

Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie, Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2020

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag

für Bauindustrie und Baugewerbe

abgeschlossen zwischen
dem Fachverband der Bauindustrie,
der Bundesinnung Bau und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Bau-Holz

1. Mai 2020

Inhaltsverzeichnis

[§ 1. Geltungsbereich](#)

[§ 2. Arbeitszeit](#)

[§ 2A. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit](#)

[§ 2B. Zulassung der Arbeitszeiteinteilung "kurze/lange Woche"](#)

[§ 2C. Zulassung der Arbeitszeiteinteilung "kurze/lange Woche" oder "lange/lange/kurze Woche"](#)

[§ 2D. Arbeitsrechtliche Absicherung der "langen/langen/kurzen Woche" oder "kurzen/langen Woche"](#)

[§ 2E. Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen](#)

[§ 2F. Viertagewoche](#)

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

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

[§ 5. Arbeitslöhne](#)

[§ 6. Erschwerniszulagen](#)

§ 7. Entgelt bei Arbeitsverhinderung

§ 8. Lohnberechnung und Lohnzahlung

§ 9. Dienstreisevergütungen

§ 10. Lehrlinge

§ 11. Verschiedenes

§ 12. Weihnachtsgeld

§ 13. Abfertigung

§ 13A. Berechnungsgrundlage für anteiliges Weihnachtsgeld Abfertigung - BUAG

§ 14. Verjährungsbestimmungen

§ 15. Lösung des Arbeitsverhältnisses

§ 16. Arbeitsgemeinschaften

§ 17. Schlussbestimmungen

Anhang I Beschäftigungsgruppeneinteilung, Lohn tafel

Anhang II Ergänzende Bestimmungen zur Lohn tafel

Anhang III Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit (Stundendefinition)

Anhang IV Zuschlag nach dem BUAG bei Arbeiten im Akkord

Anhang V Monatslohn

(Anhang VI entfällt)

Anhang VII Lehrbauhöfe – Entsendung und Ausbildung

Anhang VIII Gemeinsame Einrichtung – Pauschalabgeltung der Abfertigung

Anhang IX Schlechtwetterentschädigung für Auslandsbaustellen

Anhang X Vereinbarung Leiharbeit

Anhang XI Aufhebung des § 13 Abfertigung

Anhang XII Ausbildung von Bauhandwerkerschülern

Anhang XIII Option Jahresarbeitszeitmodell

§ 1. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

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

b) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer (einschließlich 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, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Bau oder des Fachverbandes der Bauindustrie 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. Arbeitszeit

1. Die Wochenarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer 39 Stunden.

2. Die Mittagspause soll in der Regel eine Stunde betragen. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausgenommen Pausen gemäß § 11 Abs. 3 und 4 Arbeitszeitgesetz (BGBI. Nr. 473/92).

3. Die Wochenarbeitszeit wird (ausgenommen im Mehrschichtbetrieb und bei Dekadenarbeit) auf nicht weniger als fünf aufeinander folgende Werktage verteilt.

4. Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung oder sonstiger Umstände die jeweils geltende Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, bestimmt der Dienstgeber oder dessen Beauftragter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat deren Beginn und Ende bzw. deren allfällige Einarbeitung.

5. Die Wochenarbeitszeit von 39 Stunden findet auf folgende Fälle keine Anwendung:

a) auf Einbringungsstunden.

b) auf geringfügige Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten (Hilfsarbeiten), die dem eigentlichen Arbeitsprozess der Arbeitsstelle vorangehen oder nachfolgen müssen, zum Beispiel Holen und Anliefern der eigenen oder der vom Betrieb beigestellten Werkzeuge, das Reinigen und Instandhalten von Werkzeugen und dergleichen mehr. Hierzu gehören auch die Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten des Aufsichtspersonals.

c) auf die Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter sowie Portiere. Die Wochenarbeitszeit in diesen Fällen beträgt höchstens 48 Stunden. Die Tagesarbeitszeit darf in solchen Fällen 12 Stunden nicht überschreiten. Die von dieser Bestimmung betroffenen Personen haben nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein.

d) auf die Arbeitszeit der Lenker und Beifahrer, des Küchen- und sonstigen Lagerpersonals. Für diese kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden.

e) auf die Arbeitszeit jener Arbeitnehmer, die einem Arbeitstrupp zur Gebrechensbehebung an einem Verkehrs- oder Leitungsnetz (z.B. Gas-, Wasser-, Strom-, Fernwärmeleitungen, Kanalisation) angehören, soweit in die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt und eine Betriebsvereinbarung darüber bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien vorliegt. Die Wochenarbeitszeit in diesen Fällen beträgt höchstens 60 Stunden. Die Tagesarbeitszeit darf in diesen Fällen 12 Stunden nicht überschreiten.

5a. Lenkzeiten und Lenkpausen

Für Lenker von Kraftfahrzeugen, deren zulässiges Gesamtgewicht 3,5 t übersteigt, und die im Straßenverkehr eingesetzt werden ("VO-Fahrzeuge") kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass gemäß § 13b AZG

- zusätzlich zu den nach § 7 Abs. 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zugelassen werden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten;
- die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit 55 Stunden betragen darf, wenn zumindest die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird.

Zur Arbeitsbereitschaft zählen insbesondere Zeiten, die nach der allgemeinen Verkehrsanschauung nicht dem Fahrvorgang oder verwandten Tätigkeiten zuzurechnen sind. Arbeitsbereitschaft ist jene Zeit, in der der Lenker über seine Zeit nicht frei verfügen kann und sich bereithalten muss, um seine Arbeit jederzeit aufnehmen zu können. (z. B. Be- und Entladen durch Dritte).

Der Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist in der Betriebsvereinbarung (schriftlichen Einzelvereinbarung) festzulegen.

Für Lenker von Kraftfahrzeugen kann durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, dass gemäß § 16 Abs. 3 AZG die Einsatzzeit über 12 Stunden hinaus soweit verlängert wird, dass die innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird.

Für Lenker von sonstigen Kraftfahrzeugen (das sind solche, deren zulässiges Gesamtgewicht 3,5 t nicht übersteigt, oder die nicht im Straßenverkehr eingesetzt werden) kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass gemäß § 14a AZG

- die Lenkzeit auf 9 Stunden und zweimal wöchentlich auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann;
- die Lenkzeit in einer Woche bis zu 56 Stunden zugelassen werden kann, in zwei Wochen jedoch 90 Stunden nicht überschreiten darf.

6. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag, so sind diese Tage für die Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei.

7. Der 24. und 31. Dezember gelten hinsichtlich der urlaubsrechtlichen Auswirkungen als Feiertag.

§ 2A. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In 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 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen.

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig.

3. Zeitausgleich

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (39 Stunden) ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach Ziffer 2 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Fall 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 gemäß § 3 Ziffer 8 Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen. Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen 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 Ziffer 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 Prozent (§ 4).

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei 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-prozentiger 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 Prozent; eine allfällige Schichtzulage oder ein allfälliger anderer Zuschlag entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Juni 1994.

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.

§ 2B. Zulassung der Arbeitszeiteinteilung "kurze/lange Woche"

1. Allgemeines

a) Gemäß § 4 Abs. 6 Ziff. 2 AZG (BGBl. Nr. I 1997/46) wird zugelassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch gleich lautende Einzelvereinbarungen so verteilt werden kann, dass im wöchentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird. Die Arbeitszeiteinteilung muss den Arbeitnehmern spätestens zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gemacht werden.

b) Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung nach lit. a) hat der Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen aus einer Woche mit fünf Arbeitstagen ("lange Woche", Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit vier Arbeitstagen ("kurze Woche", Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

c) Für die "kurze/lange Woche" beträgt die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit 43 Stunden und die Untergrenze 35 Stunden. Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 4 Abs. 3 AZG bleibt aufrecht.

Eine Überstunde liegt vor, wenn die betrieblich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß 1. Satz überschritten wird.

d) Unter Beachtung der Grundsätze nach lit. a) bis c) ist es auch zulässig, im Zweiwochenzeitraum eine durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden festzulegen. Die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt dann 44 Stunden.

Die Bestimmungen der Arbeitszeiteinteilung "Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich" gemäß § 2 A sind analog anzuwenden; d. h. insbesondere, dass innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von höchstens 52 Wochen durch Zeitausgleich in ganzen Tagen eine durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden zu erreichen ist.

2. Arbeitsrechtliche Absicherung der "kurzen/ langen Woche"

Wird eine Vereinbarung nach Ziffer 1 getroffen, so gilt in Ergänzung zu den bestehenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen Folgendes:

(lit. a und b entfallen)

c) Feiertagsentgelt

Fällt ein Feiertag auf einen Freitag, so ist die Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum bzw. mehrere Durchrechnungszeiträume so zu gestalten, dass in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

d) Überstunden

Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen des Verbrauchs von Urlaub oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmliche Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden überschreiten, Überstundenbezahlung.

Dies gilt für den Fall des Urlaubsverbrauchs nicht, wenn durch gemeinsame Betrachtung mit dem unmittelbar vorangehenden oder anschließenden Durchrechnungszeitraum, wobei jede Urlaubswoche mit 39 Stunden zu bewerten ist, eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird.

Es gebührt ebenso Überstundenbezahlung, wenn auf Grund einer Weisung des Arbeitgebers, etwa Überstellung zu einer Arbeitsgemeinschaft, die 39 Stunden übersteigende Normalarbeitszeit einer Woche nicht durch eine entsprechend kürzere Normalarbeitszeit der anderen Woche ausgeglichen wird.

e) Überstunden in der Arbeitszeiteinteilung nach Ziffer 1 lit. d)

In der Arbeitszeiteinteilung nach Ziffer 1 lit. d) gilt bezüglich Überstundenbezahlung nach lit. d) statt 39 Stunden jeweils 40 Stunden.

§ 2C. Zulassung der Arbeitszeiteinteilung "kurze/lange Woche" oder "lange/lange/kurze Woche"*)

**) Gemeinsame Empfehlung*

Der Fachverband der Bauindustrie, die Bundesinnung Bau und die Gewerkschaft Bau-Holz empfehlen die Durchbeschäftigung der Arbeitnehmer über das ganze Jahr sowie die Anwendung einer Arbeitszeiteinteilung nach § 2 C lit. a) oder lit. b).

Gemäß § 4 Abs. 6 Ziff. 2 AZG (BGBl. I 1997/46) wird zugelassen, dass innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen folgendermaßen verteilt werden kann.*)_

**) Sofern im Betrieb keine Einigung zustande kommt, hat die Schlichtungsstelle innerhalb einer vorgegebenen Frist von 4 Wochen zu entscheiden.*

Es kann vereinbart werden,

a) dass in einem zweiwöchigen Zeitraum die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden überschritten wird, wobei die Normalarbeitszeit in der langen Woche 43 bis 45 und in der kurzen Woche 35 bis 36 Stunden betragen kann ("kurze/lange Woche"),

oder

b) dass in einem dreiwöchigen Zeitraum die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden überschritten wird, wobei die Normalarbeitszeit in zwei langen Wochen 43 bis 45 und in der kurzen Woche 35 bis 36 Stunden betragen kann ("lange/lange/kurze Woche"). Diese Arbeitszeiteinteilung ist für höchstens 30 Kalenderwochen im Zeitraum vom 1. April bis 30. November zulässig.*)_

**) Gemeinsame Empfehlung*

Der Fachverband der Bauindustrie, die Bundesinnung Bau und die Gewerkschaft Bau-Holz empfehlen die Durchbeschäftigung der Arbeitnehmer über das ganze Jahr sowie die Anwendung einer Arbeitszeiteinteilung nach § 2 C lit. a) oder lit. b).

c) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes ist, bei Ausschluss der jeweils anderen Arbeitszeiteinteilung, nur die Vereinbarung nach lit. a) oder der lit. b) zulässig.

d) Es dürfen innerhalb eines Jahres ab Stichtag 15. Februar nicht mehr als 90 Zeitausgleichsstunden erworben werden. Die darüber hinausgehenden Stunden sind als Überstunden zu werten und zu bezahlen.

e) Bei Änderung der Arbeitszeiteinteilung infolge eines Wechsels des Arbeitnehmers aus dem oder in den Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat einer Einzelvereinbarung gem. lit. a) oder lit. b) ist dies dem Arbeitnehmer zwei Wochen vorher bekannt zu geben.

