

Bauhilfsgewerbe / Rahmen

Kollektivvertrag

Redaktionelle Anmerkungen

Quelle: Gewerkschaft Bau - Holz [Druckfassung]

für das

Bauhilfsgewerbe

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung

der Bauhilfsgewerbe einerseits, dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits

Stand vom

1. Mai 2019

§ 1

Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

1.

Räumlich:

auf das Gebiet der Republik Österreich;

2.

Fachlich:

Auf alle Betriebe der Berufsgruppen Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Stuckateure und Trockenausbauer, Gipsler, Aufstellung und Montage mobiler Trenn- oder Systemwände*, Holzstöckelpflasterer, Asphaltierer (mit Ausnahme der Betriebe in Wien), Schwarzdecker (mit Ausnahme der Betriebe in Wien) und Bauwerksabdichter (mit Ausnahme der Betriebe in Wien) sowie auf alle Betriebe der Berufsgruppe der Terrazzomacher, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung, sind.

3.

Persönlich:

auf alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, die in einem der in Ziffer 2 genannten Betriebe beschäftigt sind.

§ 2

Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 2019 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Ergänzung und Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 10. Mai 1954, hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl KE 218/54.

Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.

Die Kündigung der Lohnsätze kann jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3

Arbeitszeit

Gilt ab: 01.05.2023

1.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.

ÄnderungenBeilage vom 3.5.2023 / gültig ab 1.5.2023

2.

In sämtlichen kollektivvertraglichen Arbeitszeitverteilungsmodellen ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 11 Abs. 2, 2a und 2b [Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz](#) auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

Ende

3.

Die wöchentliche Arbeitszeit kann für die Dauer von höchstens insgesamt vier Monaten im Kalenderjahr im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aus saisonbedingten Gründen herabgesetzt werden. Sie darf jedoch nicht weniger als 32 Stunden betragen.

4.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Vereinbarung einer 4-Tageweche bleibt weiterhin zulässig.

5.

Die Arbeitszeit der Wächter und Pförtner beträgt 48 Stunden in der Woche. Sie haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36-stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit ist als Überstunden zu entlohnen, wenn diese Arbeitnehmer nicht einen Wochenlohn beziehen, in welchem die Überstunden pauschaliert sind.

6.

Wird an Werktagen vor oder im Anschluss an gesetzliche Feiertage aufgrund betrieblicher Vereinbarung nicht gearbeitet, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden.

In Betrieben, in denen Betriebsräte bestehen, kann über Beginn und Dauer des Einbringungszeitraumes eine anderweitige Betriebsvereinbarung getroffen werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden, bei einem längeren Einarbeitungszeitraum neun Stunden nicht überschreiten.

7.

Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeit und zur Erholung ausreichen.

Änderungen Beilage vom 26.3.2021 / gültig ab 1.5.2021

8.

Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden arbeitsfrei.

Ende

§ 3A

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

Gilt ab: 01.05.2023

Änderungen Beilage vom 3.5.2023 / gültig ab 1.5.2023

1.

Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

Ende

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 über 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.

Mitteilungen 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 %.

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 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.

§ 3B

Flexible Arbeitszeit

Gilt ab: 01.05.2023

Änderungen Beilage vom 3.5.2023 / gültig ab 1.5.2023

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 20 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 120 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.

Ende

§ 4

Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Gilt ab: 01.05.2025

1.

Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 3, § 3A bzw. § 3B sowie eine Mehrarbeit nach § 3A Ziffer 5 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.

Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Pause von 10 Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen.

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.

Änderungen Beilage vom 31.3.2025 / gültig ab 1.5.2025

3.

Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 5 Uhr bis 20 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu entlohnen. Für die zwischen 20 Uhr und 5 Uhr geleisteten Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Für normale Arbeitsstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr wird ein 50-prozentiger Zuschlag gewährt. Mittels Betriebsvereinbarung können die Nachtarbeitsstunden (Normalarbeitszeit) in den Sommermonaten (Mai-September) auf die Stunden von 20-4 Uhr beschränkt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat sind entsprechende Einzelvereinbarungen zu treffen, welche zu ihrem Wirksamwerden der Gewerkschaft Bau-Holz zur Genehmigung vorzulegen sind.

Ende

4.

Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen zulässig (siehe Ziffer 2). Für Sonntagsarbeit innerhalb der Zeit von 0 bis 24 Uhr ist ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

5.

