

# Kollektivvertrag Pflasterer, Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2016

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

---

## Kollektivvertrag

für das

## Pflasterergewerbe

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der

Bauhilfsgewerbe einerseits

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft Bau-Holz, anderseits

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-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit](#)

[§ 5 Akkordarbeit](#)

[§ 6 Entlohnung](#)

[§ 7 Aufnahme von Arbeitnehmern](#)

[§ 8 Lösung des Arbeitsverhältnisses](#)

[§ 9 Abfertigung](#)

[§ 10 Dienstreisevergütungen](#)

§ 11 Weihnachtsgeld

§ 12 Entgelt bei Arbeitsverhinderung und in sonstigen Fällen von Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfällen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers begründet sind und die er nicht verschuldet hat

§ 13 Urlaub und Urlaubszuschuss

§ 14 Lehrlinge

§ 15 Diverses

§ 16 Verfall von Ansprüchen

§ 17 Schlussbestimmungen

Anhang I

Anhang II

Anhang III

## § 1 Geltungsbereich

**1. Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

**2. Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, die dem Berufszweig der Pflasterer im Sinne Fachorganisationsordnung angehören.

**3. Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## § 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Jänner 2016 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann von jedem der vertragsschließenden Teile jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden.

Für die als Beilage diesem Rahmenkollektivvertrag angeschlossenen Lohnordnungen, Lohnvereinbarungen, Akkordvereinbarungen und Zusatzprotokolle gelten die dort niedergelegten Kündigungsbedingungen. Durch die Kündigung dieser Lohnordnungen, Lohnvereinbarungen, Akkordvereinbarungen bzw. Zusatzprotokolle wird das Bestehen dieses Rahmenvertrages nicht berührt.

Enthalten solche Lohnordnungen, Lohnvereinbarungen, Akkordvereinbarungen und Zusatzprotokolle keine Kündigungsbedingungen, so können sie jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Alle Kündigungen haben mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

## § 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 in der jeweils geltenden Fassung auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.

3. Für Maschinisten sowie für Lenker und Beifahrer kann einschließlich der Vor- und Abschlussarbeiten und der Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 7 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden.

4. Die normale Arbeitszeit aller Arbeitnehmer, mit Ausnahme der in Ziffer 3 angeführten Arbeiterkategorien, darf zehn Stunden im Tag nicht überschreiten.

5. Die Wochenarbeitszeit wird im Allgemeinen auf nicht weniger als fünf aufeinander folgende Werkstage verteilt. In Betrieben, in denen derzeit die 5-Tage-Woche besteht, ist ein Abgehen davon nur im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat, dort, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern möglich.

6. In den Wintermonaten, das ist vom 1. Dezember bis 28. Februar, kann die Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Ermangelung eines solchen mit den Arbeitnehmern, verkürzt werden. Durch Vereinbarung zwischen der Innung und der Fachgewerkschaft kann eine anderweitige Festsetzung des obigen Zeitraumes getroffen werden.

Der Betriebsrat ist von der beabsichtigten Einführung der Kurzarbeit drei Tage vorher zu verständigen. Kurzarbeit unter 32 Stunden ist unzulässig.

## **§ 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. 2a Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer 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 für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

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

### **4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit**

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 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 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 mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet.

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

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

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

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

8. Im Sinne des § 11 Abs. 2a Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

## § 4 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit, 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 Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat zuschlagsfrei eingearbeitet werden, sofern dieser Arbeitsausfall durch verkehrstechnische oder wirtschaftliche Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers bedingt ist und soweit kein Entgeltanspruch für die ausgefallene Arbeitszeit im Sinne des § 12 dieses Kollektivvertrages besteht.

Überstunden werden mit einem 50-prozentigen Zuschlag vergütet. Werden Überstunden an Sonntagen oder während der Nachtzeit, das ist in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr früh, geleistet, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den Stundenlohn, bei Akkordarbeitern auf die Akkordsätze.

2. Werden im Anschluss an die normale tägliche Arbeitszeit mindestens zwei Überstunden geleistet, so gebührt den betroffenen Arbeitnehmern eine bezahlte viertelstündige Erholungspause.

3. Werden im Auftrage des Arbeitgebers oder des Auftraggebers Arbeiten durchgeführt, bei denen Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten (wobei kurze Essenspausen bis zu 20 Minuten nicht als Unterbrechung der Arbeitszeit gelten), so wird die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die normale Arbeitszeit fällt, mit einem Zuschlag von 150 Prozent vergütet.

