

Kollektivvertrag Brunnenmeister-, Grundbau- / Tiefbohrunternehmer, Arbeiter/innen, Fassung 1.5.2019

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag für ArbeiterInnen der Brunnenmeister-, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer

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

Konsolidierte Fassung vom 1. Mai 2019

Inhaltsverzeichnis

[§ 1 Geltungsbereich](#)

[§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer](#)

[§ 3 Arbeitszeit](#)

[§ 3 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit](#)

[§ 3 B Flexible Arbeitszeit](#)

[§ 4 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit](#)

[§ 5 Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit](#)

[§ 6 Arbeitslöhne](#)

[§ 7 SEG-Zulagen](#)

[§ 8 Dienstreisevergütungen](#)

[I. Taggeld](#)

[II. Übernachtungsgeld](#)

[III. Reiseaufwandsvergütung](#)

[IV. Fahrtkostenvergütung](#)

[§ 9 Lohnberechnung und Lohnzahlung](#)

[§ 9 A Anrechnung von Karenzzeiten](#)

[§ 10 Schlechtwetterregelung](#)

§ 11 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

§ 12 Lehrlinge

§ 13 Urlaub und Urlaubszuschuss

§ 14 Weihnachtsgeld

§ 15 Abfertigung

§ 16 Berechnungsgrundlage für anteiliges Weihnachtsgeld, Abfertigung, BUAG

§ 17 Kündigungsfristen

§ 18 Verschiedenes

§ 19 Verfallsbestimmungen

§ 20 Schlichtung von Gesamstreitigkeiten

§ 21 Schlussbestimmungen

Anhang (siehe Beilage)

Bei der vorliegenden Fassung handelt es sich um eine konsolidierte Fassung des Kollektivvertrages für Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) **fachlich:** auf alle Betriebe der Brunnenmeister und Tiefbohrunternehmer, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe sind.
- d) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2019 in Kraft (*die ursprüngliche Fassung ab 1.5.2016*) und gilt auf unbestimmte Zeit. 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 Wochenarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer 39 Stunden.
2. Für die Monate November bis März kann die wöchentliche Arbeitszeit mit weniger als 39 Stunden, mindestens jedoch 32 Stunden unter entsprechender Kürzung der Mittagspause festgesetzt werden.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit gem. Abs. 1 und 2 wird im Allgemeinen auf nicht weniger als 4 aufeinanderfolgende Werktage verteilt, ausgenommen im Mehrschichtbetrieb.

4. 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.

5. Die Einteilung der Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber im Einverständnis mit den Arbeitnehmern, bzw. mit den Betriebsräten vorgenommen.

6. Ist der 24. oder 31. Dezember ein Arbeitstag, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr, wobei ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist. Wird am 24. und 31.12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

§ 3 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 2 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG 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. Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen. Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektiv-vertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

In Schichtbetrieben kann für den Zeitraum der Geltungsdauer der zuschlagsfreien Mehrarbeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass ein Anspruch auf Zeitausgleich, dessen Verbrauch in Freischichten nicht möglich ist, finanziell im Verhältnis 1:1 abgegolten wird.

5. 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.

6. 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 % (§ 4).

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs. 2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20 Uhr bis 22 Uhr möglich; für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%; eine allfällige Schichtzulage oder ein allfälliger anderer Zuschlag entfällt für diesen Zeitraum.

7. 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-, Nacht- und Schichtarbeit

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 6 überschritten wird.

Überstunde ist jedenfalls

a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,

b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

2. Zur Leistung von Überstunden und Einbringungsstunden darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden, doch müssen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten sowie unaufschiebbare Arbeiten über ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten geleistet werden.

3. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr, bei Dreischichtbetrieb von Sonntag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr.

4. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr früh, mit Ausnahme der regelmäßigen Schichtarbeit. Geringfügige Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten, die dem eigentlichen Arbeitsprozess vorangehen oder nachfolgen, gelten nicht als Nachtarbeit.