Dabei ist zu beachten, dass nicht mehr als zwei lange Wochen aufeinander folgen dürfen.

f) Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung "kurze/lange Woche" hat der zweiwöchige Zeitraum aus einer Woche mit fünf Arbeitstagen ("lange Woche", Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit vier Arbeitstagen ("kurze Woche", Arbeitstage von Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

g) Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung „lange/lange/ kurze Woche“ hat der dreiwöchige Zeitraum aus zwei Wochen mit fünf Arbeitstagen („lange Wochen“, Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit vier Arbeitstagen („kurze Woche“, Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

h) Die Arbeitszeiteinteilung muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden, und es dürfen nicht mehr als zwei lange Wochen hintereinander folgen.

Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig.

Auch bei Anschluss eines weiteren Durchrechnungszeitraumes dürfen nicht mehr als zwei lange Wochen hintereinander folgen.

Änderungen des Arbeitszeitplanes hinsichtlich der Verlängerung bzw. Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit in Bezug auf die 44. und 45. Stunde einer langen Woche sowie der 36. Stunde in der kurzen Woche sind durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen möglich und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

i) Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 2E bleibt unberührt.

j) Zeitausgleichsstunden sind jene Stunden, die im zwei- oder dreiwöchigen Zeitraum der Arbeitszeiteinteilung gem. lit. a) oder lit. b) über die durchschnittliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden hinausgehen.

Diese Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit aus den Arbeitszeiteinteilungen gem. lit. a) oder lit. b) und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (39 Stunden) ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

auszugleichen, sofern in der Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat in der schriftlichen Einzelvereinbarung eine Übertragung der Zeitausgleichsstunden in den Zeitraum November bis 31. März nicht vorgesehen ist.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes oder von November bis 31. März festzulegen.

Kann ein Zeitausgleich nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, falls nicht ein Vortrag in den nächsten Durchrechnungszeitraum vereinbart wurde, spätestens jedoch zu jedem 31. März, die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen.

k) Überstunden liegen jedenfalls dann vor, wenn die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung nach lit. a) oder lit. b) festgelegte tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird, sofern nicht Einarbeitung im Sinne des § 2E erfolgt.

l) Für die Zeitausgleichsstunden nach lit. j) gebührt zum Zeitpunkt ihres Verbrauches ein Zuschlag von 10 Prozent.

Grundlage für die Berechnung des Zuschlages bildet der jeweilige Stundenlohn, bestehend aus dem jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn und den regelmäßigen Überzahlungen.

Bei Leistungslöhnern ist die Grundlage für die Berechnung des Zuschlages der Durchschnitt der letzten 13 Wochen. Im Fall des Zeitausgleiches nach dem 31. Dezember der Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor dem 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres.

Anstelle dieses Zuschlages kann auch vereinbart werden, dass das Ausmaß der erworbenen Zeitausgleichsstunden um 10 Prozent erhöht wird.

m) Fällt in eine lange bzw. kurze Woche bei einer Arbeitszeiteinteilung gem. lit. a) oder lit. b) eine Urlaubswoche, so ist diese mit 39 Stunden zu bewerten.

n) Scheidet der Arbeitnehmer vor Konsumation des Zeitguthabens aus, so sind die vorhandenen Zeitausgleichsstunden durch Zeitausgleich in ganzen Tagen unter Anwendung der lit. l) auszugleichen.

Das Arbeitsverhältnis verlängert sich im Anschluss an die Kündigungsfrist um die nicht verbrauchten Tage des Zeitguthabens.

o) Abweichend von § 8 gilt für die gemäß lit. j) angefallenen Zeitausgleichsstunden Folgendes:

Kollektivvertragliche Zulagen und Zuschläge, variable Leistungsentgelte und dgl. werden im Lohnabrechnungszeitraum, in dem die Arbeitsleistung erfolgt, abgerechnet und ausbezahlt.

Der Stundenlohn (gem. lit. l)) wird in den Lohnabrechnungszeitraum der Konsumation der Zeitausgleichsstunden vorgetragen und ausbezahlt.

Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Zeitausgleichsstunden und der Stand des Zeitausgleichsstundenkontos sowie das gebührende Bruttoentgelt bekannt zu geben.

Arbeitnehmern mit variablen Leistungslöhnen ist das gebührende Bruttoentgelt zum Zeitpunkt der Feststellung des 13-Wochen-Durchschnittes gemäß lit. l) 3. Satz bekannt zu geben.

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

§ 2D. Arbeitsrechtliche Absicherung der "langen/langen/kurzen Woche" oder "kurzen/langen Woche"

Wird eine Vereinbarung nach § 2C getroffen, so gilt in Ergänzung zu den bestehenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen Folgendes:

Feiertagsentgelt

Fällt ein Feiertag auf einen Freitag, so ist die Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum so zu gestalten, dass in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

§ 2E. Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann durch Betriebsvereinbarung bzw., wenn kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 Wochen die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden.

b) Durch Einarbeitung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit um höchstens drei Stunden je Woche verlängert werden.

Für den Zeitraum Dezember und Jänner dürfen maximal 78 Stunden für ausfallende Arbeitstage erworben werden.

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

d) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Einarbeitungsstunden und der Stand des Einarbeitungsstundenkontos bekannt zu geben.

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

§ 2F. Viertagewoche

1. Zulassung der Viertagewoche

Gemäß § 4 Abs 1 AZG kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit auf vier Tage verteilt wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in diesem Fall zehn Stunden nicht überschreiten.

Arbeiten an einem Wochentag, für den keine Normalarbeitszeit vereinbart wurde, sind als Überstundenarbeit zu vergüten.

2. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit und Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

Unter Anwendung der Grundsätze der Z 1 kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 40 Stunden beträgt. In einem solchen Fall hat in einem Durchrechnungszeitraum von höchstens 52 Wochen (1 Jahr) unter sinngemäßer Anwendung der Grundsätze des § 2A durch Zeitausgleich ein Ausgleich auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden zu erfolgen.

§ 3. Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 2 bzw. 2A sowie eine Mehrarbeit nach § 2A 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*],

**) z. B.: 10 Stunden durch Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gem. § 2 E-BauKV i. V. m. § 4 Abs. 3 und 10 AZG.*

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 Feiertagsruhegesetz (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 § 2 dieses Kollektivvertrages für mindestens zwei Wochen in ablösender Folge und in zeitlich gleich bleibendem 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.

§ 4. Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

1. Grundlage für die Berechnung der Zuschläge ist der Stundenlohn*], bei Wochenlohnempfängern der 39. Teil des Wochenlohnes ohne Mehrstundenpauschale.

**) Zur Interpretation des Begriffes "Stundenlohn" wurde am 17. Juli 1975 zwischen den Vertragspartnern ein Kollektivvertrag abgeschlossen, der in Anhang III, Seite 70, abgedruckt ist.*

2. Zulagen nach § 6 werden bei der Errechnung der Zuschläge nicht berücksichtigt.

3. Es werden, ausgenommen für Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten gemäß § 3/2 und für Arbeiten gemäß § 2/5 a) und b), folgende Zuschläge geleistet:

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

b) für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr 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 %

Wenn im Anschluss an diese Arbeitsstunden ab 5 Uhr Überstunden geleistet werden, sind diese mit einem Zuschlag von 100 % zu bezahlen.

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 aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird 100 % (somit Arbeitslohn mit 100 Prozent Zuschlag)

g) Werden Arbeiten durchgeführt, bei welchen der Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten muss, wobei für je 8 Stunden Arbeitszeit innerhalb derselben bis zu 1 1/2 Stunden Essens- und Ruhepausen nicht als Unterbrechung der Arbeit in einem Zuge gelten, dann wird für die gesamte Arbeitszeit, auch wenn dieselbe in die normale Arbeitszeit fällt, ein Zuschlag von 150 % bezahlt. Die Essens- und Ruhepausen sind unbezahlte Pausen.

4. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der höchste Zuschlag.

§ 5. Arbeitslöhne

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Für die Entlohnung ist der Lohn der Arbeitsstelle, für welche der Arbeitnehmer aufgenommen wurde, maßgebend (Einstelllohn).

2. Die Lohnsätze für die einzelnen Beschäftigungsgruppen werden in einer Lohntafel festgelegt.

3. Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Ansätze für den Akkord- bzw. Prämienvertrag zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren, und zwar so, dass für die Arbeitnehmer bei durchschnittlicher Akkordleistung und bei betriebsüblichen Arbeitsbedingungen ein Mehrverdienst von 30 Prozent erreichbar ist. Diese 30 Prozent sind jedoch keine Höchstgrenze. Der Akkordvertrag bzw. Leistungsvertrag ist unter Beachtung des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz vom Betriebsrat mitzufertigen. Bei Akkord-, Prämien- oder sonstigen Leistungsarbeiten wird der jeweilige Stundenlohn garantiert.

4. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes oder einer zwischen den vertragschließenden Teilen erfolgten Vereinbarung durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleich bleibender Arbeitsmethode und gleich bleibenden Verhältnissen der Baustelle dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.
5. Akkordsätze sind bei gleicher Arbeit ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der Arbeitnehmer gleich hoch festzusetzen.
Für gleiche Arbeit ist grundsätzlich innerhalb der Akkordpartie der gleiche Lohn zu bezahlen.
6. Für Jugendliche bis zum 16. Lebensjahr und für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist Akkordarbeit unzulässig.
7. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter auszuhändigen.
8. Akkord- und Prämienarbeit darf von keinem Arbeitnehmer erzwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Arbeit im Akkord- oder Prämienystem. Ausnahmen hievon können von den vertragschließenden Teilen durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.
9. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkords bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohnes), bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistung auswirkt, ferner bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden, insbesondere bei neuen unerprobten Akkorden.
10. Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine etwa 75-prozentige Anzahlung vom Akkorddurchschnittsverdienst zur Auszahlung zu bringen. Eine durch elektronische Datenverarbeitung notwendige Änderung kann durch Betriebsvereinbarung neu geregelt werden.
11. Endabrechnungen von Akkordarbeiten sind schriftlich auszufertigen.
12. Die Aufteilung des Akkordüberschusses zwischen den Fach- und Hilfsarbeitern erfolgt entsprechend dem Verhältnis der beiden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und der geleisteten Arbeitsstunden zueinander.
13. Die Abgeltung von Aufzahlungen (Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit) und von Zulagen sowie Taggeld, Übernachtungsgeld, Reiseaufwandsvergütungen, Fahrtkostenvergütungen und dergleichen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.
14. Wer als Facharbeiter aufgenommen bzw. vermittelt wurde, behält für die Dauer dieses Dienstverhältnisses den Anspruch auf den Facharbeiterlohn.
15. Arbeitnehmer, die zu Arbeiten herangezogen werden, welche einem erlernten Beruf entsprechen, haben für die Dauer dieser Beschäftigung, wenn ihre Arbeit der eines Facharbeiters gleichkommt, Anspruch auf den Lohn des Facharbeiters.

II. Lohnsätze

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

§ 6. Erschwerniszulagen

I. Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den Kollektivvertragslohn für die Zeit, während welcher diese Arbeiten geleistet werden. Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen sind grundsätzlich bis zu zwei Arbeitszulagen nebeneinander zu bezahlen, und zwar die beiden höchsten Zulagen. Ortsbedingte Höhenzulagen sowie Zulagen für Trockenbohrungen unter Tag fallen nicht unter diese Einschränkung.

a) Aufsicht

Arbeitnehmer, die eine selbständige Arbeitspartie von mehr als 3 Mann beaufsichtigen, erhalten auf die Dauer dieser Beschäftigung eine Zulage von 10 % Sie sind verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

b) Bauarbeiten in Druckluft und Taucherarbeiten

| | |
|---|-------|
| Bis zu 0,5 kg/cm ² Überdruck | 20 % |
| Bis zu 1,0 kg/cm ² Überdruck | 30 % |
| Bis zu 1,5 kg/cm ² Überdruck | 40 % |
| Bis zu 2,0 kg/cm ² Überdruck | 55 % |
| Bis zu 2,5 kg/cm ² Überdruck | 95 % |
| Bis zu 3,0 kg/cm ² Überdruck | 130 % |

c) Arbeiten unter Tag

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

d) Schmutz- und Abbrucharbeiten

1. Für Arbeiten in gebrauchten Abortanlagen sowie in verstopften Kanälen oder Kanälen mit direktem Kontakt mit Fäkalien, ferner für das Ausräumen von Latrinen und Jauchengruben 25 %
2. für Arbeitnehmer, die im Arbeitsprozess einer Schotterbettreinigungsmaschine beim Eisenbahnoberbau unmittelbar tätig sind 20 %
3. für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer:
 - aa) mit sonstigen, besonders schmutzenden beziehungsweise bituminösen (Asphalte, Teere und dergleichen) Stoffen in Berührung kommt
 - bb) bei der Entsorgung von Altlasten auf Mülldeponien ähnlichen Belastungen wie in aa) angeführt, ausgesetzt ist 10 %
 - cc) Asphaltierungsarbeiten in Tiefgaragen ohne Entlüftungsanlagen durchführt 25 %
4. Abbrucharbeiter, die mit Demolierungsarbeiten beschäftigt sind, sowie Arbeitnehmer, die im Zuge von Demolierungsarbeiten besonderer Staubentwicklung ausgesetzt sind 15 %

e) Trockenbohrungen

Mineure erhalten bei Trockenbohrungen unter Tag bei maschinell betriebenen Geräten 10 %

f) Erschütterungsarbeiten

Arbeitnehmer erhalten für Arbeiten mit Bohrhämmern (ausgenommen Schlagbohrmaschinen), sofern diese zumindest 6,5 kg schwer sind 10 %
für Arbeiten mit Aufbruch- oder Bohrhämmern sowie Fröschen, sofern diese zumindest 10 kg schwer sind 20 %

g) Künettenarbeiten

Arbeitnehmer auf öffentlichen Verkehrsflächen (als solche gelten auch das Gleisplanum, Zufahrtsstraßen und Wege, Höfe von Garagen, Straßen in Fabriksgeländen, 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 Künette; weiters Kanalarbeiter, die in einer Tiefe von mehr als 2 m, bei einer Breite bis zu 2 m beschäftigt sind, erhalten 10 %
in einer Tiefe ab 4 m 15 %

h) Schachtarbeiten

Für Arbeiten in Schächten, die einen Querschnitt von weniger als 4 m² haben und mehr als 3 m tief sind 10 %

i) Hohe Arbeiten

1. Für Arbeiten an Türmen ab einer Höhe von 16 m über dem Terrain 15 %
2. Für Arbeiten an Silos mit einer Mindesthöhe von 30 m und mehr über dem Terrain ist ab einer Höhe von 16 m über dem Terrain, für Arbeiten an Gebäuden mit einer Mindesthöhe von 30 m über dem Terrain ist ab dem 8. Geschöß über dem Terrain bei nachfolgenden Arbeiten eine Zulage zu bezahlen:
 - a) Ein- und Ausschalungen sowie Montieren von Betonschalungen an äußeren und seitlichen Gebäudewänden, soweit nicht ein angrenzendes Gebäude oder ein Hauptgerüst die Höhe der Arbeitsbühne erreicht,
 - b) Montage der Armierung vorgenannter Säulen unter den gleichen Bedingungen wie lit. a),
 - c) Verputzarbeiten in Silozellen ab 16 m, gemessen vom Trichterboden 10 %
3. Für Arbeiten an Brücken und Durchlässen und an steinschlag- oder lawinengefährdeten Hängen, soweit diese mehr als 5 m über dem Wasserspiegel bzw. 10 m über der Talsohle liegen 10 %
Diese Zulage entfällt, wenn sich unter oder über der Arbeitsstelle ein Schutzgerüst mit dichtem Belag befindet, so dass beispielsweise bei Wasserbauten das Durchfallen von Handwerkzeug verhindert wird.
4. Arbeitnehmer erhalten beim Bau von Hoch-, Plateau- oder ähnlichen Aufzügen für den über 16 m hinausgehenden Teil 10 %

j) Auf-, Ab- und Umbauten an Gerüsten

Für Auf-, Ab- und Umbauarbeiten an Gerüsten gebührt

ab einer Höhe von 10 m 10 %

ab einer Höhe von 16 m 15 %

k) für Arbeiten im angeseilten Zustande 10 %

l) Maurer (nicht Fassadenmaurer) erhalten bei der Herstellung von Klinkerverblendungen (darunter sind sämtliche gefugten Klinkerflächen zu verstehen) 15 %

m) Arbeiten im Gebirge

1. Für Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung, zur Errichtung, Instandhaltung, Instandsetzung oder dem Abbruch von Berg- und Seilbahnen sowie zur

Errichtung, Instandhaltung, Instandsetzung oder dem Abbruch von Beschneiungsanlagen einschließlich der dazugehörigen Nebenbauwerke wie Wasserreservoirs und dgl. beträgt die Höhenzulage
von 1200 m bis 1600 m 10 %
über 1600 m bis 2000 m 18 %
über 2000 m 22 %

2. Für alle anderen Baustellen beträgt die Höhenzulage

von 1600 m bis 2000 m 12 %

über 2000 m 20 %

Die Zuordnung von Bauvorhaben zur Ziffer 1 oder 2 erfolgt in Zweifelsfällen anhand der zugrundeliegenden behördlichen Genehmigung. Bauvorhaben, die von der Baubehörde genehmigt wurden, sind jedenfalls der Ziffer 2 zuzuordnen.

n) Arbeiten mit Atemschutzgeräten

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

2. bei gesetzlich vorgeschriebenem und tatsächlichem Tragen von Feinstaubmasken 5 %

Soweit eine Zulage nach lit d oder e zusteht, steht eine Zulage nach lit n Z 2 nicht zu.

o) Fließverkehrszulage

Arbeitnehmer auf Straßen- und Brückenbaustellen für Arbeiten am Straßenkörper (Hauptfahrbahn, Gehsteig, Bankett) für die Dauer der Arbeiten neben fließendem Verkehr auf Autobahn- Schnellstraßen- und Landesstraßenbaustellen (B- und L-Netz) 10 %.

Die Fließverkehrszulage gebührt nicht, wenn

1. die Arbeitsstelle vom fließenden Verkehr durch mind. 70 cm hohe Betonleitwände, andere sicherheitstechnisch vergleichbare massive Rückhalteabsicherungen oder bestehende Leitschienen abgetrennt ist, oder

2. die höchstzulässige Geschwindigkeit des fließenden Verkehrs neben der Arbeitsstelle 30 km/h nicht übersteigt.

II. Auf die im § 6 I lit. a) bis o) festgelegten Zulagen haben jene Arbeitnehmer keinen Anspruch, in deren Lohnsätzen die Zulagen für Aufsicht bzw. Erschwernisse schon berücksichtigt sind. Dies gilt hinsichtlich der Zulage:

a) Aufsicht

für Vizepoliere (Hauptgerüster, Hauptpartieführer im Straßenbau, Hilfspoliere), Asphaltierervorarbeiter, Drittführer, Eisenbahnoberbau-Vorarbeiter, Partieführer im Straßenbau, Sprengmeister, Maurer- und Zimmerer-Vorarbeiter. Sie sind verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

d) Schmutz- und Abbrucharbeiten

3. aa) für Asphaltierervorarbeiter, Maschinisten an Heißmischmaschinen, Kesselmäner, Spritzer.

f) Erschütterungsarbeiten

für Maschinisten auf Bohrwagen, Mineure.

j) Auf-, Ab- und Umbauten an Gerüsten

für Gerüster.

§ 7. Entgelt bei Arbeitsverhinderung

I. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgelt in nachstehenden Fällen:

1. Bei Krankheit, wenn diese nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet wurde.

2. Bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheit im Sinne der für die gesetzliche Unfallversicherung geltenden Bestimmungen. Andere Unfälle gelten als Erkrankung.

3. Bei ambulatorischer Behandlung oder bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung gemäß § 132b ASVG, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte.

4. Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe, soweit nicht durch Gesetz, Verordnung, Statut oder privatrechtlichen Vertrag anderweitig eine volle Entschädigung vorgesehen ist.

II. Voraussetzungen für den kollektivvertraglichen Anspruch auf Entgelt sind:

1. Erfüllung der Wartezeit:

Mindestbeschäftigungsdauer von 3 Wochen im Betrieb (halbe Tage werden zusammengezählt). Diese Voraussetzung der Erfüllung der Wartezeit entfällt bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheit sowie bei ambulatorischer Behandlung im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen.

2. Erfüllung der Mitteilungs- und Nachweispflichten

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber von seiner Verhinderung unverzüglich, jedoch spätestens innerhalb von drei Tagen mündlich oder schriftlich Mitteilung erstatten. Unterlässt der Arbeitnehmer unentschuldigbar die Mitteilung innerhalb dieser Frist, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Entgeltanspruch.

Unterlässt der Arbeitnehmer unverzüglich, jedoch binnen zwei Wochen nach Abschreibung vom Krankenstand unentschuldigbar die Beibringung der Bescheinigung der Krankenkasse, so entfällt sein diesbezüglicher Entgeltanspruch.

3. Anspruchsvoraussetzung im Krankheitsfall bei Arbeitgeberkündigung vor und nach der Krankmeldung

Wird der Arbeitnehmer nach der Krankmeldung beim Arbeitgeber oder nach der Feststellung der Krankheit durch den Arzt gekündigt, wird der Entgeltanspruch hierdurch nicht geschmälert. Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Arbeitnehmers durch den Dienstgeber oder seinen Bevollmächtigten über die Kündigung, endet der Entgeltanspruch mit der Lösung des Dienstverhältnisses. Dies gilt nicht bei Erkrankung, die eine sofortige Unterbringung in einem Krankenhaus oder einer Heilanstalt erfordert, bei akuten ernsten Erkrankungen sowie bei Unfällen.

III. Höhe des Entgeltes:

A) Die Berechnungsgrundlage bildet der kollektivvertragliche Stundenlohn:

B) Als Entgelt gebührt:

1. Bei Krankheit:

a) Nach Ausschöpfung des Entgeltanspruches und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem EFZG, soweit dieses Gesetz dem Kollektivvertrag derogiert, vom 4. Tage der Erkrankung, auf die Höchstdauer von 8 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden, wöchentlich 10,44 Stunden, und zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,75 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,09 Stunden.

b) Dauert die Krankheit ununterbrochen länger als 7 Tage, so gebührt das Entgelt vom ersten Krankheitstage an.

c) Bei neuerlicher Erkrankung gebührt das Entgelt nur in jenem Ausmaß, als es nicht durch den vorhergehenden Krankheitsfall erschöpft wurde.

d) Ein neuerlicher Entgeltanspruch kann nur dann geltend gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer, gerechnet vom Tage des Wiederantrittes der Arbeit, nach der vorherigen Erkrankung bis zum Tage der neuerlichen Erkrankung vier Wochen gearbeitet hat.

2. Bei Arbeitsunfällen im Sinne der für die gesetzliche Unfallversicherung geltenden Bestimmungen oder bei Berufskrankheit:

Je Unfall vom 1. Tag an auf die Höchstdauer von 10 Wochen nach Ausschöpfung des Entgeltanspruches aus dem EFZG, wobei nur Leistungen, die für den gegenständlichen Unfall auf Grund des EFZG gewährt wurden, zeitlich anzurechnen sind. Für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10,44 Stunden, und zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,75 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,09 Stunden. Wächter und Portiere erhalten wöchentlich 11,70 Stunden, und zwar täglich 1,95 Stunden.

3. Bei ambulatorischer Behandlung oder Gesundenuntersuchung:

a) Für die infolge ambulatorischer Behandlung oder Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden – bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung höchstens ein Arbeitstag pro Jahr – in der Höhe der halben Berechnungsgrundlage (III A).

b) Werden auf diese Weise innerhalb von sechs Monaten, gerechnet vom ersten Tag der Behandlung an, mehr als 39 Arbeitsstunden versäumt, so erlischt für die diese Zahl übersteigenden Stunden der Entgeltanspruch.

4. Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe:

a) Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit einer schriftlichen Vorladung oder einer amtlichen Bestätigung ausweisen kann 2 Stunden

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann 2 Stunden

c) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde ein halber Arbeitstag

d) Eigene standesamtliche Trauung ein Arbeitstag

Behördenwege im Zusammenhang mit der eigenen standesamtlichen Trauung ein Arbeitstag

Standesamtliche Trauung eigener Kinder ein Arbeitstag

e) Geburt eigener Kinder ein Arbeitstag

f) Todesfall des/der Ehegatten (Ehegattin), Lebensgefährten/in, Eltern, Kinder, Ziehkinder zwei Arbeitstage

g) Todesfall der Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern ein Arbeitstag

h) Schwere Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist ein Arbeitstag

i) Übersiedlung ein Arbeitstag

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

k) für die Dauer der Lehrabschlussprüfung höchstens ein Arbeitstag

l) für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B höchstens ein Arbeitstag

Nicht anzuerkennende Verhinderungsgründe sind insbesondere:

Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in eigener Sache, wenn es sich um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, oder zu Gerichtsverhandlungen, bei denen dem Klagebegehren nicht entsprochen wurde. Vorladungen zu Steuerbehörden wegen rückständiger Steuern, wenn der Steuerrückstand tatsächlich besteht.

