

Kollektivvertrag

für das

Tapezierergewerbe

Stand:

Konsolidierte Fassung vom 01. Mai 2025

INHALTSVERZEICHNIS

	SEITE
§ 1 Vertragspartner.....	3
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Geltungsdauer	3
§ 4 Arbeitszeit	4
§ 4A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit.....	4
§ 4B Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen.....	6
§ 4C Andere Verteilung der Normalarbeitszeit – Bandbreite	6
§ 4D 4 Tage Woche.....	7
§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	7
§ 6 Kurzarbeit.....	9
§ 7 Allgemeine Lohnbestimmungen	9
§ 7A Qualitätsprämie – Lehrlinge.....	10
§ 8 Reiseaufwandsentschädigungen.....	10
§ 9 Wegzeiten.....	12
§ 10 Urlaub	12
§ 11 Urlaubszuschuss	12
§ 12 Weihnachtsremuneration.....	13
§ 13 Kündigungsfristen.....	14
§ 14 Abfertigung	14
§ 15 Entgelt bei Arbeitsverhinderung	15
§ 16 Anrechnung von Karenzzeiten	16
§ 17 Verwirkung von Ansprüchen.....	17
§ 18 Betriebsräte.....	17
§ 19 Lohnordnung	17
§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	17
§ 21 Schlussbestimmungen	18
Beilage zum Kollektivvertrag für das Tapezierergewerbe	19

§ 1 Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Maler und Tapezierer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, anderseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich: Für alle Betriebe der Tapezierer, Dekorateure, Bettwarenerzeuger, Bettwarenreiniger, Segelmacher, Zelterzeuger und Sonnenschutzanlagenhersteller, die der im § 1 genannten Arbeitgeberorganisation angehören; bei Betrieben, die gleichzeitig nicht vertragschließenden Arbeitgeberorganisationen angehören, ist die Vertragszugehörigkeit nach den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beurteilen.

3. Persönlich: Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 01. Mai 2016* in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 01. Mai 1948, hinterlegt beim Einigungsamt Wien am 01. Mai 1948, unter der Zahl KE 41/48 und seiner Abänderungen bzw. Ergänzungen.

2. Jede einzelne der im § 1 genannten vertragschließenden Organisationen kann die Lohnordnung mit vierwöchiger Kündigungsfrist, die Rahmenbestimmungen mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines Kalendermonates jederzeit kündigen. Während der Kündigungsfrist sind die Verhandlungen wegen Erneuerung der Lohnordnung bzw. des Rahmenvertrages aufzunehmen.

* Ausgabe des Kollektivvertrages für das Tapezierergewerbe vom 1. Februar 2016 und seinen Änderungen bis 01. Mai 2025.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen darf 39 Stunden nicht überschreiten. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.
2. 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.
3. Für Lenker und Beifahrer kann im Sinne des § 7 Abs. 2 AZG innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis acht Stunden pro Woche vereinbart werden.
4. (entfällt)
5. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, ist den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren.
6. Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden arbeitsfrei.

§ 4A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 4 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 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 für 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. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 1 Woche 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 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 auf Grund 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.

§ 4B Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

1. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann gem. § 4 Abs. 3 AZG - sofern ein Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen überschritten werden soll - durch Betriebsvereinbarung, bzw. wenn kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 Wochen die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden.

2. Durch Einarbeitung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden je Woche verlängert werden. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen dürfen innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des 1. Durchrechnungszeitraumes nicht mehr als 80 Einarbeitungsstunden, innerhalb eines Monats nicht mehr als 20 Einarbeitungsstunden erworben werden. Nach der 45. bis einschließlich der 48. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 10 Prozent.

3. Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldeter Entlassung, berechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder durch einvernehmliche Auflösung vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit, so gebührt für das nicht konsumierte Zeitguthaben die entsprechende Überstundenvergütung; in allen übrigen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt keine Überstundenvergütung.

4. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Einarbeitungsstunden und der Stand des Einarbeitungsstunden-Kontos bekannt zu geben.

§ 4C Andere Verteilung der Normalarbeitszeit – Bandbreite

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes 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 Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

3. Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeit- oder Geldzuschlag von 10 Prozent.

4. 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.

5. 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.

6. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.

7. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Gutstundenkontos bekannt zu geben.

8. 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 1 Woche 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 eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

§ 4D 4 Tage Woche

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

§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit

1. Als Überstunde gilt jede über die festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit. Auch bei Kurzarbeit ist als Überstunde nur jene

Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.

Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von 5 Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Arbeitspause von 10 Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen.

2. Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 6 bis 20 Uhr geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 50 Prozent entlohnt. Für zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Mittels Betriebsvereinbarung können die Nachtarbeitsstunden (Normalarbeitszeit) in den Sommermonaten (Mai - September) auf die Stunden von 20 - 4 Uhr beschränkt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat sind entsprechende Einzelvereinbarungen zu treffen, welche zu ihrem Wirksamwerden der Gewerkschaft Bau-Holz zur Genehmigung vorzulegen sind.

3. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit.

Der Arbeitgeber kann, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, die Wochenend- und Feiertagsruhe, im Rahmen des Arbeitsruhegesetzes - ARG - verschieben.

Die Wochenendruhe hat spätestens Samstag um 13 Uhr (in Sonderfällen 15 Uhr) zu beginnen, die Feiertagsruhe frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr.

4. Arbeit an Sonntagen wird mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.

5. Für die an den gesetzlichen Feiertagen (01. Jänner, 06. Jänner, Ostermontag, 01. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 01. November, 08., 25. und 26. Dezember) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre. Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag.

Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

6. Bei regelmäßiger Schichtarbeit erhalten alle in der dritten Schicht eingeteilten Arbeitnehmer einen Zuschlag von 25 Prozent je Arbeitsstunde. In zweischichtigen Betrieben gebührt ein solcher Zuschlag nur für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

7. Muss wegen Schwierigkeiten in der Stromversorgung oder über behördliche Anordnung die Normalarbeitszeit in die Nacht verlegt werden, so gebührt für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von 25 Prozent.

8. Grundlage für die Berechnung der hier genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn einschließlich eines etwaigen Leistungszuschlages. Bei Akkordarbeitern ist der Durchschnittsverdienst der letztabgerechneten 13 Wochen zugrunde zu legen.

§ 6 Kurzarbeit

Im Falle geringerer Beschäftigung kann die Arbeitszeit nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis auf 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. In diesen Fällen wird der Lohn nur für die vereinbarte Kurzarbeit bezahlt. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens sechs Arbeitstagen liegen.

§ 7 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.

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 Arbeitsverfassungsgesetz 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 Lohnzahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zusatzpflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohten Tätigkeit beschäftigt werden, sind bis zur Höchstdauer von vier Wochen mit ihrem bisherigen Stundenlohn zu entlohnen, wenn nicht bereits vorher im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ihre dauernde Einstufung in eine andere Lohnkategorie erfolgt.

Arbeitnehmer, die vorübergehend bis zum Höchstausmaß von fünf Stunden je Woche mit Arbeiten einer höher entlohten Tätigkeit beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit ihren bisherigen Stundenlohn weiter. Übersteigt die vorübergehende Beschäftigung in der höher entlohten Tätigkeitsgruppe fünf Stunden je Woche, so erhalten sie von der ersten Stunde an den Stundenlohn der höheren Kategorie.

§ 7A Qualitätsprämie – Lehrlinge

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von € 200,00. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von € 250,00.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie gem. § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz (Stand Juli 2014) führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 8 Reiseaufwandsentschädigungen

1. Begriff der Dienstreise:

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

Als Dienstort gilt das Gemeindegebiet (in Wien der Bezirk) in dem die Betriebsstätte des Arbeitgebers liegt.

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.

2. Taggeld:

a) Bei Dienstreisen im Sinne der Ziffer 1. gebührt dem Arbeitnehmer als Aufwandsersatz für den mit der Entsendung verbundenen Mehraufwand ein kalendertägliches Taggeld.

b) Das Taggeld beträgt ab 01. Mai 2025 € 10,15 sofern der Arbeitnehmer täglich zu seiner Wohnung zurückkehrt und die Dienstreise länger als 7 Stunden beträgt. Ab 01. Mai 2026 erhöht es sich um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte Jänner 2025 bis Dezember 2025 (VPI 2020) zugrunde gelegt werden.

Das Taggeld beträgt € 30,00, sofern der Arbeitnehmer nicht täglich zu seiner Wohnung bzw. Betriebsstätte zurückkehrt.

Das Taggeld gebührt erstmalig für den Tag der Hinreise und letztmalig für den Tag der Rückreise, unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit. Erfolgt die Abreise nach 12 Uhr bzw. die Rückkunft vor 12 Uhr, so gebührt nur das halbe Taggeld.

3. Nächtigungsgeld:

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert, oder eine solche angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 10,00 pro Nacht.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

4. Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tages- und Nächtigungsgeld) entfällt zur Gänze im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens, ebenso bei vorsätzlicher oder grob fahrlässig herbeigeführter Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit.

