuer Anspruch

Die Ansprüche stehen jeweils pro Arbeitsjahr zu, so dass mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres ein neuerlicher Anspruch entsteht.

Beispiel:

Das Arbeitsjahr beginnt bei Eintritt am 1. März 2018 jeweils am 1. März.

Der Arbeiter ist durchlaufend beschäftigt und erkrankt am 1. Februar 2020 für 12 Wochen.

Der Krankenstand im Februar fällt mit 4 Wochen noch ins Arbeitsjahr 2019/2020. Ab 1. März 2020 besteht neuer Anspruch auf „8 Wochen voll, 4 Wochen halb“.

Insgesamt ist daher der 12-wöchige Krankenstand mit 12 vollen Wochen zu vergüten.

Die Berechnung des fortzuzahlenden Entgeltes erfolgt nach dem regelmäßigen Entgelt bzw. nach dem sog. „Ausfallsprinzip“. Es gebühren all jene Entgelte, die dem Arbeiter gebührt hätten, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre (§ 3 Abs. 3 EFZG).

Insbesondere sind regelmäßige Zulagen, Zuschläge und Überstunden in die Entgeltfortzahlung einzubeziehen. Würden sich die Entgeltbedingungen während der Erkrankung nicht merkbar ändern, wird in der Praxis vereinfachend auf die letzten 13 Wochen bzw. 3 Monate zurückgegriffen. In besonderen Fällen kann der Durchschnittszeitraum auch länger sein.

Aufwandsentschädigungen (Auslösen, Taggelder, Fahrgelder etc.) sind bei der Entgeltfortzahlung nicht einzurechnen.

Arbeitsunfall

Das EFZG sieht für Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten der Arbeiter eigene Ansprüche vor.

Im Unterschied zur Erkrankung gebühren diese Ansprüche nicht pro Arbeitsjahr, sondern pro Unfall.

Als Arbeitsunfälle" im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung gelten Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen. Dazu gehören auch die Wegunfälle.

Die Dauer der Entgeltfortzahlung (§ 2 Abs. 5 EFZG) ergibt sich aus nachstehender Tabelle; halbe Ansprüche wie bei der Erkrankung gibt es nicht.

Dauer des Arbeitsverhältnisses	voller Anspruch
bis zu 15 Jahren	8 Wochen
nach 15 Dienstjahren	10 Wochen

Mitteilung- und Nachweispflicht

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich von seiner Arbeitsunfähigkeit Mitteilung zu machen. Dies gebietet nicht nur die dienstliche Treuepflicht, sondern ist auch ausdrücklich im Gesetz festgelegt (§ 4 Abs. 1 EFZG). Die Unterlassung dieser Mitteilung stellt eine Pflichtverletzung dar, berechtigt aber nur bei Beharrlichkeit (d.h. im Wiederholungsfalle trotz mehrfacher Ermahnung) zur Entlassung; sie bewirkt nicht, dass die Arbeitsunfähigkeit an sich zu einem unentschuldigtem Fernbleiben wird.

Allerdings verliert der Arbeitnehmer für die Dauer der Säumnis seinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Dies bedeutet, dass sich der jeweilige Anspruchszeitraum um die Zahl der Säumnistage verringert.

Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bestätigung über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache (Erkrankung, Freizeitunfall oder Arbeitsunfall) der Arbeitsunfähigkeit vorlegen. Die Diagnose muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht mitteilen. Ohne Verlangen des Arbeitgebers besteht keine Vorlagepflicht, auch nicht für längere Krankenzustände. Die weit verbreitete Meinung, nach 3-tägiger Erkrankung müsse der Arbeiter unaufgefordert eine ärztliche Bestätigung vorgelegt werden, entspricht nicht der Rechtslage.

Bringt der Arbeiter diese Bestätigung trotz Aufforderung nicht bei, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Krankentgelt.

Zuschuss zur Entgeltfortzahlung für „Kleinbetriebe“

In § 53b ASVG ist ein sog. „Zuschuss zur Entgeltfortzahlung für Kleinbetriebe“ vorgesehen. Kleinbetriebe sind jene Betriebe, die regelmäßig weniger als 51 Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) beschäftigen. Bis zu 3 Lehrlinge bzw. begünstigte Behinderte nach dem BehEinstG werden dabei nicht gezählt. Der Ermittlung des Durchschnitts ist das Jahr vor Beginn der jeweiligen Entgeltfortzahlung zu Grunde zu legen.

Die Rückerstattung gebührt nur über Antrag!

Der Antrag ist bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) unter <http://www.auva.at> im Menü „Dienstgeber/Entgeltfortzahlung“ oder über ELDA (elektronischer Datenaustausch) einzubringen.

Die Rückerstattung beträgt 50 % des fortgezählten Entgelts zuzüglich eines pauschalen Zuschlags für Sonderzahlungen in der Höhe von 8,34 %. Betriebe, die durchschnittlich nicht mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen, erhalten einen Zuschuss in Höhe von 75 %.

Bei Unfällen, damit sind sowohl Freizeit- als auch Arbeitsunfälle gemeint, gebührt die Erstattung vom ersten Tag, sofern die Arbeitsverhinderung länger als 3 Tage dauert.

Bei „normalen“ Krankenständen gebührt die Erstattung erst ab dem 11. Tag der Erkrankung.

Insgesamt ist in beiden Fällen die Rückerstattung mit 6 Wochen (42 Kalendertagen) pro Arbeiter und Arbeitsjahr/Kalenderjahr begrenzt.

Beispiel:

Ein Arbeiter erkrankt für 4 Wochen. Der Zuschuss gebührt ab dem 11. Tag der Entgeltfortzahlung.

Der Arbeiter fällt wegen Arbeitsunfall 4 Wochen aus. Der Zuschuss in Höhe von 50 % (75 % für Kleinbetriebe) des fortgezählten Entgelts gebührt ab dem ersten Tag.

Arztbesuch, ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung (Ziffer 2)

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch für Arztbesuch, ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung gebührt nur, sofern die Arbeitsversäumnis notwendig ist.

Der Kollektivvertrag drückt sich hier sehr deutlich aus, indem er die „notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden“ präzisiert. Das sind nur solche, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten. Der Arbeiter ist daher primär verpflichtet, derartige Abwesenheiten so zu organisieren, dass sie außerhalb der Arbeitszeit stattfinden und seine Arbeit möglichst wenig beeinträchtigt wird.

Zudem gebührt das Entgelt nur dann, wenn der Arztbesuch, die ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung bei Inanspruchnahme eines anderen Arztes nicht ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vorgenommen werden können.

Vor allem bei Teilzeitbeschäftigten werden Arztbesuche außerhalb der Arbeitszeit leichter zu vereinbaren sein.

Da grundsätzlich das Recht der freien Arztwahl durch einen Kollektivvertrag nicht eingeschränkt werden kann, ist diese Einschränkung entsprechend zu interpretieren.

Wird durch die besondere, individuelle Arztwahl die Abwesenheit des Arbeiters verlängert, sind nur jene ausgefallenen Arbeitsstunden entgeltspflichtig, die bei Inanspruchnahme eines zumutbaren, anderen Arztes ausgefallen wären.

Beispiel:

Der Arbeiter entscheidet sich im Hinblick auf das besondere Vertrauensverhältnis oder im Hinblick auf kostengünstige Zahnbehandlungen im Ausland für einen weit entfernten Arzt. Dadurch fehlt der Arbeiter einen ganzen Tag. Bei Inanspruchnahme eines in der Nähe gelegenen Arztes wären 2 Stunden notwendig gewesen (Hin- und Rückweg, angemessene Wartezeit, Behandlungszeit). Es sind nur diese 2 Stunden entgeltspflichtig.

Um eine Lohnkürzung in diesem Monat zu vermeiden, könnte - um beim obigen Beispiel zu bleiben - für den Rest des Tages Zeitausgleich vereinbart werden. Eine Urlaubsvereinbarung für diesen Tag scheitert an der Bestimmung des § 4 Abs. 2 UrlG, wonach für Verhinderungszeiten, für die sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, ein Urlaubsantritt nicht vereinbart werden kann, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren.

Andere Entgeltfälle (Ziffer 3)

Grundsätzliches

Nach § 1154b Abs. 5 ABGB behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere, wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird.

Der Kollektivvertrag präzisiert diese, in der betrieblichen Praxis häufigsten, persönlich wichtigen Verhinderungsfälle und stellt diese somit außer Streit.

Dabei handelt es sich um eine sog. „demonstrative“ Aufzählung, das heißt, dass die im Kollektivvertrag genannten Fälle nur Beispiele sind, und andere persönliche Verhinderungsfälle auch Entgeltfortzahlungspflicht auslösen können (§ 1154b Abs. 5 ABGB). Der KV verdeutlicht durch das einleitende Wort „insbesondere“ in § 10 Z 3 diese beispielhafte Aufzählung.

Anlassfälle für entgeltspflichtige Dienstverhinderungen im KV sind Behördenwege oder familiäre Gründe ergänzt um Freizeiten für Lehrlinge (LAP und Führerschein) sowie Betriebsversammlung (1 ½ Stunden).

Bei familiären Anlässen sind es Arbeitstage.

Geht das Arbeitsversäumnis notwendigerweise über die pauschalisierten Zeiten hinaus, kann sich in besonders begründeten Fällen durch § 1154b Abs. 5 ABGB ein über die pauschalisierten kollektivvertraglichen Ansprüche hinausgehender Entgeltfortzahlungsanspruch ergeben.

Entgeltfortzahlungspflichtige Anlassfälle

Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern (Buchstaben a) und c)

Hier ist der genaue Anlass immer zu hinterfragen, zumal am Ende der Bestimmung des § 10 KV aufgezeigt wird, welche Verhinderungsgründe nicht anzuerkennen sind.

Selbstverschuldete Behörden- oder Gerichtswege begründen keinen Entgeltfortzahlungsanspruch.

Der Arbeiter hat die schriftliche Vorladung oder eine amtliche Bestätigung als Nachweis dem Arbeitgeber vorzulegen.

Die Entgeltfortzahlung wird auf die notwendige Zeit begrenzt.

Die familiären Anlassfälle

Die bezahlten Freizeiten werden hier pauschal mit Arbeitstagen festgelegt. Das „auslösende“ Ereignis selbst muss daher nicht auf einen Arbeitstag fallen. Findet die Hochzeit beispielsweise am Samstag statt, gebührt ein freier Arbeitstag. Dieser muss in unmittelbarem Zusammenhang mit dem den Freistellungsanspruch auslösenden Ereignis stehen. Ein Ansparen freier Arbeitstage ist ebenso wenig möglich wie eine Ablöse in Geld. Auch nachgeholte kirchliche Trauungen zu einem späteren Zeitpunkt lösen keinen neuerlichen Anspruch aus, wenn der Anspruch (allenfalls auch bei einem anderen Arbeitgeber) bereits konsumiert wurde.

Eine aktualisierte Interpretation der Familienangehörigen wird sowohl „eingetragene Partner“, die beim Standesamt stattfindende Zeremonie als auch gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften einschließen.

Bei den Todesfällen sind bezahlte Freistellungsansprüche vom Verwandtschaftsverhältnis abhängig. Die Freizeitanprüche für die Teilnahme an der Beerdigung sind zusätzlich zu gewähren.

Vorläufige Pflege bei schwerer Erkrankung

Ein gesetzlicher Pflegefreistellungsanspruch ergibt sich bereits nach § 16 UrlG.

§ 10 lit. h) KV erweitert diesen Anspruch auf alle zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder. Voraussetzung für diesen durch KV erweiterten Anspruch ist aber die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung, aus der hervorgeht, dass die Anwesenheit des Arbeiters zur Pflege des Familienmitglieds notwendig ist.

Übersiedlung

Der Kollektivvertrag sieht einen bezahlten Arbeitstag vor und deutet damit an, dass dafür offensichtlich eine längere Zeit notwendig sein wird.

Der Freistellungsanspruch, der nicht vom Wohnortwechsel, sondern von Übersiedlung spricht, setzt daher die Umsiedlung von Möbeln, sonstigen Einrichtungsgegenständen und Gerätschaften voraus. Eine Adressänderung allein und die bloße Mitnahme der Bekleidungsstücke und sonstiger persönlicher Sachen fallen nicht unter „Übersiedlung“. Die Abgrenzung kann im Einzelfall schwierig sein.

Der KV schränkt die Inanspruchnahme des „Siedlungstages“ auf einen Anlassfall pro Jahr ein. Diese Einschränkung kann sich aber im Hinblick auf die gesetzlich zwingende Bestimmung des § 1154b Abs. 5 ABGB als unzulässig erweisen.