Arrest und sonstige Freiheitsstrafen.

Überreichen von Klagen oder Eingaben bei Gerichten oder Behörden, die schriftlich erledigt werden können.

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

§ 8. Lohnberechnung und Lohnzahlung

1. Bezahlt 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), e),

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 § 2A Ziffer 2 und 3 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 auf Grund 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 Fahrzeugs Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von 11,85 € pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Abweichend von § 5 Z 13 ist eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen.

Für Zeiten, für welche eine Reiseaufwandsvergütung nach § 9 Abschn. III gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

1c. Ein- und Ausfahrtszeiten in einen Tunnel werden mit dem kollektivvertraglichen Stundenlohn vergütet. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen.

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

(Ziffer 6 und 7 entfallen)

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

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

Ein Lohnabzug für die Unterbringung, Verpflegung sowie für Reisekosten von Arbeitnehmern ist nicht zulässig. Ausgenommen davon ist der Abzug von vom Arbeitnehmer konsumierten Speisen und Getränken in Betriebskantinen, sofern die Preise marktüblich sind.

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

§ 9. 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 Erstaufnahmestort 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 Euro 10,90 pro Arbeitstag,

b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden Euro 17,50 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 Euro 29,00 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.

5a. Das Taggeld in Höhe von Euro 29,00 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 Euro 29,00, 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.

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 von Euro 13,45 je Kalendertag, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.
2. Die Anpassung des Übernachtungsgeldes erfolgt jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung (erstmalig ab 1.5.2005) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d.h. zum 1.5.2021 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2015 des Jahres 2020).
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 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.
6. Arbeitnehmer, deren Wohnung und Arbeitsstätte sich innerhalb der Wiener Gemeindebezirke I bis XXIII befinden, erhalten eine Fahrtkostenvergütung unter der Voraussetzung, dass sie auf einer Arbeitsstätte beschäftigt sind, die nicht in unmittelbarer Nähe ihrer Wohnung liegt und somit angenommen werden muss, dass sie zur Erreichung ihrer Arbeitsstätte auf die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels angewiesen sind. Die Kosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel werden 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.
7. Anstelle der Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel kann auch ein pauschaler Betrag von 10 Cent je km bezahlt werden. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmer, die unter Z 6 fallen.

V. Heimfahrt

1. Arbeitnehmer mit Anspruch auf Taggeld gemäß Abschnitt I Z. 5 haben wöchentlich Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif zu ihrem Wohnort (Abschn. I Z. 3).
 - 1a. Anstelle der Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel kann auch ein pauschaler Betrag von 10 Cent je km bezahlt werden.

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, die nach § 10 Z 9 Anspruch auf Ersatz der Internatskosten haben, haben für die Dauer des Berufsschulbesuchs Anspruch auf die wöchentliche Erstattung der Heimfahrtskosten. Kann der Lehrling eine Schülerfreifahrt oder Schulfahrtsbeihilfe in Anspruch nehmen, wird der Erstattungsanspruch um diesen Betrag verringert.

§ 10. Lehrlinge

1. Lehrlinge im Sinne dieses Kollektivvertrages sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines der Lehrberufe bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.
 2. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus den in § 15 Abs. 3 und 4 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr. 142/69) in seiner geltenden Fassung angeführten Gründen gestattet.
 3. Die Lehrlingsentschädigung ist für die Dauer des Berufsschulbesuches so zu bezahlen, als ob der Lehrling im Betrieb gearbeitet hätte. Der Lehrling ist verpflichtet, über Aufforderung durch den Lehrberechtigten diesem den ordnungsgemäßen Schulbesuch nachzuweisen.
 4. In den Wintermonaten darf die Arbeitszeit der Lehrlinge nicht kürzer sein als die der übrigen Arbeitnehmer im Betrieb.
- In besonderen Fällen sind in den Ländern paritätische Kommissionen aufzustellen, die die Arbeitszeit der Lehrlinge anders regeln können.
5. Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstelle ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.
 6. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen drei Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf weiter zu verwenden. Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten nur einen Teil der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die beschriebene Verpflichtung zur Weiterverwendung nur im Verhältnis der bei ihm zurückgelegten Lehrzeit zu der für den Beruf festgesetzten Dauer der Lehrzeit.

Die Bestimmungen des § 18 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz finden Anwendung.

7. Wird der Lehrling auf eine auswärtige Arbeitsstätte versetzt, hat er gleich allen anderen Arbeitnehmern Anspruch auf kollektivvertragliche Dienstreisevergütungen, sofern im Kollektivvertrag nichts Gegenteiliges vorgesehen ist.
 8. Die Entgeltzahlung bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit eines Lehrlings bestimmt sich nach § 17a Berufsausbildungsgesetz.
 9. Die 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 zu ersetzen. Dieser Anspruch ruht, solange die Kosten vom Fachverband der Bauindustrie und der Bundesinnung Bau übernommen werden.
 10. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im ersten, zweiten und dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten vorangegangener Vorlehren sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.
 11. Der Lehrling ist verpflichtet, den "Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit" (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009) zu absolvieren. Bei positiver Bewertung erhält er eine einmalige Prämie in Höhe von 300 Euro. Die Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung fällig wird.
- Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.
- 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 führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 11. Verschiedenes

1. Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der den Arbeitnehmern gehörenden Werkzeuge sind seitens des Betriebes heiz- und versperrbare, mit genügenden Sitzgelegenheiten versehene Räume bereitzustellen. Diese Räume sind entsprechend sauberzuhalten.

2. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheit ist vorzusorgen.
3. Quartiere sind den gesetzlichen bzw. behördlichen Bestimmungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.
4. Der Genuss alkoholhaltiger Getränke während der Arbeitszeit ist verboten (§ 156 Abs 5 BauV).
5. Den Anordnungen des Dienstgebers bzw. dessen Beauftragten ist Folge zu leisten.
6. Die Arbeitnehmer haben die ihnen aufgetragenen Arbeiten mit Sorgfalt und Fleiß zu verrichten.
7. Den Arbeitnehmern ist es untersagt, ohne Erlaubnis Bauholz und Holzabfälle sowie Baumaterialien vom Bau wegzuschaffen.
8. 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.

9. Die Wiederinstandsetzung der während der Tätigkeit im Betriebe abgenützten, den Arbeitnehmern gehörenden Werkzeuge hat normalerweise innerhalb der Arbeitszeit mit den im Betrieb vorhandenen Einrichtungen (Schleifstein, Feile und dergleichen) durch den Arbeitnehmer selbst oder in der Werkzeugmacherei zu geschehen.
10. Die in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Zulagenbeträge und die in Hinkunft festzusetzenden Lohnbeträge sind auf einen Cent kaufmännisch zu runden.
11. Sofern im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist, tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.
12. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1,5 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

13. Der Arbeitgeber hat die Kosten, die dem Arbeitnehmer für im betrieblichen Interesse absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz entstehen, zu tragen. Die Auswahl des konkreten Anbieters (Ausbildungseinheiten und ermächtigte Ausbildungsstätten) hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erfolgen. Die vom Arbeitnehmer aufgewendete Zeit für den Besuch von Ausbildungseinheiten gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz ist vom Arbeitgeber nicht zu bezahlen. Diese Zeit stellt keine Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne, sondern Freizeit des Arbeitnehmers dar. Die im ersten Satz geregelten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen stellen Ausbildungskosten im Sinne von § 2d AVRAG dar. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann über diese Ausbildungskosten unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG eine Rückerstattung vereinbart werden.

14. Zeiten einer Elternkarenz werden bei dienstzeitabhängigen Rechtsansprüchen bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet. Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sind dabei bereits berücksichtigt und stehen nicht zusätzlich zu.

§ 12. 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.

Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 20 Prozent, für Lehrlinge der Stundenlohn ohne Zuschlag.

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 90 Tage unterbrochen, so ist die unterbrochene Zeit als Betriebszugehörigkeit anzurechnen.
4. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist im ersten Dezemberdrittel auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.
5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gemäß § 82 lit. h GewO RGBL. Nr. 227 vom 20. Dezember 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. Arbeitnehmer, die zur Geltendmachung ihres Anspruches auf Alterspension (vorzeitige Alterspension) oder wegen nicht selbstverschuldeter

Berufsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis durch Kündigung lösen, haben bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles des Weihnachtsgeldes. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes den gesetzlichen Erben der 1. Parentel (§ 731 ABGB) sowie dem Ehegatten gemeinsam.

7. Bei Baustellen, für welche eine Höhenzulage gemäß § 6 lit. s) des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe gebührt und auf welchen die Bausaison witterungsbedingten Einschränkungen unterliegt, sind für die Erwerbung des Grundanspruches auf Weihnachtsgeld nur drei Viertel der in Ziffer 1 festgesetzten einmonatigen Betriebszugehörigkeit erforderlich.

8. Bei Überstellungen zu Arbeitsgemeinschaften oder Rücküberstellung an die Stammfirma ist das Weihnachtsgeld anteilmäßig der geleisteten Stunden auszahlbar.

§ 13. Abfertigung*)

**) Mit Kollektivvertrag vom 25. November 1987 in Kraft getreten, am 23. April 1988 rückwirkend mit 1. Oktober 1987; siehe auch Anhang XI.*

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 (BGBl. Nr. 618 vom 23. Dezember 1987) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 13A. Berechnungsgrundlage für anteiliges Weihnachtsgeld Abfertigung - BUAG*)

**) Die nachstehende Anmerkung ist nicht Teil des Kollektivvertrags, sondern eine redaktionelle Erläuterung:*

Der Weihnachtsgeldanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber ist in § 12 dieses Kollektivvertrags geregelt; die Regelung des § 13a bezieht sich auf die Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes für die Zwecke der Abfertigung nach dem BUAG.

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

| | |
|--|-----------------------------|
| Für das Jahr 2014: KV-Stundenlohn x 1,25 x 3,41 x 52,18 | = anteiliges Weihnachtsgeld |
| 12 | |

| | |
|--|-----------------------------|
| Für das Jahr 2015: KV-Stundenlohn x 1,22 x 3,41 x 52,18 | = anteiliges Weihnachtsgeld |
| 12 | |

| | |
|--|-----------------------------|
| Ab dem Jahr 2016: KV-Stundenlohn x 1,2 x 3,41 x 52,18 | = anteiliges Weihnachtsgeld |
| 12 | |

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

Im Falle einer weiteren Änderung der im § 12 Weihnachtsgeld des Rahmenkollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe enthaltenen Faktoren ändern sich in vorstehender Formel die Werte entsprechend.

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

§ 14. Verjährungsbestimmungen

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 Dienstverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von 6 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Ausschluss beim Dienstgeber 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 Erlöschen, beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Grund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von drei Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Lehnt der Dienstgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 8 Wochen nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 15. Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis bis zu 5 Jahren kann jederzeit sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – vom letzteren unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen fünftägigen Verständigungsfrist – nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden.

Die Kalenderwoche beginnt Montag 0 Uhr und endet Sonntag 24 Uhr.

Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses vor dem letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche ist nur bei Arbeitsverhältnissen bis zu 5 Jahren möglich:

a) bei Beendigung der Baustelle und

b) wenn die Arbeit auf einer Baustelle oder auf Teilabschnitten derselben, die arbeitsmäßig von- einander unabhängig sind, aus Gründen, die nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegen, für länger als eine Woche stillgelegt wird.

Werden Arbeiten auf der stillgelegten Baustelle binnen Wochenfrist wieder aufgenommen, weil die Gründe, welche zur Stilllegung geführt haben, weggefallen sind, so sind die vor der Stilllegung beschäftigt gewesenen Arbeiter wieder einzustellen. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesem Fall als nicht unterbrochen.

Hat das Arbeitsverhältnis 5 Jahre gedauert, kann dieses sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – von letzterem unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen Verständigungsfrist – unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Kalenderwoche, hat das Arbeitsverhältnis 10 Jahre gedauert von zwei Kalenderwochen, hat das Arbeitsverhältnis 15 Jahre gedauert von drei Kalenderwochen, nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst 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.

2. Wird der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht auf der Arbeitsstelle ausbezahlt, hat er zur Ordnung seiner Arbeitskleider und Werkzeuge einen halben Stundenlohn seiner Kategorie vergütet zu erhalten.

3. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gelöst, hat er Anspruch auf sofortige Ausbezahlung des Arbeitslohnes bei Austritt nur dann, wenn er die beabsichtigte Lösung dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter mindestens 24 Stunden vorher angezeigt hat. In anderen Fällen erfolgt die Auszahlung an dem der Anzeige folgenden Werktag auf der Arbeitsstelle oder am Sitz des Betriebes. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Lohn auch seine Arbeitspapiere einschließlich der Arbeitgeberbestätigung und eine Steuerbestätigung auszufolgen, soweit sich diese im Betrieb befinden.

