

Kollektivvertrag Holzbau-Meistergewerbe, Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2020

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag

für das

Holzbau-Meistergewerbe

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung Holzbau einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau – Holz, andererseits

Stand der konsolidierten Fassung 1.5.2020

Inhaltsverzeichnis

[§ 1 Geltungsbereich](#)

[§ 2 Arbeitszeit](#)

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

[§ 2 B Flexible Arbeitszeit](#)

[§ 3 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit](#)

[§ 4 Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit](#)

[§ 5 Arbeitslöhne](#)

[§ 6 Zulagen](#)

[§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung](#)

[§ 8 Lohnberechnung und Lohnzahlung](#)

[§ 9 Dienstreisevergütungen](#)

[§ 10 Lehrlinge](#)

[§ 11 Verschiedenes](#)

[§ 12 Weihnachtsgeld](#)

[§ 13 Urlaub und Urlaubszuschuss](#)

[§ 14 Verjährungsbestimmungen](#)

§ 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses

§ 16 Abfertigung

§ 17 Schlussbestimmungen

Anhang I

Anhang II

Anhang III

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2020) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) **fachlich:** auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Holzbau im Sinne der Fachorganisationsordnung, in der jeweils geltenden Fassung, sind.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.
2. Beginn und Ende der Arbeitszeit können auch mit dem Eintreffen auf der Baustelle und dem Verlassen der Baustelle festgelegt werden
3. 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.
4. 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, z. B. Holen und Abliefern der eigenen oder der vom Betrieb beigestellten Werkzeuge, das Reinigen von Geräten u. dgl. mehr. Hierzu gehören auch die Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten des Aufsichtspersonals.
 - c) Auf die Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter sowie Pförtner. 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 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36-stündige 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.
5. Ist der 24. Dezember und der 31. Dezember ein Arbeitstag, so endet für die an diesem Tage in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags, wobei die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist.

§ 2 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

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

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

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

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

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

3. Zeitausgleich

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

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach Ziffer 2 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 2 für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

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

4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

5. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit.

Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 % (§ 4).

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei 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 aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50 %-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

6. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Paragraphen über die andere Verteilung der Normalarbeitszeit und die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 39 Stunden gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen.

Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 39 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

§ 2 B Flexible Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 39 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

2. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit pro Woche darf in 26 Kalenderwochen innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen bis zu 45 Stunden betragen.

Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 156 Zeitguthabenstunden nach der 39. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden. Die darüber hinausgehenden Stunden sind als Überstunden zu werten und zu bezahlen.

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

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten. Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet.

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

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

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

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

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

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

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 2, 2A, bzw. 2B 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,

b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich. Sie wird mit dem entsprechenden Zuschlag vergütet.

Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die als Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. In Betrieben, in denen die normale Arbeitszeit unter 39 Stunden in der Woche liegt, gelten die über die täglich festgesetzte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden als Mehrarbeit. Diese Bestimmung gilt nicht in jenen Fällen, in denen die normale 39-stündige Arbeitszeit, z. B. wegen Verkehrsschwierigkeiten, nicht eingehalten werden kann.

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.

4. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr früh. 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. I Nr. 152/15 in seiner jeweils geltenden Fassung 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) ist das regelmäßige Entgelt gemäß Arbeitsruhegesetz – ARG – BGBl. I Nr. 152/15 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 Feiertage der Arbeit fernbleiben, erhalten für den Feiertag ein Entgelt nur dann, wenn ein Verhinderungsgrund im Sinne des § 7 dieses Kollektivvertrages vorliegt. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn einvernehmlich ausgesetzt wird.

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

8. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird, so entfällt die Bezahlung dieses Feiertages, falls nicht gearbeitet wird.

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

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

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

3. Es werden, ausgenommen für Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten gemäß § 3 Ziffer 2 und für Arbeiten gemäß § 2 Ziffer 4 a) und b) folgende Zuschläge geleistet:

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

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

c) für Arbeitsstunden mit Ausnahme von Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr 50 %

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

d) für Sonntagsarbeit 100 %

e) 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 und Fortzahlung des Entgeltes besteht 50 % (somit Feiertagsentgelt und um 50 Prozent erhöhter Arbeitslohn),

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

f) 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 ½ 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 % berechnet. Die Essens- und Ruhepausen sind im Allgemeinen unbezahlte Pausen.