Schlechtwetter

Das Wettergeschehen kann in manchen Betrieben den Arbeitsablauf wesentlich beeinträchtigen, so dass es zu Arbeitsausfällen kommen kann.

Die Schlechtwetterregelungen des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes (BSchEG) verhindern einerseits einen gänzlichen Lohnausfall der Arbeiter und sehen - jedenfalls für die durch das BSchEG erfassten Betriebe - die Rückerstattung der entstandenen Kosten an die betroffenen Betriebe vor.

Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG)

Das BSchEG gilt für nachstehende Betriebe des Bauhilfsgewerbes:

- Gipserbetriebe
- Gerüstaufbau- und Gerüstverleihbetriebe

Schlechtwetterkriterien

- Lufttemperatur: Kälte oder Hitze
- Niederschlag: jegliche Form von Regen oder Hagel
- Schnee
- Wind

Die genauen meteorologischen Kriterien beschreibt die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) auf ihrer Homepage:

https://www.buak.at/servlet/ContentServer?pagename=BUAK/Page/Index&n=BUAK_3.4.1

Die Einwirkungen sind jedenfalls so stark, dass die Arbeit nicht aufgenommen werden kann oder eine Arbeit den Arbeitern nicht zumutbar ist.

Entscheidung über den Arbeitsausfall

Nur der Arbeitgeber bzw. in dessen Auftrag der Baustellenverantwortlich entscheidet nach Anhörung des Betriebsrates, ob die Arbeit einzustellen, fortzuführen oder wiederaufzunehmen ist (§ 5 Abs. 1 BSchEG).

Auf Anordnung des Baustellenverantwortlichen muss der Arbeiter drei Stunden auf der Baustelle verbleiben, um eine Witterungsbesserung abzuwarten. Eine entsprechende Unterkunft muss zur Verfügung stehen (§ 5 Abs. 2 BSchEG).

Die Arbeiter sind verpflichtet, eine andere, zumutbare Arbeit im Betrieb ohne Schmälerung des Entgeltes zu verrichten. Die Zumutbarkeit richtet sich nach den körperlichen Fähigkeiten des Arbeiters.

Höhe der Schlechtwetterentschädigung

Die Schlechtwetterentschädigung beträgt 60 % des ausfallenden Lohnes. Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie SEG-Zulagen bleiben außer Betracht. Die Berechnungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge bleibt weiterhin bei 100 %.

Die 60%-ige Lohnfortzahlung gebührt auch für die bis zu 3 Stunden dauernden Wartezeiten.

Rückerstattung

Für Arbeitsausfälle in den Sommermonaten (Mai bis Oktober) werden höchstens 120 Stunden und für die Wintermonate (November bis April) höchstens 200 Stunden rückvergütet.

Die Rückerstattung gebührt über Antrag. Der Antrag ist innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des Abrechnungszeitraumes über die Webanwendung bei der BUAK einzubringen.

Der Arbeitgeber erhält die bezahlten Schlechtwetterentschädigungen zuzüglich eines Pauschalbetrages von 30 % als Abgeltung für die Sozialbeiträge rückerstattet.

Finanzierung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich die Finanzierung. Die Arbeitgeber zahlen 1,4 % des Arbeitsverdienstes an die Gebietskrankenkasse. Die Hälfte dieses Beitrages, also 0,7 % behält der Arbeitgeber vom Arbeitslohn des Arbeiters ein.

Die Gebietskrankenkasse leitet diesen Betrag an die BUAK weiter.

Stuckateure und Trockenausbauer, Terrazzoleger in Wien

Für Betriebe der Berufsgruppe „Stuckateure und Trockenausbauer“ und für die Terrazzoleger in Wien gelten Sonderkollektivverträge (siehe Anhang). Dort werden ähnliche Vergütungsregelungen wie im Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz festgelegt.

Eine gesonderte Finanzierung und Rückerstattung ist in diesem Sonderkollektivvertrag - im Unterschied zur gesetzlichen Regelung - nicht vorgesehen. Die Belastungen trägt der Arbeitgeber allein. Die sonstigen gesetzlichen Bestimmungen können aber sinngemäß angewendet werden.

Sonstige nicht dem BSchEG unterliegende Betriebe

Sollte es in anderen Betrieben, die den oben genannten Regelungen nicht unterliegen, tatsächlich zu einem Arbeitsausfall wegen Schlechtwetter kommen, so müsste - sofern keine Zeitausgleichs- oder Urlaubsvereinbarung getroffen wird - der Lohnausfall nach der Regel des § 1155 ABGB vom Arbeitgeber getragen werden.²⁹

§ 11 Lehrlinge

1. Lehrling ist, wer in einem anerkannten Lehrberuf auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet wird. Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes sowie das Gesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen.

2. Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallende Unterrichtszeit in der gewerblichen Berufsschule, zu deren Besuch er gesetzlich verpflichtet ist, vergütet.

3. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen drei Monate in seinem Betrieb 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.

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 gem. § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz (Stand Julie 2014) führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Grundsätzliches

Lehrlinge gelten im Arbeitsrecht als Arbeitnehmer, die mit ihrem Arbeitgeber (Lehrberechtigten) einen Ausbildungsvertrag im Rahmen eines dualen Berufsausbildungssystems abgeschlossen haben.

Unter dualer Berufsausbildung versteht man die Berufsausbildung, die an zwei Lernorten (Betrieb und Berufsschule) erfolgt. Wesentlich ist, dass die beiden Träger der Ausbildung zusammenwirken. Schwerpunkt der Ausbildungstätigkeit des Betriebes ist dabei die Berufspraxis, Schwerpunkt der Ausbildung in der Berufsschule die Fachtheorie.

Rechtliche Grundlagen

Das Lehrverhältnis wird durch ein eigenes Gesetz, das Berufsausbildungsgesetz (BAG), geregelt.

Lehrverhältnisse sind dadurch charakterisiert, dass der Lehrberechtigte außer Entgelt und Fürsorge auch das Bemühen um die Ausbildung schuldet. Dies verdeutlicht der Kollektivvertrag in Ziffer 5: Der Lehrberechtigte ist bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstelle verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen. Diese Beschäftigung muss mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sein (§ 9 Abs. 2 BAG).

²⁹ Die gesetzliche Lohnzahlungspflicht des § 1155 ABGB könnte durch Dienstvertrag auch zu Ungunsten der Arbeiter abgeändert werden.

Der Abschluss eines schriftlichen Lehrvertrages in einem bestimmten Lehrberuf ist zwingend vorgeschrieben. Die Anmeldung bei der Lehrlingsstelle kann „online“ erfolgen:

<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/-Beratung-und-Unterstuetzung-/Lehrvertragsanmeldung.html>

Erlernbar sind die in der Lehrberufsliste genannten Lehrberufe. Doppellehren sind möglich.

Um Lehrlinge im Betrieb einstellen zu können, muss der Lehrberechtigte persönliche und sachliche Voraussetzungen erfüllen (persönliche Qualifikation, Ausbilderprüfung, Einrichtung des Betriebes, Verhältniszahlen, etc.).

Bei der erstmaligen Ausbildung der Lehrlinge überprüft die Lehrlingsstelle die Ausbildungsvoraussetzungen und erlässt einen Feststellungsbescheid (§ 3a BAG).

Eine weitere wichtige Rechtsgrundlage neben dem geltenden Kollektivvertrag ist für jugendliche Lehrlinge das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG).

Probezeit und Auflösung des Lehrverhältnisses

Probezeit

Die im Berufsausbildungsgesetz (BAG) vorgesehene Probezeit beträgt 3 Monate. Innerhalb dieser ersten 3 Monate können der Lehrberechtigte und der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig ohne Angabe von Gründen auflösen.

Formvorschriften

- Jede Auflösung von Lehrverhältnissen bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.
- Löst ein minderjähriger Lehrling einseitig oder einvernehmlich auf, ist zudem die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.
- Jeder einvernehmlichen Lösung muss ergänzend eine sog. Belehrungsbescheinigung (siehe unten) beiliegen.

Sonstige Auflösungsmöglichkeiten

Einvernehmliche Auflösung

Das Lehrverhältnis kann während der gesamten Dauer einvernehmlich gelöst werden. Bei einvernehmlicher Auflösung nach Ablauf der Probezeit muss eine Bescheinigung eines Arbeitsgerichtes oder einer Kammer für Arbeit und Angestellte vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling

Bei Vorliegen wichtiger Gründe kann das Lehrverhältnis sowohl vom Lehrberechtigten als auch vom Lehrling vorzeitig aufgelöst werden. Hier handelt es sich um Entlassungs- oder Austrittsgründe nach § 15 BAG. Die Schriftlichkeit ist bei dieser vorzeitigen Auflösung ein Rechtswirkungserfordernis. Bei Auflösung durch einen minderjährigen Lehrling (bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres) ist auch die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters notwendig.

Außerordentliche Kündigung (Ausbildungsübertritt nach § 15a BAG)

Zum Ende des ersten und zum Ende des zweiten Lehrjahres kann das Lehrverhältnis mit einmonatiger Frist einseitig beendet werden. Löst der Lehrberechtigte, ist ein besonderes Verfahren mit einer Mediation einzuhalten. Dabei sind strenge Fristen zu beachten. Das Verfahren ist rechtzeitig, spätestens 3 Monate vor dem Ende des ersten bzw. zweiten Lehrjahres, durch eine Mitteilung an die Lehrlingsstelle und den Betriebsrat einzuleiten.

Weitere Endigungsgründe:

- Tod des Lehrlings,
- Tod des Lehrberechtigten, wenn kein Ausbilder vorhanden ist, es sei denn, er wird ohne unnötigen Aufschub bestellt,
- Erlöschen der Gewerbeberechtigung und Ausschluss von der Lehrlingsausbildung,
- erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung durch den Lehrling, wobei das Lehrverhältnis mit Ablauf der Woche endet, in der die Prüfung abgelegt wird.

Arbeitszeitvorschriften für Lehrlinge

Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG)

Für jugendliche Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gilt das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG). Dieses Gesetz beschränkt den Umfang und die Art der Beschäftigung.

Für ältere Lehrlinge gilt das Arbeitszeitgesetz (AZG).

Die kollektivvertraglichen Arbeitszeitvorschriften gelten auch für Jugendliche. Insbesondere können auch die anderen Verteilungsformen der Normalarbeitszeit angewendet werden, wie bereits im zweiten Satz des § 3A Z 1 und § 3B Z 8 KV betont wird.

Lediglich die Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (siehe § 3 Abs. 6 KV) ist für Jugendliche nicht erlaubt. Dieser Ausweitung steht die Bestimmung des § 11 Abs. 3 KJBG entgegen, die höchstens 9 Stunden Tagesarbeitszeit zulässt.

Ruhepausen, Ruhezeiten, Wochenfreizeit und Nachtarbeit

Wenn die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit 4 ½ Stunden überschreitet, muss dem Jugendlichen eine zumindest halbstündige Pause gewährt werden. Diese Pause ist spätestens nach 6 Stunden zu gewähren.

Insofern kann die betriebliche Pausenregelung der Erwachsenen und Jugendlichen gleich geregelt werden. Eine Pausenteilung (2 x ¼ Stunde oder 3 x 10 Minuten), die das AZG für Erwachsene ermöglicht, ist für Jugendliche nicht vorgesehen.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss die ununterbrochene Ruhezeit der Jugendlichen mindestens 12 Stunden betragen.

Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von 2 Tagen zu gewähren, in die der Sonntag zu fallen hat. Diese Wochenfreizeit hat spätestens am Samstag um 13 Uhr zu beginnen.

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

Verhältnismäßig strenge Nachtarbeitsverbote bestehen für Jugendliche. Jugendliche dürfen - von Ausnahmen abgesehen - grundsätzlich zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Überstunden der Jugendlichen

Sehr eingeschränkt wird die Möglichkeit zur Leistung von Mehrarbeit bei Jugendlichen. Notfalls dürfen Jugendliche zwecks Durchführung von Vor- und Abschlussarbeiten um 1/2 Stunde täglich länger beschäftigt werden. Die Mehrarbeitsleistung ist grundsätzlich durch frühere Beendigung

bzw. späteren Beginn der Arbeitszeit bis spätestens in der folgenden Kalenderwoche im Verhältnis 1:1 auszugleichen.