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

5. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGGBl I Nr. 103/2001).

§ 16. Arbeitsgemeinschaften

Arbeitsverhältnisse zu Arbeitsgemeinschaften können nicht begründet werden.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei Arbeitsgemeinschaften ist nur zulässig, wenn ein Arbeitsverhältnis zu einer an der Arbeitsgemeinschaft beteiligten Partnerfirma vorliegt.

Gemäß dem jeweiligen Arbeitsgemeinschaftsvertrag wird die Lohnverrechnung von der kaufmännischen Verwaltung durchgeführt.

Gleichzeitig mit der ersten Lohnabrechnung ist dem Arbeitnehmer die lohnverrechnende Stelle mitzuteilen.

Bezüglich der Sozialversicherung ist gemäß § 30 ASVG im Regelfall die örtliche Gebietskrankenkasse zuständig, in deren Bereich sich die Arbeitsgemeinschaft befindet.

§ 17. Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Mai 2020 in Kraft. Er gilt auf unbestimmte Zeit und ist eine Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 30. April 1954, hinterlegt unter der Zahl KE 76/54 und seinen Abänderungen bis 1. Mai 2019.

Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 30. April jeden Jahres gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

2. Die Kündigung der Lohnsätze kann vierwöchentlich je zum Monatsletzten erfolgen.

Die Lohnsätze der Lohn tafel treten zu den angeführten Zeitpunkten in Kraft und gelten bis zum 30. April 2021. Drei Monate vor Ablauf des Vertrages sind Verhandlungen wegen Erneuerung desselben aufzunehmen.

3. Derzeit bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

4. Der Fachverband der Bauindustrie, die Bundesinnung Bau und die Gewerkschaft Bau-Holz empfehlen die Durchbeschäftigung der Arbeitnehmer über das ganze Jahr sowie die Anwendung einer Arbeitszeiteinteilung nach § 2 C lit. a) oder lit. b).

Fachverband der Bauindustrie

Fachverbandsvorsteher:

Dr. Hans Peter Haselsteiner

Geschäftsführer:

Mag. Michael Steibl

Bundesinnung Bau

Bundesinnungsmeister:

Komm.R. Ing.

Hans Werner Frömmel

Geschäftsführer:

Mag. Michael Steibl

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Bau – Holz

Bundesvorsitzender:

Abg.z.NR Josef Muchitsch

Bundessekretär:

Mag. Herbert Aufner

Haftungsausschluss:

Trotz sorgfältiger Prüfung des Inhalts auf dieser Internetseite sind Fehler nicht auszuschließen. Die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, des Herausgebers oder der Autoren ist ausgeschlossen.

Lohnordnung

Beschäftigungsgruppeneinteilung

I. Vizepolier

(Hauptgerüster, Hauptpartieführer im Straßenbau, Hilfspolier)

II. Facharbeiter

(das sind Arbeitnehmer, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden bzw. für die Beschäftigung in diesem Beruf als Facharbeiter vermittelt oder aufgenommen wurden):

a) Vorarbeiter,

b) Facharbeiter.

III. Angelernte Bauarbeiter

(das sind für besondere Arbeiten qualifizierte Arbeiter):

| | |
|----|--|
| a) | <ul style="list-style-type: none">• Asphaltierervorarbeiter,• Baggerführer,• Drittelführer,• Düsenführer von Mörtelspritzmaschinen,• Eisenbahnoberbauvorarbeiter,• Führer von motorisch betriebenen Turm- und Derrick-Kränen,• Führer von Grädern, Straßenfertigern und Zugmaschinen mit einer Motorenleistung von 90 PS und darüber,• Führer von Lastkraftwagen mit mehr als 10 t Eigengewicht, Führer von Großraumfahrzeugen ab 7,5 t Nutzlast,• Führer von Raupenfahrzeugen mit einem Eigengewicht von 10 t und darüber,• Führer von Schrägaufzügen und Seilbahnen, wenn diese Verkehrsmittel zur Personenbeförderung zugelassen sind, Kabelkranführer,• Partieführer im Straßenbau,• Sprengmeister (Sprengbefugter laut Sprengarbeiten-Verordnung), |
| b) | <ul style="list-style-type: none">• Führer von Zugmaschinen mit einer Motorenleistung von 45 PS und darüber,• Führer von Lastkraftwagen mit mehr als 5 t Eigengewicht,• Führer von Raupenfahrzeugen mit 5 bis 10 t Eigengewicht,• Führer von Lokomotiven mit mindestens 5 t Eigengewicht,• Maschinist an Heißmischmaschinen,• Mineur,• Montierer im Eisenbahnoberbau,• Schweißer (für Autogen- und Elektroverfahren),• Steinmaurer, |
| c) | <ul style="list-style-type: none">• Asphaltierer, die mit Gußasphalt arbeiten,• Eisenbieger und Eisenflechter,• Gerüster,• Schaler, |
| d) | <ul style="list-style-type: none">• Abbrucharbeiter im Straßenbau von Hand aus,• Asphaltierer, die mit qualifizierten Tätigkeiten beim Einbau bituminöser Beläge betraut sind und eine entsprechende Ausbildung und Erfahrung aufweisen;• Bermenschlichter,• Betonierer,• Fahrer von Fahrzeugen mit Eigenantrieb, soweit sie nicht in einer der Beschäftigungsgruppen dieser Lohntafel gesondert angeführt sind,• Gleiswerker,• Grundbauleger,• Hilfskoch,• Kesselmann,• Maschinist an motorisch betriebenen Geräten und Maschinen, soweit sie nicht in einer der Beschäftigungsgruppen dieser Lohntafel gesondert angeführt sind,• Planierer,• Spritzer, |

| | |
|----|--|
| e) | <ul style="list-style-type: none"> • Baggerschmierer, • Generator-, Kompressor- und Pumpenwärter, • Gleisbauer, • Grünverbauer, • Stollenschlepper. <p>Die Einstufung in diese Beschäftigungsgruppe ist nicht von weiteren Qualifikationserfordernissen abhängig.</p> |
|----|--|

IV. Bauhilfsarbeiter

V. Sonstiges Hilfspersonal

- Bediener,
- Bote,
- Küchenpersonal,
- Portiere,
- Wächter.

VI. Lehrlinge

a) im 1. Lehrjahr

b) im 2. Lehrjahr

c) im 3. Lehrjahr

d) im 4. Lehrjahr

e) Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in die Lehre eintreten.

VII. Praktikanten

| | |
|----|--|
| a) | Pflichtpraktikanten, das sind Schüler und Studenten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten. |
| b) | Ferialarbeitnehmer, das sind solche, die nicht unter lit a) fallen und in Zeiten von Schulferien vorübergehend beschäftigt werden. |

Lohntafel

| Beschäftigungsgruppe | Stundenlohn € mit Geltung ab 1.5.2020 |
|--|---|
| I. Vizepolier | |
| (Hauptgerüster, Hauptpartieführer im Straßenbau, Hilfspolier) | 16,99 |
| II. Facharbeiter | |
| (das sind Arbeitnehmer, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden bzw. für die Beschäftigung in diesem Beruf als Facharbeiter vermittelt oder aufgenommen wurden): | |
| a) Vorarbeiter | 16,53 |
| b) Facharbeiter | 15,05 |
| III. Angelernte Bauarbeiter | |

| | |
|--|--------------|
| <p>a) Asphaltierervorarbeiter, Baggerführer, Drittelführer, Düsenführer von Mörtelspritzmaschinen, Eisenbahnoberbauvorarbeiter; Führer von motorisch betriebenen Turm- und Derrick-Kränen, Führer von Grädern, Straßenfertigern und Zugmaschinen mit einer Motorenleistung von 90 PS und darüber, Führer von Lastkraftwagen mit mehr als 10 Tonnen Eigengewicht, Führer von Großraumfahrzeugen ab 7,5 Tonnen Nutzlast, Führer von Raupenfahrzeugen mit einem Eigengewicht von 10 Tonnen und darüber, Führer von Schrägaufzügen und Seilbahnen, wenn diese Verkehrsmittel zur Personenbeförderung zugelassen sind, Kabelkranführer, Partieführer im Straßenbau, Sprengmeister [Sprengbefugter laut Sprengarbeitenverordnung]</p> | 15,04 |
| <p>b) Führer von Zugmaschinen mit einer Motorenleistung von 45 PS und darüber, Führer von Lastkraftwagen mit mehr als 5 Tonnen Eigengewicht, Führer von Raupenfahrzeugen mit 5 bis 10 Tonnen Eigengewicht, Führer von Lokomotiven mit mindestens 5 Tonnen Eigengewicht, Maschinisten an Heißmischmaschinen, Mineur, Montierer im Eisenbahnoberbau, Schweißer (für Autogen- und Elektroverfahren), Steinmaurer</p> | 14,70 |
| <p>c) Asphaltierer, die mit Gussasphalt arbeiten, Eisenbieger und Eisenflechter, Gerüster, Schaler</p> | 14,37 |
| <p>d) Abbrucharbeiter im Straßenbau von Hand aus, Asphaltierer, die mit qualifizierten Tätigkeiten beim Einbau bituminöser Beläge betraut sind und eine entsprechende Ausbildung und Erfahrung aufweisen, Bermenschlichter, Betonierer, Fahrer von Fahrzeugen mit Eigenantrieb, soweit sie nicht in einer der Beschäftigungsgruppen dieser Lohntafel gesondert angeführt sind, Gleiswerker, Grundbauleger, Hilfskoch, Kesselmann, Maschinist an motorisch betriebenen Geräten und Maschinen, soweit sie nicht in einer der Beschäftigungsgruppen dieser Lohntafel gesondert angeführt sind, Planierer, Spritzer</p> | 14,00 |
| <p>e) Baggerschmierer, Generator-, Kompressor- und Pumpenwärter, Gleisbauer, Grünverbauer, Stollenschlepper</p> <p>Die Einstufung in diese Beschäftigungsgruppe ist nicht von weiteren Qualifikationserfordernissen abhängig.</p> | 13,50 |
| IV. Bauhilfsarbeiter | 12,82 |
| V. Sonstiges Hilfspersonal | |
| <p>Bediener, Bote, Küchenpersonal, Portiere, Wächter.</p> | 11,75 |
| VI. Lehrlinge | |
| a) im 1. Lehrjahr 40 Prozent des Facharbeiterstundenlohnes der Beschäftigungsgruppe II b, das sind | 6,02 |
| b) im 2. Lehrjahr 60 Prozent des Facharbeiterstundenlohnes der Beschäftigungsgruppe II b, das sind | 9,03 |

| | |
|--|-------|
| c) im 3. Lehrjahr 80 Prozent des Facharbeiterstundenlohnes der Beschäftigungsgruppe II b, das sind | 12,04 |
| d) im 4. Lehrjahr 90 Prozent des Facharbeiterstundenlohnes der Beschäftigungsgruppe II b, das sind | 13,55 |
| e) Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in die Lehre eintreten, erhalten 80 Prozent des Facharbeiterlohnes der Lohnkategorie II b, das sind | 12,04 |
| VII. Praktikanten | |
| a) Pflichtpraktikanten, das sind Schüler und Studenten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten, erhalten 30 Prozent des Facharbeiterlohnes der Lohnkategorie IIb, das sind | 4,52 |
| b) Ferialarbeitnehmer, das sind solche, die nicht unter lit a) fallen und in Zeiten von Schulferien vorübergehend beschäftigt werden, erhalten 50 Prozent des Facharbeiterlohnes der Lohnkategorie IIb, das sind | 7,53 |

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn (ohne kollektivvertragliche Zulagen) darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden.

Ist die Differenz in Prozent vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Anhang II

Ergänzende Bestimmungen zur Lohntafel

Zulagen

Im **Burgenland** und in **Niederösterreich** erhalten Maurer, solange sie an Fassaden mit Zug- oder Edelputzarbeiten, ferner mit Gips- und Gipsstukkaturarbeiten beschäftigt sind, eine Zulage von 13 Prozent des Facharbeiterlohnes.

Für **Wien** gelten die Bestimmungen des mit der Landesinnung Wien der Baugewerbe abgeschlossenen Sondervertrages.