4. Falls ein Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, die für den betreffenden Arbeitstag festgesetzten Arbeitsstunden zu erreichen, weil er

a) vom Betrieb abwesend ist und gemäß § 7 Anspruch auf Entgelt hat,

b) aus vom Arbeitgeber entschuldigten Gründen,

c) aus Gründen höherer Gewalt abwesend ist, hat er Anspruch auf Bezahlung der Zuschläge für jene Arbeitsstunden, die über den normalen Arbeitsschluss hinaus geleistet werden.

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

6. Für die im § 2 Ziffer 4 c) und d) genannten Arbeitnehmer kann ein Überstundenpauschale vereinbart werden.

§ 5 Arbeitslöhne

1. Die Lohnsätze für die einzelnen Beschäftigungsgruppen werden in einer Lohn tafel festgehalten (Beilage bzw. Anhang) und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

2. Akkordarbeiten können vereinbart werden. Die Akkordvereinbarung ist vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten, sämtlichen am Akkord beteiligten Arbeitnehmern und dem zuständigen Betriebsrat zu unterschreiben. Bei Akkordarbeiten wird der vertragliche Stundenlohn garantiert.

3. Die Abgeltung von Zuschlägen für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie von Zulagen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

§ 6 Zulagen

Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den normalen Stundenlohn 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.

a) Aufsicht

Zimmerer, die eine selbständige Arbeitspartie von mindestens 3 Arbeitnehmern beaufsichtigen, erhalten für die Dauer dieser Beschäftigung eine Zulage von 15 %.

Sie sind verpflichtet, selbst mitzuarbeiten. Auf diese Zulage haben jene Arbeitnehmer keinen Anspruch, in deren Lohnsätzen die Zulage für Aufsicht schon berücksichtigt ist (Vorarbeiter und Hilfspolier).

b) Schmutz- und Abbrucharbeiten

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer in erheblichem Maße mit Rauch, Ruß, Asche oder sonstigen, besonders schmutzenden Stoffen in Berührung kommt sowie das Abtragen von Tram- oder Dippelbaumdecken, einschließlich des Abräumens von Beschüttungen, für das Abschlagen von Deckenputz sowie für das Befestigen von Heraklithplatten an Decken und Dachschrägen 10 %

Arbeiter, die mit Demolierungsarbeiten beschäftigt sind, sowie Arbeitnehmer, die im Zuge der Demolierungsarbeiten besonderer Staubentwicklung ausgesetzt sind 15 %

c) Hohe Arbeiten

1. Für Arbeiten auf Türmen ab einer Höhe von 16 m über dem Terrain sowie bei der Eingerüstung von Türmen ab einer Höhe von 10 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 achten Geschoß über dem Terrain bei nachfolgenden Arbeiten eine Zulage zu bezahlen:
 - aa) Aufstellen, Abtragen von Ausschuss oder Hauptgerüsten sowie Umstellen vorgenannter Gerüste.
 - bb) Ein- und Ausschalen (von Betonschalungen) an äußeren und seitlichen Gebäudewänden, soweit nicht ein angrenzendes Gebäude oder ein Hauptgerüst die Höhe der Arbeitsbühne erreicht.
 - cc) Gerüstarbeiten in Silos, ab 16 m gemessen, Trichterboden 10 %
3. Für das Einriegeln bei freitragenden Hallenbauten, deren Saumhöhe mindestens 8 m beträgt bei einer Spannweite über 12 m 10 %
4. Arbeitnehmer, welche beim Auf- oder Abmontieren von Hänge- und Leitergerüsten beschäftigt sind, erhalten 15 %

d) Für Arbeiten im angeseilten Zustand 10%

e) Arbeiten auf Baustellen im Gebirge

Die Zulage beträgt bei einer Höhenlage

über 1200 m bis 1600 m 10 %

über 1600 m bis 2000 m 15 %

über 2000 m 20 %

f) Seilbahnständer- und Bohrturmarbeiten:

Arbeiten für Seilbahnständer und Bohrtürme werden mit einer Zulage auf den gebührenden Stundenlohn vergütet, und zwar für das Zurichten, Aufstellen sowie Reparaturarbeiten und Zutransport der Konstruktionsteile, und zwar:

aa) im ebenen Gelände für die mit den Aufstellarbeiten beschäftigten Arbeitnehmer 20 %

bb) im hügeligen Gelände 30 %

cc) auf Hängen von mehr als 30 Prozent Neigung sowie im Gebirge 40 %

Diese Zulagen werden bezahlt bei einer Konstruktionshöhe von 10 m über dem Terrain.