4. Bei gesetzlichen Feiertagen wird der tatsächliche Verdienstentgang, das ist jene Zeit, die am selben Tage tatsächlich geleistet worden wäre, vergütet.

Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten drei Monate) unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

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

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

Als gesetzliche Feiertage gelten derzeit: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes – ARG – BGBl. Nr. 144/83 als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche

5. Fällt der 24. und/oder 31. Dezember auf einen normalen Arbeitstag, so ist dieser Tag unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei.

6. Die Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur zu bezahlen, wenn diese Überstunden über Auftrag der Betriebsleitung geleistet werden.

## § 5 Akkordarbeit

1. Bei Akkordarbeit ist der Leistungslohn (Akkordrichtsatz) so festzulegen, dass der Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordarbeitsleistung mindestens 30 Prozent über seinen Stundenlohn verdient.

2. Wenn ein Akkordarbeiter nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft errechneten Akkordes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit mehr als den Akkordrichtsatz verdient, so darf dies zu keiner Herabsetzung des Akkordes führen.

3. Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden.

4. Akkordarbeitern bleibt der Stundenlohn ihrer Lohnkategorie garantiert, wenn das Absinken der Akkordarbeitsleistung nicht in der Person des Akkordarbeiters, sondern in außerhalb seiner Person liegenden Umständen begründet ist.

5. Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht.

Akkordarbeiter werden tunlichst im Akkord verwendet, sind aber auch verpflichtet, im Stundenlohn zu arbeiten.

6. Die Akkordbedingungen und Akkordsätze sind betriebs- oder länderweise zwischen den Landesorganisationen der vertragsschließenden Parteien zu vereinbaren. Länderweise Akkordregelungen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Die betriebliche Vereinbarung von Akkordsätzen hat gemäß den Bestimmungen des § 96 ArbVG zu erfolgen.

Während einer laufenden Akkordarbeit (bei offenem Objekt) auftretende Zeitversäumnisse, welche auf Verschulden der Bauherrschaft oder des Arbeitgebers entstanden sind (z.B. verspätete Anlieferung von Material oder Materialmangel), sind mit einem Aufschlag von 30 Prozent auf den tariflichen Stundenlohn zu vergüten.

7. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben:

Bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlagen);

bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistungen auswirken; bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten unerprobten Akkordsätzen; bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.

8. Grundlage für die Berechnung der Ansprüche der Akkordarbeiter aus dem § 4 Ziffer 5, §§ 11 und 12 bildet der um 30 Prozent erhöhte Stundenlohn.

## § 6 Entlohnung

1. Die Lohngruppen bzw. Höhe der Löhne sind im Anhang bzw. in der Beilage enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Die Stundenlöhne bilden die Grundlage der Akkordrichtsätze.

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

Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 15. des dem

Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.)

Fällt der 15. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 15. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

2. Mit jeder Lohnzahlung ist eine Lohnabrechnung zu übergeben, aus der die Höhe des Verdienstes, die Dienstreisevergütungen, die Zahl der Arbeitsstunden und die Höhe der einzelnen Abzüge ersichtlich ist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A Ziffer 2. und 3. sowie § 3 B gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden.

Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden.

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

## **§ 7 Aufnahme von Arbeitnehmern**

1. Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist gemäß § 99 des ArbVG dem Betriebsrat mitzuteilen.

2. Zur Durchführung von Pflasterungsarbeiten dürfen grundsätzlich nur Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrzeit verwendet werden. Lehrlinge dürfen nur unter Aufsicht des Meisters oder eines Facharbeiters mit abgeschlossener Lehrzeit zur Durchführung von Pflasterungsarbeiten verwendet werden.

## **§ 8 Lösung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Teilen bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von 3 Tagen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von einer Woche, nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von drei Wochen.

Auf die Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

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

2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Frist, längstes jedoch bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, seine Papiere, sein Entgelt und auf Verlangen ein Zeugnis.

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

## **§ 9 Abfertigung**

1. Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

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

kollektivvertraglicher Stundenlohn x 1,20 x 3,41 x 52,18 = anteiliges  
12 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.

3. Für Arbeitnehmer in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes und unter die Bestimmungen des BUAG fallen, kommen die Bestimmungen des Anhanges III zur Anwendung.

## § 10 Dienstreisevergütungen

### I. Taggeld

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden, haben Anspruch auf Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

2. 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.

3. 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.