In **allen anderen Bundesländern** erhalten Maurer eine Zulage von 7 Prozent des Facharbeiterlohnes, wenn sie mit einer der nachfolgenden Arbeiten beschäftigt sind:

a) Arbeiten an Fassaden (alte und neue Schaufflächen), ausgenommen Arbeiten an Schaufflächen, Feuermauern und Lichthofflächen, wenn für die Herstellung des Feinverputzes Schleif- bzw. Wellsand und keine Schablonen verwendet werden.

b) für Glattstukkaturungen (Hängedecken) und Stukkaturarbeiten (Weißarbeit) an Decken und Wänden.

Die Zulage gebührt nicht für Wiederherstellungsarbeiten, deren geschlossenes Flächenausmaß 5 m² nicht erreicht.

Leistungszulagen

Die in den Bundesländern Salzburg und Vorarlberg zwischen den Landesinnungen der Baugewerbe und Landesleitungen der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter getroffenen Vereinbarungen über die Gewährung von Leistungszulagen bleiben aufrecht.

Sie lauten für

Salzburg: Zu den in der Lohntafel angeführten Wochen- und Stundenlöhnen kann, je nach Leistung, einvernehmlich zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine Zulage bis zu 10 Prozent gewährt werden.

Vorarlberg: Zu den in der Lohntafel angeführten Löhnen kann bei entsprechender Leistung eine Leistungszulage bis zu 10 Prozent gewährt werden, deren Verteilung dem Einvernehmen zwischen Betriebsleitung (Arbeitgeber) und Betriebsrat überlassen bleibt. Die Leistungszulage muss in allen Betrieben im Durchschnitt des Betriebes 5 Prozent betragen.

Anhang III

Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe

vom 17. Juli 1975

in der Fassung vom 16. Dezember 2013

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits.

§ 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, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

§ 2. Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

In Abänderung des § 4 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe mit dem Titel "Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit" wird folgendes vereinbart:

- a) Grundlage für die Berechnung der Aufzahlung für Überstunden bzw. Mehrarbeit ist bis 31.12.2014 der jeweilige kollektivvertragliche Stundenlohn plus 25 Prozent, ab 1.1.2015 der jeweilige kollektivvertragliche Stundenlohn plus 20 Prozent.
- b) Für Akkord-, Prämien- und sonstige Leistungslöhner gelten die Begriffsbestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes § 96 Abs. 1 Ziffer 4, gleichgültig, ob eine schriftliche oder mündliche Vereinbarung vorliegt. Als Berechnungsgrundlage der Überstundenzuschläge für diesen Personenkreis gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn plus 40 Prozent.
- c) Die Berechnungsgrundlage für Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit ist der jeweilige kollektivvertragliche Stundenlohn.

§ 3. Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 2. Mai 1975 (1. Jänner 2014) in Kraft. Bezüglich seiner Laufzeit gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe.

Wien, 17. Juli 1975

Fachverband der Bauindustrie

Bundesinnung der Baugewerbe

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Anhang IV

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits, betreffend Regelung des Zuschlages nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz* bei Arbeiten im Akkord nach dem Stand vom 12. Mai 1993.

§ 1. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) persönlich: auf alle Arbeitnehmer, auf welche die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes Anwendung finden und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

§ 2. Urlaub

(1) Bei Arbeitnehmern, die in einer Anwartschaftswoche mehr als die Hälfte der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Akkord oder Leistungslohn beschäftigt sind, erhöht sich der Zuschlag gemäß § 21 a BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz)

- für Facharbeiter um 3,12 kollektivvertragliche Stundenlöhne,
- für Hilfsarbeiter um 2,24 kollektivvertragliche Stundenlöhne.

(2) Zu den Facharbeitern im Sinne des Abs. 1 gehören gemäß der Beschäftigungsgruppeneinteilung im Anhang des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe die Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppen I, II, III a) und b); die Arbeitnehmer der übrigen Beschäftigungsgruppen zählen zu den Hilfsarbeitern.

(3) Unter Akkord und Leistungslohn im Sinne dieses Kollektivvertrages sind Entgelte zu verstehen, wie sie in § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG beschrieben sind.

(4) Liegt entgegen der Bestimmung des § 5 Abs. 3 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe keine schriftliche Akkordvereinbarung vor, so gebührt trotzdem der Zuschlag gemäß § 2 Abs. 1 dieses Kollektivvertrages, wenn die Kriterien einer Arbeit im Akkord- oder Leistungslohn (§ 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG) bestehen.

§ 3. Wirksamkeitsbeginn

Der Vertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 28. März 1977 in Kraft und kann von den vertragschließenden Teilen gegen vorherige dreimonatige schriftliche Kündigung zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

Fachverband der Bauindustrie

Bundesinnung der Baugewerbe

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Anhang V

Zusatzkollektivvertrag zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe

vom 30. April 1954

in der Fassung vom 1. April 1979

über die Einführung des Monatslohnes für die Arbeitnehmer in der Bauindustrie und dem Baugewerbe

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie und der Bundesinnung der Baugewerbe und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter.

§ 1. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

- a) **räumlich:** für das Bundesgebiet der Republik Österreich,
- b) **fachlich:** für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind,
- c) **persönlich:** für alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

§ 2. Kollektivvertraglicher Monatslohn

Der kollektivvertragliche Monatslohn und der kollektivvertragliche Stundenlohn werden im Anhang zu diesem Kollektivvertrag bzw. in der Beilage zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe festgelegt. Die Umrechnung erfolgt mit dem Faktor 169,5.

§ 3. Entgeltberechnung

1. Die Berechnung des kollektivvertraglichen Monatslohnes erfolgt auf Basis der entgeltpflichtigen Stunden im Lohnzahlungszeitraum.

Bei Entgelten im Sinne des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes, die nicht auf Stundenbasis ermittelt werden, gelten die maßgeblichen Grundsätze für die Ermittlung und Berechnung dieser Entgelte.

2. Die geltenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie betrieblichen Regelungen sind zu berücksichtigen.

§ 4. Lohnzahlungszeitraum, Abrechnung und Auszahlung

1. Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat.

2. 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.

3. 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.

4. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung im Zusammenhang mit dem Monatslohn beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zu schließen.

§ 5. Besondere Bestimmungen

Der § 2 Ziffer 6 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe vom 30. April 1954, in der Fassung vom 1. April 1979, wird wie folgt geändert und lautet:

"6. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag, so sind diese Tage für die Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei."

§ 6. Begünstigungsklausel

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

§ 7. Wirksamkeitsbeginn

Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 1982 in Kraft. Für notwendige Umstellungen im Zusammenhang mit der Einführung des Monatslohnes ist eine Übergangsfrist von drei Monaten zulässig.

Wien, den 3. April 1981

Anhang: Lohnafel

| Kollektivvertraglicher | Stundenlohn | Monatslohn |
|------------------------|---------------------------------|------------|
| | mit Geltung ab 1.5.2020 in Euro | |

| Beschäftigungsgruppe | | |
|-----------------------------|-------|----------|
| I. Vizepolier | 16,99 | 2.879,81 |
| II. Facharbeiter | | |
| a) | 16,53 | 2.801,84 |
| b) | 15,05 | 2.550,98 |
| III. Angelernte Bauarbeiter | | |
| a) | 15,04 | 2.549,28 |
| b) | 14,70 | 2.491,65 |
| c) | 14,37 | 2.435,72 |
| d) | 14,00 | 2.373,00 |
| e) | 13,50 | 2.288,25 |
| IV. Bauhilfsarbeiter | 12,82 | 2.172,99 |
| V. Sonstiges Hilfspersonal | 11,75 | 1.991,63 |
| VI. Lehrlinge | | |
| a) | 6,02 | 1.020,39 |
| b) | 9,03 | 1.530,59 |
| c) | 12,04 | 2.040,78 |
| d) | 13,55 | 2.296,73 |
| e) | 12,04 | 2.040,78 |
| VII. Praktikanten | | |
| a) | 4,52 | 766,14 |
| b) | 7,53 | 1.276,34 |

Anhang VII*)

*) *Anhang VI entfällt.*

Zusatzkollektivvertrag

Stand 12. Mai 1993 zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe vom 30. April 1954 in der Fassung vom 16. April 1982

über die Entsendung und Ausbildung von Lehrlingen in zwischenbetriebliche(n) Ausbildungsstätten (Lehrbauhöfe) abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter.

§ 1. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

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

b) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer (Lehrlinge), die auf Grund eines Lehrvertrages ein Lehrverhältnis bei einem Lehrberechtigten in Betrieben gemäß c) begründen und die nicht als Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes gelten,

c) **fachlich:** auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

§ 2. Entsendung von Lehrlingen in die Ausbildungsstätten (Lehrbauhöfe)

(1) Es gilt zwischen den vertragschließenden Kollektivvertragsparteien als vereinbart, dass die Ausbildungsmaßnahmen in den von den Arbeitgeberverbänden betriebenen Lehrbauhöfen, von den Lehrberechtigten in Erfüllung der Verpflichtung aus dem § 9 Abs. 1 und § 12 Abs. 3 Ziffer 6 lit. b Berufsausbildungsgesetz (BAG (Berufsausbildungsgesetz)), und den Lehrlingen aus der Verpflichtung zur Erlernung des Lehrberufes § 10 Abs. 1 BAG (Berufsausbildungsgesetz) zwingend in Anspruch zu nehmen sind.

Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling für die nach § 3 festgelegte Dauer in die Ausbildungsstätte zu entsenden, sofern die für die einzelnen Lehrberufe notwendigen Vorkehrungen zur Ausbildung vorhanden sind.

Ein entsprechender Hinweis im Lehrvertrag ist durch den Lehrberechtigten im Sinne des § 12 Abs. 3 Ziffer 6 lit. b BAG (Berufsausbildungsgesetz) vorzunehmen.

(2) Für die Dauer der Ausbildung der Lehrlinge in den Lehrbauhöfen finden die Bestimmungen des gegenständlichen Kollektivvertrages und die des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, ausgenommen

§ 6 Erschwerniszulage

§ 9 Sondererstattungen

§ 10/7. Sondererstattungen für Lehrlinge

§ 3. Dauer der Ausbildung in den Lehrbauhöfen

Das zeitliche Ausmaß der Ausbildung der Lehrlinge in den Lehrbauhöfen wird je Einzelfall mit maximal

- 3 Wochen à 40 Stunden (Montag bis Freitag) für das 1. Lehrjahr
- 3 Wochen à 40 Stunden (Montag bis Freitag) für das 2. Lehrjahr
- 3 Wochen à 40 Stunden (Montag bis Freitag) für das 3. Lehrjahr

festgesetzt.

§ 4. Entgeltbestimmung

Dem Lehrling gebührt für die Dauer der Ausbildung im Lehrbauhof die in der jeweils geltenden Lohnordnung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe festgesetzte Lehrlingsentschädigung.

§ 5. Verpflegung

Während der Dauer der nach § 3 festgelegten Ausbildung wird der Lehrling vom Lehrbauhof auf Kosten des Arbeitgebers verpflegt. Die Verpflegung für einen Kalendertag umfaßt Frühstück, Mittag- und Abendessen.

Der Arbeitgeber hat für den Lehrling an den Lehrbauhof einen Verpflegungskostenbeitrag im Ausmaß von 4,88 Stundenlöhnen des Facharbeiters der Beschäftigungsgruppe II b) für eine Verpflegungswoche zu leisten. Für nicht internatsmäßig geführte Lehrbauhöfe beträgt der Verpflegungskostenbeitrag 2,68 Facharbeiterstundenlöhne der Beschäftigungsgruppe II b) pro Woche.

§ 6. Unterkunft

Bei internatsmäßig geführten Ausbildungslehrgängen in den Ausbildungsstätten (Lehrbauhöfe) hat der Lehrling Anspruch auf freie Unterkunft für die Dauer der Ausbildung nach § 3. Wird die freie Unterkunft zur Verfügung gestellt, besteht kein Anspruch auf Fahrtkostenvergütung, soweit im § 7 nichts anderes bestimmt wird.

§ 7. Fahrtkostenvergütung und Heimfahrt

(1) Lehrlinge, die täglich von ihrem Wohnort zum Lehrbauhof und zurück fahren, erhalten eine Vergütung der Fahrtkosten für die tägliche Hin- bzw. Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif.

(2) Lehrlinge, denen Unterkunft gemäß § 6 gewährt wird, erhalten pro Ausbildungslehrgang die volle Vergütung der Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt vom Wohnort (Wohnung) zur Ausbildungsstätte (Lehrbauhof) sowie für eine tatsächliche wöchentliche Heimfahrt mittels eines

Verkehrsmittels zum billigsten Tarif, wenn die Entfernung mehr als 3 km beträgt. Kann der Lehrling eine Schülerfreifahrt oder Schulfahrtsbeihilfe in Anspruch nehmen, wird der Erstattungsanspruch um diesen Betrag verringert.