Es gebührt kein Taggeld bzw. Nächtigungsgeld, wenn vor Antritt der Dienstreise zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird, dass an Stelle des Taggeldes die Verpflegung beigestellt wird bzw. an Stelle des Nächtigungsgeldes vom Arbeitgeber das Quartier zur Verfügung gestellt wird. Bei einer Teilverpflegung gebührt nur ein aliquoter Teil des Taggeldes.

5. Ist bei einer Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Arbeitgeber das Verkehrsmittel zu bestimmen und die Fahrtkosten zu bezahlen.

6. Heimfahrten:

Bei Arbeiten in Entfernungen von mehr als 100 km haben die Arbeitnehmer nach jeweils 4 Wochen ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf eine Heimfahrt zum Dienstort.

Wird die Arbeit durch Gebührenurlaub, Rückkehr im Falle Krankheit oder Wechsel des Arbeitsortes, der mit einer Rückkehr an den Dienstort oder Wohnort verbunden ist, unterbrochen, so beginnt die Frist von 4 Wochen jeweils neu zu laufen.

Bei der Heimfahrt gebühren die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt für das vom Arbeitgeber zu bestimmende Verkehrsmittel sowie das Taggeld für 2 Kalendertage. Für die Heimfahrt über 100 km gebührt eine unbezahlte Freizeit von 4 Kalendertagen (96 Stunden).

Die für die Fahrt an den Dienstort und zurück benötigte Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet. Die Fahrtkosten gebühren auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Dienstort zurückkehrt.

Bei einer Entfernung unter 100 km gebühren nach einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Dienstort in der Dauer von jeweils 3 Wochen, Fahrtkosten für eine Hin- und Rückreise zum/vom Dienstort, ohne sonstige Vergütung und ohne zusätzliche unbezahlte Freizeit.

Die zur An- und Rückreise sowie zu obigen Heimfahrten notwendige Reisezeit wird mit dem Stundenlohn vergütet.

7. Bei Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland erhöht sich der Anspruch auf Taggeld gemäß Ziffer 2 lit. b und Nächtigungsgeld gemäß Ziffer 3 auf die Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten gem. BGBl II Nr. 434/2001.

Ferner sind mit der Entsendung verbundene Spesen (für Visum oder Beglaubigungen etc.; nicht jedoch Kosten für einen Reisepass) zu ersetzen.

§ 9 Wegzeiten

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bezahlung der Wegzeit vom ständigen Arbeitsplatz zur Arbeitsstelle vor und nach Schluss der Arbeitszeit nach dem einfachen Stundenlohn. Die Wegzeit kann durch Bezahlung der Fahrtspesen oder durch Beistellung einer Fahrgelegenheit entsprechend herabgemindert werden.

§ 10 Urlaub

Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1977 (BGBl. Nr. 390/76), in der jeweils geltenden Fassung.

§ 11 Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer (alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes) erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

2. Dieser Urlaubszuschuss beträgt ab 1.2.2016 4 Wochenlöhne
und ab 1.2.2017 4,33 Wochenlöhne.

3. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig.
Der Urlaubszuschuss ist bei einem Verbrauch von mehr als einer Woche Urlaub zwei Wochen vor Urlaubsantritt fällig, jedoch spätestens mit dem Juni-lohn auszuzahlen.

4. Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres fällig.

5. Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

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

7. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder beim Antritt eines Urlaubs oder wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

8. Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis 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).

9. Der Anspruch gemäß Ziffer 2 und 8 entfällt, wenn der Arbeitnehmer^{*)} gemäß § 82 GewO^{**) (ausgenommen lit. h)} entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO^{**) vorzeitig austritt.}

10. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilmäßig – entsprechend dem Rest des Kalenderjahres – zurückzuzahlen, wenn sie gekündigt werden, selbst kündigen oder nach § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

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

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

§ 12 Weihnachtsremuneration

1. Allen im Betrieb Beschäftigten (Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes) ist eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszubezahlen.

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat in Form einer Akontozahlung in der Höhe von mindestens 80 Prozent der voraussichtlichen Weihnachtsremuneration mit der Auszahlung des Oktoberlohns zu erfolgen. Die Endabrechnung erfolgt mit der Auszahlung des Dezemberlohns.

2. Die Weihnachtsremuneration beträgt ab 1.2.2016 4 Wochenlöhne
und ab 1.2.2017 4,33 Wochenlöhne

3. Die Berechnung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit dem Stundenlohn.

4. Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil. Ein Anspruch auf diesen aliquoten Teil besteht jedoch nicht, wenn die Beschäftigung weniger als vier Wochen gedauert hat.

^{*)} Für Lehrlinge sind die Bestimmungen des § 15 Berufsausbildungsgesetz (BAG) in seiner jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

^{**) Siehe § 376 Punkt 47 Abs. 1 der GewO 1973.}

§ 13 Kündigungsfristen

Von den Kollektivvertragspartnern wird übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass die Betriebe, die diesem Kollektivvertrag unterworfen 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 01. Juli 2021 hinaus in Geltung.