Eine mit Zuschlag zu vergütende Mehrarbeitsleistung ist erst für Jugendliche ab 16 Jahren möglich, wobei diese „Überstunden“ ihrer Art nach (nur Vor- und Abschlussarbeiten) und zeitlich mit 1/2 Stunde täglich bzw. 3 Stunden wöchentlich begrenzt sind.

Nach Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Lehrlinge nicht mehr als Jugendliche, so dass Überstunden grundsätzlich geleistet werden dürfen.

Auf die besondere Bestimmung § 1 Abs. 1a KJBG ist in diesem Zusammenhang hinzuweisen: Für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, gilt für die Berechnung des Überstundengrundlohnes und des Überstundenzuschlages der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn.

Beispiel:

Ein Lehrling macht im dritten Lehrjahr eine Überstunde. Er ist noch nicht 18 Jahre alt.

Die Überstunde berechnet sich auf Grundlage der Lehrlingsentschädigung 3. Lehrjahr, das sind € 10,41 + 50 % Überstundenzuschlag € 5,21, zusammen daher € 15,62.

Leistet derselbe Lehrling die Überstunde nach seinem 18. Geburtstag, ist die Überstunde wie folgt zu berechnen: Lohnkategorie 4 € 13,70 + 50 % Überstundenzuschlag € 6,85, zusammen daher € 20,55.

Berufsschule (Ziffer 2)

Lehrlinge sind zum Besuch der Berufsschule gesetzlich verpflichtet.

Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Dauer der Normalarbeitszeit anzurechnen und zu vergüten. Für diese Unterrichtszeit ist die Lehrlingsentschädigung weiterzuzahlen.

Als Unterrichtszeit in der Berufsschule gelten die Schulstunden und die dazwischen liegenden Kurzpausen, nicht jedoch eine allfällige Mittagspause.

Internatskosten

Wird der Lehrling zur Erfüllung der Berufsschule in einem Schülerheim (Internat) untergebracht, so ist der Lehrberechtigte verpflichtet, die Kosten für Unterbringung und Verpflegung zu übernehmen (§ 9 Abs. 5 BAG).

Die Kosten einer privaten Unterbringung, die sich der Lehrling organisiert, sind bis zur Höhe der Kosten für eine Internatsunterbringung ebenfalls vom Lehrberechtigten zu tragen.

Der Lehrberechtigte kann für die von ihm übernommenen Kosten eine Refundierung bei der Lehrlingsstelle beantragen.

Krankenstand - Lehrlinge

Für alle Lehrlinge enthält das Berufsausbildungsgesetz (§ 17a) eine eigene Krankenentgeltregelung.

Lehrlinge erhalten bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (Unglücksfall) bis zur Dauer von 8 Wochen die volle Lehrlingsentschädigung und bis zur Dauer von weiteren 4 Wochen ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem vollen Entgelt und dem gesetzlichen Krankengeld.

Bei weiteren Erkrankungen im gleichen Lehrjahr gebührt jeweils für die ersten 3 Tage die volle Lehrlingsentschädigung und für längstens weitere 6 Wochen ein Teilentgelt.

Lehrlinge haben bei jedem Arbeitsunfall Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes bis zu 8 Wochen und sodann auf Teilentgelt bis zu 4 Wochen.

Lehrabschlussprüfung und Weiterverwendungspflicht (Ziffer 3)

Die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung erteilt die Lehrlingsstelle aufgrund eines Antrages des Prüfungswerbers.

Lehrlinge können sich frühestens 4 Monate vor Lehrzeitende zur Lehrabschlussprüfung anmelden. Die Lehrlingsstelle hat über diesen Antrag zu entscheiden und den Prüfungstermin (frühestens 8 Wochen vor Lehrzeitende) bekannt zu geben.

Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling die zur Ablegung der LAP erforderliche Zeit freizugeben und diese Zeit zu bezahlen.

Die Prüfungstaxe ist dem Lehrling zu ersetzen, wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Weiterverwendungszeit erstmals zur LAP antritt.

Der Lehrberechtigte ist gesetzlich verpflichtet, den Lehrling nach Beendigung der Lehrzeit (durch Zeitablauf oder durch die erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung) 3 Monate in seinem erlernten Beruf im Betrieb weiter zu verwenden.

Achtung!

Die im zweiten Satz des § 11 Ziffer 3 KV vorgesehene Aliquotierung der Behaltezeit entspricht nicht mehr der geltenden Rechtslage des § 18 Abs. 2 BAG und ist daher wie folgt zu korrigieren:

Wenn der Lehrling beim Lehrberechtigten weniger als die Hälfte der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt hat, dann trifft diesen Lehrberechtigten die gesetzliche Verpflichtung zur Weiterverwendung ebenfalls nur zur Hälfte. Darüber hinaus trifft den Lehrberechtigten diese Verpflichtung in vollem Ausmaß.

Für die Weiterverwendungszeit empfiehlt sich der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Diese Befristungsvereinbarung sollte bereits gemeinsam mit dem Abschluss des Lehrvertrages getroffen werden.

Formulierungsvorschlag:

„Zur Erfüllung der Weiterverwendungspflicht wird für die Dauer der gesetzlichen Behaltspflicht ein befristetes Dienstverhältnis abgeschlossen.“

Präsenzdienst/Zivildienst und Lehrverhältnis

Die Zeit eines Präsenzdienstes, soweit sie zusammen mit anderen Verhinderungen 4 Monate übersteigt, wird auf die Dauer der Lehrzeit nicht angerechnet.

Fällt der Antritt des Präsenzdienstes in die so genannte Behaltezeit, so wird diese gehemmt und läuft erst im Anschluss an den Präsenzdienst weiter.

Prämien für Lehrlinge (Ziffer 4)

In § 19c BAG sind Prämien für Lehrberechtigte vorgesehen, die im Detail in Richtlinien festgehalten sind.

Darauf nimmt die kollektivvertragliche Regelung in der Ziffer 4 Bezug und ordnet die Weitergabe dieser Prämien an die Lehrlinge an.

Es werden derzeit nur noch Prämien für „ausgezeichnete (€ 250,00) oder gute (€ 200,00) Lehrabschlussprüfung“ gewährt.

Näheres zu der vom Lehrberechtigten zu beantragenden Prämie findet man auf der Internetseite der WKO unter:

https://www.wko.at/Content.Node/Lehre-F-rdern/Merkblatt_-_Ausgezeichnete_und_gute_Lehrabschlusspruefung.html

Der Kollektivvertrag ordnet an, dass die Prämie dem Lehrling weiter zu geben ist.

§ 12 KÜNDIGUNGSFRISTEN

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

Die diesem Kollektivvertrag unterworfenen Betriebe werden als in Saisonbranchen tätig qualifiziert.

Die seit 1.5.2019 geltenden Kündigungsfristen bleiben im Hinblick auf die gesetzliche Neuregelung der Kündigungsfristen über den 1.1.2021 hinaus in Geltung.

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 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 auf Grund 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.

Probezeit (Ziffer 3)

Der Kollektivvertrag enthält in Ziffer 3 einen Hinweis auf eine Probezeit von höchstens 4 Wochen.

Während dieser 4-wöchigen Probezeit entfällt die Kündigungsfrist. Demnach kann das Arbeitsverhältnis von beiden Arbeitsvertragsparteien jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

Bei wiederholter Beschäftigung kann nach einer oberstgerichtlichen Rechtsprechung (8 Ob A 42/05t vom 8.9.2005) grundsätzlich eine neue Probezeit gelten, insbesondere wenn besondere Gründe diese neue Probezeit rechtfertigen.

Die Zusammenrechnungsregeln für kurz unterbrochene Dienstzeiten kommen nach Meinung des Obersten Gerichtshofes bei der Probezeitregelung ebenfalls nicht zur Anwendung.

Dennoch ist bei wiederholter Inanspruchnahme der Probezeit Vorsicht angebracht, damit nicht Missbrauch des vorzeitigen Auflösungsrechtes durch den Arbeitgeber unterstellt werden kann.

Davon kann aber keine Rede sein, wenn beispielsweise das erste Dienstverhältnis durch den Arbeitnehmer gelöst wurde oder wenn sich die Arbeitsinhalte oder Arbeitsbedingungen im neuen Arbeitsverhältnis maßgeblich ändern. Dieser Umstand könnte bei Wiedereinstellungen im neu auszustellenden Dienstzettel/Dienstvertrag besonders erwähnt und hervorgehoben werden.

Kündigung (Ziffer 1)

Die Kündigungsregeln gelten auch für Kündigungen, die ab 2021 ausgesprochen werden.

Im Hinblick auf die gesetzlich vorgesehene und ab 1.1.2021 geltende Angleichung der Kündigungsregeln der Arbeiter an jene der Angestellten, sieht der Kollektivvertrag bereits jetzt eine Anpassung vor. Der Kollektivvertrag nimmt dabei die Ausnahmeregelung des § 1159 Abs. 2, letzter Satz ABGB in Anspruch, wonach für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen, abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag festgelegt werden können. Der Text stellt klar, dass alle dem KV unterworfenen Betriebe als in Saisonbranchen tätig qualifiziert werden.

Demnach gelten die nachstehenden Kündigungsregeln bereits jetzt und behalten auch über den 31.12.2020 hinaus ihre Gültigkeit.

Die nachstehenden Kündigungsregeln gelten sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.

Kündigungsfristen

Als Kündigungsfrist gilt die Zeitspanne zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigungsfristen sind von der Betriebszugehörigkeit (Zusammenrechnungsvorschriften beachten) abhängig und betragen

bis zu 6 Monaten	1 Woche
nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit	2 Wochen
nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	3 Wochen
Nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	4 Wochen

Die Kündigungsfristen sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich.

Für die Frage der Dauer der Betriebszugehörigkeit werden alle Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber zusammengerechnet. Voraussetzung ist, dass die Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert.

Die „betriebliche Regelung“, die eine länger als 120 Tage dauernde Unterbrechung zulässt, könnte eine nachvollziehbare, schriftliche Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeiter sein, wie z.B. eine entsprechend formulierte Wiedereinstellungszusage. Auch Betriebsübungen könnten darunter verstanden werden.³⁰

Diese Zusammenrechnungsvorschriften wirken sich nur auf die Höhe der Kündigungsfrist auf und gelten nicht für andere dienstzeitabhängige Ansprüche.

Die Zusammenrechnung erfolgt - da der Kollektivvertrag hier nicht differenziert - unabhängig von der Art der Auflösung. Wurde daher ein Dienstverhältnis durch berechtigte fristlose Entlassung beendet und der Arbeiter innerhalb von 120 Tagen neu aufgenommen, gilt die Zusammenrechnung.

Kündigungstermin

Unter Kündigungstermin versteht man den letzten Tag eines Dienstverhältnisses, somit das Ende der Kündigungsfrist. Der Kollektivvertrag nennt hier den letzten Tag einer Arbeitswoche, das wird im Regelfall der Freitag sein. Bei einer 4-Tageweche (Mo-Do) wäre es der Donnerstag.

Beispiel:

Wurde eine Kündigung am Mittwoch ausgesprochen, endet das Dienstverhältnis bei Einhaltung einer 2-wöchigen Kündigungsfrist am Freitag in 14 Tagen.

Arbeitgeber-Kündigung oder einvernehmliche Lösung im Krankenstand

Auch während des Krankenstands eines Arbeiters kann vom Arbeitgeber eine Kündigung ausgesprochen oder das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst werden. Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Allerdings bestimmt § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), dass der Entgeltfortzahlungsanspruch für die jeweils vorgesehene Dauer bestehen bleibt, auch wenn das Arbeitsverhältnis früher endet.

Kündigungsvorverfahren in Betrieben mit Betriebsrat

Vor Ausspruch der Kündigung ist der Betriebsrat zu verständigen. Nach der Verständigung ist dem Betriebsrat zumindest 1 Woche Gelegenheit zu geben, zur Kündigungsabsicht Stellung zu nehmen. Gibt der Betriebsrat früher eine Stellungnahme ab, kann die Kündigung gegenüber dem Arbeiter ausgesprochen werden.

Achtung!

Gibt der Betriebsrat keine Stellungnahme ab, muss eine Woche abgewartet werden. Erst nach Ablauf der Woche darf die Kündigung ausgesprochen werden. Vorzeitig, also vor Ablauf einer Woche ausgesprochene Kündigungen sind rechtsunwirksam und das Arbeitsverhältnis ist weiterhin aufrecht.

