

Kollektivvertrag Bauhilfsgewerbe, Arbeiter/innen, Stand 1.5.2016

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag

für das

Bauhilfsgewerbe

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung

der Bauhilfsgewerbe einerseits, dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits

Stand vom

1. Mai 2016

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

§ 3 Arbeitszeit

§ 3A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

§ 3 B Flexible Arbeitszeit

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

§ 5 Akkordarbeit

§ 6 Allgemeine Lohnbestimmungen

§ 7 Löhne

§ 8 Auslöse, Übernachtungsgeld, Fahrgeld, Fahrzeitvergütung, Heimfahrten, Wegegeld

§ 8 A Taggeld

§ 9 Weihnachtsgeld

§ 9 A Urlaubszuschuss

§ 10 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

§ 11 Lehrlinge

§ 12 Aufnahme von Arbeitnehmern und Lösung des Arbeitsverhältnisses

§ 13 Abfertigung

§ 14 Verschiedenes

§ 15 Verfallsbestimmungen

§ 16 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

§ 17 Schlussbestimmungen

Anhang gemäß § 7 RKV (Anhang I)

Anhang gemäß § 6 RKV (Anhang II)

Anhang III

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

1. **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich;

2. **fachlich:**

a) Auf alle Betriebe der Berufsgruppen Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Stuckateure und Trockenausbauer, Gipser, Aufstellung und Montage mobiler Trenn- oder Systemwände[*], Holzstöckelpflasterer, 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 Berufsgruppe der Terrazzomacher, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.

[*]unter Ausschluss jeder an einen Befähigungsnachweis gebundenen Tätigkeit

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 Ziffer 2 genannten Betriebe beschäftigt sind.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 2016 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.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.

2. Die 39-stündige 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 Einteilung ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.
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 hiedurch ausfallende Arbeitszeit innerhalb von zwei dem Feiertag unmittelbar vorangehenden oder nachfolgenden Arbeitswochen ohne Überstundenzuschlag eingearbeitet werden, doch darf hiedurch die tägliche Gesamtarbeitszeit nicht über 10 Stunden verlängert werden. In Betrieben, in denen Betriebsräte bestehen, kann über Beginn und Dauer des Einbringungszeitraumes eine anderweitige Betriebsvereinbarung getroffen werden.
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[*], wobei die infolge des früheren Arbeitsschlusses ausfallenden Arbeitsstunden bezahlt werden.

[*] in Vorarlberg um 13 Uhr

§ 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.

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 Ziff. 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.

§ 3 B 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 im 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.

§ 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. Überstunden dürfen nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geleistet werden.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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%

7. 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.

8. 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.

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

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

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

12. Für Einbringungsstunden gebührt kein Zuschlag.

§ 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 Höchstausmaß von drei Werktagen, wobei der Arbeitnehmer verpflichtet ist, zumutbare Arbeit zu leisten.
6. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Akkordbedingungen nicht durch die vertrag-schließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter einzuhändigen.
7. Der Akkordvertrag ist vom Betriebsrat mitzufertigen. Auch bei neuen unerprobten Akkorden ist dem Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung ein 30-prozentiger 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 hievon 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 80prozentige Anzahlung vom Akkorddurchschnittsverdienst 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.

§ 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 Lohnabrechnungbelege 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 entlohten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.
5. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit Arbeiten einer höher entlohten Tätigkeitsgruppe beschäftigt, so hat er für die Dauer dieser Tätigkeit Anspruch auf den Lohn der höher entlohten Tätigkeitsgruppe. Bei dauernder Beschäftigung in einer höher entlohten 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.

§ 7 Löhne

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

§ 8 Auslöse, Übernachtungsgeld, Fahrgeld, Fahrzeitvergütung, Heimfahrten, Wegegeld

1. Als Reisezeitvergütung im Inland wird der jeweilige Stundenlohn ohne Zuschläge nach § 4 dieses Kollektivvertrages vergütet.
2. Als Reisezeit gilt die Zeit von der fahrplanmäßigen Abfahrt bis zur fahrplanmäßigen Ankunft des jeweiligen Verkehrsmittels vom Bahnhof-Betriebsort bis zum Arbeitsort.
- Liegt die fahrplanmäßige Abfahrtszeit des betreffenden Verkehrsmittels vom Arbeitsort außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit, so erhält der Arbeitnehmer zusätzlich eine Stunde zum Normalstundenlohn.
3. Fahrgeld wird für das billigste öffentliche Verkehrsmittel vom Betriebsort bis zum Arbeitsort bezahlt.
4. Bei auswärtigen Arbeiten, bei denen dem Arbeitnehmer eine tägliche Rückkehr von der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden kann, erhält er, sofern ihm ausreichende Verpflegung nicht beigelegt werden kann, für die Mehrkosten eine Auslöse. Diese beträgt € 26,40 je Kalendertag.

Die Kosten der Unterkunft sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

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

Bei Arbeiten außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes wird der Aufwand an Zeit zur Erreichung des Arbeitsplatzes bzw. zur Rückkehr von demselben, soweit er mehr als eine halbe Stunde beträgt, als Arbeitszeit gerechnet und bezahlt. Die tarifgünstigsten Fahrgelder zwischen Betriebsstandort und Arbeitsplatz werden in diesem Fall voll bezahlt.

Angeordnete Fahrten während der Arbeitszeit sind voll zu vergüten.

5. Die Auslöse gebührt erstmalig von der ersten Übernachtung an für jeden am Bestimmungsort verbrachten Tag einschließlich Sonn- und Feiertag. Keine Auslöse gebührt, wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt von der Arbeit fernbleibt, bis zur Wiederaufnahme der Arbeit.

6. Die Vereinbarung einer Teuerungszulage sowie die Festsetzung der Lohnsätze bei Arbeiten im Ausland erfolgt mit dem Arbeitnehmer jeweils vorher unter Beiziehung des Betriebsrates.

7. **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.

Bei Entfernungen unter 70 km gebührt nach ununterbrochener Abwesenheit vom Betriebsort in der Dauer von jeweils vier Wochen das Fahrgeld für eine Hin- und Rückreise zum Betriebsort ohne sonstige Vergütungen und ohne zusätzliche unbezahlte Freizeit.

8. Auch bei auswärtigen Arbeiten kommen die Bestimmungen des § 4 dieses Kollektivvertrages zur Anwendung.

9. 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.

§ 8 A 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 € 5,15 pro Arbeitstag.

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

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 8 Ziffer 4 erster Satz (Auslöse) schließen Leistungen gemäß § 8 A aus.