§ 8. Ausbildungsprogramme, Rahmenlehrpläne und Mitwirkung der vertragschließenden Organisationen

(1) Die Ausbildungsprogramme und Rahmenlehrpläne für Lehrlinge in den zwischenbetrieblichen Ausbildungsstätten (Lehrbauhof) bedürfen zu ihrer Wirksamkeit einer Behandlung und einvernehmlichen Beschlussfassung im Bildungsausschuss Bauwesen (BiBau) und der Genehmigung durch die Organe der Kollektivvertragsparteien.

Kommt es im Bildungsausschuss Bauwesen zu keiner Einigung, werden Ausbildungsprogramme und Rahmenlehrpläne von den Kollektivvertragsparteien bestimmt.

(2) Die Ausbildungsprogramme und Rahmenlehrpläne in den zwischenbetrieblichen Ausbildungsstätten (Lehrbauhof) gelten einheitlich für alle Lehrbauhöfe im Bundesgebiet.

(3) Die Rahmenlehrpläne haben auch Vortragszeiten in den Lehrbauhöfen für Vertreter der Kollektivvertragsparteien über die Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu enthalten.

§ 9. Sonderregelungen

Im Bildungsausschuss Bauwesen (BiBau) können Sonderregelungen vereinbart werden. Wird im Bildungsausschuss Bauwesen (BiBau) keine Einigung erzielt, geht diese Kompetenz auf die Kollektivvertragsparteien über.

§ 10. Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. April 1982 in Kraft und findet auch auf jene Lehrverhältnisse Anwendung, die bereits vor diesem Zeitpunkt begonnen haben.

Eine rückwirkende Leistungsverpflichtung für den Lehrling aus diesem Kollektivvertrag für Zeiten der Ausbildung im Lehrbauhof, die vor dem 1. April 1982 liegen, tritt nicht ein.

Wien, am 11. Mai 1982

Bundesinnung der Baugewerbe

Senator h.c. Komm.-Rat
Ing. Sepp Letmaier
Geschäftsführer:

Dr. Günter Tschepl

Fachverband der Bauindustrie

Vorsteher:

Gen.-Dir. Baurat h. c.
Dipl.-Ing. Hans Herbeck

Geschäftsführer:

Dr. Josef Fink

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Vorsitzender:

LAbg. Roman Rautner

Leitender Zentralsekretär:

Franz Millendorfer

Anhang VIII

Kollektivvertrag

vom 16. April 1982 über die gemeinsame Einrichtung der Kollektivvertragsparteien, betreffend die Abfertigung – Pauschalabgeltung

Die Bundesinnung der Baugewerbe und der Fachverband der Bauindustrie einerseits, sowie der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits, errichten gemäß § 2 Abs. 2 Ziffer 6 Arbeitsverfassungsgesetz, in Verbindung mit dem § 20 Abs. 1 lit. a Bauarbeiterurlausgesetz^{*)}, eine gemeinsame Einrichtung in Durchführung des Übereinkommens vom 16. April 1982 und schließen nachfolgende Vereinbarung:

**) Ab 1. Oktober 1987 – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz).*

1. Jene Arbeitnehmer, die dem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe unterliegen und für den Zeitraum vom 1. April 1972 bis 31. März 1979 keine schriftliche Zusicherung haben, und deren einzelne Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht länger als jeweils 90 Tage gedauert haben, können eine Pauschalabgeltung erhalten.

Auf die Pauschalabgeltung besteht kein Rechtsanspruch. Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (ab dem 1. April 1982) ein Grundanspruch auf Abfertigung vorliegt und es sich um Arbeitszeiten beim selben Arbeitgeber handelt.

Die näheren Voraussetzungen für die allfällige Gewährung der Pauschalabgeltung werden in gemeinsam erstellten Richtlinien geregelt.

2. Die Finanzierung dieser Pauschalabgeltung erfolgt durch die Überweisung von insgesamt 300 Millionen Schilling aus den Überschüssen des Jahres 1981 der Bauarbeiter-Urlaubskasse.

Der Anteil

- der Bundesinnung der Baugewerbe und des Fachverbandes der Bauindustrie beträgt 146 Mill. S
- des Österr. Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, beträgt 154 Mill. S

Die Vertragspartner verpflichten sich, binnen 14 Tagen nach Wertstellung die Überschüsse in eine gemeinsame Einrichtung (Sonderkonto) zum oben angeführten Zweck (Ziffer 1) einzuzahlen.

Sind die eingezahlten Beträge samt Zinsen aufgebraucht, wird keine weitere Dotierung vorgenommen.

Wird im Einvernehmen der Vertragspartner das gemeinsame Konto aufgelöst, ist das Vermögen im Verhältnis der eingebrachten Anteile aliquot aufzuteilen. Eine Auflösung und Aufteilung des Vermögens hat jedenfalls dann zu erfolgen, wenn keine Anträge mehr zu erwarten sind.

3. Die Durchführung dieses Kollektivvertrages wird nach den von den Vertragspartnern erlassenen Richtlinien der Bauarbeiter-Urlaubskasse^{*)} übertragen, und die Vertragspartner verpflichten sich, die kraft Gesetzes dafür notwendigen Beschlüsse zu fassen.

**) Ab 1. Oktober 1987 – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse – BUAK.*

4. Die Vertragspartner verpflichten sich zur Sicherstellung der in lit. a) bis d) getroffenen Vereinbarungen, die dafür notwendigen Beschlüsse über ihre Funktionäre in der Bauarbeiter-Urlaubskasse zu fassen:

a) Von den Vertragspartnern (Fachverband der Bauindustrie, Bundesinnung der Baugewerbe und Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter) ist ein paritätisch besetztes Gremium einzusetzen, in dem ein Vertreter der Arbeitgeberseite den Vorsitz führt. Aufgabe dieses Gremiums ist die Durchführung dieses Kollektivvertrages und seiner Richtlinien.

b) Die Bauarbeiter-Urlaubskasse^{*)} führt über Auftrag und nach Weisung des in lit. a) genannten Gremiums die gesamte Verwaltung gemäß den Richtlinien kostenlos durch.

**) Ab 1. Oktober 1987 – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse – BUAK.*

c) Von den Vertragspartnern (Fachverband der Bauindustrie, Bundesinnung der Baugewerbe und Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter) ist ein zweites

paritätisch besetztes Gremium einzusetzen, in dem ein Vertreter der Arbeitnehmerseite den Vorsitz führt. Diesem Gremium ist von dem in lit. a) angeführten Gremium jährlich über die Gebarung des gemeinsamen Kontos und über die Geschäftsführung Rechenschaft zu legen.

d) Sitz der in lit. a) und c) genannten Gremien ist die Bauarbeiter-Urlaubskasse.

5. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 1982 in Kraft.

Wien, am 16. April 1982

Fachverband der Bauindustrie

Vorsteher:

Gen.-Dir. Baurat h. c.

Dipl.-Ing. Hans Herbeck

Geschäftsführer:

Dr. Josef Fink

Bundesinnung der Baugewerbe

Bundesinnungsmeister:

Senator h.c. Komm.-Rat

Ing. Sepp Letmaier

Geschäftsführer:

Dr. Günter Tschepel

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Vorsitzender:

LAbg. Roman Rautner

Leitender Zentralsekretär:

Franz Millendorfer

Anhang IX

Zusatzkollektivvertrag

zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe vom 30. April 1954 (Zahl KE 76/54) in seiner geltenden Fassung,

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits.

§ 1. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

a) **räumlich:** auf die Republik Österreich,

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

beschäftigt und auf Baustellen außerhalb der Republik Österreich eingesetzt werden,

c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

§ 2. Präambel

Mit gegenständlichem Zusatzkollektivvertrag wird die Rechtsanwendung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes vom 14. Mai 1957, BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 129 in seiner geltenden Fassung, für Arbeitnehmer, die außerhalb des Staatsgebietes der Republik Österreich auf Bau-(Arbeits-)Stellen tätig sind, klargestellt.

§ 3. Schlechtwetterentschädigung

Gemäß Bundesgesetz vom 10. Dezember 1982, BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 639/82, beträgt die Schlechtwetterentschädigung für Arbeitnehmer auf Bau-(Arbeits-) Stellen im Ausland ab 1. Mai 1983 60 Prozent des Lohnes, der unter Zugrundelegung der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit ohne Arbeitsausfall gebührt hätte.

§ 4. Günstigkeitsklausel

Bestehende günstigere Regelungen der Schlechtwetterentschädigung für Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen bleiben durch diesen Zusatzkollektivvertrag unberührt.

§ 5. Wirksamkeitsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 1. Mai 1983 in Kraft.

Wien, am 23. März 1983

Fachverband der Bauindustrie

Vorsteher:

Gen.-Dir. Baurat h. c.

Dipl.-Ing. Hans Herbeck

Geschäftsführer:

Dr. Josef Fink

Bundesinnung der Baugewerbe

Bundesinnungsmeister:

Senator h.c. Komm.-Rat

Ing. Sepp Letmaier

Geschäftsführer:

Dr. Günter Tschepl

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Vorsitzender:

LAbg. Roman Rautner

Leitender Zentralsekretär:

Franz Millendorfer

Anhang X

Vereinbarung Leiharbeit

Vereinbarung für den Bereich des Kollektivvertrages Bauindustrie und Baugewerbe

Leiharbeit:

Die KV-Parteien vereinbaren nachfolgenden Text als Anhang zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe:

“Die Bundesinnung Bau und der Fachverband der Bauindustrie 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.

Die Arbeitskräfte haben Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal im Monat auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen.”

Brunn, am 18. April 2001

Fachverband der Bauindustrie

Vorsteher:

Dip.-Ing. Erwin Soravia

Geschäftsführer:

Dr. Johannes Schenk

Bundesinnung Bau

Bundesinnungsmeister:

Techn.-Rat

Ing. Johannes Lahofer

Geschäftsführer:

Dr. Günter Tschepel

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Vorsitzender:

LAbg. Johann Driemer

Leitender Zentralsekretär:

Anton Korntheuer

Anhang XI

Kollektivvertrag-Aufhebung des § 13 Abfertigung

Kollektivvertrag vom 25. November 1987 abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie und der Bundesinnung der Baugewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

§ 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, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.

§ 2. Außerkrafttreten des § 13 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe vom 1. April 1983 in der geltenden Fassung

1. Der § 13 des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe in der am 22. April 1988 in Geltung gestandenen Fassung tritt mit Ablauf dieses Tages (infolge Verstreichens von 120 Tagen nach der Kundmachung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes 1987) außer Wirksamkeit.

Ab der Kundmachung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes entstehende Abfertigungsansprüche werden ausschließlich nach den Bestimmungen des BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) behandelt.

2. Bestehende Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen bleiben insofern aufrecht, als sie bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu einer höheren Abfertigung führen als gemäß BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz). Die Differenz ist von diesem Arbeitgeber bei einer anspruchsbegründenden Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer zu bezahlen.

§ 3. Ergänzung der Rahmenbestimmungen des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe vom 1. April 1983 in der Fassung vom 22. April 1988

"§ 13. Abfertigung

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz)) 1987 (BGBL. (Bundesgesetzblatt) Nr. 618 vom 23. Dezember 1987) in der jeweils geltenden Fassung."

"§ 13A. Berechnungsgrundlage für anteiliges Weihnachtsgeld – Abfertigung -BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz)

Auf Grund des § 13 d Abs. 4 des BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

| | |
|---|------------------------------------|
| $\text{KV-Stundenlohn} \times 1,2^* \times 3,41 \times 52,18$ | = anteiliges Weihnachtsgeld |
| 12 | |

**] geändert mit Kollektivvertrag vom 21.4.1999 mit Wirkung vom 1.1.2000 und neuerlich mit Kollektivvertrag vom 16.12.2013 mit Wirkung vom 1.1.2015 (1,22 statt 1,2) und 1.1.2016.*

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

Im Falle einer Änderung der im § 12 Weihnachtsgeld, des Rahmenkollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe enthaltenen Faktoren, ändern sich in vorstehender Formel die Werte entsprechend.

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

§ 4. Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt

- a) hinsichtlich der Bestimmungen des § 2 dieses Kollektivvertrages mit 23. Dezember 1987;
- b) hinsichtlich der Bestimmungen des § 3 mit 23. April 1988 rückwirkend mit 1. Oktober 1987 in Kraft.

Wien, 25. November 1987

Fachverband der Bauindustrie

Vorsteher:

Gen.-Dir. Baurat h. c.

