

Information zu den Kollektivvertragsverhandlungen 2019 Kollektivvertrag für Bauhilfsgewerbe

Es wurde ein **zweijähriger KV-Abschluss** erzielt, die nächsten KV-Verhandlungen finden im Jahr 2021 statt.

Änderungen im Rahmenrecht:

1) Lehrlinge:

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

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

Erläuterungen:

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden oder die zu Beginn des Lehrverhältnisses schon das 18. Lebensjahr erreicht haben, erhalten im ersten Lehrjahr die Lehrlingsentschädigung des zweiten Lehrjahres.

Ab dem zweiten Lehrjahr wird dem jeweiligen Lehrjahr entsprechend entlohnt.

Wenn ein Lehrling im ersten Lehrjahr das 18. Lebensjahr vollendet, entsteht der Anspruch auf die höhere Lehrlingsentschädigung ab der dem Monat des Geburtstages folgende Lohnzahlungsperiode (= Monat).

2) Urlaub: Im § 3 Ziffer 8 wird folgender Satz ergänzt:

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

Erläuterungen:

Ist der 24. oder 31.12. ein Arbeitstag, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr. Die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit ist zu bezahlen. Durch die Neuregelung ist für die beiden zu arbeitenden Halbtage nur 1 ganzer Urlaubstag in Anspruch zu nehmen.

3) Karenzen: Es wird ein § 6 A samt Überschrift neu eingefügt:

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

Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach ArbAbfG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

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

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

Erläuterungen:

Karenzen nach MSchG und VKG werden in einem Ausmaß von insgesamt 24 Monaten für dienstzeitabhängige Ansprüche (zB Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung, Urlaubsanspruch etc.) angerechnet. Das gilt für Karenzen ab 01.05.2019.

Karenzen, die bereits im Dienstverhältnis angerechnet worden sind, sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen.

Achtung:

Neue gesetzliche Regelung für Geburten ab 1.8.2019:

Zeiten der Karenz werden bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer angerechnet. Das bedeutet, dass bei Geburten ab 1.8.2019 bis zu 22 Monate pro Kind angerechnet werden.

4) Dienstreisen §§ 8 und 8A:

Erläuterungen:

Die Dienstreisebestimmungen wurden überarbeitet und an die aktuellen Gegebenheiten angepasst. Die Regelungen wurden auch neu gegliedert in die §§ 8 und 8A eingefügt.

§ 8 Fahrtkostenvergütung, Fahrzeitvergütung, Heimfahrt bei Dienstreisen

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages an eine Arbeitsstelle außerhalb der Betriebsstätte entsendet wird.

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

Der Arbeitgeber entscheidet, an welchem Ort der Arbeitsantritt zu erfolgen hat. Dabei ist zulässig, dass sich der Arbeitnehmer kurzfristig zu einer vom Arbeitgeber festgelegten Sammelstelle begibt, um von dort zur auswärtigen Arbeitsstelle (Baustelle) zu gelangen. Die Sammelstelle kann auch der ständig ortsfeste Betrieb (Betriebsstätte) sein.

2. Fahrtkostenvergütung: Der Arbeitnehmer erhält für die einmalige Hin- und Rückfahrt zum Betrieb oder zur Arbeitsstelle innerhalb des Gemeindegebietes des

Standortes des Betriebes je Arbeitstag die tarifgünstigsten Auslagen für die öffentlichen städtischen Verkehrsmittel vergütet.

Bei Arbeiten außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes werden die tarifgünstigsten Fahrgelder zwischen Abfahrtsort und Arbeitsplatz vergütet, jedoch maximal bis zur Höhe der Strecke zwischen Betrieb und Baustelle.

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

3. Fahrzeitvergütung: Für Fahrten außerhalb der Normalarbeitszeit gilt: Die Zeit zur Erreichung des außerhalb des Gemeindegebiets des Betriebsstandortes liegenden Arbeitsplatzes bzw. zur Rückkehr von demselben, wird, soweit diese pro Wegstrecke mehr als eine halbe Stunde beträgt, mit dem kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Zuschläge vergütet. Zu vergüten ist nur die ½ Stunde überschreitende Zeit. Angeordnete Fahrten während der Arbeitszeit sind voll zu vergüten.

4. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 11,21 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Abweichend von § 6 Ziffer 3 ist eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen.

Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach Ziffer 3 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

5. Heimfahrt: Bei Arbeiten in Entfernungen von mehr als 70 km haben die Arbeitnehmer nach jeweils 4-wöchiger ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf eine Heimfahrt nach dem Betriebsort. Wird die Arbeit durch Gebührenurlaub, Rückkehr infolge Krankheit oder Wechsel des Arbeitsortes, der mit einer Rückkehr an den Betriebsort verbunden ist, unterbrochen, so beginnt die Frist von 4 Wochen jeweils neu zu laufen. Bei der Heimfahrt gebührt der Fahrpreis für die Hin- und Rückfahrt für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel sowie Auslöse für zwei Kalendertage. Für jede Heimfahrt über 70 km gebührt eine unbezahlte Freizeit von vier Kalendertagen (96 Stunden). Die Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet.

Werden Arbeiten voraussichtlich innerhalb von zwölf Werktagen, gerechnet vom Tage der Fälligkeit der Heimfahrt, beendet, entfällt die Heimfahrt.

6. Erkrankt oder stirbt ein Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsortes, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Beitrag zu den Kosten des Heimtransportes in der Höhe der normalen Heimfahrtskosten zu leisten.

Erläuterungen:

In Z 1 wird festgelegt, wann eine Dienstreise vorliegt. In Z 2 wird die Fahrtkostenvergütung, also die Abgeltung der Kosten für die Fahrt zu bzw. von der Arbeitsstelle geregelt, untergliedert nach innerhalb und außerhalb des Gemeindegebiets.

In Z 3 wird die Fahrzeitvergütung, also die Vergütung der Fahrzeiten außerhalb der Normalarbeitszeit und während der Arbeitszeit, geregelt.

In Z 4 wird die Vergütung für angeordnete Lenkzeiten außerhalb der Normalarbeitszeit festgesetzt - in Ergänzung der Z 3 regelt diese Bestimmung die Fahrzeitvergütung von Lenkern eines Mannschaftstransportfahrzeuges. Angeordnetes Lenken außerhalb der Normalarbeitszeit (NAZ) ist nach der aktuellen Rechtslage entgeltspflichtig. Diese Zeit ist nur für die Dauer als Lenkzeit zu werten (und zu bezahlen), solange ein anderer Arbeitnehmer befördert wird. Weiters fällt nur angeordnetes Lenken (Lenken im Auftrag des Dienstgebers) unter diese Regelung. Wird nur der Gebrauch des Fahrzeugs vom Dienstgeber gestattet oder bildet sich eine Fahrgemeinschaft, gilt dies nicht als angeordnetes Lenken. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach Z 3 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

In den Z 5 und 6 werden die Heimfahrt und der Heimtransport von Arbeitnehmern geregelt.

§ 8A Taggeld, Übernachtungsgeld

I) Taggeld bei täglicher Rückkehr

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren, erhalten ein Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.
2. a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.
b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.
c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.
3. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.
4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom ständigen ortsfesten Betrieb bzw. vom Wohnort gemäß Ziffer 2 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 5,60 pro Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.
5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 8A Abschnitt II (Taggeld bei nicht-täglicher Rückkehr) schließen Leistungen gemäß § 8A Abschnitt I (Taggeld bei täglicher Rückkehr) aus.

II) Taggeld bei nicht täglicher Rückkehr, Übernachtungskosten

Bei auswärtigen Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer angeordnet auswärts übernachtet und nicht täglich von der Arbeitsstelle zurückkehrt, erhält er für die Mehrkosten ein Taggeld.

Dieses beträgt € 26,40 je Kalendertag.

Das Taggeld gemäß Abschnitt II gebührt erstmalig von der ersten Übernachtung an für jeden am Bestimmungsort verbrachten Tag einschließlich Sonn- und Feiertag. Kein Taggeld gebührt, wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt von der Arbeit fernbleibt, bis zur Wiederaufnahme der Arbeit.