§ 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 bzw. UrlG sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

Das Weihnachtsgeld beträgt:

A. Für das Gebiet der Republik Österreich

mit Ausnahme von Burgenland, Tirol und

Vorarlberg 3,26 Stundenlöhne

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 und Trockenausbauer, Gips- und Holzstöckelpflasterer Niederösterreichs von 30 Prozent.

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.

Arbeitnehmer, die von Wien betriebsentsandt werden, behalten auf die Dauer der Betriebsentsendung den Anspruch auf den 30prozentigen Zuschlag.

B. Im Burgenland 2,80 Stundenlöhne

C. In Tirol 1,68 Stundenlöhne

Beträgt die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit mehr als 22 Wochen, erhöht sich unter den gleichen Voraussetzungen das Weihnachtsgeld auf 3,26 Stundenlöhne.

D. In Vorarlberg 1,68 Stundenlöhne

Beträgt die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit mehr als 22 Wochen, erhöht sich unter den gleichen Voraussetzungen das Weihnachtsgeld auf 3,26 Stundenlöhne.

Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 15 Prozent.

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. Wurde die Betriebszugehörigkeit in der Zeit zwischen dem 1. November und dem 1. März des folgenden Kalenderjahres nicht länger als 60 Tage unterbrochen, so ist die unterbrochene Zeit als Betriebszugehörigkeit einzurechnen. **(Die Bestimmungen der Ziffer 3. gelten nicht für Tirol).**

4. 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.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGL. 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.

6. 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.

7. 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. **(Die Bestimmungen der Ziffer 7. gelten nicht für Burgenland, Tirol und Vorarlberg).**

8. Bei Baustellen, für welche eine Höhenzulage gemäß § 6 lit. s des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe gebührt und die Bausaison witterungsbedingten Einschränkungen unterliegt, sind für die Erwerbung des Anspruches des Weihnachtsgeldes nur Dreiviertel der im Punkt 1. festgesetzten einmonatigen Betriebszugehörigkeit erforderlich. **(Die Bestimmungen der Ziffer 8. gelten nur für Burgenland und Tirol).**

9. Die Überstellung eines Arbeitnehmers von einem Baubetrieb an eine Arbeitsgemeinschaft oder umgekehrt wird für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht als Lösung des Arbeitsverhältnisses betrachtet. **(Die Bestimmungen der Ziffer 9. gelten nur für Burgenland und Tirol).**

§ 9 A 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

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*) 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*) (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

*RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung

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*) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO*) vorzeitig austritt.

*RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung

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.

§ 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, ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung:

Für Arztbesuch, ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt im Höchstausmaß von 39 Arbeitsstunden innerhalb eines Kalenderjahres.

Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatorische 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:

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, 1,74 Stunden;

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann, 1,74 Stunden;

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 ½ 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.

Tätigkeit als Geschworener, Schöffe, Beisitzer bei Gerichten oder Ämtern, Mitglied des Gemeinderates oder in anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen.

§ 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. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus den in § 15 Abs. 3 und 4 Berufsausbildungsgesetz (BGBL. Nr. 142/69) in seiner geltenden Fassung angeführten Gründen gestattet.
3. Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallende Unterrichtszeit in der gewerblichen Berufsschule, zu deren Besuch er gesetzlich verpflichtet ist, vergütet.
4. Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstelle ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.
5. 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.
6. 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.

§ 12 Aufnahme von Arbeitnehmern und Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Bei Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist der § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beachten.

2. Das Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen. Vor Ausspruch der Kündigung hat der Arbeitgeber gemäß § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes den Betriebsrat von seiner Kündigungsabsicht zu verständigen.

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.

3. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer von vier Stunden ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Die Bestimmungen der §§ 82 und 82a der Gewerbeordnung (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) bleiben dabei unberührt.

4. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vier-wöchigen Probezeit, ferner bei Arbeitseinstellung infolge Witterungseinflüssen oder über Veranlassung des Auftraggebers.

5. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für allen Schaden, den dieser durch schuld bare Verzögerung der Ausfolgung der Dokumente oder durch unrichtige und unwahre Angaben in der Arbeitgeberbestätigung nachweislich erlitten hat, es sei denn, dass die unrichtigen Angaben des Arbeitgebers auf ein Verschulden des Arbeitnehmers (unrichtige Angaben) zurückzuführen sind.

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

§ 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:

$$\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,20 \times 3,41 \times 52,18 = \text{anteiliges} \\ 12 \qquad \qquad \qquad \text{Weihnachtsgeld}$$

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 Regelung 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 nicht dem BUAG 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.

§ 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 abgenutzten, den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge hat normalerweise innerhalb der Arbeitszeit mit den im Betrieb vorhandenen Einrichtungen durch den Arbeitnehmer selbst oder in der Werkzeugmacherei 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.

§ 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.

§ 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 Streit alles vorgenommen.

§ 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 Kollektivvertrag vom 7. April 2016 betreffend die Löhne (Anhang I).

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.

2. Sonstige für die Arbeitnehmer bestehende günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unberührt.

Wien, am 7. April 2016

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

Mag. Herbert Aufner Bundesvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Anhang gemäß § 7 RKV (Anhang I)

Lohnanhang (Lohnordnung, Lohnsätze)

I. Kollektivvertragslöhne (Alle Bundesländer) :

		ab	
		1. Mai 2016	

		Stundenlohn in Euro	
	Für alle Gewerbe außer Aufstellung und Montage mobiler Trenn- oder Systemwände		
1.	Vorarbeiter	13,27	
2.	Fassader, Stuckateure und Gipser, wenn sie bei Fassaden mit Zug-, Gips- und Gipsstuckateur- und Edelputzarbeiten beschäftigt werden *)	13,27	
3.	Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden	12,64	
4.	Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden	12,38	
5.	Angelernte Arbeiter	11,63	
6.	Hilfsarbeiter	10,45	
7.	Hilfspersonal, das zu Aufräumarbeiten der Büro- und Aufenthaltsräume verwendet wird	10,01	
	Aufstellung und Montage mobiler Trenn- oder Systemwände		
	Aufsteller und Monteur mobiler Trenn- oder Systemwände	13,27	
	Lehrlinge		
	Lehrlinge im 1. Lehrjahr	3,98	
	Lehrlinge im 2. Lehrjahr	5,94	
	Lehrlinge im 3. Lehrjahr	8,88	

*) sowie Arbeitnehmer, die bisher in dieser Kategorie eingestuft waren.