Der Zuschlag beträgt bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag:

a)	wenn er auf einen Werktag fällt, an dem zufolge des Feiertages an sich Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgelts besteht (somit Feiertagsentgelt und um 50 Prozent erhöhter Arbeitslohn);	50%
b)	wenn er auf einen Werktag fällt, an dem aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird	100%

6.

Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit nicht herangezogen werden.

Bezüglich der Nachtarbeit für Frauen gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen und des [Mutterschutzgesetzes](#).

7.

Werden Arbeiten durchgeführt, bei denen Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten, wobei kurze Essenspausen bis 20 Minuten nicht als Unterbrechung der Arbeitszeit gelten, so wird die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die Normalarbeitszeit fällt, mit einem Zuschlag von 150 Prozent vergütet. Hierbei sind die Arbeitszeithöchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

8.

Grundlage für die Berechnung der in diesen Paragraphen genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn.

9.

Zuschläge für Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind nur dann zu bezahlen, wenn diese Arbeiten vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten angeordnet wurden.

10.

Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höchste Zuschlag zu bezahlen.

11.

Für Einbringungsstunden gebührt kein Zuschlag.

§ 5

Akkordarbeit

1.

Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Akkordsätze zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich so zu vereinbaren, dass Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung 30 Prozent über ihren Stundenlohn verdienen sollen.

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 gleich bleibender Arbeitsmethode 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 Arbeit ist grundsätzlich der gleiche Lohn zu bezahlen.

4.

Für Jugendliche bis zu 16 Jahren und für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist die Akkordarbeit unzulässig.

5.

Wenn eine Akkord- oder Prämienarbeit nicht fortgesetzt werden kann, besteht für den Arbeitnehmer ein weiterer Anspruch auf den Stundenlohn seiner Kategorie bis zum Höchstausmaß von drei Werktagen, wobei der Arbeitnehmer verpflichtet ist, zumutbare Arbeit zu leisten.

6.

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

7.

Der Akkordvertrag ist vom Betriebsrat mitzufertigen. Auch bei neuen unerprobten Akkorden ist dem Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordleistung ein 30-prozentiger Mehrverdienst zu ermöglichen. Der Stundenlohn seiner Lohnkategorie ist garantiert.

8.

Zur Akkord- und Prämienarbeit darf kein Arbeitnehmer gezwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Beschäftigung im Akkord- oder Prämiensystem. Ausnahmen hievon können durch Zusatzvereinbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.

9.

Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben:

- bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohnes),
- bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistung auswirkt,
- bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten Akkordsätzen nach Einarbeitung der Arbeitnehmer,
- bei technischen Änderungen,
- bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.

10.

Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Akkordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine zirka 80-prozentige Anzahlung vom Akkorddurchschnittsverdienst zur Auszahlung zu bringen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 6.

11.

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

§ 6

Allgemeine Lohnbestimmungen

1.

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.

1a.

Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A Ziffer 2 und 3 bzw. § 3B 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.

1b.

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 des ArbVG](#) kann eine Änderung vorgenommen werden.)

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.

2.

Bei der Lohnauszahlung ist jedem 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.

3.

Die Abgeltung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszulagen, Wegegeld, Auslöse und Übernachtungsgeld durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

4.

Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

5.

Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit Arbeiten einer höher entlohnten Tätigkeitsgruppe beschäftigt, so hat er für die Dauer dieser Tätigkeit Anspruch auf den Lohn der höher entlohnten Tätigkeitsgruppe. Bei dauernder Beschäftigung in einer höher entlohnten Tätigkeitsgruppe ist sein normaler Zeitlohn entsprechend neu festzusetzen.

6.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen bzw. Leistungsrichtsätze sind im Anhang geregelt und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

§ 6A

Karenzzeiten

Gilt ab: 01.05.2021

Änderungen Beilage vom 26.3.2021 / gültig ab 1.5.2021

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzen im Sinne des [MSchG](#) bzw. [VKG](#) im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 ([MSchG](#)) bzw. [§ 7c Väterkarenzgesetz \(VKG\)](#).

Ende

§ 7

Löhne

Die Lohnsätze sind im Anhang (Beilage) enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

§ 8

Fahrtkostenvergütung, Fahrzeitvergütung, Heimfahrt bei Dienstreisen

Gilt ab: 01.05.2025

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.

Änderungen Beilage 31.3.2025 / gültig ab 1.5.2025

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 € 14,90 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.

Ende

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.

§ 8A

Taggeld, Übernachtungsgeld

Gilt ab: 01.05.2025

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.