Für die in bb) und cc) bezeichneten Fälle wird die Zulage für den händischen Zutransport der Konstruktionsteile zum Aufstellungsort, für das Zurichten der Konstruktionsteile (im Gelände), für das Aufstellen sowie für Reparaturarbeiten an den betreffenden Objekten bezahlt.

§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Erkrankung und Arbeitsunfall

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

2. Arztbesuch, ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung:

Für Arztbesuch, ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt.

Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatorische Behandlungen und Gesundenuntersuchungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

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

- 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 die notwendige Zeit.
- b) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde die notwendige Zeit.
- c) Die eigene Trauung und die Trauung eigener Kinder 1 Tag
- d) Geburt eigener Kinder 1 Tag
- e) Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) sowie der Kinder (Ziehkinder) 3 Tage
- f) Todesfall der Eltern, Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern 1 Tag
- g) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist 1 Tag
- h) Übersiedlung, einmal im Kalenderjahr 1 Tag
- i) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit.
- j) Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit.
- k) Lehrlinge erhalten für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.

Nicht anerkennende 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 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, wobei der Arbeitgeber während der Dauer des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer zu beschäftigen hat. Ist eine fachgemäße Beschäftigung nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer vorübergehend auch andere Arbeiten im Betrieb bei gleichbleibender Entlohnung zu verrichten. Wird die Durchführung solcher zumutbarer Arbeiten abgelehnt, kann der Arbeitnehmer entlassen werden;
- b) der angeordneten oder üblichen Arbeitsbereitschaft, insbesondere bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit mehr als 39 Stunden in der Woche beträgt [§ 2. Ziffer 4 c), d)];
- c) unverschuldeter Arbeitsversäumnisse, sofern für diese im vorliegenden Kollektivvertrag die Zahlung eines Entgelts vorgesehen ist.

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

Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarungen bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

3. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 11,46 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 3 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. Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

**) Die Lenkzeitvergütung gebührt auch für Fahrten vom Mannschaftsquartier zur Baustelle und zurück.*

4. Festgesetzte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausgenommen Pausen gemäß § 11, Abs. 3, 5 und 7 Arbeitszeitgesetz (BGBL. Nr. 461/69 in seiner geltenden Fassung).
5. 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.
6. 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.)
7. 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.
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.
10. Die Bezahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit 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 Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.
4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom ständigen ortsfesten Betrieb bzw. 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 bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden ab 1. Mai 2020 € 7,70 pro Arbeitstag. Mittels Betriebsvereinbarung kann ein höherer Betrag vereinbart werden, welcher an Stelle des kollektivvertraglich festgelegten Wertes tritt."
5. Bei einer Erbringung von Arbeitsleistungen auf Baustellen im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb des Wohnortes gemäß Z 3, bei denen eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und der Arbeitgeber den Auftrag dazu erteilt, erhalten Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von € 26,40 je gearbeitetem Tag. Die Übernachtung ist jedenfalls erforderlich und der Auftrag zur Übernachtung gilt als erteilt, wenn die Wegstrecke zwischen Baustelle und Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km beträgt oder die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann.
6. Das Taggeld in Höhe von € 26,40 je Arbeitstag steht auch dann zu, wenn die Arbeit wegen Krankheit oder Schlechtwetter entfallen ist und der Arbeitnehmer in der Nacht nach dem entfallenen Arbeitstag auswärts tatsächlich nächtigt und diese Nächtigung auch nachweist.

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 ein Übernachtungsgeld von € 13,47 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 1.5.2017) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum

vorhergehenden Kalenderjahr (d.h. zum 1.5.2017 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2015 des Jahres 2016).

3. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein Quartier zu finden, werden die tatsächlich erforderlichen Übernachtungskosten gegen Beleg vergütet. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.

III. Reiseaufwandsvergütung

1. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere Arbeitsstätte oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf:

a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt (Aufwendungen für die Verkehrsmittel, Gepäcksgebühren, notwendige Übernachtungskosten).

b) Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9 Stunden je Kalendertag.

Für Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt bis zu einer Dauer von einer Stunde keine Vergütung.

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 sich zur Arbeitsleistung auf der Baustelle einzufinden haben und mehr als 3 km von der Baustelle entfernt wohnen, erhalten eine Fahrtkostenvergütung für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif.

2. Der Bezug von Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 schließt den Bezug der Fahrtkostenvergütung aus, sofern von Seiten des Arbeitgebers eine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden konnte, die weniger als 3 km von der jeweiligen Baustelle 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 Baustelle durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Fahrtkostenvergütung. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.

6. Anstelle der Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel kann auch ein pauschaler Betrag von € 0,11 je km bezahlt werden.

§ 10 Lehrlinge

1. Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines der Lehrberufe bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

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 bzw. § 15a Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr. 142/69) in seiner geltenden Fassung angeführten Gründen gestattet.

3. Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallende Anzahl der Unterrichtsstunden an der gewerblichen Berufsschule gegen Nachweis des ordnungsgemäßen Schulbesuches vergütet.

4. Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstelle ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.

5. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen drei Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf weiter zu verwenden. Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit bis zur Hälfte zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die beschriebene Verpflichtung zur Weiterverwendung nur im halben Ausmaß. Darüber hinaus trifft den Lehrberechtigten diese Verpflichtung in vollem Ausmaß.

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

6. Wird der Lehrling auf eine auswärtige Arbeitsstelle versetzt, hat er gleich den anderen Arbeitnehmern Anspruch auf kollektivvertragliche

Dienstreisevergütungen.

7. Die Entgeltzahlung bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit eines Lehrlings bestimmt sich nach § 17 a Berufsausbildungsgesetz.
8. Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.

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

9. Lehrlinge haben für die Dauer des Berufsschulbesuchs bei internatsmäßiger Unterbringung Anspruch auf die wöchentliche Erstattung der Heimfahrkosten für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel. Kann der Lehrling eine Schülerfreifahrt oder Schulfahrtsbeihilfe in Anspruch nehmen, wird der Erstattungsanspruch um diesen Betrag verringert. Auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

§ 11 Verschiedenes

1. Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge sind seitens des Betriebes heiz- und versperzbare, mit genügenden Sitzgelegenheiten versehene Räume bereitzustellen. Diese Räume sind entsprechend sauber zu halten.
2. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheit ist vorzusorgen.
3. Quartiere sind den gesetzlichen bzw. behördlichen Bestimmungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.
4. Während der Arbeitszeit ist der Genuss alkoholhaltiger Getränke ausnahmslos verboten.
5. Den Anordnungen des Arbeitgebers 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 in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Zulagenbeträge und die in Hinkunft festzusetzenden Lohnbeträge sind auf einen Cent kaufmännisch zu runden.
10. Sofern im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist, tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.
11. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 1/2 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.
12. Die Arbeitsmittel (z. B. Werkzeug) sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

§ 12 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit beim selben Arbeitgeber werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.
2. Das Weihnachtsgeld beträgt 3,41 Stundenlöhne für während des laufenden Kalenderjahres je geleistete 39 Stunden. Bei der Abrechnung sind allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen.
Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.
3. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist am ersten Freitag im Dezember auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.
4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGL. Nr. 227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.
5. Die Überstellung eines Arbeitnehmers von einem Zimmerbetrieb an eine Arbeitsgemeinschaft oder umgekehrt wird für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht als Lösung des Arbeitsverhältnisses betrachtet.

§13 Urlaub und Urlaubszuschuss

sind nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes – BUAG in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

§ 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 Arbeitsverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von 6 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Ausschluss beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.
3. Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung, bei sonstigem Erlöschen beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn nicht innerhalb von 3 Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses

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

Die diesem Kollektivvertrag unterworfenen Betriebe werden als in Saisonbranchen tätig qualifiziert. Die seit 1.5.2020 geltenden Kündigungsfristen bleiben im Hinblick auf die gesetzliche Neuregelung der Kündigungsfristen über den 1.1.2021 hinaus in Geltung.

1. Das erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probemonat. Das Arbeitsverhältnis kann im zweiten und dritten Monat des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer nur zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche gelöst werden. Nach einer dreimonatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von einer Woche, nach einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

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

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

2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Frist, längstes jedoch bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, seine Papiere, sein Entgelt und auf Verlangen ein Zeugnis.“
3. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.

§ 16 Abfertigung

1. Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.
2. Aufgrund des § 13 d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

$\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,2 \times 3,41 \times 52,18$	= anteiliges Weihnachtsgeld
12	

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

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

3. Für Arbeitnehmer in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Abfertigungsbestimmungen des ArbeiterAbfertigungsgesetzes und unter die Bestimmungen des BUAG fallen, kommen die Bestimmungen des Anhanges I zur Anwendung.