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 II - 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

III. Besondere Bestimmungen zur Lohnordnung für Wien:

a) Für die Berufsgruppe **Terrazzomacher**:

1. Nach dreimonatiger Betriebszugehörigkeit eines Hilfsarbeiters hat der Arbeitgeber sowie der Betriebsrat einvernehmlich festzustellen, ob die erforderlichen Kenntnisse des Hilfsarbeiters so weit fortgeschritten sind, dass er nunmehr als angelernter Arbeiter zu bezeichnen ist. Wird diese Feststellung getroffen, gebührt ihm der Lohn eines angelernten Arbeiters.

2. Hat ein Arbeitnehmer auf Grund der Voraussetzungen nach Ziffer 1 den Lohn des angelernten Arbeiters bezogen, so kann dieser nicht wieder bei derselben Firma herabgesetzt werden.

3. Der Zuschlag gemäß des § 21a des BUAG erhöht sich für Arbeitnehmer, die im Leistungslohn arbeiten, um 1,66 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

4. Wird in einer Arbeitswoche sowohl im Stundenlohn als auch im Leistungslohn gearbeitet, wird der Zuschlag bei einer Arbeitszeit von über 19,5 Stunden im Leistungslohn nach dem vorhergehenden Absatz berechnet. Bei einer kürzeren Arbeitszeit als 19,5 Stunden im Leistungslohn entfällt die in Ziffer 3 angeführte Erhöhung des Zuschlages.

b) Für die Berufsgruppe **Stuckateur und Trockenausbauer, Gipser**:

1. Der Zuschlag gemäß des § 21a des BUAG erhöht sich für Arbeitnehmer der Lohnkategorien 1 bis 4 um 3,12 kollektivvertragliche Stundenlöhne, der Lohnkategorien 5 und 6 um 2,05 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

2. Wird in einer Arbeitswoche sowohl im Stundenlohn als auch im Leistungslohn gearbeitet, wird der Zuschlag bei einer Arbeitszeit von über 19,5 Stunden im Leistungslohn nach dem vorhergehenden Absatz berechnet. Bei einer kürzeren Arbeitszeit als 19,5 Stunden im Leistungslohn entfällt die in Ziffer 1 angeführte Erhöhung des Zuschlages.

c) Für die Berufsgruppe der **Stuckateure und Gipser**:

1. Stuckateure und Weißarbeiter, welche mit der Schablone ausgeführte Profilmalereien, Zierverputz oder hartgeglätteten Wand- oder Deckenverputz herstellen, erhalten eine Qualifikationszulage von 30 Prozent auf den kollektivvertraglichen Stundenlohn des Stuckateurs. Als Stuckateure sind auch die Verleger von Gipsplatten zu verstehen. Zu den Weißarbeitern zählen auch die Erzeuger von Kunstmarmor und Stuccolustro.

2. Für die Ausführung der Grundarbeiten, die Anbringung von Putzträgern sowie die Ausführung sonstiger Arbeiten, die den unter 1 angeführten Arbeiten vorangehen, besteht kein Anspruch auf die Qualifikationszulage.

3. Stuckateure und Weißarbeiter, die im Zusammenhang mit den unter 1 genannten Arbeiten auch die unter 2 genannten Arbeiten ausführen, haben für die gesamte Arbeit Anspruch auf die Qualifikationszulage.

d) Für die Berufsgruppe der **Gerüstverleiher**:

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.

Anhang gemäß § 6 RKV (Anhang II)

SEG Zulagen für einzelnen Berufsgruppen und Länder

1. Berufsgruppe Kälte-, Wärme-, Schallisolierer; Wien

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

1. Für Isolierarbeiten, bei welchen ausschließlich mit heißem Teer, heißem Pech oder heißem Kitt gearbeitet wird, sofern solche Arbeiten in Kühlräumen ausgeführt werden, erhalten Arbeitnehmer, insoweit sie im Kühlraum

Verwendung finden..... 25%

2. Für Arbeiten beim Pechkessel und Zutransport..... 10%

3. Bei anderen Arbeiten dieser Art, wie an Rohrleitungen, Schiebern, Flanschen und Soleleitungen 10%

Bei Plattenverlegungen im Freien wird die Zulage für die ganze Zeit der Arbeit bezahlt. Das gleiche gilt bei Isolierungen von Rohrleitungen und kleineren Arbeiten, die innerhalb von acht Arbeitsstunden fertiggestellt werden.

4. 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%

5. Für Isolier- und Verputzarbeiten, welche mit Glas, Seide, Schlackenwolle, Mineralwolle, Gesteinswolle, Schnüren und Stoffen aus diesen Materialien ausgeführt werden, für die Dauer dieser Arbeit für alle Arbeitnehmer..... 5%

6. Für das Auftragen von Zementverputz mit der Hand sind Gummihandschuhe beizustellen.

7. Bei Arbeiten mit Schaumbeton erhalten der Maschinist, der Ausleerer und Abzieher 5%

Werden bei Schaumbetonarbeiten keine Gummistiefel beigestellt, erhalten die Arbeitnehmer für die Dauer der Tätigkeit 0,72 EUR pro Arbeitstag.

Die Instandhaltung und Reinigung der Maschinen erfolgt während der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit der Maschinisten darf nicht von der Arbeitszeit der anderen auf dieser Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer der gleichen Arbeitspartie abweichen.

8. Bei Arbeiten in schmutzigen oder nicht begehbaren gedeckten Kanälen und in Räumen, in denen Wasser oder Ölabfälle stehen..... 15%

Gummistiefel sind beizustellen.

9. 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%

10. Bei Arbeiten auf Gerüsten (jedoch nicht Plateaugerüsten) gebührt ein Aufschlag:

- über 5 m bis 15 m Gerüsthöhe..... 10%
- über 15 m bis 25 m Gerüsthöhe..... 20%
- über 25 m Gerüsthöhe..... 25%

11. Alle Arbeitnehmer erhalten eine Montagezulage auf Grundlage des kollektivvertraglichen Stundenlohnes in der

Höhe von..... 5%

12. 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.

Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen sind nur die zwei höchsten in Betracht kommenden Zulagen zu bezahlen. Die Zulagen nach Pkt. 9 und 11 fallen nicht unter diese Einschränkung.