5. Als gesetzliche Feiertage gelten der 1. Jänner, 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 Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

6. Für die an gesetzlichen Feiertagen ausfallende Arbeitszeit (von 0 bis 24 Uhr, bei Dreischichtbetrieb von 6 Uhr bis 6 Uhr) ist das regelmäßige Entgelt gemäß Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/83 zu leisten. Wenn einer der in Ziffer 5 genannten Feiertage auf einen Sonntag fällt, so gilt er nicht als gesetzlicher Feiertag. Die Bezahlung allfälliger Arbeit erfolgt in einem solchen Falle nach den sonstigen für Sonntagsarbeit festgesetzten Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

Arbeitnehmer, die an dem Arbeitstage vor und nach einem Feiertag der Arbeit fernbleiben, erhalten für den Feiertag ein Entgelt nur dann, wenn ein Verhinderungsgrund im Sinne des § 7 dieses Kollektivvertrages vorliegt. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn einvernehmlich ausgesetzt wird.

7. Wird an einem im Arbeitsruhegesetz nicht aufgezählten Feiertage über Anordnung des Arbeitgebers nicht gearbeitet, so ist die entfallende Arbeitszeit kollektivvertraglich zu bezahlen.

8. a) Schichtarbeit ist dann gegeben, wenn die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 dieses Kollektivvertrages für mindestens zwei Wochen in ablösender Folge und in zeitlich gleichbleibendem Wechsel festgesetzt wird. Die ablösende Folge ist auch dann gegeben, wenn im Zweischichtbetrieb zwischen den Schichten Unterbrechungen eintreten.

b) Kurzfristige Arbeiten, welche nur in einem Arbeitsgang durchgeführt werden können und nicht länger als zwei Tage dauern, gelten auch als Schichtarbeit, wenn die Merkmale von lit. a) zutreffen.

c) Sollte in besonderen Ausnahmefällen das im vorhergehenden Absatz genannte Zeitausmaß nicht ausreichend sein, ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

9. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes auf Baustellen mit nachhaltiger Wirkung auf das öffentliche Interesse können gemäß § 7 Abs. 2 AZG mittels Kollektivvertrag zusätzliche Überstunden zugelassen werden.

§ 5 Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

1. Grundlage für die Berechnung der Zuschläge ist der Stundenlohn.

2. Zulagen nach § 7 werden bei der Errechnung der Zuschläge nicht berücksichtigt.

3. Es werden folgende Zuschläge geleistet:

a) Für Überstunden in der Zeit von 5 bis 20 Uhr sowie für Mehrarbeit 50 %

b) für Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr 100 %

c) für Schichtarbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr 50 %

für Überstunden im Anschluss an die Nachtschichtarbeit (22 Uhr bis 6 Uhr) 100 %

d) für Arbeitsstunden (mit Ausnahme von Überstunden und Schichtarbeit) in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr 50 %

e) für Sonntagsarbeit 100 %

f) für Arbeiten, die an gesetzlichen Feiertagen verrichtet werden,

aa) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem zufolge des Feiertages an sich Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgeltes besteht 50 % (somit Feiertagsentgelt und Arbeitslohn mit 50 Prozent Zuschlag)

bb) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem auf Grund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird 100 % (somit Arbeitslohn mit 100 Prozent Zuschlag)

4. Die Leistungen mehrerer Zuschläge für die gleiche Arbeit findet nicht statt. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der höchste Zuschlag.

§ 6 Arbeitslöhne

1. Die Mindestlöhne für die einzelnen Beschäftigungsgruppen sind in einer Lohntafel im Anhang bzw. der Beilage festgelegt und bilden einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

2. Die Abgeltung von Aufzahlungen für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, sowie von Tag- und Übernachtungsgeld durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

§ 7 SEG-Zulagen

Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den Kollektivvertragslohn für die Zeit, während welcher diese Arbeiten geleistet werden. Beim Zusammentreffen mehrerer Zulagen gebühren nur die beiden höchsten Zulagen.

