

Kollektivvertrag
für das
Bodenlegergewerbe

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe einerseits, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau–Holz, andererseits

Konsolidierte Fassung vom 1. Mai 2023

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer	3
§ 3 Arbeitszeit	3
§ 3A Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich	4
§ 3B Flexible Arbeitszeit	5
§ 4 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	6
§ 5 Akkordarbeit.....	7
§ 6 Allgemeine Lohnbestimmungen.....	8
§ 6A Anrechnung von Karenzzeiten.....	9
§ 7 Löhne.....	9
§ 8 Reisekosten, Verpflegung, Quartier, Heimreise.....	9
§ 8A Taggeld.....	10
§ 9 Weihnachtsgeld	10
§ 10 Urlaub und Urlaubszuschuss	11
§ 11 Entgelt bei Arbeitsverhinderung	12
§ 12 Lehrlinge	13
§ 13 Kündigungsfristen	14
§ 14 Abfertigung.....	15
§ 15 Sonstiges	16
§ 16 Verfall von Ansprüchen.....	16
§ 17 Schlussbestimmungen.....	17
Anhang	18

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a) räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich;
- b) fachlich:** auf alle in der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe erfassten Betriebe, deren Inhaber der Berufsgruppe der Bodenleger (umfassend Bodenleger, Belagsverleger, Steinholzleger und Estrichhersteller) angehören.
- c) persönlich:** auf alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, die in einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 2023 in Kraft (*die ursprüngliche Fassung ab 1.5.2016*) und gilt auf unbestimmte Zeit.
2. 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 einmonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zu jedem Monatsletzten erfolgen.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 39 Stunden. Eine bereits bestehende kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt aufrecht.
In sämtlichen kollektivvertraglichen Arbeitszeitverteilungsmodellen ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 11 Abs. 2, 2a und 2b Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.
2. Die Einteilung, Verteilung und auch die Festlegung der Arbeitszeit wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, wo kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, bestimmt.
3. 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.
4. Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden arbeitsfrei.

§ 3A Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

1. 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.

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 den Ziffern 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 oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor - oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden.

Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 2 für 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 und Ausgleichszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

Erfolgte der Zeitausgleich innerhalb des gesamten Durchrechnungszeitraumes in ganzen Tagen, und sind verbleibende Reststunden nicht durch Ausgleich eines ganzen Tages möglich, so können diese Reststunden in Zeitausgleich durch einzelne Stunden ausgeglichen werden.

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

4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige 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 diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf, mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Einarbeiten von Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in den 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 auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50-%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

§ 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.

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

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit sowie eine Mehrarbeit nach § 3 A 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.

2. 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 50-prozentiger Zuschlag gewährt.

3. Für Sonntagsarbeit innerhalb der Zeit von 0 bis 24 Uhr ist ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

4. 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 besteht 50% (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 wird 100% (somit Feiertagsentgelt und um 100% erhöhter Arbeitslohn).

5. Grundlage für die Berechnung der in diesen Paragrafen genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn.

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

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

§ 5 Akkordarbeit

1. Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Akkordsätze zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat bzw. den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich so zu vereinbaren, dass Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung 25 Prozent über ihren Stundenlohn verdienen sollen. Akkordarbeitern ist der jeweilige Stundenlohn garantiert.

2. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes oder einer zwischen den vertragsschließenden Teilen erfolgten Vereinbarung durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleich bleibender 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 zur Vollendung des 16. Lebensjahres und Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist die Akkordarbeit unzulässig.

5. Arbeitnehmer, die überwiegend im Akkord beschäftigt sind und vorübergehend zu Arbeiten im Stundenlohn verwendet werden, erhalten für diese Zeit, längstens jedoch für die Dauer von drei Werktagen, den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen.

6. Auch bei neuen unerprobten Akkorden ist dem Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung ein 20%-iger Mehrverdienst zu ermöglichen. Der Stundenlohn seiner Lohnkategorie ist garantiert.

7. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Akkordbedingungen nicht durch die vertragsschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter auszuhändigen.

8. Zur Akkord- und Prämienarbeit darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Beschäftigung im Akkord- oder Prämienystem. 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 Arbeitsganges und der Art des Materials, wenn eine Auswirkung auf die Arbeitsleistung gegeben ist,

bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten Akkordsätzen nach Einarbeitung der Arbeitnehmer,

bei technischen Änderungen,

bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.

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

§ 6 Allgemeine Lohnbestimmungen

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

Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 5. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 5. 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 5. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 5. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

2. Am Ende eines jeden Monats ist dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhandigen, 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, Auslöse und Übernachtungsgeld durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

4. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A bzw. § 3B gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen abweichende Regelungen getroffen werden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden auf Grund der geleisteten Stunden abgerechnet.

§ 6A Anrechnung von Karenzzeiten

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG im laufenden Dienstverhältnis nach 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

§ 7 Löhne

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

§ 8 Reisekosten, Verpflegung, Quartier, Heimreise

1. Arbeitnehmer haben bei auswärtigen Arbeiten Anspruch auf Bezahlung der anfallenden Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt zum und vom Arbeitsort für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel sowie auf Vergütung der Reisezeit zum normalen Stundenlohn, jedoch höchstens 9 Stunden je Kalendertag sofern diese außerhalb der festgelegten Normalarbeitszeit liegt.

2. Bei auswärtigen Arbeiten, bei denen dem Arbeitnehmer eine tägliche Rückkehr von der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden kann, erhält er, sofern ihm ausreichende Verpflegung nicht bereitgestellt werden kann, für die Mehrkosten € 26,40 je Kalendertag. Das Taggeld bei nicht täglicher Rückkehr steht auch am letzten Tag der Dienstreise in voller Höhe zu.

Sollte sich die Steuerfreigrenze gem. § 26 Z 4 EStG erhöhen, werden die Taggelder bei nicht täglicher Rückkehr mit dem Tag des in Kraft Tretens der neuen Regelung um zehn Prozent einmalig erhöht.

Bei Dienstreisen ins Ausland tritt an die Stelle des im ersten Satz genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag, sofern dieser höher ist. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

3. Ein zumutbares Quartier ist bereitzustellen.

4. Auswärtig tätige Arbeitnehmer haben jeweils nach 4 Wochen ununterbrochener Aufenthaltsdauer Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zu ihrem Wohn- bzw. Arbeitsort für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel, sofern beide Orte mindestens 70 km voneinander entfernt sind.

5. 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 € 13,45 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 Z 3 ist eine

pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach § 8 Z 1 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung. Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

§ 8A Taggeld

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

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

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

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

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

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom ständigen ortsfesten Betrieb bzw. vom Wohnort gemäß Z 2 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt.

Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden ab 1. Mai 2023 € 7,00 pro Arbeitstag und ab 1. Mai 2024 € 7,70 pro Arbeitstag.

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

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 8 Z 2 schließen Leistungen gemäß § 8A aus.

§ 9 Weihnachtsgeld

1. Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wenigstens 1 Monat im Unternehmen beschäftigt war, erhält ein Weihnachtsgeld von 8,0 % des von ihm im Unternehmen im laufenden Kalenderjahr erzielten Jahresbruttoverdienstes, ausgenommen Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld und Aufwandsentschädigungen. Für den Monat

Dezember wird als Berechnungsgrundlage der Bruttoverdienst ohne Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld und Aufwandsentschädigungen, geteilt durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate, herangezogen.

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

3. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit.h GewO RGBI Nr. 227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen errechneten Weihnachtsgeldes.

§ 10 Urlaub und Urlaubszuschuss

I. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG - unterliegen:

1. Der Zuschlag gemäß § 21a BUAG erhöht sich für Arbeitnehmer, die im Leistungslohn arbeiten, um 1,70 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

2. Wird in einer Arbeitswoche sowohl im Stundenlohn als auch im Leistungslohn gearbeitet, wird der Zuschlag bei einer Arbeitszeit von über 20 Stunden im Leistungslohn nach dem vorhergehenden Absatz berechnet. Bei einer kürzeren Arbeitszeit als 20 Stunden im Leistungslohn entfällt die in Ziffer 1 angeführte Erhöhung des Zuschlages.

II. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Urlaubsgesetz 1976 unterliegen:

1. Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss, der bei Antritt des Urlaubs fällig ist. Der Urlaubszuschuss ist bei einem Verbrauch von mehr als einer Woche Urlaub zwei Wochen vor Urlaubsantritt fällig, jedoch spätestens mit dem Junilohn auszuzahlen.

2. Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4 Wochenlöhne bzw. wöchentliche Lehrlingseinkommen. Ab 1.1.2024 beträgt der Urlaubszuschuss 4,33 Wochenlöhne bzw. wöchentliche Lehrlingseinkommen. Als Wochenlohn gilt der Ist-Lohn ohne Überstunden. Wurde in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt sowohl im Zeitlohn als auch im Akkord gearbeitet, berechnet sich der Urlaubszuschuss nach dem Durchschnitt dieser 13 Wochen.

3. 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.

4. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubs 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).

5. Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilmäßig - entsprechend dem Rest des Kalenderjahres - zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen oder nach § 82 GewO (RGebl. Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung - ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

6. Der Anspruch auf Urlaubszuschuss entfällt, wenn der Arbeitnehmer gem. § 82 GewO (RGebl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung - ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gem. § 82a GewO (RGebl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

7. 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.

§ 11 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Erkrankung und Arbeitsunfall

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

2. 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. Entgelt bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe wie 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, sofern keine anderweitige Entschädigung gebührt die notwendige Zeit.

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann, gebührt 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, Lohnausfall für einen halben Arbeitstag.

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) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder (Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, Lohnausfall für zwei Arbeitstage.

g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, auch wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, Lohnausfall für einen halben 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, Lohnausfall für einen Arbeitstag.

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

k) Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1,5 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

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

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.

§ 12 Lehrlinge

1. Lehrling ist, wer in einem anerkannten Lehrberuf auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet wird. Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen der einschlägigen Gesetze.

2. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten, dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten einer

vorangegangenen Vorlehre im selben Beruf sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.

3. 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 Juli 2014) führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 13 Kündigungsfristen

Von den Kollektivvertragspartnern wird übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass die Betriebe, die diesem Kollektivvertrag unterworfenen sind, einer Branche zugehörig sind, in der Saisonbetriebe überwiegen (Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl I 153/2017).

Die nachfolgenden Kündigungsfristen bleiben auch nach der gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen durch § 1159 (2) ABGB, idF BGBl I 153/2017 über den 1.7.2021 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 sechs-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

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

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

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

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

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

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

§ 14 Abfertigung

A. 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.

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

$$\frac{\text{koll. Stundenlohn} \times 1,20 \times 3,41 \times 52,18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

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

Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

B. 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 jeweils 22 Wochen aufweisen, zusammenzurechnen.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Arbeitsverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO (RGBl. Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung - ausgenommen lit. h), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers geendet hat.

Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

C. Bei Arbeitnehmern in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Regelung des Abschnittes A und des Abschnittes B fallen, werden – unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der jeweiligen Tätigkeiten – für den Erwerb und die Berechnung eines Abfertigungsanspruches gemäß Abschnitt B die Dienstzeit nach Abschnitt A und Abschnitt B 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 Abschnitt B zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Abschnitt A und B entspricht.

Wurde ein Abfertigungsanspruch gemäß erstem Absatz erworben und wird das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von 22 Wochen 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.

D. Wechsel ins System „Abfertigung Neu“

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.

§ 15 Sonstiges

1. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz).
2. Sofern im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist, tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft. *
3. 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.

*Diese Bestimmung gilt nicht bei Vereinbarungen in Bezug auf die Taggelder gem. § 8 und 8A.