2. Berufsgruppe Isolierer (Kälte-, Wärme- und Schallschutz); Oberösterreich und Salzburg

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

1. Für Isolierarbeiten, bei welchen ausschließlich mit heißem Teer, heißem Pech oder heißem Kitt gearbeitet wird, erhalten alle Arbeitnehmer..... 10%

2. Für Arbeiten beim Pechkessel und Zutransport..... 10%

3. Bei anderen Arbeiten dieser Art, wie an Rohrleitungen, Schiebern, Flanschen und Soleleitungen 10%

4. Während der Dauer der Ausführung von Isolierarbeiten in einem Arbeitsraum, in welchem die Lufttemperatur in Kopfhöhe des Arbeitnehmers 50°C beträgt,

ohne nennenswerte Leistungsverminderung..... 25%

5. Für Isolier- und Verputzarbeiten, welche mit Glaswolle, Schlackenwolle, Mineralwolle, Gesteinswolle, Schnüren und Stoffen aus diesen Materialien ausgeführt werden, für die Dauer dieser Arbeit für alle damit beschäftigten

Arbeitnehmer..... 5%

6. Bei Arbeiten in schmutzigen oder nicht begehbaren gedeckten Kanälen oder Räumen und in Räumen, in denen Wasser oder Ölabfälle stehen, die den Fußboden bedecken..... 10%

7. 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%

8. Bei Arbeiten auf Gerüsten über sechs Metern Höhe gebührt ein Aufschlag von 8%

über 10 m Höhe ein solcher von..... 10%

über 15 m Höhe ein solcher von..... 12%

Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen sind nur die zwei höchsten in Betracht kommenden Zulagen zu bezahlen. Die Partieführerzulage fällt nicht unter diese Einschränkung.

Die unter Punkt 1 bis 3 bezeichneten Erschwerniszulagen können im Akkordsatz abgegolten werden.

3. Berufsgruppe Isolierer gegen Feuchtigkeit und Schwarzdecker; Oberösterreich

a) Leistungszulagen für sehr gut qualifizierte Arbeitnehmer können über die Stundenlohnsätze hinaus gewährt werden.

b) Vorarbeiter und Partieführer erhalten während dieser Tätigkeit einen um 10 Prozent höheren Lohn, sofern sie Arbeitspartien von mehr als 3 Mann leiten. Sie sind verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

c) Für Arbeiten mit Teer- oder Bitumenprodukten gebührt dem Arbeitnehmer je Stunde eine Zulage von..... € 0,02.

d) Für Arbeiten, bei welchen der Arbeitnehmer mit anderen ätzenden Stoffen, wie z. B. Karbolineum oder mit säurehaltigen Dämpfen dauernd in Berührung kommt, ferner bei Arbeiten in Betriebsräumen, wo die dort dauernd arbeitende Belegschaft Säurezulagen erhält, weiters für Spachtelisolierungen mit der

Lötlampe gebührt ihm eine Zulage von..... 10%

e) Arbeiten, bei denen der Arbeiter im Wasser, Schlamm, in nicht stampffähiger Betonmasse steht oder in erheblichem Maße mit Wasser oder Schlacke arbeiten muss 10%

bei Beistellung wasserdichter Stiefel..... 5%

f) Schachtarbeiten

Bei Arbeiten in Schächten, die einen Querschnitt von weniger als 4 m² haben und mehr als 4 m tief sind, Arbeiten in Tunnels, Stollen und nach oben geschlossenen Kanälen und bei Kabelkanalgraben gebührt ein Zuschlag von..... 10%

g) Hohe Arbeiten

Für Arbeiten auf Steildächern über 3 : 1-Neigung und mindestens 6 m über Terrain von der unteren Dachkante gemessen sowie für je weitere 4 m Mehrhöhe bis zur Dachkante gebührt ein Zuschlag von 5%

Für Arbeiten auf Flachdächern mit weniger oder höchstens 3 : 1-Neigung oder auf Brückenfahrbahnen über 6 m über dem Gelände oder Wasser und für je weitere 4 m Mehrhöhe gebührt dieser Zuschlag für die gefährdeten, also ungeschützten Randflächen bis zu 1 m Breite vom Rand der zu isolierenden Fläche gerechnet. Die Berechnung des auszahlenden Zuschlages erfolgt in diesem Falle im Verhältnis der gefährdeten Fläche zur Gesamtfläche.

h) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Beistellung von Gummistiefeln für Schwarzarbeit, ferner nach sechswöchiger Betriebszugehörigkeit sowie nach je einem Jahr Betriebszugehörigkeit auf Beistellung eines Arbeitsanzuges. Die Gummistiefel bleiben im Eigentum des Arbeitgebers und sind beim Ausscheiden aus dem Betrieb zurückzustellen.

Der Arbeitsanzug bleibt ebenfalls Betriebseigentum bis zum Ablauf eines Arbeitsjahres und ist beim Ausscheiden aus dem Betrieb während des Jahres zurückzustellen.

4. Berufsgruppe der Isolierer (Kälte-, Wärme- und Schallschutz); Kärnten und Steiermark

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

1. Isolierarbeiten, bei welchen ausschließlich mit heißem Teer, heißem Pech oder heißem Kitt gearbeitet wird, sofern solche Arbeiten in Kühlräumen ausgeführt werden, erhalten alle Arbeitnehmer, insoweit sie in Kühlräumen

Verwendung finden..... 25%

2. Für Arbeiten beim Pechkessel und Zutransport..... 10%

3. Bei anderen Arbeiten dieser Art, wie an Rohrleitungen, Schiebern, Flanschen und Soleleitungen 10%

4. Für Isolier- und Verputzarbeiten, welche mit Glaswolle, Schlackenwolle, Mineralwolle, Gesteinswolle, Schnüren und Stoffen aus diesen Materialien ausgeführt werden, für die Dauer dieser Arbeit für alle damit Beschäftigten..... 5%

5. Bei Arbeiten in schmutzigen Kanälen oder Räumen, in denen Wasser- oder Ölabfälle stehen, die den Fußboden bedecken..... 10%

Bei Zusammentreffen mehrerer Schmutzzulagen ist nur die höchste in Betracht kommende Schmutzzulage zu bezahlen.

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

1. Während der Dauer der Ausführung von Isolierarbeiten in einem Arbeitsraum, in welchem die Lufttemperatur in Kopfhöhe des Arbeitnehmers 50°C beträgt, ohne nennenswerte Arbeitsleistungsverminderung..... 25%

2. Auf Arbeitsstätten, auf denen keine ständige Aufsichtsperson anwesend ist, erhalten Arbeitnehmer, die eine Arbeitspartie von mindestens 5 Mann beaufsichtigen und die verpflichtet sind, selbst mitzuarbeiten (Partieführer)..... 10%

3. Bei Arbeiten auf Gerüsten, jedoch nicht Plateaugerüsten, gebührt eine Gefahrenzulage

über 6 m Höhe von..... 8%

über 10 m Höhe von..... 10%

über 15 m Höhe von..... 20%

Bei Zusammentreffen mehrerer Erschwerniszulagen ist nur die höchste in Betracht kommende Erschwerniszulage zu bezahlen. Die Partieführerzulage fällt nicht unter diese Einschränkung.