1. Wasserarbeiten

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer im Wasser oder Schlamm oder in nicht stampffähiger Betonmasse (zum Beispiel Gussbeton) steht oder in erheblichem Maße mit Wasser in Berührung kommt 10 %

2. Erschütterungsarbeiten

Arbeitnehmer erhalten für Arbeiten mit Bohrhämmern (ausgenommen Schlagbohrmaschinen) sofern diese zumindest 6,5 kg schwer sind 10 %,

3. Schachtarbeiten

Für Arbeiten in Schächten, die einen Durchmesser von weniger als 90 cm haben 10 %

4. Arbeiten unter Tag

Für Arbeiten in Tunnels, Stollen und oben geschlossenen Kanälen 25 %

5. Mülldeponien

Bei Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer bei der Entsorgung von Altlasten auf Mülldeponien eingesetzt ist 10 %.

6. Künnettenarbeiten

Arbeitnehmer auf öffentlichen Verkehrsflächen (als solche gelten auch das Gleisplanum, Zufahrtsstraßen und Wege, Höfe von Garagen, Straßen in Fabrikgeländen, Wohnhausanlagen und Anlagen ähnlicher Art) bei Herstellung von Erdgräben für Kabel-, Gas-, Wasser-, Telefon-, Ölleitungen und dergleichen mit einer oberen Weite bis 80 cm und einer Tiefe von mehr als 60 cm sowie beim Verlegen von Kabeln oder Leitungsrohren in der Künnette; weiters Kanalarbeiter, die in einer Tiefe von mehr als 2 m, bei einer Breite bis zu 2 m beschäftigt sind, erhalten 10 %

7. Lawinengefährdung und Steinschlag

Für Arbeiten an steinschlag- oder lawinengefährdeten Hängen 10 %

Diese Zulage entfällt, wenn sich über der Arbeitsstelle ein Schutzgerüst mit dichtem Belag befindet.

8. Höhenzulage

Die Höhenzulage beträgt:

von 800 m bis 1200 m 9 %

über 1200 m bis 1600 m 14 %

über 1600 m bis 2000 m 18 %

über 2000 m 22 %

des jeweiligen Stundenlohnes.

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstellen, die bis zu 200 m oberhalb des Durchschnittsniveaus einer geschlossenen Wohnsiedlung liegen.

Für Arbeitsstellen bis zu 200 m oberhalb des Durchschnittsniveaus einer geschlossenen Wohnsiedlung beträgt die Höhenzulage

über 1600 m bis 2000 m 9 %

über 2000 m 11 %

des jeweiligen Stundenlohnes.

Für Bauzwecke errichtete Wohnlager gelten nicht als geschlossene Wohnsiedlung. Für Ausnahmefälle sind Sonderregelungen möglich. Ebenso kann auf Baustellen eine baulosweise Festsetzung der Höhenzulage sinngemäß erfolgen. Solche örtliche Regelungen haben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu geschehen.

9. Arbeiten mit Atemschutzgeräten

a) Für Arbeiten mit Atemschutzgeräten(-masken) gebührt eine Zulage auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn in Höhe von 15 %

b) bei gesetzlich vorgeschriebenem und tatsächlichem Tragen von Feinstaubmasken 5 %.

§ 8 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 Erstaufnahmort 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 € 10,65 pro Arbeitstag.

b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden € 17,05 pro Arbeitstag.

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. Mai 2017 € 26,40 pro Arbeitstag..

5a. Das Taggeld in Höhe von Euro 26,40 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.

6. Arbeitnehmer, die am ständig ortsfesten Betrieb, für den sie aufgenommen wurden, Arbeitsleistungen erbringen, erhalten ein Taggeld in der Höhe von € 26,40, sofern ihr Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km vom ständig ortsfesten Betrieb entfernt ist oder eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann oder der Arbeitgeber den Auftrag zur Übernachtung erteilt hat. In diesem Fall kommt Abschnitt II Übernachtungsgeld zur Anwendung. Für Lehrlinge beträgt das Taggeld in diesem Fall ab 1. Mai 2017 € 26,40.

7. Bei Dienstreisen ins Ausland, die nicht länger als 30 Tage dauern, tritt an die Stelle des in den Z 5 und 5a genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

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 2019 von € 13,30 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 1.5.2020) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d. h. zum 1.5.2020 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2018 des Jahres 2019).