³⁰ Der Nachweis für eine derartige Betriebsübung wird nur schwer erbracht werden können. Es müsste nachgewiesen werden, dass langjährige Mitarbeiter nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit immer mit 2 Wochen Frist und jene mit 20-jähriger Betriebszugehörigkeit immer mit 3 Wochen Frist gekündigt wurden, obwohl nach der 120-Tage-Regelung diese Fristen eigentlich nicht einzuhalten gewesen wären.

Beispiel:

Der Betriebsrat wird am Donnerstag, dem 1. Oktober 2015 von der Kündigungsabsicht verständigt. Der Ausspruch der Kündigung gegenüber dem Arbeiter darf frühestens am Donnerstag, dem 8. Oktober 2015 erfolgen. Eine schriftliche Kündigung darf auch nicht früher versendet werden.

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass zwischen arbeitsverfassungsrechtlicher Verständigungsfrist und Kündigungsfrist deutlich zu unterscheiden ist:

- Die Verständigung richtet sich an den Betriebsrat.
- Die Kündigung richtet sich an den Arbeiter.

Nach Ausspruch der Kündigung ist der Betriebsrat darüber zu informieren.

Freizeit zur „Postensuche“ (Ziffer 2)

Nur bei Arbeitgeberkündigung gebührt dieser Anspruch. Bei allen anderen Auflösungsstatbeständen gebührt keine Freizeit.

Beim Ausmaß der Freizeit orientiert sich der Kollektivvertrag an der gesetzlichen Regelung (§ 1160 Abs. 1 ABGB) und spricht von einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 39 Wochenstunden sind das 7,8 Stunden. Leistet der Arbeiter aber regelmäßig 3 Überstunden pro Woche, beträgt der Freizeitanspruch 8,4 Stunden. In der Praxis spricht man vereinfachend von einem freien Arbeitstag pro Arbeitswoche unter Fortzahlung des Entgeltes.

Ein ausdrückliches Verlangen des Arbeiters für diesen Freizeitanspruch wird zwar nicht vorausgesetzt, jedoch ist zu beachten, dass die Freizeit im Regelfall nicht einseitig und nur nach Abwägung der beiderseitigen Interessen (Aufsuchen eines neuen Postens/betriebliche Notwendigkeiten) gemeinsam festzulegen ist.

Zweckbindung

Der kollektivvertragliche Freizeitanspruch ist - im Unterschied zur gesetzlichen Regelung - immer mit der „notwendigen Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes“ zu begründen und zu rechtfertigen. Eine missbräuchliche, also grundlose Inanspruchnahme dieser Freizeit stellt eine Pflichtverletzung dar.

Nach § 1160 Abs. 4 ABGB ist diese kollektivvertragliche Abweichung vom Gesetz zulässig, zumal diese Bestimmung es dem Kollektivvertrag ermöglicht, eine vom Gesetz abweichende und daher auch verschlechternde Regelung zu treffen.

Für Zeiten, für die auf Grund einer gesetzlichen oder sonstigen Regelung bereits Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, darf ein Urlaub nicht vereinbart werden (§ 4 Abs. 2 UrlG). Einigt man sich daher während der Kündigungsfrist mit dem Arbeiter auf eine Postensuch-Freizeit, wäre eine Urlaubsvereinbarung für diesen Tag nicht möglich.

Verlängerung des Kündigungsschutzes für Mütter bzw. Väter (Ziffer 4)

Hier ist eine besondere Begünstigung vorgesehen. Grundsätzlich endet der Kündigungsschutz für Mütter nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter nach dem Väterkarenzgesetz spätestens 4 Wochen nach Ende der gesetzlichen Karenz, also spätestens 4 Wochen nach dem 2. Geburtstag des Kindes.

Nach einer oberstgerichtlichen Entscheidung (OGH vom 23.2.2009, 8 ObA 2/09s) gilt dieses Enddatum des Kündigungsschutzes selbst dann, wenn mit der Mutter vereinbart wurde, dass die

Karenz einvernehmlich bis zum Ende des 30. Lebensmonats (das Kind ist dann 2 ½ Jahre alt) verlängert wurde. Dieser Verlängerungswunsch wird von Müttern häufig geäußert, weil bis zu diesem Zeitpunkt die Mutter Kinderbetreuungsgeld beziehen kann.

Der Kollektivvertrag sieht nun eine Verlängerung des Kündigungsschutzes bis zum Ende des Anspruchs des Kinderbetreuungsgeldes vor.³¹ Damit ist nicht der theoretisch längste Anspruch gemeint, sondern die tatsächlich gewählte Kindergeldbezugsvariante der Eltern.

Kündigungsschutz

Auf die Kündigungsschutzbestimmungen für Mütter, Väter, Präsenzdiener und Behinderte wird hingewiesen. Die Vorschriften bei sog. „Massenkündigungen“ (§ 45a AMFG) sind ebenso zu beachten.

Befristung

Befristete Arbeitsverhältnisse, bei denen das Ende des Arbeitsverhältnisses vorweg vereinbart wird, spricht der Kollektivvertrag nicht an. Es gelten daher die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze, wonach das Ende objektiv bestimmbar sein muss. Am besten ist es, datummäßig zu befristen. Befristungen „bis Saisonende“ sind wegen der nicht eindeutigen Bedeutung tunlichst zu vermeiden.

Für „Kettenverträge“ also für eine Verlängerung einer Befristung oder für die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse werden strenge sachliche Gründe verlangt.

Einvernehmliche Lösung

Bei der einvernehmlichen Lösung handelt es sich um eine von mehreren rechtlich gegebenen Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden.

Voraussetzung einer einvernehmlichen Beendigung ist, dass sich der Wille beider Vertragsparteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) auf die Auflösung und den Zeitpunkt des Arbeitsverhältnisses richtet und darüber Übereinstimmung erzielt wird.

Der Kollektivvertrag spricht diese Auflösungsart nicht an. Schriftlichkeit ist dafür nicht notwendig aber zu empfehlen.

Auf die besonderen Formvorschriften für Mütter in § 10 Abs. 7 MSchG oder für Präsenz- und Zivildienen in § 16 APSG wird hingewiesen.

Entlassung und Austritt³²

Der Kollektivvertrag nimmt auf die Entlassungs- und Austrittstatbestände nur in Zusammenhang mit dem Entfall von Sonderzahlungen Bezug. Demnach kommen für die vorzeitige Auflösung die gesetzlichen Regelungen zur Anwendung kommen.

Entlassungsgründe nach § 82 GewO sind:

- Vorlage falscher Zeugnisse bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder Verschweigen eines anderen bestehenden Arbeitsverhältnisses;
- Arbeitsunfähigkeit;
- Trunksucht trotz wiederholter Ermahnung;

³¹ Ob im Hinblick auf die in der oberstgerichtlichen Rechtsprechung vom 23.2.2009, 8 ObA 2/09s genannten Gründe eine Verlängerung des Kündigungsschutzes nach § 15 MSchG zulässiger Inhalt eines Kollektivvertrages sein kann, bleibt eine offene Frage.

³² Eine nähere Kommentierung der einzelnen gesetzlichen Tatbestände muss im Rahmen dieses Kommentars aus Platzgründen entfallen.

- Begehung einer strafbaren Handlung, die den Arbeiter vertrauensunwürdig erscheinen lässt;
- Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses oder Tätigkeiten von abträglichen Nebengeschäften;
- unbefugtes Verlassen der Arbeit, beharrliche Pflichtverletzung, Verleitung anderer Arbeitnehmer;
- grobe Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährliche Drohung gegen den Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer; unvorsichtiger Umgang mit offenem Feuer;
- abschreckende Krankheit;
- Haft für mehr als 14 Tage.

Austrittsgründe nach 82a GewO sind:

- Gesundheitsschädigung des Arbeiters bei Fortsetzung der Tätigkeit;
- tätliche Misshandlungen oder grobe Ehrenbeleidigung des Arbeiters oder eines Angehörigen durch den Arbeitgeber;
- Verleitung zu ungesetzlichen oder unsittlichen Handlungen durch den Arbeitgeber;
- ungebührliche Vorenthaltung von Entgelt oder Verletzung anderer wesentlicher Vertragsbestimmungen
- Unfähigkeit oder Weigerung des Arbeitgebers, dem Arbeiter Verdienst zu geben.

Dienstzeugnis

Der Arbeiter ist gem. § 1163 ABGB bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Dienstzeugnis auszustellen, wenn der Arbeiter dies verlangt. Das Dienstzeugnis hat zumindest Angaben über die

- Dauer und
- Art der Dienstleistung

enthalten.

Darüber hinausgehende Angaben sind nicht notwendig.

Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Arbeiter die Erlangung einer neuen Stellung erschwert wird, sind unzulässig.

§ 13 Abfertigung

1. Für Betriebe, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1987, Sachbereich, Abfertigung, unterliegen, richten sich der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

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

kollektivvertraglicher Stundenlohn x 1,34 x 3,41 x 52,18 : 12 = 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.

2. Für Betriebe, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1987, Sachbereich Abfertigung, nicht unterliegen, richtet sich der Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen:

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als 90 Tage, ab 1. April 1981 jeweils 120 Tage, aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung innerhalb von 90 bzw. 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zugesichert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten unter drei Jahren nicht erforderlich.

Ab 1. Mai 1994 werden für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber zusammengerechnet, die keine längere Unterbrechung als 22 Wochen aufweisen, wobei der Beginn der Unterbrechung nicht vor dem 1. Mai liegen darf.

Für nach dem 1. Mai 1994 beginnende Unterbrechungen ist eine schriftliche Zusicherung der Wiedereinstellung nicht erforderlich.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

3. Bei Arbeitnehmern in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Regelungen der Ziffer 1 und der Ziffer 2 fallen, werden - unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der jeweiligen Tätigkeiten, für den Erwerb und die Berechnung eines Abfertigungsanspruches gemäß Ziffer 2 die Dienstzeit nach Ziffer 1 und Ziffer 2 zusammengerechnet.

Bei Geltendmachung des Abfertigungsanspruches beim Arbeitgeber gemäß erstem Absatz gebührt dem Arbeitnehmer von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der Dienstzeiten gemäß Ziffer 2 zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Ziffer 1 und 2 entspricht.

Wurde ein Abfertigungsanspruch gemäß erstem Absatz erworben und wird das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von 120 Tagen nach der letzten Beendigung beim selben Arbeitgeber fortgesetzt bzw. erfolgt keine Anrechnung auf den Höheranspruch, ist die Abfertigung, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Die Zahlungsmodalitäten des § 23a Angestelltengesetz bleiben unberührt. Die Verfallfrist beginnt erst ab Fälligkeit zu laufen. 4. Wechsel ins System „Abfertigung Neu“ (für Betriebe, die dem BUAG nicht unterliegen)

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten.

Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

BUAG-Betriebe

Der Kollektivvertrag differenziert zwischen Betrieben die den Abfertigungsregeln des BUAG, Sachbereich Abfertigung und jenen die nicht dem BUAG, sondern dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz unterliegen.

Da sich der Anspruch auf Abfertigung für Arbeiter, die dem BUAG unterliegen unmittelbar an die BUAK richtet, kann eine weitere Kommentierung entfallen.

Es genügt der Hinweis, dass abgesehen von „Pensionierungen“ des Arbeiters eine zumindest einjährige Abmeldung von der BUAK notwendig ist, damit ein Abfertigungsanspruch gegenüber der BUAK ausgelöst wird.

Einbeziehung des Weihnachtsgeldes

Nach § 13d Abs. 4 BUAG sind für die Berechnung einer Abfertigung die kollektivvertraglichen Sonderzahlungen heranzuziehen. Der Kollektivvertrag kann Art und Ausmaß der Berücksichtigung regeln. Die Berechnungsformel ist von der BUAK zu berücksichtigen.

Abfertigung für Arbeiter, die nicht dem BUAG unterliegen

Im Hinblick auf den kollektivvertraglichen Geltungsbereich und die Geltungsbereichsregelungen des § 2 Abs. 2 BUAG werden sich derzeit kaum Anwendungsfälle finden. Sämtliche vom Kollektivvertrag erfassten Arbeitnehmer werden auch vom Geltungsbereich Abfertigung in § 2 Abs. 2 BUAG erfasst.

Abfertigung „alt“ oder Abfertigung „neu“ (nicht BUAG-Betrieb)

Trotz dieses, eigentlich nur für wenig denkbare Fälle verbleibenden Anwendungsbereiches, werden die kollektivvertraglichen Abfertigungsregeln besprochen.

Der Anspruch richtet sich nach dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz. Darunter fallen nur noch Arbeiter, die vor dem 1.1.2003 eingetreten sind.