Leistungsrichtsätze für einzelne Berufsgruppen und Landesinnungen

1. Berufsgruppe der Terrazzoleger; Wien

§ 1 Berechnungsgrundlage

Berechnungsgrundlage ist der kollektivvertraglich festgesetzte Minutenfaktor. Dieser beträgt ab 1. Mai 2008 € 0,14.

§ 2 Richtsätze für Terrazzoarbeiten

1. Terrazzoarbeiten 20-25 mm stark

m² bis 10 bis 50 über 50

a) Beton reinigen, Terrazzo legen

mit zweimal walzen 104 72 60

b) grobschleifen, einschleifen und

einspachteln 78 54 45

c) feinschleifen und reinigen 26 18 15

d) Stockwerkszuschlag bei Materialbeförderung ohne Aufzug bei mindestens 14 bis 20 Stufen pro Stockwerk

e) Bei Materialbeförderung mit Aufzug erfolgt ein Zuschlag unabhängig der Stockwerke ab dem 2. Stockwerk 8 Minuten pro m² von 12 Minuten/m²

f) Der Kleinflächenzuschlag kommt nur bei Gesamtausmaßen über 10 m² in Anrechnung. Voraussetzung ist, dass diese Kleinflächen mehr als 20 % der Gesamt-ausführung betragen. Er beträgt auf

Post 1 a) 15 Minuten

Post 1 b) 12 Minuten

Post 1 c) 3 Minuten

g) Mehrstärke bei Terrazzobelag

ab 1 cm per cm 7 Minuten

Stockwerkszuschlag per cm 3 Minuten

2. Antico-(Original-)Terrazzo, 30 mm stark, mit aufgefärbtem Fond, das Dreifache

der Post 1 Stockwerkszuschlag 9 Minuten

2 a) Wie Post 2 (Grobkornterrazzo 12-18 mm), jedoch ohne Randbordüre und Vorsatzmosaik (Filo) das Einund-einhalbfache der Post 1
Stockwerkszuschlag 12 Minuten

3. Trennfugen mit Einlagen per m¹ 5 Minuten

4. Randfriese, Aufzählung auf Bodenfläche

Legearbeit..... 20 Minuten

Schleifarbeit 10 Minuten

5. Bordüren, Aufzählung auf Bodenfläche

Legearbeit 30 Minuten

Schleifarbeit 10 Minuten

6. Palladianabelag 40 mm stark m² bis 10 bis 50 über 50

a) Marmorstücke

schlagen und verlegen 240 240 240

b) grobschleifen, einschleifen und

einspachteln 180 160 135

c) feinschleifen und reinigen 60 50 45

d) Stockwerkszuschlag bei Materialbeförderung ohne Aufzug bei mindestens 14 bis 20 Stufen

pro Stockwerk 16 Minuten/m²

e) Bei Materialbeförderung mit Aufzug erfolgt ein Zuschlag unabhängig der Stockwerke

ab dem 2. Stockwerk von 27 Minuten/m².

7. Schienenterrazzo

30 mm stark m² bis 10 bis 50 über 50

a) Herstellen einer ca. 15 mm starken

Verankerungsschichte 25 20 15

je 1 cm Mehrstärke per m² Aufzählung 5 Minuten

b) Schieneneinlagen versetzen pro m¹ 10 Minuten

c) Felderteilung ab 1 m²

1. Einkornterrazzo legen mit zweimaligem

Walzen bzw. einpracken 130 100 90

2. grobschleifen, einschleifen und

einspachteln 90 66 57

3. feinschleifen und reinigen 29 21 18

d) Feldeinteilung ab 0,5 m² m² bis 10 bis 50 über 50

1. Einkornterrazzo legen mit zweimaligem

Walzen bzw. einpracken 140 110 100

2. grobschleifen, einschleifen und

einspachteln 95 72 62

3. feinschleifen und reinigen 31 23 20

e) Felderteilung ab 0,25 m²

1. Einkornterrazzo legen mit zweimaligem

Walzen bzw. einpracken 150 120 110

2. grobschleifen, einschleifen und

einspachteln 100 77 68

3. feinschleifen und reinigen 34 25 22

8.a) Stockwerkszuschlag für Verankerungsschichte pro cm Stärke ohne Aufzug bei mindestens 14 bis 20 Stufen pro Stockwerk 3 Minuten pro m².

b) Stockwerkszuschlag für Verankerungsschichte pro cm Stärke für Materialbeförderung mit Aufzug unabhängig der Stockwerke ab dem 2. Stockwerk 6 Minuten pro m².

9. Stockwerkszuschlag für Terrazzovertlegen wie Post 1d und 1e.

10. Hohlkehlenausführung als Aufzählung auf die Boden-fläche bis 20 m¹ Länge, alles maschinell geschliffen

in der Höhe zu cm 6 8 10 15 20

a) Verputz abschlagen 12 15 17 21 24

b) Zementspritzwurf herstellen 13 16 19 26 32

c) Leisten nageln und aufziehen 42 46 50 60 68

d) grobschleifen und spachteln 22 23 24 28 33

e) feinschleifen und reinigen 5 6 6 8 9

11. Hohlkehlenausführung wie Pos. 9 ab 20 m¹ Länge,

alles maschinell geschliffen

in der Höhe zu cm 6 8 10 15 20

a) Verputz abschlagen 10 13 17 20 26

b) Zementspritzwurf herstellen 12 15 17 20 26

c) Leisten nageln und aufziehen 34 38 43 45 50

d) grobschleifen und spachteln 15 16 18 22 26

e) feinschleifen und reinigen 5 6 7 8 9

12. Hohlkehlen mit verlängertem Auslauf bis 10 cm

im Anschluss für Linoleum und Gummibelag in

der Höhe von	cm	6	8	10	15	20
a) Verputz abschlagen		10	13	17	20	26
b) Zementspritzwurf herstellen		12	15	17	20	26
c) Leisten nageln und aufziehen		40	45	50	55	60
d) grobschleifen und spachteln		15	16	18	22	26
e) feinschleifen und reinigen		7	8	9	10	11