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.

5. Arbeitnehmer mit Anspruch auf Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 haben nach 4 Wochen Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zu ihrem Wohn- bzw. Arbeitsort, sofern beide Orte mindestens 100 km voneinander entfernt sind.

Bei Dekadenarbeit sind die Heimfahrtsintervalle betrieblich zu regeln.

Eine Vergütung der Reisekosten gebührt bereits nach zwei Wochen, wenn die Reise auf Grund einer Krankheit angetreten wird.

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 und Z 6 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.

§ 9 Lohnberechnung und Lohnzahlung

1. Beahlt wird die Zeit:

a) in der gearbeitet wurde,

b) der angeordneten oder üblichen Arbeitsbereitschaft, insbesondere bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit mehr als 39 Stunden in der Woche beträgt, § 2, Ziffer 5 c), d),

c) unverschuldete Arbeitsversäumnisse, sofern für diese im vorliegenden Verträge die Zahlung eines Entgeltes vorgesehen ist.

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

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

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

1.b. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 11,21 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Abweichend von § 6 Z 2 eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach § 8 Abschnitt III gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung. Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

2. Festgesetzte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausgenommen Pausen gemäß § 11, Abs. 3 und 4 Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 473/92).

3. 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.

4. 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.)

5. 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.

6. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei der Lohnauszahlung eine genaue Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge zu geben.

7. Die gänzliche oder teilweise Abfindung des Lohnes in Sachleistungen ist unstatthaft.

8. Die Bezahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit erfolgt nur dann, wenn die Leistung auf ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers bzw. dessen Beauftragten erfolgt.

§ 9 A Anrechnung von Karenzzeiten

Für Karenzen, die ab 01.05.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach ArbAbfG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

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

§ 10 Schlechtwetterregelung

1. Geltungsbereich

a) Diese Bestimmung gilt sofern nicht die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung (BGBl.Nr.174/54) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

b) Diese Bestimmung gilt nicht für Lehrlinge.

2. Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht in der Zeit vom 1. November bis 30. April (Winterperiode) für höchstens 192 ausfallende Arbeitsstunden. In der Zeit vom 1. Mai bis 31. Oktober (Sommerperiode) besteht

a) für Arbeitsstellen, die 1500 m oder höher gelegen sind, ein Anspruch für höchstens 144 ausfallende Arbeitsstunden

b) für alle übrigen Arbeitsstellen ein Anspruch für höchstens 96 Arbeitsstunden.

3. Schlechtwetter im Sinne dieser Bestimmungen liegt vor, wenn

a) arbeitsbehindernde atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost, dgl.) so stark oder so nachhaltig sind, dass die Arbeit nicht aufgenommen oder fortgesetzt oder die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann,

oder

b) die Folgewirkungen dieser arbeitsbehindernden atmosphärischen Einwirkungen die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme und die Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann.

4. Die Schlechtwetterentschädigung beträgt für Baustellen im Inland und Ausland 60 v.H. des Lohnes, der unter Zugrundelegung der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit ohne Arbeitsausfall gebührt hätte.

5. Die Bestimmungen über die Schlechtwetterentschädigung gelten nicht für gesetzliche Feiertage.

6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in der Zeit, während das Schlechtwetter vorliegt, ohne Schmälerung des bisherigen Lohnes eine andere zumutbare Arbeit im Betrieb zu verrichten, widrigenfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert. Zumutbar ist eine Arbeit, die den körperlichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist.

Bei Vorliegen von Schlechtwetter ist über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer verhalten, auf der Arbeitsstelle zwecks Wiederaufnahme der Arbeit bei Ende des Schlechtwetters zu verbleiben, andernfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert; eine Anwesenheit darf jedoch nicht länger als 4 Stunden am Tag und nur dann angeordnet werden, wenn entsprechende Unterkünfte zur Verfügung stehen.

