

**Kollektivvertrag
für das
Maler, Lackierer und Schilderherstellergewerbe**

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

Konsolidierte Fassung vom 1. Mai 2020

Inhaltsverzeichnis

I. Geltungsbereich	2
II. Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer	2
III. Arbeitszeit.....	2
III.A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit.....	3
III.B Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	4
III.C Andere Verteilung der Normalarbeitszeit – Bandbreite.....	5
III.D 4 Tage Woche	6
IV. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit.....	6
V. Entlohnung	7
VI. Weihnachtsremuneration	7
VII. Verfall von Lohnansprüchen.....	8
VIII. Lohnzahlung.....	8
IX. Anrechnung von Karenzzeiten	9
X. Entgelt in sonstigen Fällen des Arbeitsversäumnisses und des Arbeitsausfalles ..	9
XI. Entgelt bei Arbeitsausfällen laut § 1155 ABGB	10
XII. Ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung	10
XIII. Fahrtkostenersatz	10
XIV. Wegegeld	11
XV. Reiseaufwandsentschädigung	11
XV.A Taggeld	13
XVI. Erschwerniszulage.....	13
XVII. Kündigung	14
XVIII. Abfertigung*).....	15
XIX. Urlaub und Urlaubszuschuss	15
XX. Lehrlinge.....	17
XXI. Sonstige Bestimmungen	17
XXII. Tarifüberwachungen und Streitigkeiten.....	17
XXIII. Schlussbestimmungen.....	18
Anhang I.....	19
Anhang II.....	21
Anhang III.....	23
Anhang IV.....	25
Anhang V.....	25
Anhang VI.....	26

Kollektivvertrag für das Maler, Lackierer und Schilderherstellergewerbe

I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) Räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Maler und Tapezierer, die den Berufsgruppen der Maler und Anstreicher, Lackierer, Schilderhersteller, Vergolder und Staffierer sowie Bodenmarkierer angehören.

Bei Betrieben, die gleichzeitig mehreren Arbeitgeberorganisationen angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit nach den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beurteilen.

c) Persönlich: für alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge) mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

II. Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Mai 2016 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Ergänzung und Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 25. August 1953, hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl Ke 104/53.

Er kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Der lohnrechtliche Teil kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Vertrages aufzunehmen.

III. Arbeitszeit

a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 39 Stunden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist einvernehmlich mit dem Betriebsrat zu regeln, hat aber so zu erfolgen, dass die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreitet.

b) Die wöchentliche Arbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als auf fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage aufgeteilt werden.

c) In den Wintermonaten, das ist vom 15. Oktober bis 15. März, kann die wöchentliche Arbeitszeit mit weniger als 39 Stunden, mindestens jedoch mit 35 Stunden unter entsprechender Kürzung der Mittagspause festgesetzt werden.

Wird eine Vereinbarung gemäß § 29 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes über die Einführung von Kurzarbeit und die Gewährung einer Entschädigung geschlossen, so kann die Arbeitszeit bis zu 32 Stunden verkürzt werden.

d) Die Reinigung der Geräte, Pinsel und Werkzeuge sowie das Händewaschen kann während der Arbeitszeit besorgt werden, es darf jedoch nicht früher als zehn Minuten vor Ende der Arbeitszeit damit begonnen werden.

e) Durch diese Einteilung der Arbeitszeit werden die gesetzlichen Bestimmungen über die Jugendarbeit nicht berührt. Die Schulzeit der Lehrlinge gilt als Arbeitszeit.

III.A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

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

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

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

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

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

3. Zeitausgleich

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

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

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

4. 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

Seite 3

Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 1 Woche 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 %.

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 Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden.

Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs. 2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

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

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.

III.B Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

1. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann gem. § 4 Abs. 3 AZG - sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll - 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.

2. Durch Einarbeitung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden je Woche verlängert werden. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen dürfen innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des 1. Durchrechnungszeitraumes nicht mehr als 80 Einarbeitungsstunden, innerhalb eines Monats nicht mehr als 20 Einarbeitungsstunden erworben werden. Nach der 45. bis einschließlich der 48. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 10 Prozent.

3. Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldeter 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.

4. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Einarbeitungsstunden und der Stand des Einarbeitungsstunden-Kontos bekannt zu geben.

5. Im Sinne des § 11 Abs. 2 und 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

III.C Andere Verteilung der Normalarbeitszeit – Bandbreite

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes 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 Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

3. Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeit- oder Geldzuschlag von 10 Prozent.

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

5. 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.

6. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.

7. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Gutstundenkontos bekannt zu geben.

8. 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 1 Woche 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 eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben

9. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Ziff. 1 und 2 auch für jugendliche Arbeitnehmer/innen und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.
Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens neun Stunden betragen.

III.D 4 Tage Woche

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. An diesen Tagen darf die Arbeitszeit durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden (§ 7 Abs. 6 AZG). Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

IV. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit

- a) Als Überstunden gelten alle über die normale täglich vereinbarte Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden mit Ausnahme von Einbringungsstunden.
- b) Werden auf Verlangen des Arbeitgebers in Ausnahmefällen solche Überstunden geleistet, werden diese mit einem Zuschlag von 50 Prozent auf den Stundenlohn vergütet.
- c) Sonntagsstunden werden mit einem hundertprozentigen Zuschlag auf den Stundenlohn vergütet.
- d) Für Überstunden in der Nacht, das ist von 20 Uhr bis 6 Uhr früh, wird ein hundertprozentiger Zuschlag vergütet.
- e) Am 24. und 31. Dezember wird bis 12 Uhr bei Bezahlung der ausfallenden Arbeitsstunden gearbeitet.
Wird am 24. und 31.12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.
- f) Als gesetzliche Feiertage gelten: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.
Wird an einem anderen als den angeführten gesetzlichen Feiertagen über Anordnung des Betriebsinhabers nicht gearbeitet, so gebührt der volle Lohn für die ausfallende Arbeitszeit.
- g) Für den Bereich Korrosionsschutzanstrich- bzw. Straßenmarkierungsarbeiten gilt:
Für Schichtarbeiten in der Zeit von 22 bis 6 Uhr gebührt eine Zulage im Ausmaß von 20 Prozent des Stundenlohnes.

V. Entlohnung

- a) Die Lohnordnung sowie die Lohnsätze werden in der Beilage geregelt und bilden einen integrierenden Bestandteil des Vertrages.
- b) Zulagen, soweit sie in starren Beträgen festgelegt sind, ändern sich im gleichen Ausmaß wie der kollektivvertragliche Lohn; soweit sie in Prozenten festgelegt sind, bleibt der Prozentsatz unverändert.
- c) 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.
- d) Ferialarbeitnehmer, das sind Arbeitnehmer welche eine Schule, Universität oder vergleichbare Bildungseinrichtung besuchen und nicht als Pflichtpraktikanten im Sinne der lit. c) ihre vorgeschriebene Betriebspraktika absolvieren, gebührt ein Monatslohn in der Höhe der Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Dies gilt bei einer bis zu dreimonatigen Beschäftigung im Betrieb. Unterbrochene Dienstzeiten beim selben Betrieb sind zusammenzurechnen, sofern die einzelne Unterbrechung nicht länger als 183 Tage dauert. Nach diesen 3 Monaten ist eine Einstufung in die Lohnordnung gemäß lit. a) vorzunehmen.

VI. Weihnachtsremuneration

- a) Bis spätestens 10. Dezember erhalten alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Auszahlung eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 1 Monat aufzuweisen haben, eine Weihnachtsremuneration.
Bei Berechnung dieser Anwartschaft sind alle Dienstzeiten im gleichen Betrieb zusammenzurechnen, die keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweisen.
- b) Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt 3,27 Stundenlöhne für während des Kalenderjahres jeweils geleistete 39 Stunden.

Zeiten des Urlaubsverbrauches sowie Zeiten der entgeltpflichtigen Betriebsabwesenheit sind als geleistete Stunden mitzurechnen. Ab einer Gesamtstundenanzahl von 2028 je Kalenderjahr erfolgt keine Berücksichtigung der über diese Stundengrenze hinausgehenden Stunden in die Berechnung der Weihnachtsremuneration.

Die Berechnung des Stundenlohns erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgelts im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz, jedoch ohne Zulagen und Zuschläge.

- c) 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 der nach vorhergehenden Grundsätzen errechneten Weihnachtsremuneration.
- d) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

e) Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, berechnet sich die Weihnachtsremuneration aliquot im Verhältnis Lehrzeit – Gesellenzeit.

VII. Verfall von Lohnansprüchen

Bei laufendem Arbeitsverhältnis sind sämtliche Ansprüche aus dem Vertrag spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber geltend zu machen. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag der Lohnwoche, in der der Anspruch entstanden ist.

Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, so verfällt er, wenn er nicht innerhalb von acht Wochen nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen 3 Monaten vom Zeitpunkt des Fälligkeitstages der Lohnabrechnungsperiode nach Lösung des Arbeitsverhältnisses bei sonstigem Verfall (Ausschluss) schriftlich geltend zu machen. Wird der Anspruch abgelehnt, so verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

VIII. Lohnzahlung

a) 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. Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 10. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats nachweislich angewiesen oder an den Arbeitnehmer ausbezahlt sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 10. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs.1 Ziffer 3 des ArbVG kann eine Änderung vorgenommen werden.) Fällt der 10. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 10. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am nachfolgenden Werktag.

b) Am Ende eines jeden Monats ist dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

c) Entfällt.

d) Voraussetzung für den Anspruch auf rechtzeitige Lohnzahlung ist die rechtzeitige Abgabe des ordnungsgemäß ausgefüllten Wochenzettels.

e) Entfällt.

f) Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Artikel III.A Ziffer 2 und 3 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.

IX. Anrechnung von Karenzzeiten

Karenzzeiten im Sinne des MSchG, VKG (EKUG) werden für alle kollektivvertraglichen Ansprüche, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten, voll angerechnet. Diese Regelung gilt für Karenzen (Karenzurlaube), die ab dem 1.5.2011 beginnen.

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.

X. Entgelt in sonstigen Fällen des Arbeitsversäumnisses und des Arbeitsausfalles

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes, insbesondere aus folgenden Gründen:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes

a) bis zur Höchstdauer von zwei Arbeitstagen:

1. bei Todesfall der Eltern;
2. bei Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. Lebensgefährten (Lebensgefährtin);
3. bei Todesfall der Kinder (Ziehkinder);

b) bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag:

1. bei Todesfall der Schwiegereltern;
2. bei Todesfall der Geschwister;
3. bei eigener Eheschließung;
4. beim Entbinden der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin;
5. bei schwerer Erkrankung der zum Haushalt gehörigen Familienmitglieder, soweit der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist;
6. bei Übersiedlung einmal jährlich;
7. bei Hochzeiten in der eigenen Familie (Kinder).

c) Der Arbeiter hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für notwendig versäumte Arbeitszeiten:

1. bei Vorladung zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn möglich gegen vorherigen Vorweis der Vorladung, sofern keine Entschädigung gezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter geladen ist;

2. bei Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes in den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, Arbeiterkammer, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann;

3. bei Abordnungen zu Begräbnissen, soweit sie im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgen;

4. entfällt

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

e) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage.

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

XI. Entgelt bei Arbeitsausfällen laut § 1155 ABGB

Ist der Arbeitnehmer zur Dienstleistung bereit und wird er durch Umstände, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen und für die keine Beihilfe zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen gemäß Arbeitsmarktförderungsgesetz gebührt, daran gehindert, so behält er den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes in der Höhe von 60 Prozent des ausfallenden Lohnes bis zur Höchstdauer von einer Woche im Einzelfall und insgesamt 30 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres; diesen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes behält der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsverhinderungen, die durch Witterungseinflüsse entstehen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zumutbare Arbeiten zu leisten.

XII. Ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung

Bei ambulatorischer Behandlung bzw. Gesundenuntersuchung behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die notwendig versäumte Arbeitszeit, sofern sie nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten.

XIII. Fahrtkostenersatz

Die Fahrtkosten zwischen Werkstätte und Arbeitsstätte sind vom Arbeitgeber voll zu bezahlen.

XIV. Wegegeld

1. Bei Arbeiten außerhalb des Ortes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, wird der Mehraufwand an Zeit zur Erreichung des Arbeitsplatzes bzw. zur Rückkehr von demselben, soweit er mehr als eine halbe Stunde beträgt, mit dem Stundenlohn (ohne Zuschläge und Zulagen) vergütet.

Die Dauer von mehr als einer ½ Stunde gilt dabei jeweils pro Fahrtstrecke der Hin- und Rückfahrt und nicht für die Hin- und Rückfahrt zusammen.

2. 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 € 11,54 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Eine pauschalierte Regelung ist hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach Ziffer 1 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

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

XV. Reiseaufwandsentschädigung

1. Begriff der Dienstreise:

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

Als Dienstort gilt das Gemeindegebiet (in Wien die Bezirke 1 bis 23) in dem die Betriebsstätte des Arbeitgebers liegt.

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.

2. Taggeld:

a) Bei Dienstreisen im Sinne der Ziffer 1. gebührt dem Arbeitnehmer als Aufwandsersatz für den mit der Entsendung verbundenen Mehraufwand ein kalendertägliches Taggeld.

b) Das Taggeld beträgt 26,40 EUR, sofern der Arbeitnehmer nicht täglich zu seiner Wohnung bzw. seiner Betriebsstätte zurückkehrt.

Das Taggeld gebührt erstmalig für den Tag der Hinreise und letztmalig für den Tag der Rückreise, unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit. Erfolgt die Abreise nach 12 Uhr bzw. die Rückkunft vor 12 Uhr, so gebührt nur das halbe Taggeld.

Für den Bereich der Korrosionsschutzanstrich- und Straßenmarkierungsarbeiten beträgt das Taggeld 55 % des jeweiligen tariflichen Höchstlohnes x 39 : 7.

3. Nächtigungsgeld:

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert, oder eine solche angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 10,- pro Nacht.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

4. Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tages- und Nächtigungsgeld) entfällt zur Gänze im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens, ebenso bei vorsätzlicher oder grob fahrlässig herbeigeführter Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit.

Es gebührt kein Taggeld bzw. Nächtigungsgeld, wenn vor Antritt der Dienstreise zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird, dass an Stelle des Taggeldes die Verpflegung beigestellt wird bzw. an Stelle des Nächtigungsgeldes vom Arbeitgeber das Quartier zur Verfügung gestellt wird. Bei einer Teilverpflegung gebührt nur ein aliquoter Teil des Taggeldes.

5. Ist bei einer Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Arbeitgeber das Verkehrsmittel zu bestimmen und die Fahrtkosten zu bezahlen.

6. Heimfahrten:

Bei Arbeiten in Entfernungen von mehr als 100 km haben die Arbeitnehmer nach jeweils 4 Wochen ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf eine Heimfahrt zum Dienstort.

Wird die Arbeit durch Gebührenurlaub, Rückkehr im Falle Krankheit oder Wechsel des Arbeitsortes, der mit einer Rückkehr an den Dienstort oder Wohnort verbunden ist, unterbrochen, so beginnt die Frist von 4 Wochen jeweils neu zu laufen.

Bei der Heimfahrt gebühren die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt für das vom Arbeitgeber zu bestimmende Verkehrsmittel sowie das Taggeld für 2 Kalendertage. Für die Heimfahrt über 100 km gebührt eine unbezahlte Freizeit von 4 Kalendertagen (96 Stunden).

Die für die Fahrt an den Dienstort und zurück benötigte Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet. Die Fahrtkosten gebühren auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Dienstort zurückkehrt.

Bei einer Entfernung unter 100 km gebühren nach einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Dienstort in der Dauer von jeweils 3 Wochen, Fahrtkosten für eine Hin- und Rückreise zum/vom Dienstort, ohne sonstige Vergütung und ohne zusätzliche unbezahlte Freizeit.

Die zur An- und Rückreise sowie zu obigen Heimfahrten notwendige Reisezeit wird mit dem Stundenlohn vergütet.

7. Bei Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland erhöht sich der Anspruch auf Taggeld gemäß Ziffer 2 lit. b und Nächtigungsgeld gemäß Ziffer 3 auf die Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten gem. BGBl II Nr. 434/2001. Ferner sind mit der Entsendung verbundene Spesen (für Visum oder Beglaubigungen, etc.; nicht jedoch Kosten für einen Reisepass) zu ersetzen.

XV.A Taggeld

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 Z 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 ab 1. Mai 2020 € 5,76 pro Arbeitstag.

Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß Artikel XV schließen Leistungen gemäß Artikel XV.A aus.

XVI. Erschwerniszulage

a) Ein Zuschlag von 10 Prozent gebührt:

1. beim Anstrich von Stiegegeländern und Malerarbeiten in Stiegenaufgängen einschließlich Platzl
2. für alle Arbeiten, zu deren Ausführung Leitern oder Gerüste oder Arbeitsbühnen notwendig sind, ab einer Standhöhe von 4m
3. beim Abbrennen alter Farbanstriche

4. beim Spritzen von Nitrolacken, Lack- und Ölfarben, sowie Kunstharzfarben, Kunstharzlacken, ein- und mehrkomponentigen Reaktivbeschichtungen und Pulverbeschichtungen, die Nitrocellulose enthalten
5. bei Arbeiten auf Dächern mit mindestens 20° Neigung
6. bei Arbeiten an Eisen- und Holzkonstruktionen in Hallen, an Brücken, Über- und Unterführungen ohne völlig abgedeckte oder abgezaunte Gerüste
7. bei Arbeiten auf Schweb- oder Hängegerüsten

b) entfällt

c) Ein Zuschlag von 20 Prozent gebührt:

1. bei Arbeiten mit Sandstrahlgebläse
2. für alle Arbeiten, zu deren Ausführung Leitern oder Gerüste oder Arbeitsbühnen notwendig sind, ab einer Standhöhe von 25 m

d) Aufsichtszulage

Arbeitnehmer, die vom Betriebsinhaber mit der verantwortlichen Führung einer Arbeitspartie ab 3 zu beaufsichtigenden Arbeitnehmern betraut sind, erhalten einen Zuschlag von 10%. Besteht die Arbeitspartie aus 10 zu beaufsichtigenden Arbeitnehmern gebührt eine Zulage von 20%.

e) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß diesem Abschnitt gebührt nur der höchste Zuschlag alleine.

Die Zuschläge gemäß c) Ziff. 1 (Sandstrahlzulage) sowie d) Aufsichtszulage fallen nicht unter diese Einschränkung.

Die Berechnungsgrundlage für sämtliche Zuschläge ist der jeweilige Stundenlohn.

XVII. Kündigung

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 1.5.2019 geltenden Kündigungsfristen bleiben im Hinblick auf die gesetzliche Neuregelung der Kündigungsfristen über den 1.1.2021 hinaus in Geltung.

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 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.

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.

XVIII. Abfertigung*)

a) 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 (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung), 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.

b) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist

XIX. Urlaub und Urlaubszuschuss

I. Urlaub

Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind Dienstzeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 (BGBl. Nr. 390/1976) betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung der Pflegefreistellung, in der jeweils gültigen Fassung.

II. Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

2. Dieser beträgt

ab 1. Mai 2016

*) siehe auch **Anhang I**

bei einer Dienstzeit von weniger als 5 Dienstjahren	3,04 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 5 Jahren ...	3,14 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 15 Jahren .	3,22 Stundenlöhne

ab 1. Mai 2017 3,27 Stundenlöhne

für während des Kalenderjahres jeweils geleistete 39 Stunden.

Zeiten des Urlaubsverbrauches sowie Zeiten der entgeltpflichtigen Betriebsabwesenheit sind als geleistete Stunden mitzurechnen. Ab einer Gesamtstundenanzahl von 2028 je Kalenderjahr erfolgt keine Berücksichtigung der über diese Stundengrenze hinausgehenden Stunden in die Berechnung des Urlaubszuschusses.

Die Berechnung des Stundenlohns erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgelts im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz, jedoch ohne Zulagen und Zuschläge.“

2a. Für den Bereich der Korrossionsschutzanstrich- und Straßenmarkierungsarbeiten ist abweichend von Z 2 der Urlaubszuschuss wie folgt zu berechnen:

Dieser beträgt pro Woche der Betriebszugehörigkeit bei einer Dienstzeit von weniger als 5 Dienstjahren	2,25 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 5 Jahren	2,63 Stundenlöhne
bei einer Dienstzeit von mehr als 15 Jahren	3,00 Stundenlöhne auf Basis des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen.

Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden zusammengezählt. Bei Teilzeitarbeit ist der Urlaubszuschuss im Verhältnis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entsprechend zu aliquotieren.

3. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig.

Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres fällig.

Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) entlassen wird, oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

4. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer) können andere Zahlungsmodalitäten vereinbart werden. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

5. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilmäßig - entsprechend dem Rest des Kalenderjahres - zurückzuzahlen.

6. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, berechnet sich der Urlaubszuschuss aliquot im Verhältnis Lehrzeit – Gesellenzeit.

7. Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder werden sonstige einmalige Bezüge gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.
Von der Anrechnung sind ausgenommen: Die Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

XX. Lehrlinge

1. Lehrling ist, wer auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet wird.
Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/69, in seiner geltenden Fassung. Für jugendliche Lehrlinge außerdem das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 1987/599, in seiner geltenden Fassung.

2. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten, dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten einer vorangegangenen Vorlehre im selben Beruf sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.

3. Lehrlinge haben für die Dauer des Besuches einer Berufsschule Anspruch auf bezahlte Heimfahrt (tägliche oder wöchentliche Heimfahrt) mit dem günstigsten öffentlichen Verkehrsmittel, sofern kein Anspruch auf Schülerfreifahrt oder Schulfahrtsbeihilfe oder anderweitige kostendeckende Abgeltung besteht.

4. 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 gemäß § 19c BAG vom 27. Jänner 2011 führt zum Entfall dieses Anspruchs.

XXI. Sonstige Bestimmungen

Für die Mitwirkung der Betriebsräte in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes.
Interessenvertretern der Arbeitnehmer ist das Betreten des Betriebes unter vorheriger Anmeldung bei der Betriebsleitung gestattet.
Jede Behinderung der Arbeit ist bei allen Besuchen während der Arbeitszeit zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit dem Betriebsrat oder einem Dienstnehmer keine Behinderung darstellt.

XXII. Tarifüberwachungen und Streitigkeiten

Zur Einhaltung des Bundeskollektivvertrages und zur Schlichtung von Streitigkeiten sind in erster Linie die beiden vertragschließenden Parteien zuständig. Können sich diese nicht einigen, werden die gesetzlichen Einrichtungen (Arbeits- und Sozialgericht, Bundeseinigungsamt) angerufen.
Bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

XXIII. Schlussbestimmungen

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten für dessen Bereich alle vor dem 1. Mai 2016 in Geltung gestandenen Kollektivverträge mit folgenden Ausnahmen außer Kraft: Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988 betreffend Abfertigung (Anhang I); Kollektivvertrag vom 13. Dezember 1972 (Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1973) betreffend Mastanstricharbeiten in seiner geltenden Fassung (Anhang II); Kollektivvertrag vom 16. Oktober 1973 (Wirksamkeitsbeginn 1. November 1973) betreffend Straßenmarkierungsarbeiten in seiner geltenden Fassung (Anhang III); Vereinbarung über die Leiharbeit vom 30. April 1987 (Anhang IV); Vereinbarung – Lehlingsmappe (Anhang V)
Kollektivvertrag vom 31. März 2016 betreffend der Löhne (Beilage).

Für die Bundesinnung der Maler und Tapezierer

KommRat Erwin Wieland
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz

Abg.z.NR Josef Muchitsch
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundesgeschäftsführer

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.

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:

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,20 \times 3,5 \times 52,18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

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.

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 (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1959 in der derzeit gültigen Fassung), 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.

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Maler, Anstreicher und Lackierer 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, die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind,

c) fachlich: auf alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Maler, Anstreicher und Lackierer, sofern sie sich mit **Mastanstricharbeiten** befassen.

§ 2 Akkordarbeit

1. Wird im Akkord gearbeitet, so sind die Ansätze für den Akkordvertrag 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 über dem kollektivvertraglichen Stundenlohn erreichbar sind. Diese 30 Prozent sind jedoch keine Höchstgrenze.

Der Akkordvertrag ist vom Betriebsrat mitzufertigen, die Bestimmungen (der § 14 Abs. 2 Ziff. 2 BRG) der §§ 96 und 100 ArbVG sind zu beachten.

Bei Akkordarbeit wird der kollektivvertragliche Stundenlohn garantiert.

2. 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 gleichbleibender Arbeitsmethode und gleichbleibenden Verhältnissen auf der Arbeitsstelle dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

3. Akkordsätze sind bei gleicher Arbeit ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der Arbeitnehmer gleich hoch festzusetzen.

Für gleiche Arbeiten ist grundsätzlich innerhalb der Akkordpartie der gleiche Lohn zu bezahlen.

4. Für Jugendliche und für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist Akkordarbeit unzulässig.

5. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter einzuhändigen.

6. Akkordarbeit darf von keinem Arbeitnehmer erzwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Arbeit im Akkordsystem, insbesondere wenn der Auftraggeber die Ausführung des Auftrages im Akkord verbietet. Ausnahmen hiervon können von den vertragschließenden Parteien durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.

7. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohn), 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.

8. Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine etwa 75prozentige Anzahlung von Akkorddurchschnittsverdienst zur Auszahlung zu bringen.

9. Endabrechnung von Akkordarbeiten sind schriftlich auszufertigen.

10. Die Aufteilung des Akkordüberschusses zwischen den Fach- und Hilfsarbeitern erfolgt entsprechend dem Verhältnis der beiden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und der geleisteten Arbeitsstunden zueinander.

11. Die Abgeltung von Auszahlungen (Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit) und von Zulagen sowie Trennungsgeld, Übernachtungsgeld, Fahrgeld und dergleichen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

§ 3 Wirksamkeit und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1973 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Bestehende Vereinbarungen für Akkordarbeit verlieren mit Wirksamkeitsbeginn dieses Vertrages ihre Gültigkeit, es sei denn, sie enthalten für den Arbeitnehmer günstige Bestimmungen.

Wien, am 13. Dezember 1972

Bundesinnung der Maler, Anstreicher und Lackierer

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Maler, Anstreicher und Lackierer 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, die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind,

c) fachlich: auf alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Maler, Anstreicher und Lackierer, sofern sie sich mit **Straßenmarkierungsarbeiten** befassen.

§ 2 Akkordarbeit

1. Wird im Akkord gearbeitet, so sind die Ansätze für den Akkordvertrag 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 über dem kollektivvertraglichen Stundenlohn erreichbar sind. Diese 30 Prozent sind jedoch keine Höchstgrenze.

Der Akkordvertrag ist vom Betriebsrat mitzufertigen, die Bestimmungen (der § 14 Abs. 2 Ziff. 2 BRG) der §§ 96 und 100 ArbVG sind zu beachten.

Bei Akkordarbeit wird der kollektivvertragliche Stundenlohn garantiert.

2. 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 gleichbleibender Arbeitsmethode und gleichbleibenden Verhältnissen auf der Arbeitsstelle dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

3. Akkordsätze sind bei gleicher Arbeit ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der Arbeitnehmer gleich hoch festzusetzen.

Für gleiche Arbeiten ist grundsätzlich innerhalb der Akkordpartie der gleiche Lohn zu bezahlen.

4. Für Jugendliche und für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist Akkordarbeit unzulässig.

5. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkordarbeiter einzuhändigen.

6. Akkordarbeit darf von keinem Arbeitnehmer erzwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Arbeit im Akkordsystem, insbesondere wenn der Auftraggeber die Ausführung des Auftrages im Akkord verbietet. Ausnahmen hievon können von den vertragschließenden Parteien durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.

7. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohn), 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.

8. Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine etwa 75prozentige Anzahlung von Akkorddurchschnittsverdienst zur Auszahlung zu bringen.

9. Endabrechnung von Akkordarbeiten sind schriftlich auszufertigen.

10. Die Aufteilung des Akkordüberschusses zwischen den Fach- und Hilfsarbeitern erfolgt entsprechend dem Verhältnis der beiden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und der geleisteten Arbeitsstunden zueinander.

11. Die Abgeltung von Auszahlungen (Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit) und von Zulagen sowie Trennungsgeld, Übernachtungsgeld, Fahrgeld und dergleichen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

§ 3 Wirksamkeit und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. November 1973 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Bestehende Vereinbarungen für Akkordarbeit verlieren mit Wirksamkeitsbeginn dieses Vertrages ihre Gültigkeit, es sei denn, sie enthalten für den Arbeitnehmer günstige Bestimmungen.

Wien, am 16. Oktober 1973

Bundesinnung der Maler, Anstreicher und Lackierer

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

**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

Sonstige Vereinbarungen

Die Sozialpartner kommen überein, dass im Zuge der Neugestaltung der Ausbildungsordnung der Maler und Anstreicher zukünftig alle Lehrlinge eine Lehrlingsmappe über ihre Lehrzeit zu führen und bei der Lehrabschlussprüfung vorzulegen haben.

**Beilage zum Kollektivvertrag für das Maler, Lackierer und
Schilderherstellergewerbe**

I. Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2020 €
Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung nach dem 3. Verwendungsjahr	12,58
Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung ab dem 1. Verwendungsjahr	11,44
Qualifizierter Arbeitnehmer nach dem 3. Berufsjahr sowie Facharbeiter mit abgeschlossener dreijähriger Lehrzeit ohne Lehrabschlussprüfung	11,31
Qualifizierter Arbeitnehmer ab dem 1. Berufsjahr*)	10,53
Helfer	10,13

In den Bundesländern Wien, Salzburg, Kärnten und Steiermark ist in allen angeführten Lohnsätzen eine Abgeltung für die Abnützung von Werkzeugen und Arbeitskleidern in der Höhe von 2 Prozent enthalten.

II. Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Die Spannengarantieklausel gilt nicht für Tirol und Vorarlberg.

III. Lehrlingsentschädigung (pro Monat)

	ab 1. Mai 2020 €
im 1. Lehrjahr	657,20
im 2. Lehrjahr	795,00
im 3. Lehrjahr	1.007,00
im 4. Lehrjahr	1.219,00

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.