Arbeiter, die ab 1.1.2003 eingetreten sind, unterliegen dem BMSVG, also der „Abfertigung-NEU“. Der Arbeitgeber ist hier mit einem laufenden Beitrag in der Höhe von 1,53 % des Bruttolohnes belastet, hat dafür aber mit Abfertigungszahlungen nichts mehr zu tun.

Bei der Frage „Eintritt vor oder erst ab 1.1.2003?“ ist die Abgrenzungsregel des § 46 Abs. 3 BMSVG zu beachten.

Demnach gilt das Arbeiterabfertigungsgesetz weiter, wenn auf Grund einer am 1. Juli 2002 anwendbaren kollektivvertraglichen Bestimmung die Anrechnung von Vordienstzeiten bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber vorgesehen ist.

Dies ist beim hier vorliegenden Kollektivvertrag der Fall.

Ab dem 1. Mai 1994 werden bereits Dienstzeiten zusammengerechnet, die keine längere Unterbrechung als 22 Wochen aufweisen, wobei der Beginn der Unterbrechung nicht vor dem 1. Mai liegen darf.

Diese Zusammenrechnungsregel ab 1. Mai 1994 gilt unabhängig davon, ob eine Wiedereinstellung vereinbart oder nur zugesagt wurde.

Vor diesem Zeitpunkt kam es nur zu einer Zusammenrechnung bei schriftlicher Zusicherung der Wiedereinstellung. Die Unterbrechung durfte bis 1. April 1981 nicht länger als 90 Tage und danach nicht länger als 120 Tage sein.

Allerdings unterbleibt die Anrechnung nach dieser Regelung bei

- verschuldeter, fristloser Entlassung³³
- vorzeitigem Austritt
- Selbstkündigung des Arbeiters
- Einvernehmliche Lösung unter Verzicht auf Abfertigung

Zu keiner Zusammenrechnung und damit zu keiner Doppelberücksichtigung kommt es, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

Ergänzend ist auf § 46 Abs. 3 Z 1 BMSVG zu verweisen.

Unabhängig von diesen kollektivvertraglichen Begünstigungen sieht aber § 46 Abs. 3 Z 1 BMSVG einen zwingenden Verbleib im System Abfertigung alt dann vor, wenn durch Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Arbeitsverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden.

Eine zeitliche Höchstgrenze sieht das Gesetz nicht vor, so dass auch länger als 22-wöchige Unterbrechungen einen Verbleib im System „Abfertigung alt“ nach sich ziehen können, wenn die geforderte Wiedereinstellung zugesagt oder vereinbart wurde. Auch der Zeitpunkt der Unterbrechung (vor oder nach dem 1. Mai) spielt nach der gesetzlichen Regelung, die der kollektivvertraglichen vorgeht, ebenso wenig eine Rolle wie die Art der Auflösung des letzten Dienstverhältnisses. Allerdings sind bei fristlosen Entlassungen, unberechtigten Austritten oder Selbstkündigungen eines Arbeiters derartige Zusagen ohnehin nicht denkbar.

Unterbleibt die zugesagte oder vereinbarte Einstellung - aus welchen Gründen auch immer -, ist die Abfertigung fällig (§ 9 Abs. 6 AlVG).

Vereinfachend dargestellt ergeben sich folgende Anrechnungsregeln für einen Anspruch auf Abfertigung „alt“ für Arbeiter, die vor dem 1.1.2003 eingetreten sind und eine Abfertigung noch nicht erhalten haben.

Mit Wiedereinstellungszusage oder Wiedereinstellungsvereinbarung:

Alle Vordienstzeiten werden angerechnet. Unterbrechungsdauer, Lage der Unterbrechung und Art der Auflösung spielen keine Rolle.

Ohne Wiedereinstellungszusage oder Wiedereinstellungsvereinbarung:

Ab 1. Mai 1994 muss auch ohne Wiedereinstellungszusage oder Wiedereinstellungsvereinbarung angerechnet werden, wenn die im Kollektivvertrag genannten Unterbrechungszeiten 22 Wochen nicht überschritten werden, wobei die Unterbrechung nicht vor dem 1. Mai beginnen darf und keine „unterbrechungsschädlichen“ Auflösungsstatbestände vorliegen.

³³ Mit Entscheidung 9 ObA 262/97p vom 27. August 1997 hat der Oberste Gerichtshof festgestellt, dass der alsbaldige Neuabschluss eines neuen Dienstverhältnisses mit einem Dienstnehmer, der kurz davor rechtskräftig entlassen worden war, die Situation bereinigt, die zur Entlassung geführt hat.

Eine verhältnismäßig kurze Frist zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses schadet nicht, wenn zugleich die Umstände auf eine sachliche Zusammengehörigkeit der beiden Arbeitsverhältnisse deuten. Die Zusammenrechnungsbestimmungen des Kollektivvertrages für den Erwerb des kollektivvertraglichen Abfertigungsanspruches sind daher anzuwenden.

Sollten daher noch Arbeiter den alten Abfertigungsregeln unterliegen, muss empfohlen werden, mit Arbeitern, die aus eigenem Verschulden bzw. aus Gründen des § 82 GewO entlassen werden, zumindest auf längere Zeit oder überhaupt kein Dienstverhältnis mehr abzuschließen.

Wechsel ins System der „Abfertigung neu“ (lit d)

Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) sieht im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt von „Abfertigung alt“ zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“) vor.

Hinsichtlich der näheren Details und der Rentabilität derartiger Vereinbarungen wird auf die Homepage der Wirtschaftskammer <http://wko.at/abfertigungneu> verwiesen.

Übertrittsvereinbarungen, die in jedem Fall schriftlich abgeschlossen werden müssen (Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit der Vereinbarung), können nun auf Grund der kollektivvertraglichen Regelung ohne Angabe von Gründen binnen 1 Monat ab Unterzeichnung widerrufen werden.

Das Widerrufsrecht steht nur dem Arbeitnehmer zu.

Für den Rücktritt sind keine besonderen Formerfordernisse vorgesehen, jedoch empfiehlt sich dafür die Schriftform. Vorsichtshalber und im Zweifel wird man bei der Frage nach der Rechtzeitigkeit des Widerrufs von der Kenntnisnahme (Zustellung) auf Seite des Empfängers der Widerrufserklärung ausgehen.

Wurde der Übertritt in einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG geregelt, ist kein Rücktritt möglich.

Höhe der Abfertigung

Die Höhe der „Abfertigung alt“ ist gestaffelt und beträgt nach 3 Jahren das Zweifache eines monatlichen Entgelts. Die Abfertigung erhöht sich nach 5 Jahren auf das Dreifache, nach 10 Jahren auf das Vierfache, nach 15 Jahren auf das Sechsfache, nach 20 Jahren auf das Neunfache und nach 25 Jahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgelts.

Berechnungsgrundlage ist das für den letzten Monat gebührende Entgelt. Bei saisonalen Schwankungen wird man das durchschnittliche Entgelt während der letzten Saison heranziehen. Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) sind anteilig einzubeziehen. Die für die BUAG-Abfertigung verwendete Formel für das Weihnachtsgeld (siehe § 13 lit a) zweiter Absatz KV) gilt hier nicht.

Vielmehr ist das tatsächlich bei der Endabrechnung ausbezahlte Weihnachtsgeld auf den Wochenfaktor zurückzurechnen und mit 4,35 zu multiplizieren.

Beispiel:

Ausbezahltes Weihnachtsgeld angenommen € 2.300,00 (genauere Berechnung siehe vorne). Die Beschäftigung hat genau 45 Wochen gedauert. $€ 2.300,00 : 45 \times 4,35 = € 222,33$. Dieser Betrag ist bei Berechnung des Monatsentgelts zu berücksichtigen.

Bei Einbeziehung des Urlaubszuschusses ist ebenso vorzugehen

Abfertigung bei abwechselnder Beschäftigung in Mischbetrieben (Ziffer 3)

Für Mischbetriebe, die im Hinblick auf die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des § 9 ArbVG dem Kollektivvertrag Bauhilfsgewerbe unterliegen und in denen auch Tätigkeiten anfallen, die keine „Bautätigkeiten“ im Sinne des BUAG sind, sieht Ziffer 3 eine eigenständige Lösung vor.

In diesen Betrieben unterliegen nur jene Arbeiter den Abfertigungsregeln des BUAG, die überwiegend Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach § 2 BUAG fallen (§ 3 Abs. 3 BUAG).

Arbeiter, die überwiegend andere Tätigkeiten verrichten unterliegen daher den kollektivvertraglichen Abfertigungsregeln der Ziffer 2.

In § 13 Ziffer 3 KV ist eine besondere Abfertigungsregel für Arbeitnehmer vorgesehen, die abwechselnd Tätigkeiten verrichten, die dem BUAG und dann wieder nicht dem BUAG unterliegen. Dabei werden insbesondere jene Abfertigungsansprüche geregelt, die auf Dienstzeiten entfallen, die nicht dem BUAG unterlegen sind. Für diese Zeiten gebührt die gesetzliche Abfertigung nach dem Arbeiterabfertigungsgesetz anteilig.

Es werden - vereinfacht ausgedrückt - ungeachtet der Häufigkeit dieser Wechsel zwischen den Systemen für die Erwerb des Anspruches und für die Anzahl der gebührenden Monatsentgelte alle Zeiten zusammengerechnet und dem Arbeiter eine anteilige Abfertigung zuerkannt. Der Anteil berechnet sich nach dem Verhältnis der BUAG-pflichtigen und Nicht-BUAG-pflichtigen Zeiten.

In der Praxis werden derartige Fallkonstellationen nur selten auftreten.

Auch eine besondere Fälligkeit dieses Abfertigungsteiles ist vorgesehen. Der Abfertigungsteil wird fällig, wenn es zu keiner Fortsetzung des Dienstverhältnisses spätestens nach 120 Tagen kommt.

§ 14 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 Bestimmungen bzw. behördlichen Weisungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.

4. Gewerkschaftsorganen, welche sich entsprechend ausweisen können, ist der Zutritt zur Arbeitsstelle jederzeit gestattet, jedoch hat sich das Gewerkschaftsorgan beim Arbeitgeber oder seinem Beauftragten zu melden.

5. Die Wiederinstandsetzung der während der Tätigkeit im Betriebe abgenützten, den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge hat normalerweise innerhalb der Arbeitszeit mit den im Betrieb vorhandenen Einrichtungen durch den Arbeitnehmer selbst oder in der Werkzeugschmiederei zu erfolgen.

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

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

8. Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit einem niedrigeren kollektivvertraglichen Stundenlohn entsandt, behält er auf die Dauer seiner Entsendung den Anspruch auf den höheren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das gleiche gilt hinsichtlich der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.

Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit höherem kollektivvertraglichen Stundenlohn entsandt, erhält er auf die Dauer der Entsendung den höheren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das gleiche gilt hinsichtlich der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.

Essen, Trinken, Quartier (Ziffern 1, 2 und 3)

Die Bestimmungen der Arbeitnehmerschutzverordnung bzw. der Bauarbeiterschutzverordnung stehen über den Bestimmungen des Kollektivvertrages und sind wesentlich umfangreicher und präziser ausgeführt. Die hier angesprochenen Themen werden in folgenden Bestimmungen geregelt:

Trinkwasser (§ 33 BauV)

Sanitäreinrichtungen (§§ 34 und 35 BauV)

Aufenthaltsräume (§§ 35 und 36 BauV)

Unterkünfte (§§ 38 bis 40 BauV)

Alkoholgenuss (§ 156 Abs. 5 BauV)

Rechte der Gewerkschaft (Zutritt Ziffer 4, Betriebsratsvertretung Ziffer 6)

Auch hier sind vorrangig gesetzliche Bestimmungen zu beachten. Nach § 39 Abs. 4 ArbVG können die Betriebsräte zu ihrer Beratung die Arbeiterkammer oder die Gewerkschaft beiziehen.

In diesen Beratungsfällen oder zur Erfüllung sonstiger gesetzlich eingeräumter Befugnisse haben die Vertreter der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft Zutrittsrecht zum Betrieb, sofern sie vorher den Betriebsinhaber davon unterrichtet haben.

Dieses gesetzlich geregelte Zutrittsrecht kann auch durch einen Kollektivvertrag nicht erweitert werden, da § 2 Abs. 2 ArbVG den Kollektivvertrag dazu nicht ermächtigt.

Insoweit ist das in Ziffer 4 zugestandene „jederzeitige“ Zutrittsrecht nicht verbindlich und kann vom Arbeitgeber unter Hinweis auf die eindeutige Rechtslage verweigert werden, wenn kein in § 39 Abs. 4 ArbVG geregelter Anlassfall vorliegt.