Aufzahlung mit verlängertem Auslauf über 10 cm per

weiterem cm:

für legen 1 Minute

für grobschleifen, spachteln und feinschleifen 1 Minute

13. Stehender Sockel bis 20 m¹.

in der Höhe von	cm	6	8	10	15	20	25
a) Verputz abschlagen		12	15	17	21	24	27
b) Zementspritzwurf herstellen		13	16	19	26	32	38
c) Leisten nageln und aufziehen		29	32	35	40	45	50
d) grobschleifen und spachteln		22	25	28	32	36	40
e) feinschleifen und reinigen		5	6	7	8	9	10

14. Stehender Sockel über 20 m¹

in der Höhe von	cm	6	8	10	15	20	25
a) Verputz abschlagen		10	13	17	20	26	29
b) Zementspritzwurf herstellen		12	15	17	20	26	29
c) Leisten nageln und aufziehen		25	28	30	35	40	45
d) grobschleifen und spachteln		15	18	21	24	27	30
e) feinschleifen und reinigen		5	6	7	8	9	10

15. Spritzsockel (Türstaffel) wobei an einer Seite die Hohlkehle laufend gemessen wird,

Höhe in	cm	2	5	8	10	15	20
a) Herstellen der Schalung und des Kernbetons	-	20	25	30	35	43	

b) inkrustieren						
und spachteln	30	53	56	58	63	68
c) grobschleifen						
und spachteln	22	24	27	30	35	40
d) feinschleifen						
und reinigen	5	6	7	8	9	10

16. Spritzsockel (Türstapel), auf der einen Seite

die Hohlkehle nicht separat verrechnet wird

Höhe in	cm	2	5	8	10	15	20
---------	----	---	---	---	----	----	----

a) Herstellen der Schalung und des Kernbetons	.-.	20	25	30	35	43
b) inkrustieren	.-.	83	91	98	108	118
c) grobschleifen						
und spachteln	.-.	39	43	48	57	66
d) feinschleifen						
und reinigen	.-.	11	13	15	17	19

17. Schräger Stiegensockel,

die Höhe über die Stufenvorderkante

gemessen	cm	6	8	10	15	20	25
----------	----	---	---	----	----	----	----

a) Verputz abschlagen	19	20	24	29	32	35
b) Zementspritzwurf herstellen	19	20	24	29	32	35
c) inkrustieren	35	38	40	45	50	55
d) grobschleifen						
und spachteln	24	26	27	30	34	38
e) feinschleifen						
und reinigen	11	12	13	15	16	17

18. Stiegensockel abgestuft, 50%ige

Aufzahlung auf Post 17

Folgende Richtsätze für Abflussrinnen gelten unter der Voraussetzung, dass im Unterlagsbeton bereits die Abflussrinne vorgezogen ist.

19. Abflussrinne bis 25 cm Breite auf Fußbodenoberkante, darüber wird als Sockel verrechnet, als Aufzahlung auf die Bodenfläche gerechnet.

a) verlegen	75 Minuten
b) grobschleifen und spachteln	35 Minuten
c) feinschleifen	10 Minuten

Überbreiten werden aliquot verrechnet.

20. Abflussrinne nicht als Aufzahlung, sondern nur als m¹ verrechnet.

- a) verlegen 112 Minuten
- b) grobschleifen und spachteln 75 Minuten
- c) feinschleifen 20 Minuten

21. Terrazzobelag handschleifen

- a) grobschleifen und spachteln freie Vereinbarung
- b) feinschleifen freie Vereinbarung

22. Terrazzo

Wandaufzug m² bis 5 bis 10 bis 20 über 20

a) Verputz abschlagen und

Ziegelfugen auskratzen 40 40 40 40

b) Grobputz herstellen

bis 25 mm stark 40 40 40 40

c) inkrustieren 160 140 120 100

d) grobschleifen

und spachteln 120 105 90 75

e) feinschleifen

und reinigen 40 35 30 25

23. Für Flächen bei Wandaufzügen über 2 m Höhe erfolgt eine Aufzahlung für die erhöhte Fläche von 10% der Post 22a)-e).

24. Fensterbänke mit gerader Kante voll aufliegend

per m¹ in der Breite von cm bis 30 bis 40 bis 50

a) Herstellen der Schalung und

des Kernbetons 30 40 50

b) inkrustieren 60 70 80

c) grobschleifen und spachteln 40 50 60

d) feinschleifen und reinigen 10 15 20

25. Stufen-Inkrustierung per m¹

a) abspitzen v. Beton- od. Sandsteinstufen 80 Minuten

b) betonieren 80 Minuten

c) Schalung herstellen und inkrustieren 100 Minuten

d) Trittfläche und Sichtfläche grobschleifen,

spachteln und feinschleifen 100 Minuten

e) Trittfläche stocken und Ränder und

Sichtflächen schleifen und reinigen 110 Minuten

26. Stufenköpfe inkrustieren ohne Wassernase per m¹

a) abspitzen von Beton od. Sandsteinstufen 20 Minuten

b) betonieren 20 Minuten

c) Schalung herstellen und inkrustieren 40 Minuten

d) grobschleifen, spachteln, feinschleifen

und reinigen 20 Minuten

26a) Stufenköpfe inkrustieren mit Wassernase per m¹

a) abspitzen von Beton od. Sandsteinstufen 20 Minuten

b) betonieren 20 Minuten

c) Schalung herstellen und inkrustieren 60 Minuten

d) grobschleifen, spachteln, feinschleifen

und reinigen 30 Minuten

27. Wird die Schleifarbeit ohne durch die Firma beigelegte Handschleifmaschine hergestellt, erfolgt auf die Positionen 10 bis 20 und 22 bis 26a eine Aufzählung auf die Schleifarbeit von 10%.