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom Wohnort gemäß Z 3 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt

a) bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden ab 1.5.2016 € 10,30 pro Arbeitstag, für Lehrlinge ab 1. Mai 2016 € 5,15 und ab 1.5.2017 € 10,30.

b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden ab 1.5.2016 € 16,50 pro Arbeitstag, für Lehrlinge ab 1.5.2016 € 5,15 und ab 1.5.2017 € 16,50.

5. Bei einer Erbringung von Arbeitsleistungen auf Baustellen im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb des Wohnortes gemäß Z 3, bei denen eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und der Arbeitgeber den Auftrag dazu erteilt, erhalten Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von € 26,40 je gearbeitetem Tag.

Die Übernachtung ist jedenfalls erforderlich und der Auftrag zur Übernachtung gilt als erteilt, wenn die Wegstrecke zwischen Baustelle und Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km beträgt oder die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann.

Für Lehrlinge beträgt das Taggeld in diesem Fall ab 1.5.2016 € 16,50 und ab 1.5.2017 von € 26,40 pro Arbeitstag.

5a. Das Taggeld in Höhe gemäß Ziffer 5 je Arbeitstag steht auch dann zu, wenn die Arbeit wegen Krankheit oder Schlechtwetter entfallen ist und der Arbeitnehmer in der Nacht nach dem entfallenen Arbeitstag auswärts tatsächlich nächtigt und diese Nächtigung auch nachweist.

## II. Übernachtungsgeld

1. Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, erhalten die Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des Abschnittes I Z 5 und 6 ein Übernachtungsgeld ab 1. Mai 2016 von € 12,66 je Kalendertag, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.
2. Die Anpassung des Übernachtungsgeldes erfolgt jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung (ab 1.5.2017) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d.h. zum 1.5.2017 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2015 des Jahres 2016).
3. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein Quartier zu finden, werden die tatsächlich erforderlichen Übernachtungskosten gegen Beleg vergütet. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.

## III. Reiseaufwandsvergütung

1. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere Arbeitsstätte oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf:
  - a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt (Aufwendungen für die Verkehrsmittel, Gepäcksgebühren, notwendige Übernachtungskosten).
  - b) Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9,33 Stunden je Kalendertag.
2. Reiseweg und die zu benützenden Verkehrsmittel werden vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten vorgeschrieben.
3. Die Reisetunden umfassen die Zeit vom Verlassen des Wohnortes oder der Arbeitsstätte bis zum Eintreffen am Bestimmungsort.
4. Für die durch Dienstreisen ausgefallene Arbeitszeit gebührt, von der Bezahlung der Reisetunden und der tatsächlichen Arbeitsstunden abgesehen, keine Vergütung.

## IV. Fahrtkostenvergütung

1. Jene Arbeitnehmer, die mehr als 3 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, erhalten eine Fahrtkostenvergütung für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif.
2. Der Bezug von Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 schließt den Bezug der Fahrtkostenvergütung aus, sofern von Seiten des Arbeitgebers eine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden konnte, die weniger als 3 km von der jeweiligen Arbeitsstätte entfernt gelegen ist.
3. Die Fahrtkostenvergütung ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde und der Arbeitnehmer zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist.
4. Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgebend.
5. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstätte durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Fahrtkostenvergütung. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.
6. Arbeitnehmer, deren Wohnung und Arbeitsstätte sich innerhalb der Wiener Gemeindebezirke I bis XXIII befinden, erhalten eine Fahrtkostenvergütung für die tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zum billigsten Tarif vergütet. Kosten für eine im Sinn dieser Regelung angeschaffte Fahrkarte, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht ausgenützt werden kann, sind vom Arbeitgeber zu vergüten.

*Die nachstehende Bestimmung tritt nur in Kraft, wenn der Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger die Beitragsfreiheit schriftlich*

*bestätigt:*

7. Anstelle der Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel kann auch ein pauschaler Betrag von 25% des amtlichen Kilometergeldes je km bezahlt werden.

#### V. Heimfahrt

1. Arbeitnehmer mit Anspruch auf Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 haben nach zwei Wochen Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif zu ihrem Wohnort (Abschn I Z 3).

2. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers vom und zum auswärtigen Ort durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Heimfahrtsvergütung. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.