Gleiches gilt für das in Ziffer 6 der Gewerkschaft eingeräumte „Vertretungsrecht“, wenn im Betrieb kein Betriebsrat eingerichtet ist.

Dieser Bestimmung kommt keinerlei rechtliche Bedeutung zu.

Instandsetzung des Werkzeugs (Ziffer 5)

Werkzeuge sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

Hier wird der besondere Fall eines dem Arbeitnehmer „gehörigen“ Werkzeuges angesprochen.

Der Kollektivvertrag stellt klar, dass die Wiederinstandsetzungsarbeiten als Arbeitszeit gelten, sofern der Arbeitnehmer dies selbst erledigt.

Die Wiederinstandsetzung muss sich auf eine Abnutzung während der Tätigkeit im Betrieb beziehen. Die Instandsetzung der Werkzeuge durch „private“ Abnutzung ist damit nicht gemeint.

Zulagenrundung (Ziffer 7)

Die Rundungsbestimmung ist sinnvoll, da es sonst zu Unklarheiten kommen kann, wie zu runden ist. Kaufmännische Rundung bedeutet, dass Werte ab € 0,005 auf 1 Cent aufzurunden und Werte unter € 0,005 abzurunden sind.

Entsendung in andere Lohngebiete (Ziffer 8)

Dieser Regelung nimmt auf die seinerzeit zwischen den einzelnen Bundesländern sehr differenziert gestalteten Mindestlöhne Bezug.

Seit die Mindestlöhne - von wenigen Ausnahmen abgesehen - bundeseinheitlich geregelt sind, hat diese Bestimmung kaum noch Bedeutung.

Jedenfalls wird klargestellt, dass sich der vereinbarte Mindestlohn nicht ändert, wenn der Arbeiter in ein Bundesland entsendet wird, in dem ein niedrigerer Mindestlohn gelten würde. Gleiches gilt für festgelegte Akkordlöhne und für das Weihnachtsgeld.

Im umgekehrten Fall (Entsendung in ein Bundesland mit höherem Lohn), muss aber der Stundenlohn, der Akkordlohn oder das Weihnachtsgeld ansteigen.

Hier sind im Hinblick auf länderspezifische Weihnachtsgeldregelungen noch Anwendungsfälle denkbar.

Beispiel:

Ein Arbeiter aus dem Burgenland wird vorübergehend für 10 Wochen nach Salzburg entsandt. Das Weihnachtsgeld für die Zeit im Burgenland wäre auf der Grundlage von 3,10 Stundenlöhnen zu berechnen. Für die 10-wöchige Einsatzdauer in Salzburg gebühren jedoch die 3,26 Stundenlöhne.

§15 Verfallsbestimmungen

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 drei Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Verfall 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 Verfall beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch, beträgt die Geltendmachungsfrist fünf Monate.

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.

4. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Diese Frist verlängert sich um jene Zeit, während welcher der Arbeitnehmer nachweislich durch Krankheit oder Unfall an der Geltendmachung seines Anspruches verhindert war.

Verjährung

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (auch die des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer) verjähren nach den gesetzlichen Vorschriften binnen 3 Jahren (§ 1486 ABGB).

Innerhalb dieser Frist müssen die Ansprüche gerichtlich geltend gemacht werden.

Diese gesetzliche Frist ist nicht zwingend und kann durch Kollektivvertrag oder Einzelvereinbarung verkürzt werden. Von dieser Möglichkeit wird in § 15 Gebrauch gemacht.³⁴

Reklamation (Ziffer 1)

Die in Ziffer 1 vorgesehene sofortige Reklamationspflicht des Arbeiters bei Nichtübereinstimmung der Abrechnung mit dem ausbezahlten Lohn bezieht sich auf eine Differenz zwischen der ausgehändigten Lohnabrechnung und dem tatsächlich ausbezahlten Betrag. Der auf der Abrechnung ausgewiesene Nettobetrag stimmt mit dem bezahlten Nettobetrag nicht überein.

Der Zweck dieser Bestimmung, die auf Zeiten der üblichen Barzahlung zurückgeht, ist es, Beweisprobleme zu verhindern. Der Arbeiter ist somit verpflichtet, die Übereinstimmung zwischen ausgewiesenem Nettobetrag und erhaltener Zahlung sofort zu überprüfen.

Ansonsten ist wohl anzunehmen, dass der tatsächlich ausbezahlte Betrag dem auf der Lohnverrechnung ausgewiesene Betrag entsprochen hat.

In Zeiten der bargeldlosen Überweisung kommt dieser Bestimmung keine Bedeutung mehr zu, zumal sich eine Abweichung jederzeit durch Vergleich der Kontodaten mit der Abrechnung leicht beweisen lässt.

In der Lohnabrechnung ausgewiesene Ansprüche, die aber tatsächlich nicht zur Auszahlung gelangen, unterliegen auch nicht den nachstehenden kürzeren Verfallsfristen, sondern der 3-jährigen Verjährungsfrist, weil diese den Zweck haben, bei strittigen Ansprüchen späteren Beweisproblemen vorzubeugen. Ein in der Lohnabrechnung richtig ausgewiesener Anspruch ist hingegen nicht strittig (OGH 30.8.2007, 8 ObA 34/07v = ARD 5814/7/2007).

Verfall bei aufrechtem Arbeitsverhältnis (Ziffer 2)

Eine Sonderregelung mit einer relativ knappen Verfallsfrist von 3 Monaten gilt für Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung.

Der Sinn dieser kurzen Verfallfristen liegt darin, jene Ansprüche zu bereinigen, die bereits nach relativ kurzer Zeit nur noch schwer mit Sicherheit nachzuprüfen sind. (OGH vom 9.5.2007, 9 ObA 123/06p = ARD 5794/2/2007 = RdA 2008, 515 mit zustimmenden Anmerkungen von Spitzl).

Die Frist beginnt mit der „Empfangnahme der Abrechnung“ zu laufen. Die Frist hat also mit dem tatsächlichen Zahlungszugang nichts zu tun.

³⁴ Näheres und Beispiele zur Verjährung und zum Verfall: Rudolf Grafeneder, PV-Info 3/2014, 19

Der Anspruch muss rechtzeitig erhoben werden. Eine bestimmte Form dieses „Erhebens“ also der Geltendmachung ist nicht vorgesehen, so dass auch ein bloß mündliches „Erheben“ ausreicht. Die Rechtsprechung hat dazu wiederholt zum Ausdruck gebracht, dass eine Geltendmachung voraussetzt, dass klar erkenntlich ist, um welche Ansprüche es geht.

Eine ziffernmäßig genaue Umschreibung ist nicht notwendig (OGH 20.12.2006, 9 ObA 130/06t = ARD 5767/9/2007).

Werden die Ansprüche nicht fristgerecht geltend gemacht und dennoch gerichtlich eingeklagt, muss der Verfall nach der kollektivvertraglichen Bestimmung angewendet werden. Verfallsklauseln sind nach ständiger Rechtsprechung nicht von Amts wegen wahrzunehmen.

Werden diese Ansprüche fristgerecht geltend gemacht, gilt wieder die 3-jährige Verjährungsfrist (gerichtliche Geltendmachung).

Beispiel:

Der Arbeiter fordert bei aufrechtem Arbeitsverhältnis am 10. Oktober 2019 rückwirkend die Abrechnung und Bezahlung von jeweils 5 geleisteten Überstunden in den Monaten Jänner bis September 2019. Die Abrechnung wird immer zwischen 5. und 7. des Folgemonats erstellt. Die Überstunden für die Monate Jänner bis Juni sind verfallen. Die Überstunden Juli bis September sind nicht verfallen.

Verfall nach beendetem Arbeitsverhältnis (Ziffer 3)

Noch schärfer formuliert ist die Verfallsklausel nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Frist beträgt zwar auch hier 3 Monate, aber es spielt weder der Empfang der Abrechnung noch irgendein Zahlungseingang eine Rolle.

Die Frist knüpft an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also an das arbeitsrechtliche Ende an. Spätere Abmeldungen bei der GKK (z.B. wegen einer Urlaubersatzleistung) verzögern den Beginn Verfallsfrist nicht.

Der Verfall erfasst auch hier Forderungen jeglicher Art.

Beispiel:

Der Arbeiter fordert am 10. Oktober 2019 nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. Juli 2019 rückwirkend Bezahlung von jeweils 5 geleisteten Überstunden in den Monaten Jänner bis September 2019. Die Abrechnung wird immer zwischen 5. und 7. des Folgemonats erstellt. Die Überstunden für die Monate Jänner bis Juni sind verfallen. Auch die bis 10. Juli 2019 geleisteten Überstunden sind verfallen. Die danach geleisteten Überstunden sind nicht verfallen.

Lediglich für gesetzliche Abfertigungen gelten 5 Monate. Bei diesen gesetzlichen Abfertigungen handelt es sich nicht um BUAG-Abfertigungen (für diese gilt ausschließlich das BUAG), sondern um Abfertigungen nach dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz, das für Arbeiter gilt, die nicht dem BUAG unterliegen.

Die 3-jährige Verjährungsfrist, die der Kollektivvertrag im letzten Absatz der Ziffer 3 anspricht, betrifft hingegen alle Abfertigungsansprüche, die einzelvertraglich zugesichert gelten und die über den BUAG-Anspruch hinausgehen.

Diese Frist gilt daher für Arbeiter, für die das BUAG zur Anwendung kommt oder gekommen ist.

Ob sich der einzelvertragliche Anspruchstitel auf eine konkrete vertragliche Zusicherung, auf eine Arbeitsordnung oder Betriebsvereinbarung stützt, bleibt unerheblich.

Verfall bei rechtzeitiger Geltendmachung (Ziffer 4)

Neben der rechtzeitigen Geltendmachung nach Ziffer 2 (bei aufrehtem Arbeitsverhältnis) bzw. nach Ziffer 3 (nach Beendigung) muss der Arbeiter auch noch rechtzeitig das Arbeitsgericht anrufen, also eine Klage einbringen, wenn der Arbeitgeber den fristgerecht geltend gemachten Anspruch ablehnt.

Die Ablehnung kann unverzüglich nach der Geltendmachung aber auch zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt erfolgen. Die Ablehnung muss unmissverständlich sein (OGH 17. 12. 2013, 8 ObA 79/13w).

Nach Ablehnung hat der Arbeiter 3 Monate Zeit zur Klageeinbringung.

Beispiel:

Der Arbeiter fordert am 10. Oktober 2019 nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. Juli 2019 rückwirkend Bezahlung von jeweils 5 geleisteten Überstunden in den Monaten Jänner bis September 2019. Die Abrechnung wird immer zwischen 5. und 7. des Folgemonats erstellt.

Die Überstunden für die Monate Jänner bis Juni sind verfallen. Auch die bis 10. Juli 2019 geleisteten Überstunden sind verfallen. Die danach geleisteten Überstunden sind nicht verfallen. Der Arbeitgeber lehnt in einem Schreiben vom 13.10.2019 (Zugang 16.10.2019) die Forderungen ab. Die Klage müsste bis spätestens 16. Jänner 2020 beim Arbeitsgericht eingebracht werden.

Die 3-monatige Frist kann sich bei Krankheit oder Unfall verlängern.

Die Verlängerung der Frist wegen Krankheit oder Unfall tritt nicht automatisch ein, sondern nur dann, wenn der Arbeiter dadurch nachweislich an der Klageeinbringung verhindert war. Das wäre der Fall, wenn die Krankheit bzw. der Unfall Ursache für die verspätete Klageeinbringung ist.

Die Umstände hat der Arbeiter nachzuweisen. Es wird also auf die Art und Schwere der durch Krankheit oder Unfall verursachten Beeinträchtigungen ankommen.

Endabrechnungs-Erklärung

In der Praxis wird oft im Zusammenhang mit der Aushändigung der Endabrechnung dem Arbeiter eine Erklärung zur Unterfertigung vorgelegt, dass mit der Empfangnahme sämtliche Forderungen aus dem Dienstverhältnis bereinigt sind.

Da nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auch auf bereits erworbene Ansprüche rechts-wirksam verzichtet werden kann, sind derartige Vereinbarungen gültig und aus Arbeitgebersicht auch zu empfehlen.

§ 16 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses 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.

Diese Bestimmung hat für die dem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine praktische Bedeutung. Strittige Fragen sind von den Arbeitsgerichten auszulegen. Die Bestimmung hat keinen normativen Charakter, sondern entfaltet nur zwischen den Kollektivvertragspartnern Wirkung.