ÄnderungenBeilage vom 11.3.2024 / gültig ab 1.5.2024

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 ab 1. Mai 2024 € 7,70 pro Arbeitstag.

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

Ende

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.

ÄnderungenBeilage vom 31.3.2025 / gültig ab 1.5.2025

Dieses beträgt € 30,00 je Kalendertag. Das Taggeld bei nicht täglicher Rückkehr steht auch am letzten Tag der Dienstreise in voller Höhe zu.

Ende

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.

Änderungen Beilage vom 26.3.2021 / gültig ab 1.5.2021

Bei Dienstreisen ins Ausland tritt an die Stelle des in Abschnitt II genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag, sofern dieser höher ist.

Ende

Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

§ 9

Weihnachtsgeld

Gilt ab: 01.05.2025

Änderungen Beilage vom 26.3.2021 / gültig ab 1.5.2021

1.

Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld von 3,26 Stundenlöhnen 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 entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages 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.

Ende

2.

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

Änderungen Beilage vom 31.3.2025 / gültig ab 1.5.2025

3.

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat in Form einer Akontozahlung in der Höhe von mindestens 80 Prozent der voraussichtlichen Weihnachtsremuneration mit der Auszahlung des Oktoberlohns zu erfolgen. Die Endabrechnung erfolgt mit der Auszahlung des Dezemberlohns.

Änderungen

4.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBI. 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.

§ 9A

Urlaubszuschuss

Gilt ab: 01.05.2024

Für Arbeitnehmer, die nicht dem [BUAG](#) unterliegen gilt Folgendes:

1.

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

Änderungen Beilage vom 3.5.2023 / gültig ab 1.5.2023

2.

Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4 Wochenlöhne bzw. wöchentliche Lehrlingseinkommen. Ab 1.1.2024 beträgt der Urlaubszuschuss 4,33 Wochenlöhne bzw. wöchentliche Lehrlingseinkommen.

Der Urlaubszuschuss ist bei einem Verbrauch von mehr als einer Woche Urlaub zwei Wochen vor Urlaubsantritt fällig, jedoch spätestens mit dem Juni-lohn auszuzahlen.

Ende

3.

Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

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 jedes Kalenderjahres auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

5.

Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt des Urlaubes oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

6.

Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubs endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer im Kalenderjahr – Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr jedoch entsprechend ihrer im Dienstjahr – zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).

Änderungen Beilage vom 11.3.2024 / gültig ab 1.5.2024

7.

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 – zurück zu zahlen, wenn sie gekündigt werden, selbst kündigen oder nach § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Ende

8.

Der Anspruch auf den Urlaubszuschuss oder auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO*) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO*) vorzeitig austritt.

9.

Bestehen in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden. Von der Anrechnung sind ausgenommen: das Weihnachtsgeld, unmittelbare leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

§ 10

Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Gilt ab: 01.05.2024

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, ambulatorischer 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)

Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann, die notwendige Zeit;

c)

Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde, die notwendige Zeit;

d)

die eigene Trauung und die Trauung der eigenen Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag;

e)

Geburt eigener Kinder, Lohnausfall für einen Arbeitstag;

f)

Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), der Kinder (Ziehkinder), Lohnausfall für zwei Arbeitstage;

Todesfall der Geschwister, Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Lohnausfall für einen Arbeitstag;

g)

Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, Lohnausfall für einen halben Arbeitstag;

h)

Schwere Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, Lohnausfall für einen Arbeitstag;

i)

Übersiedlung des Arbeitnehmers (einmal im Kalenderjahr), Lohnausfall für einen Arbeitstag;

j)

Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit;

k)

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

l)

Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit.

m)

Lehrlinge erhalten für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.

Änderungen Beilage vom 11.3.2024 / gültig ab 1.5.2024

n)

Für die Teilnahme des Lehrlings an einem Vorbereitungskurs für die Lehrabschlussprüfung, welcher auch im Betrieb stattfinden kann, gebührt einmalig bezahlte Freizeit für einen Arbeitstag.

Ende

Nicht anzuerkennende Verhinderungsgründe sind insbesondere:

- Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in eigener Sache, wenn es sich um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, oder zu Gerichtsverhandlungen, bei denen dem Klagebegehren nicht entsprochen wurde. Vorladungen zu Steuerbehörden wegen rückständiger Steuern, wenn der Steuerrückstand tatsächlich besteht.
- Arrest und sonstige Freiheitsstrafen.
- Überreichen von Klagen oder Eingaben bei Gerichten oder Behörden, die schriftlich erledigt werden können.
- Tätigkeit als Geschworener, Schöffe, Beisitzer bei Gerichten oder Ämtern, Mitglied des Gemeinderates oder in anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen.

§ 11

Lehrlinge

1.

Lehrling ist, wer in einem anerkannten Lehrberuf aufgrund eines Lehrvertrages ausgebildet wird. Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen des [Berufsausbildungsgesetzes](#) sowie das Gesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen.

2.

Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallende Unterrichtszeit in der gewerblichen Berufsschule, zu deren Besuch er gesetzlich verpflichtet ist, vergütet.

3.

Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen drei Monate in seinem Betrieb weiter zu verwenden. Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten nur einen Teil der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die beschriebene Verpflichtung zur Weiterverwendung nur im Verhältnis der bei ihm zurückgelegten Lehrzeit zu der für den Beruf festgesetzten Dauer der Lehrzeit.

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 gem. [§ 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz](#) (Stand Juli 2014) führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 12

Kündigungsfristen

Gilt ab: 01.05.2021

Änderungen Beilage vom 26.3.2021 / gültig ab 1.5.2021

Von den Kollektivvertragspartnern wird übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass die Betriebe, die diesem Kollektivvertrag unterworfen sind, einer Branche zugehörig sind, in der Saisonbetriebe überwiegen (Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl I 153/ 2017).

Die nachfolgenden Kündigungsfristen bleiben auch nach der gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen durch § 1159 (2) ABGB, idF BGBl I 153/2017 über den 1.7.2021 hinaus in Geltung.

Ende

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.

§ 13

Abfertigung

1.

Für Betriebe, die dem [Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz](#) 1987, 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 § 13d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

kollektivvertraglicher Stundenlohn x 1,20 x 3,41 x 52,18	= anteiliges Weihnachtsgeld

12	

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

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

2.

Für Betriebe, die dem [Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz](#) 1987, Sachbereich Abfertigung, nicht unterliegen, richtet sich der Anspruch auf Abfertigung 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.

Ab 1. Mai 1994 werden für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber zusammengerechnet, die keine längere Unterbrechung als 22 Wochen aufweisen, wobei der Beginn der Unterbrechung nicht vor dem 1. Mai liegen darf.

Für nach dem 1. Mai 1994 beginnende Unterbrechungen ist eine schriftliche Zusicherung der Wiedereinstellung 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 (RGI. 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.

3.

Bei Arbeitnehmern in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Regelung der Ziffer 1 und der Ziffer 2 fallen, werden – unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der jeweiligen Tätigkeiten – für den Erwerb und die Berechnung eines Abfertigungsanspruches gemäß Ziffer 2 die Dienstzeit nach Ziffer 1 und Ziffer 2 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 Ziffer 2 zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Ziffer 1 und 2 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.

4.

Wechsel ins System „Abfertigung Neu“ (für Betriebe, die nicht dem [BUAG](#) unterliegen)

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 zurück zu treten. 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.

§ 14

Verschiedenes

Gilt ab: 01.05.2023

1.

Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge sind seitens des Betriebes heiz- und versperrbare, 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 Bestimmungen bzw. behördlichen Weisungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.

4.

Gewerkschaftsorganen, welche sich entsprechend ausweisen können, ist der Zutritt zur Arbeitsstelle jederzeit gestattet, jedoch hat sich das Gewerkschaftsorgan beim Arbeitgeber oder seinem Beauftragten zu melden.

5.

Die Wiederinstandsetzung der während der Tätigkeit im Betriebe abgenützten, den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge hat normalerweise innerhalb der Arbeitszeit mit den im Betrieb vorhandenen Einrichtungen durch den Arbeitnehmer selbst oder in der Werkzeugmacherei zu erfolgen.

Änderungen Beilage vom 3.5.2023 / gültig ab 1.5.2023

6.

Sofern im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist, tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.*

Ende

7.

Die in diesem Kollektivvertrag oder in Anhängen festgesetzten Zulagenbeträge und die in Hinkunft festzusetzenden Lohnbeträge sind auf einen Cent kaufmännisch zu runden.

8.

Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit einem niedrigeren kollektivvertraglichen Stundenlohn entsandt, behält er auf die Dauer seiner Entsendung den Anspruch auf den höheren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das Gleiche gilt hinsichtlich der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.

Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit höherem kollektivvertraglichem Stundenlohn entsandt, erhält er auf die Dauer der Entsendung den höheren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das Gleiche gilt hinsichtlich der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.

§ 15

Verfallsbestimmungen

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 drei Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Verfall 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 Verfall beim Arbeitgeber geltend zu machen. Handelt es sich um einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch, beträgt die Geltendmachungsfrist fünf Monate.

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.

4.

Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Diese Frist verlängert sich um jene Zeit, während welcher der Arbeitnehmer nachweislich durch Krankheit oder Unfall an der Geltendmachung seines Anspruches verhindert war.

§ 16

Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen. Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 17

Schlussbestimmungen

1.

Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den fachlichen Geltungsbereich dieses Vertrages geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

- a)

die Vereinbarung über die Leiharbeit (Anhang III)

- b)

der Anhang gemäß § 6 (Anhang II),

- c)

der Kollektivvertrag vom 2. April 2019 betreffend die Löhne (Anhang I).

2.

Sonstige für die Arbeitnehmer bestehende günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unberührt.

Wien, am 2. April 2019

Für die	
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe	
Ing. Irene Wedl-Kogler	Mag. Franz Stefan Huemer
Bundesinnungsmeisterin	Geschäftsführer

Für den	
Österreichischen Gewerkschaftsbund	
Gewerkschaft Bau-Holz	
Abg.z.NR Josef Muchitsch	Mag. Herbert Aufner
Bundeschvorsitzender	Bundesgeschäftsführer

Anhang gemäß § 7 RKV (Anhang I)

Lohnanhang (Lohnordnung, Lohnsätze)

Redaktionelle Anmerkungen

Siehe aktuellen Abschluss

Anhang gemäß § 6 RKV (Anhang II)

Leistungsrichtsätze für einzelne Berufsgruppen und Landesinnungen

1.

Berufsgruppe Stukkateure und Gipser; Wien

§ 1

Leistungsberechnung

Glattstukkaturarbeiten im Ausmaß von weniger als 200 m² sind aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entweder nach Leistung oder nach aufgewendeten Arbeitsstunden zu entlohnen. Stukkaturarbeiten im Ausmaß von mehr als 200 m² sind zu den nachstehenden Leistungen zu entlohnen:

Der Leistungsberechnung wurden folgende Mittellohnstundenleistungen zugrunde gelegt, dies ergibt:

Mittellohnstunden		
1.	Ast-Mollins-Decken, H. M. Katzenbergerlsteig:	
a)	Doppelt Eisen	1,596
b)	Einfach Eisen	1,435
c)	mit Draht	1,321
d)	wie Post c), jedoch bei Trägerentfernung von Mittel zu Mittel bis 70 cm	1,263
2.	Stukkaturung, System Böckl	1,107
3.	Stukkaturung auf Holzschalung mit	1,051

Mittellohnstunden

	doppelter Berohrung, Stukkaturung auf Massivdecken und Hohlkörperdecken mit ebener Untersicht, einlagig gerohrt, wenn nur Drähte als Verspannungsmöglichkeit vorhanden sind	
4.	Stukkaturung auf Holzschalung mit einfacher Berohrung, Stukkaturung auf Massivdecken und Hohlkörperdecken, mit ebener Untersicht, einlagig gerohrt, wenn als Verspannungsmöglichkeit fix betonierte 5 mm-Rundeisen in ausreichender Menge vorhanden sind.	
	Neusiedler Platten, auf Decken montieren, überrohren oder bandagieren	0,879
5.	Ziegel- oder Betondecken, ohne Putzträger und ohne sichtbare Balken, jedoch inklusive Abarbeiten aller Krätzen und kleinen Unebenheiten	0,724
6.	Plattenbalken wie Punkt 5, jedoch mit sichtbaren Balken, doppelte Leistung wie Ast Mollins	0,832
7.	Heraklith auf Schalung inklusive Montage	1,107
8.	Stiegenuntersichten	1,416
9.	Bäder, jedoch nur, wenn die Arbeit zusammenhängend mit der Stukkaturung ausgeführt wird	1,332
10.	Verputz von Rosten, die als Auflagerung der betonierten Zwischendecke dienen	1,416

Mittellohnstunden		
11.	Als Ichse versteht man beim Zusammenstoß zweier Flächen den inneren Winkel. Im Sinne des Stukkateurgewerbes wird unterschieden:	
a)	die geputzte Ichse: diese ist mittels Ichsenhobels so herauszuputzen, dass sie in optisch einwandfreiem Zustand ist,	
b)	die gezogene Ichse: diese ist mittels Schablone und Lattengang herzustellen.	
	Geputzte Ichse mit Wandanschlag	0,419
	Gezogene Ichse	0,845
12.	Stiegenhausnuten, für wasserabweisende Nuten, mit Schablone und Lattengang hergestellt	0,845
12a.	Die Positionen 11 und 12 gelten nicht für Arbeiten nach dem Zusatzübereinkommen für Haftgipsarbeiten (siehe Ziffer 2 dieses Anhanges).	
13.	Die Grundlage zur Errechnung des Quadratmeterpreises ist der Mittelstundenlohn multipliziert mit der jeweiligen Mittellohnstunde.	
	Der Mittelstundenlohn beträgt	€ 8,72

§ 2

Zuschläge

a)

Betonroste oder sichtbare Balken unterhalb der Stukkaturung werden nach Punkt 3 des § 1, abgewickelt gemessen, berechnet.

b)

Bei Herstellung einer waagrechten Decke erhöht sich der aus dem Leistungssatz sich ergebende Lohn pro Quadratmeter um 25%, bei Herstellung einer Decke mit langer Latte um 20 %. Diese Zuschläge sind nach Punkt 3 des § 1 zu errechnen.

c)

Die festgesetzten Leistungen verstehen sich, wenn zur Herstellung der Stukkaturung Gips verwendet wird. Wird die Herstellung der Stukkaturung mit verlängertem Zementmörtel ausgeführt, so ist der aus dem Leistungssatz sich ergebende Lohn pro Quadratmeter bei Decken mit Putzträgern um 20% höher, bei Decken ohne Putzträger um 10% höher als bei der gleichen Herstellung in Gips.

d)

Die Kosten für Materialbeschaffung und Materialtransport bis zur Baustelle, für Transport zum und vom Aufzug über mehr als 25 Meter trägt der Arbeitgeber.

e)

Einwintern: Für den Transport beim Einwintern von Sand und Kalk zu ebener Erde (in den Bau transportieren und vor Frosteinfluss schützen) gebühren pro Kubikmeter 1,30 kollektivvertragliche Helferstunden. Wird in einem Stockwerk eingewintert (Halbstock und Keller zählen als Stockwerk), gebühren mit maschinelltem Aufzug per Kubikmeter eine kollektivvertragliche Helferstunde mehr, ohne maschinellen Aufzug je Stockwerk per Kubikmeter eine kollektivvertragliche Helferstunde mehr.

f)

Gips- und Kalkabladen: Für das Abladen und Deponieren gebühren bis zu einer Entfernung von 10 Metern vom Wagen 2,6 kollektivvertragliche Helferstunden je 5 Tonnen, bei einer Entfernung von mehr als 10 Metern vom Wagen 5,4 kollektivvertragliche Helferstunden für je 5 Tonnen.

§ 3

Sonstiges

1.

Das Anbringen von Hängern ist in den Leistungssätzen nicht enthalten. Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass fehlende Hänger angebracht werden.

2.

Die Herstellung von Hohlkehlen mit einem Radius bis 5 cm ist in den Leistungen inbegriffen.

3.

Treten bei einer Arbeit Umstände auf, die eine Leistung verlangen, welche nicht in den Leistungssätzen geregelt ist, hat, wie z. B. bei fehlendem Aufzug, fehlendem Wasserauslauf, weitem Materialtransport und Ähnlichem, eine betriebliche Regelung auf Kosten des Arbeitgebers zu erfolgen.

4.

Vorbereitungsarbeiten

Bei Arbeiten von mindestens 700 Quadratmetern ist ein Gehilfentag und Hilfsarbeiter(innen)tag für die Vorbereitungsarbeiten im Stundenlohn zu vergüten. Sind mehrere Baubuden herzustellen, so obliegt deren Herstellung mit Ausnahme der ersten dem Arbeitgeber. Die Verrechnung dieser Vergütung hat anlässlich der ersten Lohnabrechnung zu erfolgen.

5.

Durch Akkordarbeit darf die Qualität der Arbeit nicht leiden.

6.

Wenn sich die Akkordarbeit dem Ende nähert, kann der Arbeitgeber mit einem Teil der Akkordpartie das Arbeitsverhältnis lösen.

7.

Mit einem Teil der Akkordpartie kann auch dann das Arbeitsverhältnis gelöst werden, wenn anderenfalls die Erreichung der normierten Tagesleistung nicht möglich wäre. Wenn die

Arbeitsbehinderung wieder weggefallen ist, sind die wegen derselben gekündigten Arbeiter in erster Linie wieder einzustellen.

8.

Eine Versetzung des Akkordarbeiters von einer Akkordpartie zu einer anderen ist nach Tunlichkeit zu vermeiden.

9.

Für jede vom Arbeitgeber zu vertretende Behinderung, die den normalen Arbeitsablauf der Akkordpartie hemmt, gebührt für die Zeit der Behinderung der kollektivvertragliche Stundenlohn.

10.

Akkordlöhne, die kollektivvertraglich nicht vereinbart sind, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Einigung nicht zustande kommt.

§ 4

Verrechnung

1.

Die Verrechnung der Mehrleistung über die im § 1 angeführten Wochenleistungen hat am Ende jeder zweiten Lohnwoche in vollem Ausmaß zu erfolgen. Eine schriftliche Teilabrechnung ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Die Auszahlung des Gesamtverdienstes abzüglich des Akontos erfolgt jeweils eine Woche nach Berechnung der Mehrleistung. Am Zahltag jener Lohnwoche, in welcher keine Leistungsabrechnung vorliegt, ist der kollektivvertragliche Stundenlohn zuzüglich 30 Prozent Akonto zu bezahlen. Die Abrechnung über die geleistete Akkordarbeit hat deren Umfang zu den Leistungssätzen, die geleisteten Akontozahlungen sowie die anteilmäßige Aufteilung des Überschusses zu enthalten. Die Abrechnung ist anlässlich der Lohnzahlung auf der Arbeitsstelle zur Einsicht aufzulegen.

2.

Die Aufteilung des Gesamtverdienstes hat zwischen den Gehilfen und den Hilfsarbeitern(innen) so vorgenommen zu werden, dass die Gehilfen zwei Drittel und die Hilfsarbeiter(innen) ein Drittel des Gesamtverdienstes erhalten.

3.

Sind in einer Akkordpartie Lehrlinge beschäftigt, so haben diese aus dem Zweidrittelanteil des Gesamtverdienstes der Facharbeiter lediglich Anspruch auf ihren Stundenlohn für die Dauer ihrer Tätigkeit. Die Schulzeit wird vom Arbeitgeber bezahlt.

4.

Die Verrechnung des Gesamtverdienstes erfolgt aufgrund der gemeinsamen Vermessungen von Arbeitgeber und Partieführer durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist für die ordnungsgemäße Abrechnung verantwortlich. Die Auszahlung der Anteile erfolgt an den Arbeitnehmer bzw. bei seiner Bevollmächtigung an den Partieführer.

5.

Die endgültige Ausmaßberechnung für die Gesamtarbeit einer Arbeitsstelle hat mit der letzten Abrechnung des Gesamtverdienstes zu erfolgen.

2.

Berufsgruppe Stuckateure und Gipser; Wien

§ 1

Leistungsrichtsätze

Wenn Überzugsarbeiten mit **Haftgips** und Arbeiten nach dem Zusatzübereinkommen für Stuckateure und Gipser im Gesamtausmaß von weniger als 200 m² ausgeführt werden, sind diese auf Grund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entweder nach Leistung oder nach aufgewendeten Arbeitsstunden zu entlohnen.

Bei Arbeiten im Gesamtausmaß von mehr als 200 m² sind die Überzugsarbeiten mit Haftgips zu den nachstehenden Leistungsrichtsätzen zu entlohnen.

	Mittellohnstunden pro m ²
1. Überzugsarbeiten einseitig auf Betonfertigteilwänden oder Decken mit glatter, krätzenfreier Ansichtsfläche ohne Auswerfen von Leitungsschlitzten oder sonstigen Vermauerungen, jedoch inklusive allfälligem Bandagieren von Ichen und Plattenstößen	0,34
2. Wie Position 1. beschrieben, jedoch inklusive Arbeiten von kleinen Krätzen (Stossverguss) und Auswerfen von Leitungsschlitzten und sonstigen Rohrvermauerungen. Einarbeiten von Fensterbrettern und Herstellen kleiner Rauchabzüge	0,46
3. Glatte Betondecken (krätzenfrei, stufenlos mit Spezialschalung	0,34

	Mittellohnstunden pro m ²
hergestellt) überziehen mit Haftgips inklusive allfälligem Bandagieren	
4. Überzugsarbeiten einseitig auf Gipsfertigteilwänden oder Decken inklusive Ergänzen von eventuellen Schäden und Fehlern innerhalb der Gipsbeschichtung der vorgefertigten Elemente sowie Auswerfen, Ebnen von Wandanschlussstellen und Leitungsschlitzten	0,40
5. Stiegenuntersichten, Stiegenhausdecken, Podestuntersichten bei Fertigteilbauten inklusive Wangenausbildung und Anschlüssen an Stufen, jedoch ohne Herstellung allenfalls erforderlicher Schutzgerüste. Als Stiegenuntersichten und Podestuntersichten sind zu verstehen, die Stiegenläufe, ebene Zwischenpodeste und ebene Verbindungsstücke zwischen schrägen Stiegenläufen in der maximalen Breite der Stiegenläufe bzw. Podestuntersichten	0,83

	Mittellohnstunden pro m ²
6.	Bei Arbeiten an Stiegenhauswänden, jedoch nur im Bereich von versetzten Stufen bzw. Sockelleisten, als Erschwernis eine Aufzahlung auf die Pos. 1-4 auf den jeweiligen Quadratmeterpreis von 10%.

In den Leistungssätzen ist das Herstellen der erforderlichen Gerüstung, Abladen und Hochtransport des Materials in alle Geschosse und Abtragen des Schuttes mitinbegriffen, ebenso sind die entsprechenden Anschlüsse an Türen, Fenster oder sonstigen Einbauteilen herzustellen. Die Leistungsabrechnung hat hohl für voll zu erfolgen, Fenster und Türen über 4 m² sind abzuziehen.

Die Richtsätze enthalten:

a)

Die in Quadratmeter ausgedrückte Leistung von 3 Facharbeitern und 1 Hilfsarbeiter in einer 40-stündigen Arbeitswoche.

b)

Die in Stunden ausgedrückte Arbeitsdauer zur Ausführung eines Quadratmeters der vorangeführten Arbeiten, wobei die Leistung des Facharbeiters und des Hilfsarbeiters (1/3) zusammengezählt sind.

Berechnung dafür:

160 Arbeitsstunden dividiert durch die Wochenarbeitsleistung nach Richtsatz a) ergibt die Mittellohnstunden nach Richtsatz b).

§ 2

Leistungsberechnung

Die Berechnung der Entlohnung erfolgt in der Weise, dass das Produkt aus dem KV-Mittelstundenlohn und dem Richtsatz b) mit der erzielten Arbeitsleistung (ausgedrückt in m²) multipliziert wird.

(Mittelstundenlohn x Richtsatz b) x Arbeitsleistung in m²). Grundsätzlich errechnet sich der Mittelstundenlohn aus 3 Kollektivvertragsstundenlöhnen eines Stuckateurs und 1 Kollektivvertragsstundenlohn eines Stuckateurhilfsarbeiters, wird jedoch aber anlässlich von Kollektivvertragsloohnerhöhungen der Höhe nach kollektivvertraglich neu festgesetzt werden können.

Der Mittelstundenlohn beträgt € 8,45.

§ 3

Sonstiges

1.

Treten bei einer Arbeit Erschwernisse besonderer Art auf, die eine Leistung verlangen, welche nicht in den Leistungssätzen geregelt ist, hat, wie z. B. bei fehlendem Aufzug über dem 5. Geschoss ab Terrain, eine betriebliche Regelung auf Kosten des Arbeitgebers zu erfolgen.

2.

Vorbereitungsarbeiten, z. B. Baustelleneinrichtung, Aufzugsmontage usw., sind mit dem Kollektivvertragsstundenlohn zu vergüten.

3.

Durch Akkordarbeit darf die Qualität der Arbeit nicht leiden. Durch den Arbeitnehmer einwandfrei feststellbare selbstverschuldete Mängel sind von ihm kostenlos zu beheben.

4.

Eine Versetzung des Akkordarbeiters von einer Akkordpartie zu einer anderen ist nach Tunlichkeit zu vermeiden.

5.

Für jede vom Arbeitgeber zu vertretende Behinderung, die den normalen Arbeitsablauf der Akkordpartie hemmt, gebührt für die Zeit der Behinderung der kollektivvertragliche Stundenlohn.

6.

Akkordlöhne, die kollektivvertraglich nicht vereinbart sind, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Einigung nicht zustande kommt.

Anhang III

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.