§ 16 Verfall von Ansprüchen

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des bar ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei der Empfangnahme des Geldes erhoben werden.
2. Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von 3 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden. Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen 3 Monaten gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Grund 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.
3. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 17 Schlussbestimmungen

1. Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle in Geltung stehenden Kollektivverträge, - ausgenommen
 - a) das Zusatzübereinkommen vom 14. Februar 1975 in der jeweils geltenden Fassung betreffend die Leistungsrichtsätze für die Berufsgruppe der Steinholzleger und Estrichhersteller,
 - b) der Kollektivvertrag vom 7. April 2016 betreffend die Lohnordnung und Lohnsätze, - für den Geltungsbereich dieses Vertrages ihre Wirksamkeit.
- 1a. Auf Grund der Einführung der neuen Arbeitszeitbestimmungen im § 3B mit 1.5.2016, kann der erste Durchrechnungszeitraum des 52 Wochen Zeitraumes gem. § 3B Ziffer 2 ab 1.1.2016 festgelegt werden.
- 1b. Bestehende Arbeitszeitvereinbarungen, die vor dem 1.5.2016 gemäß der bis dahin geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen abgeschlossen wurden, bleiben bis zum Abschluss einer neuen Arbeitszeitvereinbarung weiterhin gültig.
2. Dieser Kollektivvertrag darf nicht zum Anlass genommen werden, bisher in den Betrieben bestehende, auf Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen beruhende, günstigere Arbeitsbedingungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers zu ändern.
3. Beide vertragschließenden Teile sind verpflichtet, für die Einhaltung des Kollektivvertrages Sorge zu tragen. Beiden vertragschließenden Organisationen steht das Recht zu, hierüber in den Betrieben Informationen einzuholen.
4. Differenzen, die sich aus der Anwendung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen. Kann auf diese Weise eine Einigung nicht erfolgen, so ist der Streitfall vor Inanspruchnahme von Gerichten oder Verwaltungsbehörden den vertragschließenden Organisationen der beiden Kollektivvertragspartner zur Schlichtung vorzulegen.

Für die
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Ing. Irene Wedl-Kogler
Bundesinnungsmeisterin

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau-Holz

Abg.z.NR Josef Muchitsch
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundesgeschäftsführer

**Lohntafel (Lohnordnung und Lohnsätze) gemäß § 7 Rahmenkollektivvertrag
für das Bodenlegergewerbe**

I. Kollektivvertragslöhne:

ab 1. Mai 2023
Stundenlohn in EURO

1. Facharbeiter mit abgelegter Lehrabschlussprüfung ab Beginn des 3. Jahres Praxis	15,83
2. Facharbeiter mit abgelegter Lehrabschlussprüfung, sowie Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung ab Beginn des 2. Jahres Praxis	15,09
3. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung	14,72
4. Bodenlegerhelfer - bei qualifizierten Arbeiten verwendbare Hilfsarbeiter	14,11
5. Hilfsarbeiter	12,98

ab 1. Mai 2023
Stundenlohn in EURO

Lehrlinge im 1. Lehrjahr	5,90
Lehrlinge im 2. Lehrjahr	7,20
Lehrlinge im 3. Lehrjahr	8,60
bei Doppellehre, Lehrlinge im 4. Lehrjahr	10,00

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt das Lehrlingseinkommen wie bisher. Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt das Lehrlingseinkommen wie bisher.

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

Artikel 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.

Anhang – aktuelle Werte

	ab 1. Mai 2023
Lenkstunde gem. § 8 Z 5	€ 13,45
Taggeld gem. § 8A Ziffer 4	€ 7,00
Taggeld gem. § 8A Ziffer 2	€ 26,40*)

*) Sollte sich die Steuerfreigrenze gem. § 26 Z 4 EstG erhöhen, werden die Taggelder bei nicht täglicher Rückkehr mit dem Tag des in Kraft Tretens der neuen Regelung um 10 Prozent einmalig erhöht.