§ 11 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Entgeltanspruch bei 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. Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, insbesondere:

a) anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des Ehegatten oder Lebensgefährten sowie eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten 3 Arbeitstage

b) Anlässlich der eigenen Eheschließung 3 Arbeitstage

c) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat. Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten 1 Arbeitstag

d) Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag

e) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt die nachweislich erfolgte Zeit.

f) Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar 1 Arbeitstag

g) Anlässlich der Eheschließung einer Kindes, Stief- oder Adoptivkindes 1 Arbeitstag

h) Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt 1 Arbeitstag

i) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch 2 Arbeitstage

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

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

Innerhalb eines Dienstjahres hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird. Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

a) Bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist die nachweislich notwendige Zeit.

b) Bei Vorladung vor Behörden, Ämtern und Gerichte die nachweislich notwendige Zeit. Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Verdienstausschlag von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.

§ 12 Lehrlinge

1. Der Lehrberechtigte hat im 3. Lehrjahr (wenn möglich in den Wintermonaten) den Lehrling zu überbetrieblicher Ausbildung zu entsenden.

Der Lehrling ist verpflichtet der Entsendung des Lehrberechtigten zur überbetrieblichen Ausbildung Folge zu leisten und auf Aufforderung durch den Lehrberechtigten diesem den ordnungsgemäßen Besuch der überbetrieblichen Ausbildung nachzuweisen.

Die überbetriebliche Ausbildung des Lehrlings beträgt im 3. Lehrjahr in Summe zumindest drei Wochen. Während der überbetrieblichen Ausbildung erhält der Lehrling seine Lehrlingsentschädigung in voller Höhe.

Der Lehrberechtigte trägt die allfälligen Kosten der überbetrieblichen Ausbildung sowie dadurch anfallende Unterkunftskosten, Verpflegung und die Fahrtkosten (Hin- und Rückfahrt wöchentlich) des Lehrlings.

2. Von den Internatskosten (das sind die Kosten für Quartier und Internatsverpflegung), die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling ein Drittel zu ersetzen.

3. Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie gem. § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz (Stand Juli 2014) führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 13 Urlaub und Urlaubszuschuss

Für den Urlaub und Urlaubszuschuss der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des BUAG in der jeweils geltenden Fassung.

§ 14 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld von 3,41 Stundenlöhnen für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr jeweils geleistete 39 Stunden. Bei der Abrechnung sind allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen.

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen. Das gleiche gilt für die Zeit der Teilnahme an Truppenübungen bzw. Inspektionen, Instruktionen.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, nur soweit 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 anzurechnen.

4. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist mit dem Novemberlohn zum vereinbarten Auszahlungstermin 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 RGBL. Nr. 227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen errechneten Weihnachtsgeldes.

6. Bei Überstellung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb an eine Arbeitsgemeinschaft oder umgekehrt wird für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht als Lösung des Arbeitsverhältnisses betrachtet.

§ 15 Abfertigung

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 (BGBL. Nr. 618 vom 23.12.1987) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 16 Berechnungsgrundlage für anteiliges Weihnachtsgeld Abfertigung BUAG

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:

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

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.

§ 17 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen werden im Zusammenhang mit der ab 1.1.2021 gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen neu geregelt:

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer sechs-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

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

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

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

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

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

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

§ 18 Verschiedenes

1. Während der Arbeitszeit ist der Genuss geistiger Getränke ausnahmslos verboten.

2. Den Anordnungen des Dienstgebers bzw. dessen Beauftragten ist Folge zu leisten.

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

4. Gewerkschaftsorganen, die sich entsprechend ausweisen können, ist der Zutritt zur Arbeitsstätte jederzeit gestattet, jedoch hat sich das Gewerkschaftsorgan beim Bauleiter oder dessen Stellvertreter zu melden.

Jede Behinderung der Arbeit ist bei allen Besuchen zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit einem Betriebsratsmitglied oder einzelnen Arbeitnehmern keine Behinderung darstellt.

5. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 ½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

§ 19 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.

§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen. Die

Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 21 Schlussbestimmungen

1. Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle in Geltung stehenden Kollektivverträge für den Geltungsbereich dieses Vertrages ihre Wirksamkeit mit Ausnahme des Kollektivvertrages vom 7. April 2016 (Lohnbeilage).

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

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

Anhang (siehe Beilage) Beilage zum Kollektivvertrag für Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer

Lohnordnung gültig ab 1. Mai 2019

Kollektivvertrag für Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer

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

Artikel I – Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

a) **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich,

b) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,

c) **fachlich:** auf alle Betriebe der Brunnenmeister und Tiefbohrunternehmer, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe sind.

Artikel II – Lohnerhöhung

a) Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2019 für eine Laufzeit von 12 Monaten in lit. b) neu festgesetzt.

Die bis 30.4.2020 geltenden kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen und Sätze des Taggeldes gem. § 8 Abschnitt I Ziffer 4 werden per 1.5.2020 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 1,3 % zuzüglich der durchschnittlichen Inflationsrate (März 2019 bis Februar 2020 gemäß VPI 2015 der Statistik Austria) erhöht und in einer zu diesem Stichtag veröffentlichten Lohnordnung neu festgelegt.

b) Anhang gemäß § 6 RKV

Lohnanhang (Lohnordnung, Lohnsätze)

	Stundenlohn in € ab 1. Mai 2019
Brunnenmeister, Brunnen- und Grundbautechniker	15,80
Brunnen- und Grundbauvorarbeiter Bohrmeister	15,23
Facharbeiter	13,82
Angelernte Arbeitnehmer	12,87
Hilfsarbeiter	11,68

Lehrlingsentschädigung

	Stundenlohn in € ab 1. Mai 2019
Lehrlinge im 1. Jahr 40 % des FA 5,53
Lehrlinge im 2. Jahr 60 % des FA 8,29
Lehrlinge im 3. Jahr 80 % des FA 11,06

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

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) **Ferialarbeitsnehmer**, 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.

Artikel IV – Rahmenrechtliche Änderungen

Im § 3 Ziffer 6 wird folgender Satz ergänzt:

Wird am 24. und 31.12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

In § 8 Abschnitt I Ziffer 4 lauten die lit. a) und b) neu wie folgt:

a) bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 10,65 pro Arbeitstag.

b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden € 17,05 pro Arbeitstag.

In § 8 Abschnitt I wird eine neue Ziffer 7 wie folgt eingefügt:

7. Bei Dienstreisen ins Ausland, die nicht länger als 30 Tage dauern, tritt an die Stelle des in den Z 5 und 5a genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

Im § 9 wird folgende Ziffer 1.b. neu eingefügt:

1.b. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 11,21 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Abweichend von § 6 Z 2 eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach § 8 Abschnitt III gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung. Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

Es wird ein § 9 A samt Überschrift neu eingefügt:

§ 9 A Anrechnung von Karenzzeiten

Für Karenzen, die ab 01.05.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach ArbAbfG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

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

In § 11 Ziffer 2 lautet der erste Satz wie folgt:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, insbesondere:

In § 11 Ziffer 2 entfällt nach lit. k) die Wortfolge "Bis zum Höchstausmaß von 39 Stunden"

§ 17 lautet neu wie folgt:

§ 17 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen werden im Zusammenhang mit der ab 1.1.2021 gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen neu geregelt:

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer sechs-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

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

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

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

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

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

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

Artikel V – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag beginnt seine Wirksamkeit am 1. Mai 2019 bzw. 1. Mai 2020. Die Lohnsätze gelten bis 30. April 2020 bzw. 30. April 2021.

Wien, am 2. April 2019

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

Bundsvorsitzender

Mag. Herbert Aufner

Bundesgeschäftsführer

Anhang – Aktuelle Werte § 8 Dienstreisevergütungen

	ab 1. Mai 2019
I. Taggeld Ziffer 4. lit. a)	€ 10,65
I. Taggeld Ziffer 4. lit. b)	€ 17,05
I. Taggeld Ziffer 5.	€ 26,40
I. Taggeld Ziffer 6.	€ 26,40
II. Übernachtungsgeld	€ 13,30

	ab 1. Mai 2019
Lenkstunde gem. § 9 Z 1b	€ 11,21

Bei der vorliegenden Fassung handelt es sich um eine konsolidierte Fassung des Kollektivvertrages für Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen.