

Beilage

zum Kollektivvertrag für das

TAPEZIERERGERWERBE

Lohnordnung

Gültig ab

1. Mai 2019

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Maler und Tapezierer Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, anderseits.

Artikel 1 – Geltungsbereich

- a) Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich:** Für alle Betriebe der Berufsgruppen Tapezierer, Dekorateure, Bettwarenerzeuger, Bettwarenreiner, Segelmacher, Zelterzeuger und Sonnenschutzanlagenhersteller, deren Inhaber Mitglied der Bundesinnung der Maler und Tapezierer sind.
- c) Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

Artikel 2 – Löhne

1. Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2019 für eine Laufzeit von 12 Monaten in Ziffer 2 neu festgesetzt.

Die bis 30.4.2020 geltenden kollektivvertraglichen Mindestlöhne und der Satz des Taggeldes gem. § 8 Ziffer 2 lit. b erster Satz werden per 1.5.2020 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 1,3 % zuzüglich der durchschnittlichen Inflationsrate (März 2019 bis Februar 2020 gemäß VPI 2015 der Statistik Austria) erhöht und in einer zu diesem Stichtag veröffentlichten Lohnordnung neu festge-

legt. Die bis 30.4.2020 geltenden Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2020 für eine Laufzeit von 12 Monaten im 1. Lehrjahr um 10 % und die weiteren Lehrjahre um 6 % erhöht.

2. Lohnordnung

	Stundenlohn ab 1.5.2019 Euro
I. Spezialfacharbeiter	12,64
II. Facharbeiter nach dem 2. Jahr nach der Auslehre	11,46
III. Facharbeiter nach dem 1. Jahr nach der Auslehre	10,50
IV. Facharbeiter im 1. Jahr nach der Auslehre.	10,15
V. Hilfsarbeiter	10,13

Lehrlingsentschädigung pro Monat:

	ab 1.5.2019 Euro
1. Lehrjahr	588,91
2. Lehrjahr	778,52
3. Lehrjahr	924,03

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.

Artikel 3 – Praktikanten

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

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

Artikel 4 – Änderung des Rahmenkollektivvertrages

Im § 4 Ziffer 6 wird folgender Satz ergänzt:

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

Im § 8 Ziffer 2 lit. b lautet der erste Satz wie folgt:

Das Taggeld beträgt: 7,23 EUR, sofern der Arbeitnehmer täglich zu seiner Wohnung zurückkehrt und die Dienstreise länger als 7 Stunden beträgt.

§ 13 lautet wie folgt neu:

§ 13 Kündigungsfristen

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

1. Bei Einstellung des Arbeitnehmers kann eine Probezeit – jedoch für höchstens vier Wochen – schriftlich ver-

einbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit zum Arbeitsschluss gelöst werden.

Bei Lehrlingen kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 1 Berufsausbildungsgesetz innerhalb der ersten drei Monate ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

2. Wird eine Probezeit nicht vereinbart oder wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, kann es in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer sechs monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

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

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

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

3. 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.

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

In § 15 lautet die Abschnittsbezeichnung B neu wie folgt:

B. Aus anderen Gründen, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründe, insbesondere:

§ 15 Abschnitt B. Z 3 lit a) lautet neu:

a) Bei Besuch des Arztes (ambulatorische Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.

§ 15 Abschnitt B. Z 4 entfällt.

§ 16 wird um folgende Absätze ergänzt:

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

nis 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.

Artikel 5 – Begünstigungsklausel

Bestehende, für Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt (§ 21 Ziffer 2 des Rahmenkollektivvertrages).

Artikel 6 – Geltungsbeginn und Geltungsdauer

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

Wien, am 2. April 2019

Bundesinnung der Maler und Tapezierer

KommR Erwin

Wieland

Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan

Huemer

Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz

Abg.z.NR

Josef **Muchitsch**

Bundesvorsitzender

Mag. Herbert **Aufner**

Bundesgeschäftsführer

Herausgeber: Gewerkschaft Bau-Holz, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
ZVR 576439352

Bundesinnung der Maler und Tapezierer
1040 Wien, Schaumburggasse 20/6

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschafts-
bundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

Verlags- und Herstellungsort: Wien