Die Kosten der Unterkunft sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

III) Dienstreisen in das Ausland

Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren. Bei Dienstreisen ins Ausland, die nicht länger als 30 Tage dauern, tritt an die Stelle des in Abschnitt II genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

Erläuterungen:

Im neuen § 8A werden das kleine Taggeld (€ 5,60) bei täglicher Rückkehr und das große Taggeld (€ 26,40) zusammengefasst. Diese sind inhaltlich gleichgeblieben, das kleine Taggeld wurde valorisiert. Ebenso wird hier das Übernachtungsgeld und die Dienstreisen in Ausland geregelt. Für derartige Dienstreisen besteht abweichend vom Taggeld für Inlandsdienstreisen (€ 26,40) ein Anspruch auf den (höheren) für die Bundesbediensteten geltenden Betrag. Die Liste mit den genauen Beträgen ist unter <https://findok.bmf.gv.at/> zu finden.

5) § 9 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld für während des laufenden Kalenderjahres je geleistete 39 Stunden. Bei der Abrechnung sind allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen. Zeiten, für die ein Anspruch auf Fahrzeitvergütung besteht, werden nicht für die Berechnung des Weihnachtsgeldes berücksichtigt.

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG bzw. UrlG sowie entgeltspflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

Das Weihnachtsgeld beträgt:

Für das Gebiet der Republik Österreich mit Ausnahme von Burgenland, 3,26 Stundenlöhne

**Im Burgenland 2,95 Stundenlöhne,
ab 1. Mai 2020 3,10 Stundenlöhne und
ab 1. Mai 2021 3,26 Stundenlöhne.**

Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 15 Prozent. Für den Bereich des Bundeslandes Wien sowie für alle Betriebe der Berufsgruppen Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Terrazzomacher, Stuckateure und Trockenausbauer, Gipser und Holzstöckelpflasterer Niederösterreichs von 25 Prozent, ab 1. Mai 2020 von 20 Prozent und ab 1. Mai 2021 von 15 Prozent.

Arbeitnehmer, die auf Grund kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarter Akkord- oder Leistungsrichtsätze beschäftigt sind, erhalten für die Dauer dieser Beschäftigungsart jeweils einen weiteren Zuschlag von 10 Prozent des Kollektivvertragslohnes.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, nur insoweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit zur Erwerbung des Anspruches betrifft, zusammengezählt.

3. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist am 1. Freitag im Dezember auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.

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

5. Dem Lehrling ist nach Beendigung der Lehrausbildung das nach Ziffer 1 berechnete Weihnachtsgeld mit der nächsten Lohnabrechnung auszubezahlen. Zur Berechnung wird die zuletzt ausbezahlte Lehrlingsentschädigung herangezogen. Für den verbleibenden Teil des Kalenderjahres errechnet sich das Weihnachtsgeld nach den übrigen Bestimmungen dieses Paragraphen.

6. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

Erläuterungen:

Die Höhe des Weihnachtsgeldes wird österreichweit vereinheitlicht (teilweise in Etappen). Der Zuschlag zum Stundenlohn als Berechnungsbasis wird ebenfalls österreichweit vereinheitlicht.

6) Kündigungsfristen: § 12 lautet neu wie folgt:

Die Kündigungsfristen werden im Zusammenhang mit der ab 01.01.2021 gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen neu geregelt:

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen. Bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkündigung kann das Arbeitsverhältnis nur zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet werden.

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

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

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

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

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

Erläuterungen:

Mit der Angleichung der Arbeiter an die Angestellten werden auch die Kündigungsfristen angepasst. Ab dem 01.01.2021 gelten somit für die Arbeiter die langen Kündigungsfristen der Angestellten. Ausnahmen können für Saisongewerbe getroffen werden.

In den KV-Verhandlungen konnten wir gemeinsam mit der Gewerkschaft festlegen, dass es sich bei den unter diesen KV fallenden Berufsgruppen überwiegend um Saisonbetriebe handelt, daher konnten kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden.

Diese gelten ab 01.05.2019.

Die Kündigung ist jeweils zum letzten Tag der Arbeitswoche unter Einhaltung nachfolgender Kündigungsfristen möglich:

0 bis 6 Monate: 1 Woche

nach 6 Monaten bis 5 Jahren: 2 Wochen

nach 5 Jahren bis 10 Jahren: 3 Wochen

ab 10 Jahren: 4 Wochen.

Weitere rahmenrechtliche Änderungen:

- Anpassung der Dienstverhinderungsgründe (§ 10 Entgelt bei Arbeitsverhinderung) an die geltende Rechtslage
- Überarbeitung und österreichweite Vereinheitlichung der Zulagen der Berufsgruppen Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmer; Bauwerksabdichter; Stuckateure und Trockenausbauer; Gerüstverleiher