1. Bei Einstellung des Arbeitnehmers kann eine Probezeit – jedoch für höchstens vier Wochen – schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit zum Arbeitsschluss gelöst werden.

Bei Lehrlingen kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 1 Berufsausbildungsgesetz innerhalb der ersten drei Monate ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

2. Wird eine Probezeit nicht vereinbart oder wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, kann es 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.

3. 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.

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

§ 14 Abfertigung

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 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

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

B. Aus anderen Gründen, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründe, insbesondere:

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfällen der Eltern (Stiefeltern), des Ehegatten (Lebensgefährten), der Kinder, Stief- oder Pflegekinder.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

a) Zur Teilnahme an der Beerdigung der unter Ziffer 1 genannten Angehörigen, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern sowie sonstiger Familienmitglieder.

b) Bei eigener Eheschließung.

c) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin.

d) Bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder, insoweit der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist.

e) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb des Kalenderjahres.

f) Bei Hochzeit der Kinder.

3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigten Zeit, im Einzelfalle jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung:

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

b) Bei Vorladungen zu Gerichten oder sonstigen Behörden, möglichst gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist. Bei Vorladung zur Musterung. Bei Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes.

c) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgt.

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

e) Für die Teilnahme des Lehrlings an einem Vorbereitungskurs für die Lehrabschlussprüfung, welcher auch im Betrieb stattfinden kann, gebührt einmalig bezahlte Freizeit für einen Arbeitstag.

3a. Lehrlinge erhalten für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.

4. entfällt

5. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzukommen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.

C. Aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen

1. Ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so behält er bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörung (Maschinenschaden u. a.) auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist und für die beiden darauffolgenden Arbeitstage. Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, so gebührt bei Verzicht auf die Betriebsanwesenheit für die restliche Zeit nur der halbe Lohn. Ordnet der Arbeitgeber die Anwesenheit im Betrieb an, so gebührt der volle Lohn.

2. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle u. a.) wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.

3. Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Arbeitgeber.

§ 16 Anrechnung von Karenzzeiten

Für Geburten ab dem 01. August 2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG im laufenden Dienstverhältnis nach § 15 f

Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

§ 17 Verwirkung von Ansprüchen

1. Der Arbeitnehmer ist zu sofortiger Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in der die den Anspruch begründenden Arbeiten geleistet wurden.

3 Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen 3 Monaten vom Zeitpunkt der Lösung des Arbeitsverhältnisses bei sonstigem Verfall (Ausschluss) beim Arbeitgeber schriftlich oder mündlich geltend zu machen

4. Werden die Ansprüche innerhalb der genannten Frist rechtzeitig, aber erfolglos geltend gemacht, so sind sie innerhalb von 6 Monaten seit der ersten Geltendmachung gerichtlich anhängig zu machen, widrigenfalls sie verwirkt sind.

§ 18 Betriebsräte

1. Für die Mitwirkung des Betriebsrates in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/74 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Arbeitsausfälle, die durch eine Betriebsversammlung im Sinne des § 47 des Arbeitsverfassungsgesetzes entstehen, werden den Arbeitnehmern bis zu einem Höchstausmaß von 2,0 Stunden einmal im Kalenderjahr bezahlt.

§ 19 Lohnordnung

Die Lohnordnung, die einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet, ist als Beilage angeschlossen.

§ 20 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.

§ 21 Schlussbestimmungen

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragschließenden Arbeitgeberorganisation geltenden Kollektivverträge außer Kraft.
2. Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

Bundesinnung der Maler und Tapezierer

Komm.Rat Erwin Wieland
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz-Stefan Huemer
Bundesinnungsgeschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz

Abg. z. NR Josef Muchitsch
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundesgeschäftsführer

Beilage zum Kollektivvertrag für das Tapezierergewerbe

Lohnordnung

	Stundenlohn ab 01. Mai 2025 Euro
I. Spezialfacharbeiter	16,79
II. Facharbeiter nach dem 2. Jahr nach der Auslehre	15,23
III. Facharbeiter nach dem 1. Jahr nach der Auslehre	13,95
IV. Facharbeiter im 1. Jahr nach der Auslehre	13,49
V. Hilfsarbeiter	13,46

Lehrlingseinkommen pro Monat:

	ab 01. Mai 2025 Euro
1. Lehrjahr	860,00
2. Lehrjahr	1.080,00
3. Lehrjahr	1.290,00

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.

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 des Lehrlingseinkommens 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 des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr.