

KOLLEKTIVVERTRAG

Asphaltierer Wien

1. Mai 2024

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeiter
in den Asphalt-, Abdichter- und Schwarzdeckerbetrieben
in Wien**

(STAND VOM 1. MAI 2024)

Inhaltsverzeichnis

Kollektivvertrag

I. Geltungsbereich	<u>3</u>
II. Geltungsdauer	<u>3</u>
III. Normalarbeitszeit	<u>3</u>
IV. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>7</u>
V. Entlohnung	<u>8</u>
VI. Trennungsgeld, Übernachtungsgeld, Fahrzeitvergütung, Heimfahrten und Weggeld	<u>10</u>
VII. Vergütung der Aussetzzeiten und Regentage	<u>11</u>
VIII. Beistellung von Rucksäcken, Arbeitskleidern, Entschädigung für Werkzeuge usw.	<u>11</u>
IX. Weihnachtsremuneration	<u>12</u>
X. Kranken- und Unfallentgelt.....	<u>13</u>
XI. Abfertigung	<u>16</u>
XII. Kündigung des Dienstverhältnisses	<u>16</u>
XIII. Begünstigungsklausel und Verfall von Ansprüchen	<u>16</u>

Anhänge

Anhang 1 Kollektivvertrag Abfertigungsregelungen	<u>18</u>
Anhang 2 Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988	<u>21</u>
Anhang 3 Kollektivvertrag Gemeinsame Einrichtung II betreffend die ABFERTIGUNG – PAUSCHALABGELTUNG	<u>28</u>
Anhang 4 Zusatzkollektivvertrag zum Kollektivvertrag – Abfertigung, Pauschalabgeltung	<u>32</u>
Anhang 5 Anhang zum Zusatzkollektivvertrag	<u>36</u>
Anhang 6 Zusatzkollektivvertrag	<u>40</u>
Zusatzübereinkommen	<u>42</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiewerker andererseits, zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Arbeiterschaft in den Asphalt-, Abdichter- und Schwarzdeckerbetrieben in Wien

I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- 1. Räumlich:** Für das **Bundesland Wien**.
- 2. Fachlich:** Für alle Betriebe der Berufsgruppe **Asphaltierer, Schwarzdecker und Abdichter gegen Feuchtigkeit** mit dem Sitz in Wien.
- 3. Persönlich:** Für alle in den unter 2. genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

II. GELTUNGSDAUER

Der Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 1993 in Kraft und kann von jeder der vertragsschließenden Organisationen unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Gleichzeitig wird der Kollektivvertrag vom 2. November 1988 mit 30. April 1993 außer Kraft gesetzt.

III. NORMALARBEITSZEIT

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden.

Die Arbeitszeit wird im Allgemeinen auf fünf aufeinanderfolgende Werkta-ge aufgeteilt.

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentli-

chen 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.

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 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Fall 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 für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich).

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die aufseiten 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.

Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie eine Änderung der festgesetzten Arbeitszeit erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Vor Arbeitsschluss sind den Arbeitnehmern 5 Minuten zum Reinigen einzuräumen. Zum Putzen und Reinigen der Maschinen wird den Maschinisten die notwendige Arbeitszeit nach Arbeitsschluss eingeräumt und die aufgewendete Arbeitszeit bis zu einer halben Stunde täglich zum Normalstundenlohn, weiterer Zeitaufwand als Überstunde, bezahlt. Wird die Putzarbeit während der normalen Arbeitszeit geleistet, entfällt die Bezahlung einer Putzarbeit.

Fallen der 24. und 31. Dezember auf einen normalen Arbeitstag, so ist dieser Tag unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei.

Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten an diesen Tagen, so sind diese Stunden mit einem Aufschlag von 100 Prozent zu vergüten.

1. Zulassung einer Arbeitszeiteinteilung

- a)** Gemäß AZG § 4 Abs. 9 wird zugelassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch gleichlautende Einzelvereinbarungen so verteilt werden kann, dass im wöchentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird. Die Arbeitszeiteinteilung muss den Arbeitnehmern spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekanntgemacht werden.
- b)** Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung nach lit. a) hat der Durchrechnungszeitraum von 2 Wochen aus einer Woche mit 5 Arbeitstagen („Lange Woche“, Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit 4 Arbeitstagen („Kurze Woche“, Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen.
Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist zulässig.
- c)** Für die Arbeitszeiteinteilung beträgt die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit 44 Stunden und die Untergrenze 36 Stunden. Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach AZG § 4 Abs. 3 bleibt aufrecht. Ei-

ne Überstunde liegt vor, wenn die betrieblich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß 1. Satz überschritten wird.

2. Arbeitsrechtliche Absicherung

Wird eine Vereinbarung nach Punkt III, 1. getroffen, so gilt in Ergänzung zu den bestehenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen Folgendes:

a) Zuschlagsentrichtung zur BUAK

Der Arbeitgeber hat einen Zuschlag zu BUAK für die kurze und die lange Woche auch dann zu entrichten, wenn im Durchrechnungszeitraum von 2 Wochen mindestens 62 Stunden an Beschäftigungszeiten erreicht werden.

b) Feiertagsentgelt

Fällt ein Feiertag auf einen Freitag, so ist die Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum bzw. mehrere Durchrechnungszeiträume so zu gestalten, dass in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

c) Überstunden

Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen des Verbrauchs von Urlaub oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmliche Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden (ab 1. Mai 1994: 39 Stunden) überschreiten, Überstundenbezahlung. Dies gilt für den Fall des Urlaubsverbrauchs nicht, wenn durch gemeinsame Betrachtung mit dem unmittelbar vorangehenden oder anschließenden Durchrechnungszeitraum, wobei jede Urlaubswoche mit 40 Stunden (ab 1. Mai 1994: 39 Stunden) zu bewerten ist, eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ab 1. Mai 1994: 39 Stunden) nicht überschritten wird.

IV. ÜBERSTUNDEN-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

a) Überstundenarbeit

Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der vereinbarten täglichen Arbeitszeit hinausgeht. Die 40. Stunde ist bis zum 30. April 1994 zuschlagsfrei und wird mit dem Normalstundenlohn vergütet.

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.

Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind sie im gesetzlichen Rahmen zu leisten. Es ist mit dem Betriebsrat das Einvernehmen herzustellen.

b) Sonn- und Feiertagsarbeit

Für Arbeiten und Entgeltanspruch an Feiertagen gelten die Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes in der jeweiligen Fassung.

Als gesetzliche Feiertage gelten derzeit:

1. Jänner	15. August
6. Jänner	26. Oktober
Ostermontag	1. November
1. Mai	8. Dezember
Christi Himmelfahrt	25. Dezember
Pfingstmontag	26. Dezember
Fronleichnam	

Der Karfreitag gilt für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, altkatholischen und Methodistenkirche als Feiertag.

Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Kollektivvertrag verbindlich.

Arbeitnehmer, die an dem Arbeitstag vor oder nach einem Feiertag der Arbeit unentschuldig fernbleiben, erhalten für den Feiertag ein Entgelt

nur dann, wenn ein Verhinderungsgrund im Sinne des Abschnittes X. dieses Kollektivvertrages nachgewiesen wird.

V. ENTLOHNUNG

Die Entlohnung besteht aus dem Kollektivvertragsstundenlohn und allen sonstigen kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarten Zulagen. Bei bargeldloser Lohnauszahlung (wenn von der Firma verlangt) müssen die Lohngehälter am Auszahlungstag tatsächlich überwiesen sein.

Die als Beilage diesem Rahmenkollektivvertrag angeschlossene Lohnordnung und alle künftigen, den lohnrechtlichen Teil betreffenden Kollektivverträge bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Nachtarbeitszulage

Bei Nachtarbeit wird den beteiligten Arbeitnehmern für die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr früh geleistete Arbeit ein Zuschlag von 25 Prozent des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ihrer Kategorie bezahlt.

Die Verlegung der Normalarbeitszeit in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr früh ist nur dann möglich, wenn dies für eine ganze Arbeitswoche erfolgt.

Änderungen der Nachtschicht können nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geregelt werden.

Die normale Arbeitszeit während der Nacht wird garantiert.

Akkordlöhne und Leistungszulagen

Die Vergebung von Akkord- und Leistungsarbeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen bzw., wo ein solcher nicht besteht, mit den davon betroffenen Arbeitnehmern unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen insofern, als sich bei normaler Arbeitsleistung ein Verdienst ergeben muss, der über dem Kollektivvertragsstundenlohn liegt.

Eine Änderung festgesetzter und über einen längeren Zeitraum bestehender Akkorde kann von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen.

Lohngarantie für langjährige Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr erreicht haben, gilt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren und darüber, wobei saisonbedingte Unterbrechungen, die in der Zeit zwischen 1. Novem-

ber und 1. März des folgenden Kalenderjahres nicht länger als 120 Tage dauern, anzurechnen sind, folgende Regelung:

Bei einer Versetzung auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze erhalten diese Arbeitnehmer, falls der neue Arbeitsplatz auch kollektivvertragslohnmäßig niedriger bewertet ist, ihren bisherigen höheren Kollektivvertragslohn weiterbezahlt.

ENTLOHNUNG der SONN-, FEIERTAGS- und ÜBERSTUNDEN-ARBEIT

Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit wird mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn entlohnt.

Feiertagsarbeit

Für die an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

Mehrarbeit

Mehrarbeit gemäß Punkt IV. a) wird mit einem Aufschlag von 50 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

Überstundenarbeit an Werktagen

Überstunden über die normale tägliche Arbeitszeit hinaus werden bis 20 Uhr mit einem Aufschlag von 50 Prozent, von 20 Uhr bis 6 Uhr früh mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn entlohnt.

Überstunden an Sonn- und Feiertagen

An Sonntagen geleistete Überstunden, das sind jene Stunden, die über die täglich vereinbarte, übliche Arbeitszeit an Werktagen hinausgehen, sind mit einem Aufschlag von 200 Prozent auf den Normalstundenlohn zu entlohnen.

Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Aufschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn entlohnt. Als Überstunde an gesetzlichen Feiertagen gilt jene Arbeitszeit, welche die für den betreffenden Werktag festgesetzte normale Arbeitszeit übersteigt.

VI. TRENNUNGSGELD, ÜBERNACHTUNGSGELD, FAHRZEITVERGÜTUNG, HEIMFAHRTEN UND WEGGELD

Trennungsgeld wird bei Arbeiten außerhalb Wiens, bei der dem Arbeiter eine tägliche Rückkehr von der Arbeitsstelle nach Wien nicht zugemutet werden kann, für jeden Tag, auch an Sonn- und Feiertagen, an denen er auswärts übernachten muss, in der Höhe von 135 Prozent des kollektivvertraglichen Lohnsatzes für Asphalt-Hilfsstreicher bezahlt.

Übernachtungsgeld gebührt neben dem Trennungsgeld jenen Arbeitnehmern, die kein Naturalquartier beigestellt erhalten, im Ausmaß von 108 Prozent des kollektivvertraglichen Lohnsatzes für Asphalt-Hilfsstreicher je Nächtigung. Sind die Quartierkosten höher, so werden diese gegen Nachweis vergütet.

Quartier darf, wenn es der Arbeitgeber bezahlen soll, nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bezogen und muss mit der Rechnung des Quartiergebers nachgewiesen werden.

Die Betriebsinhaber einerseits und die Betriebsräte andererseits werden ausdrücklich ermächtigt, zur Regelung von Trennungsgeld und Übernachtungsgeld Betriebsvereinbarungen (§ 29 ArbVG) abzuschließen.

Fahrzeitvergütung

Die tatsächliche Fahr-(Reise-)zeit zu oder von einem außerhalb Wiens gelegenen Arbeitsort wird mit dem normalen Stundenlohn entlohnt. Bei Beendigung der Arbeit an einem außerhalb Wiens gelegenen Arbeitsort hat der Arbeitnehmer den nächsten erreichbaren Zug zur Rückkehr nach Wien zu benützen.

Heimfahrten

Bei Arbeiten in Entfernungen bis zu 70 km hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Heimfahrt nach dem Wohnort nach jeweils 14 Tagen, bei solchen über 70 km Entfernung nach jeweils 28 Tagen.

VII. VERGÜTUNG DER AUSSETZZEITEN UND REGENTAGE

Über die Wintermonate sind die Arbeitnehmer nach Tunlichkeit anderweitig zu beschäftigen. Arbeitnehmer, die eine solche Beschäftigung ablehnen, verlieren jeden Anspruch auf Vergütung der Aussetzzeit.

Die durch Witterungseinflüsse in Wien verloren gegangene Arbeitszeit wird mit 60 Prozent des Normalstundenlohnes vergütet.

Die durch Witterungseinflüsse auf Baustellen außerhalb Wiens verloren gegangene Arbeitszeit wird mit 75 Prozent des Normalstundenlohnes unter der Voraussetzung vergütet, dass der Bauherr die Aussetzzeit bestätigt.

Muss der Arbeitnehmer über Anordnung des Arbeitgebers oder der örtlichen Bauleitung bei Schlechtwetter an der Arbeitsstelle warten, dann ist ihm die bestätigte Wartezeit zum vollen Normalstundenlohn zu bezahlen. Der Rest auf die tägliche Normalarbeitszeit ist in Wien mit 60 Prozent, außerhalb Wiens mit 75 Prozent des Stundenlohnes zu berechnen.

Wenn, durch Witterungseinflüsse bedingt, die Arbeit an den Baustellen nicht durchgeführt werden kann, dann können die Arbeitnehmer gegen Ersatz allfällig auflaufender Spesen und unter Fortzahlung des vollen Lohnes zu anderen entsprechenden betriebsbedingten Arbeiten herangezogen werden.

Arbeitnehmer, welche eine solche Beschäftigung ablehnen, verlieren den Anspruch auf Vergütung der Aussetzzeit laut den Bestimmungen des Abschnittes VII. dieses Kollektivvertrages.

VIII. BEISTELLUNG VON RUCKSÄCKEN, ARBEITSKLEIDERN, ENTSCHÄDIGUNG FÜR WERKZEUGE USW.

Fach-Vorarbeiter, Fach-Vizevorarbeiter, Asphaltierer-Vorarbeiter, Schwarzdecker-Vorarbeiter, Asphalt-Hilfsstreicher, Schwarzdecker-Hilfsstreicher erhalten nach mindestens sechsmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit einen Rucksack zum Transport ihrer Werkzeuge. Die Abnutzungs-

dauer des Rucksackes ist nicht begrenzt und die Zuteilung (Neuzuteilung) eines solchen erfolgt nur nach Rückgabe des nicht mehr reparaturfähigen alten Rucksackes.

Arbeitnehmer haben nach ununterbrochener sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit erstmalig Anspruch auf Beistellung einer Arbeitshose. In der Folge erhalten solche Arbeiter nach weiteren sechs Monaten einen Arbeitsanzug, bestehend aus Hose und Bluse und nach abermals sechs Monaten eine Arbeitshose. Dieser Vorgang wiederholt sich dann in der gleichen Form alle sechs Monate.

Vorarbeiter erhalten wie bisher alle sechs Monate einen Arbeitsanzug. Die Anzüge und Rucksäcke bleiben Firmeneigentum und sind nach Auflösung des Dienstverhältnisses zurückzustellen.

Wenn die Firma keine Werkzeuge und Säcke (Fetzen für Schuhe) beistellt, erhalten die Schwarzdecker-Vorarbeiter und qualifizierte Schwarzdecker einen Stundenlohn als Pauschalentschädigung einmal im Monat für die von ihnen nachweisbar beigebrachten Werkzeuge und Säcke.

IX. WEIHNACHTSREMUNERATION

Alle am 1. Dezember mindestens durch ein Jahr im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erhalten eine Weihnachtsremuneration im vollen Ausmaß von 160 Normalstundenlöhnen.

Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer erhalten nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 2 Wochen den aliquoten Teil (je Woche ein Zweiundfünfzigstel von 160 Normalstundenlöhnen), sofern sie nicht unbegründet vorzeitig austreten.

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt spätestens am 15. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Alle Arbeitnehmer erhalten zu ihrer erhaltenen Weihnachtsremuneration pro Woche der Anspruchsberechtigung 1,3 kollektivvertragliche Stundenlöhne, jedoch nur für jene Wochen, in welchen sie die wöchentliche Normalarbeitszeit (wie Abschnitt III. dieses Kollektivvertrages) eingehalten haben und nicht unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben sind.

X. KRANKEN- UND UNFALLESENTGELT

Voraussetzung des Entgeltanspruches

Dem Arbeitnehmer wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall herbeigeführten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern er mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist, die Dienstverhinderung durch die Krankmeldung bei der Krankenkasse nachgewiesen wird und die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch Fahrlässigkeit verschuldet worden ist.

Die Erkrankung oder der Unfall muss dem Dienstgeber spätestens binnen 24 Stunden gemeldet werden.

Für Nachteile, welche dem Arbeitgeber aus einer vom Arbeitnehmer verschuldeten Verspätung der Unfallmeldung erwachsen, ist letzterer dem Arbeitgeber haftbar.

Die Ansprüche des Abschnittes X. dieses Kollektivvertrages verkürzen sich um den Zeitraum, für den Krankentgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes gezahlt wird.

Dauer und Höhe des Entgeltes

Arbeitnehmer, die länger als 14 Tage im Betrieb ununterbrochen gearbeitet haben, erhalten im Krankheitsfall ein Krankentgelt in folgender Dauer und Höhe:

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis zu einem halben Jahr in der ersten Krankheitswoche 25 Prozent, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über ein halbes Jahr bis zu 10 Jahren in der ersten bis dritten Krankheitswoche 25 Prozent, in der vierten bis sechsten Krankheitswoche 49 Prozent, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über 10 Jahre in der ersten bis dritten Krankheitswoche 25 Prozent, in der vierten bis achten Krankheitswoche 49 Prozent des Normalstundenlohnes.

Das Krankentgelt gebührt grundsätzlich nur für jene Stunden der Normalarbeitszeit, die der Arbeitnehmer versäumt hat.

Für Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Versicherung bezieht, steht dem Arbeitgeber kein Abzugsrecht an dem vorstehenden Entgelt zu.

Erkrankt ein Arbeitnehmer mehrere Male innerhalb von sechs Monaten, so hat er, falls durch vorangegangene Erkrankungen das Entgelt noch nicht erschöpft ist, Anspruch auf die Fortzahlung des Entgeltes bis zu dem seiner Betriebszugehörigkeit entsprechenden Höchstausmaß.

Ist dieses Höchstausmaß gemäß der vorstehenden Tabelle bereits erschöpft, so gebührt bei weiteren Erkrankungen nur Entgelt im Ausmaß von 25 Prozent für die erste Krankheitswoche, vorausgesetzt, dass zwischen dem letzten Tag der vorangegangenen Krankheit und dem Beginn der neuen Erkrankung ein Zeitraum von vier Wochen liegt.

Das Entgelt in der zweiten und der folgenden Krankheitswoche gebührt erst wieder nach sechs Monaten, gerechnet vom Tage der Erschöpfung des normalen Krankenentgeltes.

Unfallentgelt

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Betriebs- bzw. Wegunfall hervorgerufen, so gebührt Entgelt nach diesem Abschnitt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, ungeachtet vorangegangener Entgeltzahlungen wegen Erkrankungen.

Im Falle eines neuerlichen Betriebs- bzw. Wegunfalles besteht der Anspruch auf das Unfallentgelt, unabhängig davon, ob das Unfallentgelt beim zurückliegenden Unfall ausgeschöpft wurde oder nicht.

Der Anspruch auf Krankenentgelt wird durch die Bezahlung eines Unfallentgeltes nicht berührt, weder im Zeitausmaß noch der Höhe nach.

Entgelt bei ambulatorischer Behandlung

Bei ambulatorischer Behandlung (Gesundenuntersuchung) erhält der Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendig versäumten Arbeitsstunden ein Entgelt in der Höhe des darauf entfallenden Stundenlohnes.

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

Andere Entgeltfälle

Nach 14-tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeitnehmer, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden in nachstehend genannten Punkten an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf ein Entgelt in der Höchstdauer der

Betriebstage(-stunden) einer Woche innerhalb eines Dienstjahres für jede notwendig versäumte Arbeitsstunde in der Höhe des kollektivvertraglichen Stundenlohnes. Solche wichtige Gründe sind:

Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Sozialversicherungsträgern, Invalidenamt oder sonstigen öffentlichen Ämtern, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit der amtlichen Vorladung ausweisen kann.

Verkehrsstörungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln gegen glaubwürdigen Nachweis der Verkehrsstörung.

Ausübung des Wahlrechtes.

Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, insofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach des Verdienstentganges verurteilt wurde.

Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfälle in der engsten Familie des gemeinsamen Haushaltes, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig war.

Bei nachfolgend angeführten Ereignissen gebührt Freizeit in folgendem Ausmaß:

Bei eigener Trauung	2 Arbeitstage
Bei Entbindung der Gattin (Lebensgefährtin)	1 Arbeitstag
Übersiedlung mit eigenem Haushalt	1 Arbeitstag
Bei Tod des Ehegatten oder des Lebensgefährten, wenn er mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
Bei Tod der Eltern (Zieheltern), der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten	2 Arbeitstage
Beim Tod der Eltern (Zieheltern), der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, Geschwister, Schwiegereltern und Großeltern	1 Arbeitstag
Bei Trauung eigener ehelicher Kinder auf Basis des kollektivvertraglichen Stundenlohnes	1 Arbeitstag
Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers stattfindet, außerdem die	

notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

Ein Entgelt gebührt nicht, wenn durch Gesetz, Verordnung, Statut oder privatrechtlichen Vertrag eine Entschädigung anderwärts vorgesehen oder die Verhinderung auf eine ehrenamtliche Funktion zurückzuführen ist.

XI. ABFERTIGUNG

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung. (Siehe auch Kollektivvertrag vom 31. August 1988, Reg.Zahl 367/88, Katasterzahl XIV/62/24, betreffend die Übernahme von kollektivvertraglichen Abfertigungsregelungen und die Abfertigungs-Pauschalabgeltung.)

XII. KÜNDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

Das Dienstverhältnis kann beiderseits im ersten Monat seines Bestandes ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Bei Lösung des Dienstverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist

- a) bei ununterbrochener Beschäftigung bis zu 10 Jahren..... 1 Woche
- b) bei ununterbrochener Beschäftigung über 10 Jahre 2 Wochen
- c) bei ununterbrochener Beschäftigung über 20 Jahren 3 Wochen

Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes eine angemessene Freizeit, bei einer Kündigungsfrist von 1 Woche im Höchstausmaß von 3,5 Stunden, bei einer Kündigungsfrist ab 2 Wochen im Höchstausmaß eines Tages unter Fortzahlung seines Entgeltes zu gewähren.

XIII. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL UND VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Bestehende günstigere finanzielle Bestimmungen und Benefizien finanzieller Natur, wenn sie über die in diesem Vertrag festgesetzten Vereinba-

rungen hinausgehen, bleiben weiterhin aufrecht, soweit ihnen nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen und sofern sie nicht durch in diesem Vertrag ausdrücklich aufgenommene Vereinbarungen außer Kraft gesetzt worden sind.

Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten nach dem Auszahlungstag jener Lohnwoche geltend gemacht werden, in der sie entstanden sind.

Wien, am 1. Mai 1999

LANDESINNUNG WIEN DER BAUHILFSGEWERBE

Ing. Friedrich **Stangl**

Karl **Matzka**

Innungsmeister

Innungsgeschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Gerhard **Linner**

Dipl.Ing.Dr. Gerald **Hirss-Werdisheim**

Vorsitzender

Bundessekretär

Gottfried **Sommer**

Fachsekretär

Anhang 1

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiarbeiter sowie Gewerkschaft der Bau und Holzarbeiter, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das **Bundesland Wien**.
- 2. Fachlich:** für alle Betriebe der Berufsgruppe **Asphaltierer, Schwarzdecker und Abdichter gegen Feuchtigkeit** mit dem Sitz in Wien.
- 3. Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Übernahme von kollektivvertraglichen Abfertigungsregelungen

Der Kollektivvertrag vom 11. 5. 1988 (Anhang 2), abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetzmeister, Dachdecker und Pflasterer, Hafner, Glaser, Maler, Anstreicher und Lackierer, Bauhilfsgewerbe, Zimmermeister, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits, wird vollinhaltlich übernommen.

§ 3 Außerkrafttreten von kollektivvertraglichen Abfertigungsregelungen

Die zwischen der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe und der Gewerkschaft der Chemiewerker für den in § 1 Punkt 2 genannten Geltungsbereich abgeschlossenen Verträge betreffend Abfertigungsregelungen treten zum selben Zeitpunkt außer Kraft, in dem die diesen Verträgen zugrunde liegenden Abfertigungsverträge, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe einerseits und der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter andererseits, außer Kraft treten.

§ 4 Regelungen betreffend Gemeinsame Einrichtung II

Es werden vollinhaltlich übernommen:

1. Der Kollektivvertrag vom 1. 5. 1983 über die Gemeinsame Einrichtung II betreffend die Abfertigungs-Pauschalabgeltung (Anhang 3),
2. der Zusatz-Kollektivvertrag zum Kollektivvertrag vom 1. 5. 1983 betreffend die Abfertigung-Pauschalabgeltung vom 1. 7. 1988 (Anhang 4),
3. der Anhang zum Zusatz-Kollektivvertrag vom 1. 7. 1988 über Richtlinien betreffend der Unterschiedsbetrag, sowie (Anhang 5),
4. der Zusatz-Kollektivvertrag zum Kollektivvertrag vom 1. 5. 1983 über die Gemeinsame Einrichtung II betreffend die Abfertigung-Pauschalabgeltung und die Richtlinien für die Gemeinsame Einrichtung II gem. Kollektivvertrag vom 1. 5. 1983 betreffend Pauschalabgeltung von Abfertigungen für den Zeitraum vom 1. 4. 1972 bis 31. 3. 1979 vom 11. 5. 1988 (Anhang 6).

Wien, am 31. August 1988

Für die
Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe

Komm.-Rat Dkfm. Hans **Vesely**

Karl **Matzka**

Innungsmeister

Innungssekretär

Für den
**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Chemiarbeiter**

Erwin **Holzerbauer**

Gerhard **Linner**

Vorsitzender

Zentralsekretär

Jürgen **Mühlhauser**

Fachsekretär

Für den
**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter**

Abg.z.NR Josef **Hesoun**

Johann **Driemer**

Vorsitzender

Zentralsekretär

Anhang 2

KOLLEKTIVVERTRAG

vom 11. Mai 1988

abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der
Steinmetzmeister,
Dachdecker und Pflasterer,
Hafner,
Glaser,
Maler, Anstreicher und Lackierer,
Bauhilfsgewerbe,
Zimmermeister

einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft
der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich: Auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der o. a. Bundesinnungen sind, mit Ausnahme der Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen

- a) des keramischen Gewerbes, sofern sie sich ausschließlich mit der Erzeugung keramischer Gegenstände befassen (Österreich),
- b) der Gablonzerwaren-Erzeuger sowie der Glasbläser und Glasinstrumentenerzeuger (Österreich),
- c) der Asphaltierer und Schwarzdecker (Wien).
- d) Im Bereich der Berufsgruppen der Brunnenmacher und Tiefbohrbetriebe gilt § 2 Abschnitte A bis C nur für das Bundesland Niederösterreich.

3. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 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:

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,34}{12 \times 3,5 \times 52,18} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld.}$$

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 zugesich-

chert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten unter drei Jahren nicht erforderlich.

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

ABSCHNITT C

Bei Arbeitnehmern in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Regelungen 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 Dienstzeiten 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.

§ 3 Außerkrafttreten von Vorschriften, Übergangsbestimmungen

I. Mit Inkrafttreten des § 2 Abschnitte B und C dieses Kollektivvertrages treten außer Kraft:

- 1.** Die die Abfertigung regelnden Bestimmungen der einzelnen Rahmenkollektivverträge vom 30. 3. 1983, abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetzmeister, Dachdecker und Pflasterer, Hafner, Glaser, Maler, Anstreicher und Lackierer, Bauhilfsgewerbe, Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.
- 2.** Die Kollektivverträge über die Abfertigung vom 30. 3. 1983, wirksam ab 1. 4. 1983, abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetzmeister, Dachdecker und Pflasterer, Hafner, Glaser, Maler, Anstreicher und Lackierer, Bauhilfsgewerbe, Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.
- 3.** Der § 2 Abschnitte B und C des Kollektivvertrages vom 21. 4. 1983, abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetzmeister, Dachdecker und Pflasterer, Hafner, Glaser, Maler, Anstreicher und Lackierer, Bauhilfsgewerbe, Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

II. Der § 2 Abschnitt A des Kollektivvertrages vom 21. 4. 1983, abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetzmeister, Dachdecker und Pflasterer, Hafner, Glaser, Maler, Anstreicher und Lackierer, Bauhilfsgewerbe, Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits, tritt für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 10. 2. 1988, BGBl. Nr. 114/88, unterliegen, mit Ablauf des 24. 6. 1988 und für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 15. 4. 1988, BGBl. Nr. 221/88, unterliegen, mit Ablauf des 2. 9. 1988 außer Kraft (das sind jeweils 120 Tage ab Kundmachung der Verordnung).

III. Für Betriebsarten, die den Verordnungen des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 10. 2. 1988, BGBl. Nr. 114/88, bzw. vom 15. 4. 1988, BGBl. Nr. 221/88, unterliegen, werden ab der Kundmachung der jeweiligen Verordnung entstehende Abfertigungsansprüche ausschließlich nach den Bestimmungen des BUAG 1987 behandelt.

Vor der Kundmachung der jeweiligen Verordnungen ab dem 1. 10. 1987 entstandene Abfertigungsansprüche werden ausschließlich nach den Bestimmungen des BUAG 1987 behandelt, wenn sowohl nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 21. 4. 1983 als auch nach den Bestimmungen des BUAG 1987 ein Anspruch besteht. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 21. 4. 1983 kommen somit nur dann zur Anwendung, wenn kein Anspruch nach dem BUAG 1987 besteht.

Bestehende Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen bleiben insofern aufrecht, als sie bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu einer höheren Abfertigung führen als gemäß BUAG. Die Differenz ist von diesem Arbeitgeber bei einer anspruchsbegründenden Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer zu bezahlen.

§ 4 Wirksamkeitsbeginn

I. § 2 Abschnitt A dieses Kollektivvertrages tritt für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 10. 2. 1988, BGBl. Nr. 114/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 26. 2. 1988, und für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 15. 4. 1988, BGBl. Nr. 221/88, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 6. 5. 1988, in Kraft.

II. § 2 Abschnitt B dieses Kollektivvertrages tritt am 1. 5. 1988 in Kraft.

III. Für Betriebe, die sowohl § 2 Abschnitt A als auch § 2 Abschnitt B dieses Kollektivvertrages unterliegen (das sind Mischbetriebe gemäß § 2 Abschnitt C) treten § 2 Abschnitte A, B und C für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 10. 2. 1988, BGBl. Nr. 114/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 26. 2. 1988, und für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundes-

ministers für Arbeit und Soziales vom 15. 4. 1988, BGBl. Nr. 221/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 6. 5. 1988, in Kraft.

**Für die
Bundesinnung der Steinmetzmeister**

KR. Komm. R. Alois Langthaler	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer**

Komm.-Rat Kurt Scheidinger	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Hafner**

Komm.-Rat Herbert Fritzsche	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Glaser**

Komm.-Rat Josef Warzel	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Maler, Anstreicher und Lackierer**

Komm.-Rat Josef Salzmann	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe**

KR. Robert Speigner	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Zimmermeister**

Komm.-Rat Josef Gneist	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter**

Abg.z.NR Josef Hesoun	Johann Driemer
Vorsitzender	Zentralsekretär

Anhang 3

KOLLEKTIVVERTRAG

vom 1. Mai 1983 über die Gemeinsame Einrichtung II der Kollektivvertragsparteien betreffend die ABFERTIGUNG-PAUSCHALABGELTUNG

Die Bundesinnungen der

1. Steinmetzmeister,
2. Dachdecker und Pflasterer,
3. Hafner,
4. Bauhilfsgewerbe und
5. Zimmermeister

einerseits sowie der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits errichten gemäß § 2 Abs. 2 Ziffer 6 Arbeitsverfassungsgesetz in Verbindung mit dem Kollektivvertrag vom 16. April 1982 für Bauindustrie und Baugewerbe über die Gemeinsame Einrichtung der Kollektivvertragsparteien betreffend die Abfertigung-Pauschalabgeltung und im Zusammenhang mit dem § 20 Abs. 1 lit. a) Bauarbeiterurlaubsgesetz eine Gemeinsame Einrichtung II in Durchführung des Übereinkommens vom 30. März 1983 und schließen nachfolgende Vereinbarung:

1. Jene Arbeitnehmer, die dem Kollektivvertrag vom 21. April 1983, Abschnitt A, unterliegen und für den Zeitraum vom 1. April 1972 bis 31. März 1979 keine schriftliche Zusicherung haben und deren einzelne Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht länger als jeweils 90 Tage gedauert haben, können eine Pauschalabgeltung erhalten.

Auf die Pauschalabgeltung besteht kein Rechtsanspruch.

Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (ab dem 1. April 1983) ein Grundanspruch auf Abfertigung vorliegt und es sich um Arbeitszeiten beim selben Arbeitgeber handelt.

Die näheren Voraussetzungen für die allfällige Gewährung der Pauschalabgeltung werden in gemeinsam erstellten Richtlinien geregelt.

2. Die Finanzierung der Gemeinsamen Einrichtung II erfolgt durch Überweisung der Zinserträge der Jahre 1982 und 1983 der Gemeinsamen Einrichtung I der Bundesinnung der Baugewerbe und des Fachverbandes der Bauindustrie einerseits sowie des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

Die Zinsen des Jahres 1982 werden per 1. Mai 1983 auf das Sonderkonto „Bauarbeiter-Urlaubskasse/Sondervermögen/Gemeinsame Einrichtung II“ eingezahlt, jene des Jahres 1983 unmittelbar nach Wertstellung.

Wird im Einvernehmen der Vertragspartner dieses gemeinsame Konto aufgelöst, ist das Vermögen gemäß dem Schlüssel 146/300 (Arbeitgeberanteil) : 154/300 (Arbeitnehmeranteil) an die Vertragspartner aufzuteilen. Eine Auflösung und Aufteilung des Vermögens hat jedenfalls dann zu erfolgen, wenn keine Anträge mehr zu erwarten sind.

3. Die Durchführung dieses Kollektivvertrages wird nach den von den Vertragspartnern erlassenen Richtlinien der Bauarbeiter-Urlaubskasse übertragen und die Vertragspartner verpflichten sich, durch ihre Vertreter die kraft Gesetzes dafür notwendigen Beschlüsse in der Bauarbeiter-Urlaubskasse zu fassen.

4. Die Vertragspartner verpflichten sich, die gemäß lit. a) bis d) notwendigen Beschlüsse zur Sicherstellung der getroffenen Vereinbarung zu fassen:

- a)** Von den Vertragspartnern ist ein paritätisch besetztes Gremium (Verwaltungsrat) einzusetzen, in dem ein Vertreter der Arbeitgeberseite Vorsitzender ist. Aufgabe des Verwaltungsrates ist die Durchführung dieses Kollektivvertrages und seiner Richtlinien
- b)** Die Bauarbeiter-Urlaubskasse führt über Auftrag und nach Weisung des in lit. a) genannten Verwaltungsrates die gesamte Verwaltung gemäß den Richtlinien kostenlos durch.
- c)** Von den Vertragspartnern ist ein zweites paritätisch besetztes Gremium (Überwachungsrat) einzusetzen, dessen Vorsitzender ein Vertreter der Arbeitnehmerseite ist.

Dem Überwachungsrat ist vom Verwaltungsrat jährlich über die Gebahrung der Gemeinsamen Einrichtung II und über die Geschäftsführung Rechenschaft zu legen.

- d) Sitz der in lit. a) und c) genannten Gremien ist die Bauarbeiter-Urlaubs-kasse.

5. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 1983 in Kraft.

Wien, am 1. Mai 1983

**Für die
Bundesinnung der Steinmetzmeister**

Komm.-Rat Ing. Adalbert Peter

Mag. jur. Karl Juvan

Bundesinnungsmeister

Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer**

Komm.-Rat Kurt Scheidinger

Mag. jur. Karl Juvan

Bundesinnungsmeister

Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Hafner**

Komm.-Rat Herbert Fritzsche

Mag. jur. Karl Juvan

Bundesinnungsmeister

Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe**

Komm.-Rat Ing. Fritz Felsinger

Mag. jur. Karl Juvan

Bundesinnungsmeister

Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Zimmermeister**

Komm.-Rat Josef Gneist

Mag. jur. Karl Juvan

Bundesinnungsmeister

Geschäftsführer

**Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter**

LAbg. Roman Rautner

Franz Millendorfer

Vorsitzender

Leitender Zentralsekretär

Anhang 4

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG zum KOLLEKTIVVERTRAG

vom 1. Mai 1983

betreffend die Abfertigung-Pauschalabgeltung

abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der
Steinmetzmeister,
Dachdecker und Pflasterer,
Hafner,
Bauhilfsgewerbe und
Zimmermeister

einerseits sowie dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

Präambel

Zweck dieses Zusatz Kollektivvertrages ist es, die bestehende Gemeinsame Einrichtung II mit den Agenden der Abwicklung von Abfertigungsunterschiedsbeträgen zu betrauen.

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich: Auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der o. a. Bundesinnungen sind, mit Ausnahme der Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen

- a) des keramischen Gewerbes, sofern sie sich ausschließlich mit der Erzeugung keramischer Gegenstände befassen (Österreich),
- b) der Asphaltierer und Schwarzdecker (Wien).

3. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Unterschiedsbetrag

1. Jene Arbeitnehmer, die gem. BUAG § 13d, Abs. 2 in Verbindung mit Art. V, Absatz 11 eine geringere Berechnungsgrundlage für die Abfertigung hätten als aufgrund der vor dem 1. 10. 1987 geltenden Rechtslage (Arbeiterabfertigungsgesetz und der einschlägigen kollektivvertraglichen Abfertigungsbestimmungen), erhalten den Unterschiedsbetrag gemäß den im Anhang festgelegten Richtlinien von der GE II vergütet.

2. Der Unterschiedsbetrag ist folgendermaßen festzustellen: Die Grundlage für die Berechnung der Monatsentgelte ist gem. BUAG § 13d, Abs. 2 in Verbindung mit Art. V, Abs. 11 festzustellen und jenem Betrag gegenüberzustellen, der gebührt hätte, wenn die Begrenzung von KV-Lohn +25% gem. Art. V, Abs. 11 bzw. KV-Lohn +20% gem. Art. I § 13d Abs. 2 nicht angewendet würde. Dieser Betrag ist der Unterschiedsbetrag.

3. Die näheren Voraussetzungen und Abwicklungsmodalitäten werden in gemeinsam erstellten Richtlinien (Anhang zu diesem ZKV) – die ein integrierter Bestandteil dieses Zusatz-Kollektivvertrages sind – geregelt.

§ 3 Finanzierung

1. Aus dem vorhandenen Vermögen der Gemeinsamen Einrichtung II werden zur Finanzierung des erforderlichen Aufwandes höchstens 46,0 Mio. S bereitgestellt.

2. Es ist dafür ein eigenes Konto zu errichten mit der Bezeichnung „Unterschiedsbetrag“. Das Verfügungsrecht bzw. die Zeichnungsberechtigung darüber bestimmt das Gremium gem. Pkt. 4, lit. a) im Einvernehmen mit dem Gremium gem. Pkt. 4, lit. c) des (Grund-)Kollektivvertrages über die GE II.

§ 4 Durchführungsbestimmung

1. Die BUAK führt über Auftrag und nach Weisung des in Pkt. 4, lit. a) genannten Gremiums die gesamte Verwaltung gemäß den Richtlinien kostenlos durch.
2. Die Vertragspartner verpflichten sich, die kraft Gesetzes dafür notwendigen Beschlüsse über ihre Funktionäre in der BUAK und GE II zu fassen.