28. Bestehende Fußböden entfernen bis 7 cm Dicke.

a) Holzböden samt Polsterhölzer entfernen, Schuttabführung und Planierung ohne Stemm- und Sägearbeit pro m²
..... 16 Minuten

Stockwerkszuschlag für Materialbeförderung 4 Minuten

Bei Parkettböden wird ein 50%iger Aufschlag auf die Minutenwerte verrechnet.

b) Fliesenbelag entfernen sonst wie lit. a) beschrieben

pro m² 40 Minuten

Stockwerkszuschlag für Materialbeförderung pro Stockwerk

mit Babywinde 8 Minuten

ohne Babywinde 12 Minuten

29. Unterlagsbeton

herstellen in m² bis 10 bis 20 bis 50 über 50

a) 5 cm stark pro m² 70 60 50 42

b) 3 cm stark pro m² 44 38 33 27

c) je 1 cm

Mehrstärke pro m² 5 5 5 5

30. Stockwerkszuschlag für Unterlagsbeton pro m²

A. Stockwerkszuschlag bei Materialbeförderung ohne Aufzug bei mindestens 14 Stufen pro Stockwerk

a) bei Stärke 5 cm 16 Minuten

b) bei Stärke 3 cm 9 Minuten

c) bei Mehrstärke je 1 cm 3 Minuten

B. Stockwerkszuschlag bei Materialbeförderung mit Bauaufzug unabhängig der Stockwerke ab dem 2. Stockwerk bzw. mit Babywinde per Stockwerk pro m²

a) bei Stärke 5 cm 15 Minuten

b) bei Stärke 3 cm 10 Minuten

c) bei Mehrstärke je 1 cm 4 Minuten

31. Bei Beistellung von Betonmischmaschinen ermäßigen sich die Sätze der Pos. 29 jedoch nur bei den Ausmaßen über 50 m² um 10%.

32. a) Verlegen von Isolierpappe per m², 5 Minuten

b) Verlegen von Plastikfolien per m²..... 5 Minuten

33. Verlegen von Baustahlgitter per m²..... 10 Minuten

34. Versetzen von Winkelschienen bis 1 m Länge pro Stück oder über 1 m Länge pro m¹ 10 Minuten

35. Versetzen von Winkelschienen, jedoch mit Verankerungspratzen bis 1 m Länge pro Stück oder über

1 m Länge pro m¹ 20 Minuten

36. Inkrustieren von Schachtdeckeln als Aufzählung auf die Bodenfläche

a) inkrustieren per Stück 30 Minuten

b) grobschleifen, einspachteln und einschleifen

pro Stück 22 Minuten

c) feinschleifen und reinigen pro Stück 8 Minuten

37. Maschinenreinigung

a) mit Benzinmotor angetriebene Bodenschleifmaschine

pro Tag 30 Minuten

b) mit Elektromotor angetriebene Bodenschleifmaschine

pro Tag 12 Minuten

c) mit Diesel- oder Benzinmotor angetriebene

Betonmischmaschine pro Tag 30 Minuten

d) mit Elektromotor angetriebene Betonmischmaschine

pro Tag 12 Minuten

§ 3 Sonstiges

Die Aufteilung der Akkordsumme erfolgt prozentual unter den Arbeitnehmern der beteiligten Arbeitspartie, und zwar je nach der Höhe der geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne der Beschäftigtenkategorien.

2. Berufsgruppe Stuckateure und Gipser; Wien

§ 1 Leistungsberechnung

Glattstuckaturarbeiten im Ausmaß von weniger als 200 m² sind aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entweder nach Leistung oder nach aufgewendeten Arbeitsstunden zu entlohnen. Stuckaturarbeiten 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. Katzenbergerlsteg:

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. Stuckaturung, System Böckl..... 1,107
3. Stuckaturung auf Holzschalung mit doppelter Berohrung, Stuckaturung auf Massivdecken und Hohlkörperdecken mit ebener Untersicht, einlagig gerohrt, wenn nur Drähte als Verspannungsmöglichkeit vorhanden sind..... 1,051
4. Stuckaturung auf Holzschalung mit einfacher Berohrung, Stuckaturung 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 Stuckaturung 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 Stuckateurgewerbes 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 vom 2. August 1968 in der jeweils gültigen Fassung.
13. Die Grundlage zur Errechnung des Quadratmeterpreises ist der Mittelstundenlohn multipliziert mit der jeweiligen Mittellohnstunde.
- Der Mittelstundenlohn beträgt ab 1. Mai 2009 € 8,72

§ 2 Zuschläge

- a) Betonroste oder sichtbare Balken unterhalb der Stuckaturung 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 Stuckaturung Gips verwendet wird. Wird die Herstellung der Stuckaturung mit verlängertem Zement-mörtel 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. Partieführer-(Vorarbeiter-)Zulage:
 - a) der Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber mit der verantwortlichen Führung einer Arbeit betraut ist, erhält, sofern er einer Arbeitspartie vorsteht, welche außer ihm selbst mindestens drei Gehilfen zählt, bei 40-stündiger wöchentlicher Arbeitszeit eine Zulage von 4,5 Gehilfen-Stundenlöhnen je Woche. Wird nicht an allen Tagen der Woche gearbeitet, so erhält dieser Vorarbeiter so viele Stundenlöhne, als er Tage gearbeitet hat.
 - b) Der Vorarbeiter erhält, sofern er einer Arbeitspartie von mehr als neun Gehilfen vorsteht, eine Zulage im doppelten Ausmaß wie unter Punkt a) unter den dort genannten Voraussetzungen.
 - c) Diese Zulage gebührt auch neben anderen Zulagen.
 - d) Der Vorarbeiter ist verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.
5. 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.
6. Staubzulage

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer in erheblichem Maß mit Rauch, Ruß oder Asche sowie Zement bei außerordentlicher Staubentwicklung oder mit sonstigen besonders schmutzenden Stoffen in Berührung kommt, wird eine Zulage auf den Stundenlohn von 10 Prozent vergütet.

7. Arbeitnehmer, welche beim Auf- und Abmontieren von Hänge- und Leitergerüsten beschäftigt sind, erhalten, sofern sie nicht den für solche Arbeiten vorgesehenen höheren Lohn beziehen, 15 Prozent auf den Stundenlohn vergütet.
8. Werden von einer Arbeitspartie zusätzlich noch Hilfsarbeiter bzw. Hilfsarbeiterinnen benötigt, so ist deren Einstellung an eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebunden.
9. Für Arbeiten, welche auf Hänge- und Leitergerüsten bis zu 90 cm Breite ausgeführt werden, wird eine Zulage in der Höhe von 10 Prozent des jeweiligen Stundenlohnes gezahlt. Für Arbeiten im untersten Geschoss gebührt die Zulage nur dann, wenn die Standhöhe mehr als 4 Meter beträgt.
10. Durch Akkordarbeit darf die Qualität der Arbeit nicht leiden.
11. Wenn sich die Akkordarbeit dem Ende nähert, kann der Arbeitgeber mit einem Teil der Akkordpartie das Arbeitsverhältnis lösen.
12. 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.
13. Eine Versetzung des Akkordarbeiters von einer Akkordpartie zu einer anderen ist nach Tunlichkeit zu vermeiden.
14. Für jede vom Arbeitgeber zu vertretende Behinderung, die den normalen Arbeitsablauf der Akkordpartie hemmt, gebührt für die Zeit der Behinderung der kollektiv-vertragliche Stundenlohn.
15. 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 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.
2. Sind in einer Akkordpartie Lehrlinge beschäftigt, so haben diese aus dem Zweidrittelanteil des Gesamtverdienstes der Facharbeiter lediglich Anspruch auf ihren Stundenlohn für die Dauer ihrer Tätigkeit. Die Schulzeit wird vom Arbeitgeber bezahlt.
3. 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.
4. Die endgültige Ausmaßberechnung für die Gesamtarbeit einer Arbeitsstelle hat mit der letzten Abrechnung des Gesamtverdienstes zu erfolgen.