Das Bundeseinigungsamt kann u.a. auch bei Streitigkeiten über den Abschluss oder die Änderung eines Kollektivvertrages angerufen werden (§ 153 ArbVG). Vor dieser Anrufung soll obiges Schlichtungsverfahren durchgeführt werden.

17 Schlussbestimmungen

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

- a) Die Vereinbarung über die Leiharbeit (Anhang III)
- b) Der Anhang gemäß § 6 (Anhang II)
- c) Der Kollektivvertrag vom 2. April 2019 betreffend die Löhne (Anhang I)

2. Sonstige für die Arbeitnehmer bestehende günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unberührt.

Wien, am 2. April 2019

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau - Holz

Anhänge zum Kollektivvertrag

Anhang gemäß § 7 Rahmenkollektivvertrag (Anhang I)

Lohnanhang (Lohnordnung, Lohnsätze)

Dieser Anhang beinhaltet die aktuelle Lohnordnung. Die wörtliche Widergabe des Anhangs I und die Erläuterungen zu den Mindestlohnansprüchen finden sich bei diesem § 7.

Anhang gemäß § 6 Rahmenkollektivvertrag (Anhang II)

Leistungsrichtsätze für einzelne Berufsgruppen und Landesinnungen

1. Berufsgruppe Stukkateure und Gipser; Wien

§ 1 Leistungsberechnung

Glattstukkaturarbeiten im Ausmaß von weniger als 200 m² sind aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entweder nach Leistung oder nach aufgewendeten Arbeitsstunden zu entlohnen. Stukkaturarbeiten im Ausmaß von mehr als 200 m² sind zu den nachstehenden Leistungen zu entlohnen:

Der Leistungsberechnung wurden folgende Mittellohnstundenleistungen zugrunde gelegt, dies ergibt:

	Mittellohnstunden
1. Ast-Mollins-Decken, H. M. Katzenbergerlsteig:	
a) Doppelt Eisen	1,596
b) Einfach Eisen	1,435
c) mit Draht	1,321
d) wie Post c), jedoch bei Trägerentfernung von Mittel zu Mittel bis 70 cm	1,263
2. Stukkaturung, System Böckl	1,107
3. Stukkaturung auf Holzschalung mit doppelter Berohrung, Stukkaturung auf Massivdecken und Hohlkörperdecken mit ebener Untersicht, einlagig gerohrt, wenn nur Drähte als Verspannungsmöglichkeit vorhanden sind	1,051
4. Stukkaturung auf Holzschalung mit einfacher Berohrung, Stukkaturung auf Massivdecken und Hohlkörperdecken, mit ebener Untersicht, einlagig gerohrt, wenn als Verspannungsmöglichkeit fix betonierte 5 mm-Rundeisen in ausreichender Menge vorhanden sind. Neusiedler Platten, auf Decken montieren, überrohren oder bandagieren	0,879
5. Ziegel- oder Betondecken, ohne Putzträger und ohne sichtbare Balken, jedoch inklusive Abarbeiten aller Krätzen und kleinen Unebenheiten	0,724
6. Plattenbalken wie Punkt 5, jedoch mit sichtbaren Balken, doppelte Leistung wie Ast Mollins	0,832
7. Heraklith auf Schalung inklusive Montage	1,107
8. Stiegenuntersichten	1,416

9. Bäder, jedoch nur, wenn die Arbeit zusammenhängend mit der Stukkaturung ausgeführt wird 1,332

10. Verputz von Rosten, die als Auflagerung der betonierten Zwischendecke dienen 1,416

11. Als Ichse versteht man beim Zusammenstoß zweier Flächen den inneren Winkel. Im Sinne des Stukkateurgewerbes wird unterschieden:

a) die geputzte Ichse: diese ist mittels Ichsenhobels so herauszuputzen, dass sie in optisch einwandfreiem Zustand ist,

b) die gezogene Ichse: diese ist mittels Schablone und Lattengang herzustellen.

Geputzte Ichse mit Wandanschlag 0,419

Gezogene Ichse 0,845

12. Stiegenhausnuten, für wasserabweisende Nuten, mit Schablone und Lattengang hergestellt 0,845

12a. Die Positionen 11 und 12 gelten nicht für Arbeiten nach dem Zusatzübereinkommen für Haftgipsarbeiten (siehe Ziffer 2 dieses Anhangs).

13. Die Grundlage zur Errechnung des Quadratmeterpreises ist der Mittelstundenlohn multipliziert mit der jeweiligen Mittellohnstunde.

Der Mittelstundenlohn beträgt € 8,72.

§ 2 Zuschläge

a) Betonroste oder sichtbare Balken unterhalb der Stukkaturung werden nach Punkt 3 des § 1, abgewickelt gemessen, berechnet.

b) Bei Herstellung einer waagrechten Decke erhöht sich der aus dem Leistungssatz sich ergebende Lohn pro Quadratmeter um 25 %, bei Herstellung einer Decke mit langer Latte um 20 %. Diese Zuschläge sind nach Punkt 3 des § 1 zu errechnen.

c) Die festgesetzten Leistungen verstehen sich, wenn zur Herstellung der Stukkaturung Gips verwendet wird. Wird die Herstellung der Stukkaturung mit verlängertem Zementmörtel ausgeführt, so ist der aus dem Leistungssatz sich ergebende Lohn pro Quadratmeter bei Decken mit Putzträgern um 20 % höher, bei Decken ohne Putzträger um 10 % höher als bei der gleichen Herstellung in Gips.

d) Die Kosten für Materialbeschaffung und Materialtransport bis zur Baustelle, für Transport zum und vom Aufzug über mehr als 25 Meter trägt der Arbeitgeber.

e) Einwintern: Für den Transport beim Einwintern von Sand und Kalk zu ebener Erde (in den Bau transportieren und vor Frosteinfluß schützen) gebühren pro Kubikmeter 1,30 kollektivvertragliche Helferstunden. Wird in einem Stockwerk eingewintert (Halbstock und Keller zählen als Stockwerk) gebühren mit maschinellm Aufzug per Kubikmeter eine kollektivvertragliche Helferstunde mehr, ohne maschinellen Aufzug je Stockwerk per Kubikmeter eine kollektivvertragliche Helferstunde mehr.

f) Gips- und Kalkabladen: Für das Abladen und Deponieren gebühren bis zu einer Entfernung von 10 Metern vom Wagen 2,6 kollektivvertragliche Helferstunden je 5 Tonnen, bei einer Entfernung von mehr als 10 Metern vom Wagen 5,4 kollektivvertragliche Helferstunden für je 5 Tonnen.

§ 3 Sonstiges

1. Das Anbringen von Hängern ist in den Leistungssätzen nicht enthalten. Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass fehlende Hänger angebracht werden.
2. Die Herstellung von Hohlkehlen mit einem Radius bis 5 cm ist in den Leistungen inbegriffen.
3. Treten bei einer Arbeit Umstände auf, die eine Leistung verlangen, welche nicht in den Leistungssätzen geregelt ist, hat, wie z.B. bei fehlendem Aufzug, fehlendem Wasserauslauf, weitem Materialtransport und ähnlichem, eine betriebliche Regelung auf Kosten des Arbeitgebers zu erfolgen.
4. Vorbereitungsarbeiten
Bei Arbeiten von mindestens 700 Quadratmetern ist ein Gehilfentag und Hilfsarbeiter(innen)tag für die Vorbereitungsarbeiten im Stundenlohn zu vergüten. Sind mehrere Baubuden herzustellen, so obliegt deren Herstellung mit Ausnahme der ersten dem Arbeitgeber. Die Verrechnung dieser Vergütung hat anlässlich der ersten Lohnabrechnung zu erfolgen.
5. Durch Akkordarbeit darf die Qualität der Arbeit nicht leiden.
6. Wenn sich die Akkordarbeit dem Ende nähert, kann der Arbeitgeber mit einem Teil der Akkordpartie das Arbeitsverhältnis lösen.
7. Mit einem Teil der Akkordpartie kann auch dann das Arbeitsverhältnis gelöst werden, wenn anderenfalls die Erreichung der normierten Tagesleistung nicht möglich wäre. Wenn die Arbeitsbehinderung wieder weggefallen ist, sind die wegen derselben gekündigten Arbeiter in erster Linie wieder einzustellen.
8. Eine Versetzung des Akkordarbeiters von einer Akkordpartie zu einer anderen ist nach Tunlichkeit zu vermeiden.
9. Für jede vom Arbeitgeber zu vertretende Behinderung, die den normalen Arbeitsablauf der Akkordpartie hemmt, gebührt für die Zeit der Behinderung der kollektiv-vertragliche Stundenlohn.
10. Akkordlöhne, die kollektivvertraglich nicht vereinbart sind, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Einigung nicht zustande kommt.

§ 4 Verrechnung

1. Die Verrechnung der Mehrleistung über die im § 1 angeführten Wochenleistungen hat am Ende jeder zweiten Lohnwoche in vollem Ausmaß zu erfolgen. Eine schriftliche Teilabrechnung ist dem Arbeitnehmer einzuhandigen. Die Auszahlung des Gesamtverdienstes abzüglich des Akontos erfolgt jeweils eine Woche nach Berechnung der Mehrleistung. Am Zahltag jener Lohnwoche, in welcher keine Leistungsabrechnung vorliegt, ist der kollektivvertragliche Stundenlohn zuzüglich 30 Prozent Akonto zu bezahlen. Die Abrechnung über die geleistete Akkordarbeit hat deren Umfang zu den Leistungssätzen, die geleisteten Akontozahlungen sowie die anteilmäßige Aufteilung des Überschusses zu enthalten. Die Abrechnung ist anlässlich der Lohnzahlung auf der Arbeitsstelle zur Einsicht aufzulegen.
2. Die Aufteilung des Gesamtverdienstes hat zwischen den Gehilfen und den Hilfsarbeitern(innen) so vorgenommen zu werden, dass die Gehilfen zwei Drittel und die Hilfsarbeiter(innen) ein Drittel des Gesamtverdienstes erhalten.

3. Sind in einer Akkordpartie Lehrlinge beschäftigt, so haben diese aus dem Zweidrittelparteil des Gesamtverdienstes der Facharbeiter lediglich Anspruch auf ihren Stundenlohn für die Dauer ihrer Tätigkeit. Die Schulzeit wird vom Arbeitgeber bezahlt.

4. Die Verrechnung des Gesamtverdienstes erfolgt auf Grund der gemeinsamen Vermessungen von Arbeitgeber und Partieführer durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist für die ordnungsgemäße Abrechnung verantwortlich. Die Auszahlung der Anteile erfolgt an den Arbeitnehmer bzw. bei seiner Bevollmächtigung an den Partieführer.

5. Die endgültige Ausmaßberechnung für die Gesamtarbeit einer Arbeitsstelle hat mit der letzten Abrechnung des Gesamtverdienstes zu erfolgen.

2. Berufsgruppe Stukkateure und Gipser; Wien

§ 1 Leistungsrichtsätze

Wenn Überzugsarbeiten mit Haftgips und Arbeiten nach dem Zusatzübereinkommen für Stukkateure und Gipser im Gesamtausmaß von weniger als 200 m² ausgeführt werden, sind diese auf Grund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entweder nach Leistung oder nach aufgewendeten Arbeitsstunden zu entlohnen.

Bei Arbeiten im Gesamtausmaß von mehr als 200 m² sind die Überzugsarbeiten mit Haftgips zu den nachstehenden Leistungsrichtsätzen zu entlohnen.

Mittelohnstunden pro m²

1. Überzugsarbeiten einseitig auf Betonfertigteilmwänden oder Decken mit glatter, krätzenfreier Ansichtsfläche ohne Auswerfen von Leitungsschlitzten oder sonstigen Vermauerungen, jedoch inklusive allfälligem Bandagieren von Ichslen und Plattenstößen 0,34

2. Wie Position 1. beschrieben, jedoch inklusive Arbeiten von kleinen Krätzen (Stossverguss) und Auswerfen von Leitungsschlitzten und sonstigen Rohrvermauerungen. Einarbeiten von Fensterbrettern und Herstellen kleiner Rauchabzüge 0,46

3. Glatte Betondecken (krätzenfrei, stufenlos mit Spezialschalung hergestellt) überziehen mit Haftgips inklusive allfälligem Bandagieren 0,34

4. Überzugsarbeiten einseitig auf Gipsfertigteilmwänden oder Decken inklusive Ergänzen von eventuellen Schäden und Fehlern innerhalb der Gipsbeschichtung der vorgefertigten Elemente sowie Auswerfen, Ebnen von Wandanschlussstellen und Leitungsschlitzten 0,40

5. Stiegenuntersichten, Stiegenhausdecken, Podestuntersichten bei Fertigteilbauten inklusive Wangenausbildung und Anschlüssen an Stufen, jedoch ohne Herstellung allenfalls erforderlicher Schutzgerüste. Als Stiegenuntersichten und Podestuntersichten sind zu verstehen, die Stiegenläufe, ebene Zwischenpodeste und ebene Verbindungsstücke zwischen schrägen Stiegenläufen in der maximalen Breite der Stiegenläufe bzw. Podestuntersichten 0,83

6. Bei Arbeiten an Stiegenhauswänden, jedoch nur im Bereich von versetzten Stufen bzw. Sockelleisten, als Erschwernis eine Aufzählung auf die Pos. 1-4 auf den jeweiligen Quadratmeterpreis von 10%.