§ 17 Schlussbestimmungen

1. Dieser Vertrag tritt mit seinen Anhängen in der vorliegenden Fassung am 1. 5. 2016 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine

Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 1. Mai 1954, hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl KE 113/54.

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle bestehenden Kollektivverträge der vertragschließenden Parteien außer Kraft, mit Ausnahme des Kollektivvertrages vom 8. März 2016 (Lohnbeilage) der Vereinbarung betreffend Leiharbeit der Kollektivvertrag über die Ausbildung der Bauhandwerkerschüler

Er kann von beiden vertragsschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes bis zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

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

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

3. Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht geändert.

Wien, 8. März 2016

Bundesinnung Holzbau

Komm.-Rat Richard Rothböck

Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer

Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Bau – Holz

Abg.z.NR. Josef Muchitsch

Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner

Bundesgeschäftsführer

Anhang I

Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988 betreffend Abfertigung

Abschnitt A

Für alle Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Sachbereich Abfertigung, unterliegen, richten sich der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

Abschnitt B

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

Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen:

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als 90 Tage, ab 1. April 1981 jeweils 120 Tage, aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung innerhalb von 90 bzw. 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zugesichert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten

unter drei Jahren nicht erforderlich.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO *)], durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

Abschnitt C

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

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

Wurde ein Abfertigungsanspruch gemäß erstem Absatz erworben und wird das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von 120 Tagen nach der letzten Beendigung beim selben Arbeitgeber fortgesetzt bzw. erfolgt keine Anrechnung auf den Höheranspruch, ist die Abfertigung, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Die Zahlungsmodalitäten des § 23a Angestelltengesetz bleiben unberührt. Die Verfallfrist beginnt erst ab Fälligkeit zu laufen.

Anhang II

Vereinbarung

für den Bereich der Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe

Leiharbeit:

Die Bundesinnungen verpflichten sich darauf hinzuwirken, dass auf den Baustellen der Mitgliedsfirmen nur Arbeitnehmer Verwendung finden, die in ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnissen stehen, wobei die jeweiligen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen sowie kollektivvertraglichen Bestimmungen anzuwenden sind.

Wien, am 30. April 1987

Für die Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Anhang III

Kollektivvertrag über die Ausbildung der Bauhandwerkerschüler[1]

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

[1] *Beachte auch die Möglichkeit im Rahmen der Werkmeisterausbildung.*

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

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

b) **fachlich:** auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglied 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 und in 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 gem. § 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 lt. Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe. Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und im 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 Facharbeiterlohnes. Dieses Entgelt darf jedoch die entsprechend nach Abs. 1 festgelegten Beträge nicht übersteigen. Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für das Zimmermeister- bzw. Steinarbeitergewerbe 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 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 i.S.d. § 59 Schulorganisationsgesetz, deren Gesamtausbildungsdauer sich über 3 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 gem. BUAG

Für die Zeiten des Besuches einer Bauhandwerkerschule gem. § 59 Schulorganisationsgesetz sind weder seitens des Arbeitgebers direkt, noch über die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungs- Kasse 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 Kollektivvertragspartner kommen überein, sich dafür einzusetzen, daß zum ehestmöglichen Zeitpunkt § 4 Abs. 3 BUAG eine neue lit. g) "Zeiten einer Ausbildung in einer Bauhandwerkerschule gem. § 59 Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 435/1995, i.d. 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, Sonderzahlung

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 Austritts 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 öS 15.000,- (ab 1. Mai 2016 EUR 1.867,78) danach auf öS 5.000,- (ab 1. Mai 2016 EUR 622,60).

Für den Fall der Endigung des Arbeitsverhältnisses durch Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder eines vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund vor Abschluß der Bauhandwerkerschule hat der Arbeitnehmer nach der 1. Klasse öS 5.000,- (ab 1. Mai 2016 EUR 622,60) und nach der 2. Klasse öS 10.000,- (ab 1. Mai 2016 EUR 1.245,18) 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.

§ 10 Wirksamkeit und Geltungsdauer

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

Wien, am 10. November 1995

Bundesinnung der Baugewerbe

Fachverband der Bauindustrie

Bundesinnung der Zimmermeister

Bundesinnung der Steinmetzmeister

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Bau - Holz

Dieser Rahmenkollektivvertrag (Stand 1. Mai 2020) ist kein authentischer KV Text. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, jegliche Haftung für Fehler im vorliegenden Text ist ausgeschlossen.