3. Berufsgruppe Stuckateure und Gipser; Wien

§ 1 Leistungsrichtsätze

Wenn Überzugsarbeiten mit **Haftgips** und Arbeiten nach dem Zusatzübereinkommen für Stuckateure 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.

Mittellohnstunden pro m²

1. Überzugsarbeiten einseitig auf Betonfertigteilwänden oder Decken mit glatter, krätzenfreier Ansichtsfläche ohne Auswerfen von Leitungsschlitzen oder sonstigen Vermauerungen, jedoch inklusive allfälligem Bandagieren von Ichschen und Plattenstößen..... 0,34

2. Wie Position 1. beschrieben, jedoch inklusive Arbeiten von kleinen Krätzen (Stossverguss) und Auswerfen von Leitungsschlitzen 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 Gipsfertigteilwänden oder Decken inklusive Ergänzen von eventuellen Schäden und Fehlern innerhalb der Gipsbeschichtung der vorgefertigten Elemente sowie Auswerfen, Ebnen von Wandanschlussstellen und Leitungsschlitzen..... 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 Leistungssätzen 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 Stuckateurs und 1 Kollektivvertragsstundenlohn eines Stuckateurhilfsarbeiters, wird jedoch aber anlässlich von Kollektivvertragsloohnerhöhungen der Höhe nach kollektivvertraglich neu festgesetzt werden können.

Der Mittelstundenlohn beträgt ab 1. Mai 2009 € 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.

Wien, am 30. April 1987

Für die Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe

Komm.-Rat Kurt Scheidinger

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Johann Driemer Zentralsekretär

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung

der Bauhilfsgewerbe und den Landesinnungen der Bauhilfsgewerbe Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Wien einerseits, dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft Bau- und Holz, andererseits

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

1. räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich;

2. fachlich:

a) Auf alle Betriebe der Berufsgruppen Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Stuckateure und Trockenausbauer, Gipser, Aufstellung und Montage mobiler Trenn- oder Systemwände*, Holzstöckelpflasterer, 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 Berufsgruppe der Terrazzomacher deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe im Sinne der Fachorganisationsordnung 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 Ziffer 2 genannten Betriebe beschäftigt sind.

*unter Ausschluss jeder an einen Befähigungsnachweis gebundenen Tätigkeit

§ 2 Außer Kraft treten von Kollektivverträgen

Folgende Kollektivverträge treten außer Kraft:

1. Das Zusatzübereinkommen vom 4. Juli 1966 in der Fassung vom Mai 2008 betreffend Terrazoleger, Wien
2. Der Kollektivvertrag vom 20. Dezember 1954 in der Fassung vom 1. Mai 1975 betreffend die Berufsgruppe der Steinholz- und Terrazoleger, Wien
3. Das Zusatzübereinkommen vom 12. Oktober 1964 in der Fassung vom 1. Mai 1999 betreffend die Berufsgruppe Kälte-, Wärme-, Schallisolierer, Wien
4. Das Zusatzübereinkommen vom 13. Mai 1954 in der Fassung vom 1. Mai 1999 betreffend die Berufsgruppe Holzstöckelpflasterer, Wien
5. Das Zusatzübereinkommen vom 30. Dezember 1964 in der Fassung vom 4. März 2008 betreffend die Berufsgruppe Stuckateure und Gipser, Wien
6. Das Zusatzübereinkommen vom 2. August 1968 in der Fassung vom 4. März 2008 betreffend die Berufsgruppe Stuckateure und Gipser, Wien
7. Das Übereinkommen vom 4. Mai 1954 in der Fassung vom 1. Mai 1975 betreffend die Berufsgruppe Stuckateure und Gipser, Wien
8. Das Zusatzübereinkommen vom 30. Mai 1949 in der Fassung vom 1. Mai 1999 betreffend die Berufsgruppe Isolierer (Kälte-, Wärme- und Schallschutz), Oberösterreich und Salzburg
9. Das Zusatzübereinkommen vom 1. Mai 1960 in der Fassung vom 1. Mai 1999 betreffend die Berufsgruppe Isolierer gegen Feuchtigkeit und Schwarzdecker, Oberösterreich
10. Das Zusatzübereinkommen vom 23. Mai 1956 in der Fassung vom 1. Mai 1999 betreffend die Berufsgruppe Isolierer (Kälte-, Wärme- und Schallschutz), Kärnten
11. Das Zusatzübereinkommen vom 11. Oktober 1972 betreffend die Berufsgruppe Isolierer (Kälte-, Wärme- und Schallschutz), Steiermark
12. Den Kollektivvertrag vom 25. April 2000 betreffend Terrazzomacher und Kunststeinerzeuger

§ 3 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2016 in Kraft. Mit Wirksamwerden des Rahmenkollektivvertrages für Bauhilfsgewerbe vom 7. April 2016 ist der Inhalt dieses Kollektivvertrages erfüllt.

Für die

Landesinnung der Bauhilfsgewerbe Oberösterreich

KommR Kurt Bernegger
Landesinnungsmeister

Mag. Harald Wintersteiger
Landesinnungsgeschäftsführer

Für die
Landesinnung der Bauhilfsgewerbe Kärnten

KommR Erich Grentschacher
Landesinnungsmeister

DI Barbara Holtsch-Quendler
Landesinnungsgeschäftsführerin

Für die
Landesinnung der Bauhilfsgewerbe Steiermark

Johann Reisenhofer
Landesinnungsmeister

Mag. Dr. Bernd Haintz
Landesinnungsgeschäftsführer

Für die
Landesinnung der Bauhilfsgewerbe Salzburg

Bernhard Seidl
Landesinnungsmeister

Mag. Karl Scheliessnig
Landesinnungsgeschäftsführer

Für die
Landesinnung der Bauhilfsgewerbe Wien

Ing. Thomas Stangl
Landesinnungsmeister

Andreas Ruby
Landesinnungsgeschäftsführer

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