In den Leistungsätzen ist das Herstellen der erforderlichen Gerüstung, Abladen und Hochtransport des Materials in alle Geschosse und Abtragen des Schuttes mitinbegriffen, ebenso

sind die entsprechenden Anschlüsse an Türen, Fenster oder sonstigen Einbauteilen herzustellen. Die Leistungsabrechnung hat hohl für voll zu erfolgen, Fenster und Türen über 4 m² sind abzuziehen.

Die Richtsätze enthalten:

- a) Die in Quadratmeter ausgedrückte Leistung von 3 Facharbeitern und 1 Hilfsarbeiter in einer 40-stündigen Arbeitswoche.
- b) Die in Stunden ausgedrückte Arbeitsdauer zur Ausführung eines Quadratmeters der vorangeführten Arbeiten, wobei die Leistung des Facharbeiters und des Hilfsarbeiters (1/3) zusammengezählt sind.

Berechnung dafür:

160 Arbeitsstunden dividiert durch die Wochenarbeitsleistung nach Richtsatz a) ergibt die Mittellohnstunden nach Richtsatz b).

§ 2 Leistungsberechnung

Die Berechnung der Entlohnung erfolgt in der Weise, dass das Produkt aus dem KV-Mittelstundenlohn und dem Richtsatz b) mit der erzielten Arbeitsleistung (ausgedrückt in m²) multipliziert wird.

(Mittelstundenlohn x Richtsatz b) x Arbeitsleistung in m²). Grundsätzlich errechnet sich der Mittelstundenlohn aus 3 Kollektivvertragsstundenlöhnen eines Stukkateurs und 1 Kollektivvertragsstundenlohn eines Stukkateurhilfsarbeiters, wird jedoch aber anlässlich von Kollektivvertragsloohnerhöhungen der Höhe nach kollektivvertraglich neu festgesetzt werden können.

Der Mittelstundenlohn beträgt € 8,45.

§ 3 Sonstiges

1. Treten bei einer Arbeit Erschwernisse besonderer Art auf, die eine Leistung verlangen, welche nicht in den Leistungssätzen geregelt ist, hat, wie z.B. bei fehlendem Aufzug über dem 5. Geschoss ab Terrain, eine betriebliche Regelung auf Kosten des Arbeitgebers zu erfolgen.
2. Vorbereitungsarbeiten, z.B. Baustelleneinrichtung, Aufzugsmontage usw., sind mit dem Kollektivvertragsstundenlohn zu vergüten.
3. Durch Akkordarbeit darf die Qualität der Arbeit nicht leiden. Durch den Arbeitnehmer einwandfrei feststellbare selbstverschuldete Mängel sind von ihm kostenlos zu beheben.
4. Eine Versetzung des Akkordarbeiters von einer Akkordpartie zu einer anderen ist nach Tunlichkeit zu vermeiden.
5. Für jede vom Arbeitgeber zu vertretende Behinderung, die den normalen Arbeitsablauf der Akkordpartie hemmt, gebührt für die Zeit der Behinderung der kollektivvertragliche Stundenlohn.
6. Akkordlöhne, die kollektivvertraglich nicht vereinbart sind, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Einigung nicht zustande kommt.

Anhang III

Vereinbarung für den Bereich der Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe

Leiharbeit:

Die Bundesinnungen verpflichten sich darauf hinzuwirken, dass auf den Baustellen der Mitgliedsfirmen nur Arbeitnehmer Verwendung finden, die in ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnissen stehen, wobei die jeweiligen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen sowie kollektivvertraglichen Bestimmungen anzuwenden sind.

Anmerkungen

Anhang I

Die Lohnordnung wird in diesem Kommentar bei § 7 wiedergegeben und ausführlich erörtert.

Anhang II

Entlohnungsrechtlich bedeutsam ist aber Anhang II. Arbeitgeber, die auf Grund des Betriebsstandortes und der Gewerbeausübung im Bundesland Wien von einer in Anhang II genannten Regelung betroffen sind, müssen sich informieren. Die jeweils aktuellen Anspruchsvoraussetzungen für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie die Leistungsrichtsätze sind auf der Homepage des Bauhilfsgewerbes einsehbar.

<https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/bauhilfsgewerbe/kollektivvertrag-lohnordnung.html>

Anhang III

Der Hinweis in Anhang III auf „ordnungsgemäße“ Arbeitsverhältnisse bei der Inanspruchnahme von Leiharbeit ist zu beachten, hat keine besondere normative Wirkung.

Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe betreffend Schlechtwetterregelung vom 10. Juni 2005

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe einerseits, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau- und Holz, andererseits, betreffend Schlechtwetterregelung

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a) **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich;
- b) **fachlich:** Auf alle Betriebe der Berufsgruppe Stuckateure und Trockenausbauer deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.
- c) **persönlich:** auf alle Arbeiter, Arbeiterinnen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes, die in einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

§ 2 Schlechtwetterregelung

1. Diese Bestimmung gilt, sofern nicht die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung (BGBl.Nr.174/54) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

2. Schlechtwetter im Sinne dieser Bestimmungen liegt vor, wenn

- a) arbeitsbehindernde atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost, dgl.) so stark oder so nachhaltig sind, dass die Arbeit nicht aufgenommen oder fortgesetzt oder die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann, oder
- b) die Folgewirkungen dieser arbeitsbehindernden atmosphärischen Einwirkungen die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme und die Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann.

3. Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmern, die wegen Schlechtwetters einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Lohnausfall verbunden ist, eine Schlechtwetterentschädigung zu gewähren.

Die Schlechtwetterentschädigung beträgt für Baustellen im Inland und Ausland 60 v.H. des Lohnes, der unter Zugrundelegung der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit ohne Arbeitsausfall gebührt hätte.

4. Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht in der Zeit vom 1. November bis 30. April (Winterperiode) für höchstens 192 ausfallende Arbeitsstunden. In der Zeit vom 1. Mai bis 31. Oktober (Sommerperiode) besteht

- a) für Arbeitsstellen, die 1500 m oder höher gelegen sind, ein Anspruch für höchstens 144 ausfallende Arbeitsstunden;
- b) für alle übrigen Arbeitsstellen ein Anspruch für höchstens 96 Arbeitsstunden.

5. Die Bestimmungen über die Schlechtwetterentschädigung gelten nicht für gesetzliche Feiertage.

6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in der Zeit, während das Schlechtwetter vorliegt, ohne Schmälerung des bisherigen Lohnes eine andere zumutbare Arbeit im Betrieb zu verrichten, widrigenfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert. Zumutbar ist eine Arbeit, die den körperlichen Fähigkeiten des Arbeiters angemessen ist.

Bei Vorliegen von Schlechtwetter ist über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer verhalten, auf der Arbeitsstelle zwecks Wiederaufnahme der Arbeit bei Ende des Schlechtwetters zu verbleiben, andernfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert; eine Anwesenheit darf jedoch nicht länger als 3 Stunden am Tag und nur dann angeordnet werden, wenn entsprechende Unterkünfte zur Verfügung stehen.

§ 3 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2005 in Kraft.

Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 30. April jeden Jahres gekündigt werden.

Wien, am 10. Juni 2005

Mustervereinbarungen

Muster: Betriebsvereinbarung Taggeld

Betriebsvereinbarung gem. § 97 Abs. 1 Z 12 ArbVG über Taggeldansprüche gem. § 8a Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe

abgeschlossen zwischen der Firma
und dem Arbeiter-Betriebsrat.

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die vom Betriebsrat vertretenen Arbeiter und Arbeiterinnen der Firma

Gegenstand

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Festsetzung eines Taggeldes für Arbeiter/innen, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren.

Grundsatz

Die Höhe des Taggeldes ist im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen festzulegen.

Höhe

Das Taggeld beträgt³⁵

- a) bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € pro Arbeitstag
optional
- b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden € ... pro Arbeitstag
optional:
- c) für Lehrlinge € pro Arbeitstag

Ausnahmen

Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von nicht mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von nicht mehr als 3 Stunden besteht.

Aushangpflicht

Diese Betriebsvereinbarung ist im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen.

Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit in Kraft
optional

Diese Vereinbarung ist befristet bisund tritt mit in Kraft.

....., am

.....
Arbeitgeber

.....
Betriebsrat

³⁵ Allenfalls orientiert man sich an der 1/12-Regelung des Steuerrechts, sodass ab einer Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden für jede angefangene Stunde 1/12 von € 26,40 (also € 2,20) festgelegt werden.

Muster: Dienstzettel (für Arbeiter, die dem BUAG unterliegen)

Arbeitgeber

Sitz

Arbeitnehmer

wohnhaft

SV-Nummer

Beginn des Arbeitsverhältnisses

Ende des Arbeitsverhältnisses optional: Das Dienstverhältnis ist unbefristet.

Die Dauer der Kündigungsfristen und der Kündigungstermin richten sich nach den Bestimmungen des § 12 Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe.

Ständiger, ortsfester Betrieb

Der Arbeiter ist zur Arbeitsleistungen auf allen Arbeitsstellen des Arbeitgebers in Österreich und im Ausland verpflichtet.

Vorgesehene Verwendung

Einstufung im Kollektivvertrag Bauhilfsgewerbe ...

Anfangsbezug

Fälligkeit des Lohnes: 15. des Folgemonats.

Sonderzahlung: Weihnachtsgeld gemäß Kollektivvertrag, Urlaubsgeld nach BUAG

Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des BUAG.

Die Normalarbeitszeit beträgt 39 Stunden pro Woche. Für die Verteilung der täglichen Normalarbeitszeit wird auf die Bestimmungen der §§ 3 und 3A des Kollektivvertrags für das Bauhilfsgewerbe verwiesen.

Auf diesen Arbeitsvertrag ist der Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe anzuwenden. Folgende Betriebsvereinbarungen wurden abgeschlossen

Mitarbeitervorsorgekasse: BUAK Mitarbeitervorsorgekasse GmbH, 1050 Wien, Kliebergasse 1a

Ort und Datum:

Unterschrift des Arbeitgebers

Übernommen am Unterschrift des Arbeiters

Muster-Akkordlohn

Zwischen
der Firma

und

dem Betriebsrat der Firma
oder
dem Arbeitnehmer

wird vereinbart:

- 1) Der Arbeiter verpflichtet sich zur Leistung von Akkordarbeit.
- 2) Es gelten die kollektivvertraglich festgelegten Akkordrichtsätze (Anhang I).
- 3) Soweit kollektivvertraglich festgelegte Akkordrichtsätze fehlen, gelten die zwischen den Vertragspartnern vereinbarten und im Anhang II dargelegten Akkordwerte.
 - a) Es besteht Einverständnis darüber, dass bei durchschnittlicher Arbeitsleistung der Verdienst um 30 Prozent über dem individuellen Zeit-Stundenlohn liegt. Auf die Bestimmung des § 5 Abs 2 Kollektivvertrag Bauhilfsgewerbe wird hingewiesen.
 - b) Die Vertragspartner verständigen sich zu einer Anpassung der vereinbarten Akkordrichtsätze im Sinne des § 5 Abs 9 des Kollektivvertrags Bauhilfsgewerbe.
- 4) Auf Akkordarbeit besteht seitens der Arbeiter kein Rechtsanspruch. Der Arbeitgeber ist daher jederzeit berechtigt, die Akkordarbeit einzustellen und zur Stundenentlohnung zurück zu kehren.
- 5) Liegt eine Betriebsvereinbarung vor, so kann diese von beiden Teilen unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsletzten aufgekündigt werden.
- 6) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 5 Bauhilfsarbeiter-Kollektivvertrag.

Ort, Datum.....

Geschäftsleitung

Betriebsrat/Arbeiter