Dipl.-Ing. Friederich Fellerer

Geschäftsführer:

Dr. Johannes Schenk

Bundesinnung der Baugewerbe

Bundesinnungsmeister:

Senator h.c. Komm.-Rat

Ing. Sepp Letmaier

Geschäftsführer:

Dr. Günter Tschepel

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Vorsitzender:

Bundesminister

Josef Hesoun

Zentralsekretär:

Johann Driemer

Anhang XII

Kollektivvertrag über die Ausbildung von Bauhandwerkerschülern

abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Baugewerbe, der Zimmermeister und der Steinmetzmeister sowie dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits.

§ 1. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

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

b) **fachlich:** auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe, der Zimmermeister, der Steinmetzmeister oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind,

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

§ 2. Weiterbeschäftigung bei vermindertem Entgelt, Inanspruchnahme von Gebührenurlaub

Vorausgesetzt, dass in einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich der Besuch einer

Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz, BGBl. 435/95 durch den betreffenden Arbeitnehmer, sowie Gebührenurlaub für die Zeit zwischen 24. Dezember und 6. Jänner vereinbart wurde, erklärt sich der Arbeitgeber bereit, den Arbeitnehmer für die Zeit des Schulbesuches bei vermindertem Entgelt weiterzubeschäftigen.

§ 3. Höhe des Entgelts

1. Die Höhe des monatlichen Entgelts beträgt für Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, deren Inhaber Mitglied der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie ist

- in der 1. Klasse 70 %,
- in der 2. Klasse 80 %,
- in der 3. Klasse 90 %

des Facharbeiterlohnes II b laut Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe.

Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe angehoben.

2. Die Höhe des monatlichen Entgelts beträgt für Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, deren Inhaber Mitglied der Bundesinnung der Zimmermeister oder der Bundesinnung der Steinmetzmeister ist

- in der 1. Klasse 70 %,
- in der 2. Klasse 80 %,
- in der 3. Klasse 90 %

des, nach der jeweiligen kollektivvertraglichen Einstufung vor Besuch der Bauhandwerkerschule gebührenden Facharbeitslohnes. Dieses Entgelt darf jedoch die entsprechend Abs. 1 festgelegten Beträge nicht übersteigen.

Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für das Zimmermeister- bzw. Steinmetzmeistergewerbe angehoben.

3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von diesem Entgelt den auf den Arbeitnehmer entfallenden Anteil an Sozialversicherungsabgaben und Steuern einzubehalten und abzuführen.

4. Das sich aus diesem Kollektivvertrag ergebende Entgelt kommt weiter in der für das Arbeitsverhältnis vereinbarten Form zur Abrechnung und Auszahlung.

§ 4. Teilrefundierung an den Arbeitgeber

Der Kollektivvertrag ist nur dann anwendbar, wenn die Refundierung von zwei Drittel der Lohn- und Lohnnebenkosten des Arbeitgebers für den betreffenden Arbeitnehmer in der Höhe, in der sie sich aus dem Beschluss des Verwaltungsrates des Arbeitsmarktservice Österreich vom 7. November 1995 ergibt, in Anspruch genommen werden kann.

§ 5. Ausbildungsdauer

Der Kollektivvertrag findet Anwendung auf dreiklassige Bauhandwerkerschulen im Sinne des § 59 Schulorganisationsgesetz, deren Gesamtausbildungsdauer sich über drei Jahre erstreckt, wobei jede Klasse eine Dauer von 13 Wochen aufweist und jeweils Anfang Dezember beginnt.

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, sich für die notwendigen gesetzlichen Änderungen einzusetzen.

§ 6. Entfall von Zuschlägen gemäß BUAG

Für die Zeiten des Besuches einer Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz sind weder seitens des Arbeitgebers direkt, noch über die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Zuschläge zu leisten. Diese Zeiten wirken sich nur auf den Höheranspruch, nicht jedoch auf das Urlaubsentgelt aus.

Solange keine ausdrückliche gesetzliche Umsetzung dieser Rahmenbedingungen im BUAG erfolgt, kommt § 4 Abs. 3 lit. d BUAG zur Anwendung.

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, sich dafür einzusetzen, dass zum ehestmöglichen Zeitpunkt § 4 Abs. 3 BUAG eine neue lit. g) "Zeiten einer Ausbildung in einer Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 435/1995, in der jeweils geltenden Fassung" angefügt wird.

§ 7. Kündigungsausschluss

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können während der Laufzeit einer Klasse und bis zum Ablauf von drei Monaten nach Ende derselben keine rechtswirksame Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen.

§ 8. Weihnachtsgeld, Sonderzahlungen

Zeiten des Schulbesuches werden für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht herangezogen.

Ein Anspruch auf kollektivvertragliche Sondererstattungen, Zulagen, Zuschläge und Überstundenpauschalen gebührt nicht.

§ 9. Rückzahlungsverpflichtung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Fall der Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund innerhalb von drei Jahren nach erfolgreichem Abschluss dem Arbeitgeber einen Teil der Ausbildungskosten zurückzuzahlen.

Diese Rückzahlungsverpflichtung beläuft sich innerhalb des ersten Jahres auf 15.000 Schilling (€ 1.090,09), danach auf 5000 Schilling (€ 363,36).

Für den Fall der Endigung des Arbeitsverhältnisses durch Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund vor Abschluss der Bauhandwerkerschule hat der Arbeitnehmer nach der 1. Klasse 5000 Schilling (€ 363,36) und nach der 2. Klasse 10.000 Schilling (€ 726,73) zurückzuzahlen.

Der Betrag, der aufgrund dieser Bestimmung zurückzuzahlen ist, wird jährlich um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe angehoben.*]

Mit dem Zeitpunkt der Kündigung dieses Kollektivvertrages erlischt für Bauhandwerkerschüler, die diese Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben, auch rückwirkend jede Rückzahlungsverpflichtung im Sinne dieses Paragraphen.

**) KV-Erhöhung*

1.5.1996: 2,40 % 1.5.2004: 2,20 % 1.5.2013: 3,10 %

1.5.1997: 2,80 % 1.5.2005: 2,49 % 1.5.2014: 2,20 %

1.5.1998: 2,00 % 1.5.2006: 2,65 % 1.5.2015: 2,10 %

1.5.1999: 2,10 % 1.5.2007: 2,75 % 1.5.2016: 1,40 %

1.1.2000: 0,50 % 1.5.2008: 3,74 % 1.5.2017: 1,50 %

1.5.2000: 2,00 % 1.5.2009: 3,60 % 1.5.2018: 2,60 %

1.5.2001: 2,90 % 1.5.2010: 1,60 % 1.5.2019: 3,35 %

1.5.2002: 2,80 % 1.5.2011: 2,95 % 1.5.2020: 2,55 %

1.5.2003: 2,10 % 1.5.2012: 4,20 %

§ 10. Wirksamkeit und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. November 1995 in Kraft und gilt, soweit nichts anderes bestimmt ist, auf unbestimmte Zeit. Die Kündigung kann von jedem der vertragschließenden Teile unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten erfolgen.

Wien, 10. November 1995

Bundesinnung Baugewerbe

Bundesinnungsmeister:

Senator h.c. TR

Ing. Johannes Lahofer

Geschäftsführer:

Dr. Günter Tschepl

Fachverband der Bauindustrie

Fachverbandsvorsteher:

Ing. Ernst Nußbaumer

Geschäftsführer:

Dr. Johannes Schenk

Bundesinnung der Zimmermeister

Bundesinnungsmeister:

BSO Komm-Rat

Herbert Eller

Geschäftsführer:

Mag. Bernd Stolzenburg

Bundesinnung der Steinmetzmeister

Bundesinnungsmeister:

Komm.-Rat

Franz Bamberger

Geschäftsführer:

Mag. Bernd Stolzenburg

Gewerkschaft der Bau - Holz

Vorsitzender:

LAbg. Johann Driemer

Zentralsekretär:

Anton Korntheuer

Anhang XIII

Zusatzkollektivvertrag

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie und der Bundesinnung Bau einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits, zum Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe in der geltenden Fassung.

§ 1 Geltungsbereich

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

b) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer, die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes oder Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) sind und bei einem der in c) genannten Betriebe bzw. einer von diesen gebildeten Arbeitsgemeinschaft beschäftigt sind.

c) **fachlich:** Auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Bau oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind bzw. die von diesen Betrieben gebildeten Arbeitsgemeinschaften.

d) **zeitlich:** Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2020 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft.

§ 2 Ausübung der Option zur Anwendung des Jahresarbeitszeitmodells

1. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags kommen nur für jene Arbeitsverhältnisse zur Anwendung, die ihm durch eine "Betriebsvereinbarung zur Anwendung des Jahresarbeitszeitmodells" unterworfen werden. Diese Betriebsvereinbarung ist den Kollektivvertragsparteien der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite zu übermitteln.

2. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Betriebsinhaber mit der Landesleitung der Gewerkschaft Bau-Holz eine entsprechende schriftliche Vereinbarung treffen.

§ 3 Durchrechnung der Jahresarbeitszeit

1. Bei Arbeitsverhältnissen, für die gemäß § 2 das Jahresarbeitszeitmodell vereinbart wurde, wird der Durchrechnungszeitraum gemäß § 9 Abs 4 AZG mit 1. April 2020 bis 31. März 2021 festgelegt.

2. Die gesamte Arbeitszeit darf in diesem Zeitraum 2.340 Stunden nicht überschreiten, sodass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten darf.

§ 4 Zeitausgleich

1. Bei Arbeitsverhältnissen, für die gemäß § 2 das Jahresarbeitszeitmodell vereinbart wurde, gebührt dem Arbeitnehmer eine Entlohnung der Überstunde gemeinsam mit der Lohnabrechnung für jenen Lohnzahlungszeitraum, in dem die Überstunde erbracht wurde.

2. Darüber hinaus erwirbt der Arbeitnehmer für jede elfte und zwölfte Tagesarbeitsstunde einen Anspruch auf eine Zeitgutschrift in Höhe von 20 Minuten.

Diese Zeitgutschrift muss nicht im Lohnzahlungszeitraum, wohl aber bis zum Ende des Durchrechnungszeitraums durch Zeitausgleich ausgeglichen werden. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung über das Ausmaß der Zeitgutschrift zu informieren.

3. Eine am Ende des Durchrechnungszeitraums nicht ausgeglichene Zeitgutschrift nach Ziffer 2 wird mit einem Betrag von 80 Prozent des kollektivvertraglichen Stundenlohns pro geleisteter Überstunde abgegolten. Bemessungsgrundlage für diese Abgeltung ist der kollektivvertragliche Stundenlohn zum Zeitpunkt der Auszahlung.

4. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende des zeitlichen Geltungsbereichs dieses Kollektivvertrags, gebührt dem Arbeitnehmer die Abgeltung allfälliger nicht durch Zeitausgleich ausgeglichener Zeitguthaben nach Z 2 mit der in Z 3 genannten Berechnungsart, wenn das Arbeitsverhältnis durch gerechtfertigte Entlassung oder berechtigten Austritt endet. In allen anderen Fällen der Beendigung verlängert sich das Arbeitsverhältnis um das bestehende Zeitguthaben.

5. Wird die Arbeitszeit regelmäßig auf sechs Tage aufgeteilt, sodass der Arbeitnehmer an den anderen fünf Tagen höchstens zehn Stunden pro Tag arbeiten muss, gebührt für jede am Samstag geleistete Stunde ein Zeitguthaben unter sinngemäßer Anwendung der Z 2 und 3.

§ 5 Evaluierung

Die Kollektivvertragsparteien werden während der Laufzeit dieses Kollektivvertrags die Vereinbarung gemeinsam laufend evaluieren, um daraus Erkenntnisse für eine gleichartige unbefristete Regelung zu gewinnen. Die Evaluierung erfolgt gemeinsam mit der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

Wien, 12. März 2020

Fachverband der Bauindustrie

Fachverbandsvorsteher:

Dr. Hans Peter Haselsteiner

Geschäftsführer:

Mag. Michael Steibl

Bundesinnung Bau

Bundesinnungsmeister:

Komm.R. Ing.

Hans Werner Frömmel

Geschäftsführer:

Mag. Michael Steibl

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Bau – Holz

Bundesvorsitzender:

Abg.z.NR Josef Muchitsch

Bundessekretär:

Mag. Herbert Aufner

Haftungsausschluss:

Trotz sorgfältiger Prüfung des Inhalts auf dieser Internetseite sind Fehler nicht auszuschließen. Die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, des Herausgebers oder der Autoren ist ausgeschlossen.