3. Bei Dekadenarbeit sind die Heimfahrtsintervalle betrieblich zu regeln.

4. Diese Regelung gilt nicht für auswärtige Arbeitsstellen außerhalb der Republik Österreich.

5. Lehrlinge haben für die Dauer des Berufsschulbesuchs bei internatsmäßiger Unterbringung Anspruch auf die wöchentliche Erstattung der Heimfahrtskosten. Der Anspruch entfällt, soweit der Lehrling eine Schülerfreifahrt oder Schulfahrtsbeihilfe in Anspruch nehmen kann.

## § 11 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit beim selben Arbeitgeber werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt 3,26 Stundenlöhne

je Woche der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr.

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen. Teile einer Woche werden als ganze Woche gerechnet.

3. Das Weihnachtsgeld ist mit der Abrechnung für den Monat November fällig, wobei die restlichen Teile der Betriebszugehörigkeit des Dezembers mit zu berücksichtigen sind.

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

## § 12 Entgelt bei Arbeitsverhinderung und in sonstigen Fällen von Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfällen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers begründet sind und die er nicht verschuldet hat

1. Entgelt für drei Arbeitstage gebührt:

Bei Todesfällen von Vater, Mutter, Ehegatten (Ehegattin), Lebensgefährte (Lebensgefährtin) und im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern.

Kommen als das Entgelt Beanspruchende mehrere Angehörige in Betracht, so gebührt nur einem von ihnen das Entgelt für drei Tage, den anderen das Entgelt nur für einen Tag.

2. Entgelt für einen Arbeitstag gebührt nach mindestens vierwöchiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit:

Bei Todesfällen der Schwiegereltern, Geschwister und Ziehkinder im gemeinsamen Haushalt.

Bei Wohnungswechsel einmal innerhalb eines Kalenderjahres, wobei als Nachweis ein Auszug aus dem Zentralen Melderegister (ZMR) beizubringen ist.

Bei eigener Eheschließung und der Eheschließung der Kinder.

Bei Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin.

Bei plötzlicher schwerer Erkrankung in der engsten Familie (Eltern, Ehegatte [Ehegattin], Lebensgefährte [Lebensgefährtin] sowie Kinder) im gemeinsamen Haushalt, sofern durch ärztliche Bestätigung einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt erforderlich war.

3. Entgelt für die tatsächlich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitstages gebührt:

Bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuers- und Wassernot im Interesse des eigenen Betriebes und der eigenen Wohnstätte. Bei Erledigung von Angelegenheiten, die im Interesse der Ruhe und Ordnung des eigenen Unternehmens gelegen sind; jedoch muss dies im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt sein. Bei Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn kein Anspruch auf Entschädigung des Verdienstentganges besteht, insofern der Arbeitnehmer die Vorladung nicht selbst verschuldet hat und er nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

Bei Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes in den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, jedoch nur im Einvernehmen mit der Betriebsleitung.

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

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

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

5. Bei Arbeitsausfall infolge Verkehrsstörungen, die nachgewiesen werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Entgelts, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschritt.

6. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

7. 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.

8. Berechnungsgrundlage für das Entgelt bildet der Stundenlohn (bei Akkordarbeitern siehe § 5 Ziff. 8).

## § 13 Urlaub und Urlaubszuschuss

Die Regelung des Anspruches auf Urlaub und Urlaubszuschuss erfolgt nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes - BUAG in der jeweils geltenden Fassung.

## § 14 Lehrlinge

1. Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines der Lehrberufe bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und

im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBL. Nr. 142/69, in der jeweils gültigen Fassung.

Für jugendliche Lehrlinge außerdem das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 BGBL. Nr. 599/87, in seiner geltenden Fassung.

2. 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.

## § 15 Diverses

Das zur Arbeit erforderliche Werkzeug einschließlich des Hammers ist durch den Arbeitgeber beizustellen, der auch die Kosten für die Instandhaltung der Werkzeuge zu tragen hat.

Der Arbeitnehmer hat die ihm übergebenen Werkzeuge sachgemäß zu verwenden und jede mutwillige oder leichtfertige Behandlung zu unterlassen und die Werkzeuge beim Austritt aus dem Betrieb zurückzustellen.

Den Aufträgen des Arbeitgebers bzw. dessen Bevollmächtigten ist Folge zu leisten, sofern nicht diese Aufträge gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen oder Bestimmungen der Arbeitsordnung widersprechen.

Die Arbeitnehmer haben die ihnen aufgetragenen Arbeiten mit Sorgfalt und Fleiß zu verrichten.

## § 16 Verfall von Ansprüchen

Beschwerden wegen Nichtübereinstimmung des bei der Lohnauszahlung ausgezahlten Betrages mit dem Nettobetrag des Lohnzettels sind sofort vorzubringen, spätere Reklamationen werden nicht mehr berücksichtigt.

Alle anderen Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall spätestens drei Monate nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

Als Fälligkeitstag gilt der Tag der Lohnauszahlung der betreffenden Lohnabrechnungsperiode, bei Akkordarbeitern der Tag der Schlussabrechnung der betreffenden Akkordarbeit.

Der Lauf der Ausschlussfristen ruht, solange der Arbeitnehmer durch ein unvorhergesehenes und unabwendbares Ereignis an der Geltendmachung seiner Forderung verhindert ist.

## § 17 Schlussbestimmungen

1. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich sämtliche bisher abgeschlossene Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

a) Der Kollektivvertrag vom 7. April 2016 (Beilage) (Anhang I)

b) Die Kollektivverträge bzw. Akkordvereinbarungen, die Bestandteil dieses Rahmenkollektivvertrages sind – Beilage zum Kollektivvertrag für das Pflasterergewerbe vom 17. März 2015

c) Die Vereinbarung über Leiharbeit vom 30. April 1987 (Anhang II).

d) Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988 betreffend Abfertigung (Anhang III).

1a. Auf Grund der Einführung der neuen Arbeitszeitbestimmungen im § 3B mit 1.5.2016, kann der erste Durchrechnungszeitraum des 52-Wochen-Zeitraumes gem. § 3B Ziffer 2 ab 1.1.2016 festgelegt werden.

1b. Bestehende Arbeitszeitvereinbarungen, die vor dem 1.5.2016 gemäß der bis dahin geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen abgeschlossen wurden, bleiben bis zum Abschluss einer neuen Arbeitszeitvereinbarung weiterhin gültig.

2. Zwischen dem Arbeitgeber und der Gesamtheit oder einzelnen Arbeitnehmern bestehende günstigere Vereinbarungen oder Arbeitsbedingungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

3. Arbeitgeber und Betriebsrat, ferner die vertragsschließenden Organisationen, sind verpflichtet, für die Einhaltung dieses Kollektivvertrages Sorge zu tragen.

Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen.

Kann auf diese Weise eine Einigung nicht erfolgen, so ist der Streitfall den vertragsschließenden Organisationen zur Entscheidung vorzulegen. Erst dann, wenn auch auf diese Weise eine Einigung nicht erzielt werden kann, kann das Bundeseinigungsamt oder das zuständige Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.

Wien, 7. April 2016

Für die

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Ing. Irene Wedl-Kogler

Mag. Franz Stefan Huemer

Bundesinnungsmeisterin

Geschäftsführer

Für den

Österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Bau-Holz

Abg.z.NR Josef Muchitsch

Mag. Herbert Aufner

Bundsvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

## Anhang I

### Anhang gemäß § 6 RKV

#### Lohnanhang (Lohnordnung, Lohnsätze)

##### I. Kollektivvertragslöhne

###### Stundenlohn

	ab 1. Mai 2016	
	€	
I. Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung, und Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung ab dem 3. Jahr Praxis	14,20	
II. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung in den ersten beiden Jahren nach der Auslehre	13,06	

III. Maschinenführer mit entsprechender Berechtigung	12,28	
IV. Pflastererhelfer - bei Pflastererarbeiten verwendbare Hilfsarbeiter	12,16	
V. Hilfsarbeiter	11,28	

#### Lehrlingsentschädigung

	€	
im 1. Lehrjahr 40%	5,68	
im 2. Lehrjahr 60%	8,52	
im 3. Lehrjahr 80%	11,36	
vom Lohn der Kategorie I.		

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

#### Artikel III - Praktikanten

a) Pflichtpraktikanten, das sind Schüler und Studenten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr.

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

## Anhang II

#### 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

**Auszug aus dem Kollektivvertrag von 11. Mai 1988**

**Abschnitt A**

Für alle Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, 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.

**Abschnitt B**

Für die Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Sachbereich Abfertigung, nicht unterliegen, gilt folgende Regelung:

Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich 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.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO, 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.

**Abschnitt C**

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

Bei Geltendmachung des Abfertigungsanspruches beim Arbeitgeber gemäß erstem Absatz gebührt dem Arbeitnehmer von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der Dienstzeiten gemäß Abschnitt B zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Abschnitt A und B entspricht.

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