§ 5 Gremien

1. Die nach Pkt. 4, lit. a) und c) des (Grund-)Kollektivvertrages eingerichteten Gremien der GE II werden auch mit den Agenden der Abwicklung des Unterschiedsbetrages gemäß dieses ZKV und den Richtlinien betraut.
2. Sitz dieser Gremien ist die BUAK.

§ 6 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Zusatz-Kollektivvertrag tritt mit Kundmachung des BUAG rückwirkend mit 1. 10. 1987 in Kraft und gilt vorerst bis 31. 12. 1989. Dieser ZKV wird endgültig und unwiderruflich bis längstens 31. 12. 1990 verlängert, und zwar solange die auf dem Konto gemäß § 3 Abs. 2 dieses ZKV vorhandenen Mittel die Finanzierung ermöglichen.

Wien, am 1. Juli 1988

**Für die
Bundesinnung der Steinmetzmeister**

KR Komm.-Rat Alois Langthaler	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer**

Komm.-Rat Kurt Scheidinger	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Hafner**

Komm.-Rat Herbert Fritzsche	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe**

KR. Robert Speigner	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für die
Bundesinnung der Zimmermeister**

Komm.-Rat Josef Gneist	Mag. Helmut Heindl
Bundesinnungsmeister	Geschäftsführer

**Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter**

Abg.z.NR Josef Hesoun	Johann Driemer
Vorsitzender	Zentralsekretär

Anhang 5

ANHANG zum ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

vom 1. Juli 1988

abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der
Steinmetzmeister,
Dachdecker und Pflasterer, Hafner,
Bauhilfsgewerbe und
Zimmermeister

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau-
und Holzarbeiter.

RICHTLINIEN BETREFFEND DEN UNTERSCHIEDSBETRAG

I. Voraussetzungen

Jeder Arbeitnehmer, der dem Zusatzkollektivvertrag vom 1. Juli 1988 unterliegt, kann den Unterschiedsbetrag beantragen, sofern nachfolgende Voraussetzungen erfüllt werden:

1. Es muss ein Anspruch auf Abfertigung nach BUAG bestehen, dieser fällig und beantragt sein, wobei erst bei Zuerkennung der Abfertigung Nachfolgendes wirksam wird.

2. Die Grundlage für die Berechnung der Monatsentgelte für die Abfertigung ist gem. BUAG § 13, lit. d), Abs. 2 in Verbindung mit Art. V, Abs. 11 festzustellen und jenem Monatsentgelt gegenüberzustellen, das als Abfertigung gebührt hätte, wenn die Berechnungsgrundlage gem. Art. V, Abs. 11 und Art. I, § 13d, Abs. 2 BUAG nicht angewendet werden würde.

2.1. Die Lohnsituation im Lohnabrechnungszeitraum September 1987 ist zum Stichtag 1. 10. 1987 festzustellen. Weiters ist zum Stichtag 1. 10. 1987 das für die Abfertigung nach den Bestimmungen des Abfertigungsgesetzes und der einschlägigen kollektivvertraglichen Ab-

fertigungsbestimmungen maßgebliche Monatsentgelt festzustellen. Bei Monatsentgelten in unterschiedlicher Höhe ist rückwirkend ein 13-Wochen-Durchschnitt heranzuziehen. Hiezu gebührt nur dann ein Unterschiedsbetrag, wenn folgende Kriterien zutreffen:

2.1.1. Ein Unterschiedsbetrag gebührt, wenn

- a) das für Abfertigung relevante Monatsentgelt vor dem 1. 10. 1987 gegenüber dem Monatsentgelt nach dem BUAG höher ist und nach dem 1. 10. 1987 unter dem des nach BUAG errechneten liegt.
- b) vor dem 1. 10. 1987 das für die Abfertigung relevante Monatsentgelt über dem des nach BUAG errechneten liegt und nach dem 1. 10. 1987 ebenfalls über dem des nach BUAG errechneten Monatsentgelt liegt.

2.1.2. Der Unterschiedsbetrag gebührt nicht: wenn

- a) das für die Abfertigung relevante Monatsentgelt vor dem 1. 10. 1987 und nach dem 1. 10. 1987 gegenüber dem Monatsentgelt nach dem BUAG geringer ist.
- b) das für die Abfertigung relevante Monatsentgelt vor dem 1. 10. 1987 gegenüber dem Monatsentgelt nach dem BUAG geringer ist und nach dem 1. 10. 1987 über dem Monatsentgelt des nach BUAG errechneten liegt.
- c) das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in einem Betrieb der dem BUAG unterliegt, erstmalig am 1. 10. 1987 oder später begonnen hat.

2.2. Dieser so errechnete Unterschiedsbetrag wird gemeinsam mit der gemäß BUAG gebührenden Abfertigung an den Empfangsbegünstigten angewiesen.

2.3. Dieser Unterschiedsbetrag ist ein Bruttobezug, wird dem Abfertigungs-Bruttobetrag zugerechnet und dann gemeinsam um die jeweils gesetzlichen Abzüge vermindert. Für die ordnungsgemäße Weitergabe der Abzüge an die Finanzämter, SV Träger u. a. sorgt die BUAK.

3. Das für diese Entscheidungskriterien notwendige Monatsentgelt wird in dem Betrieb errechnet, bei dem der antragstellende Arbeitnehmer am

1. 10. 1987 beschäftigt war, oder bei jenem Betrieb, wo der Arbeitnehmer vor dem 1. 10. 1987 beschäftigt war und zum 1. 10. 1987 im Rahmen der KV-Unterbrechungsfrist in keinem Beschäftigungsverhältnis steht.

4. Die BUAK ist ermächtigt, alle dazu notwendigen Arbeiten durchzuführen, alle notwendigen Daten einzufordern, in alle notwendigen Lohnaufzeichnungen in den Betrieben Einsicht zu nehmen, davon Ablichtungen (Abschriften) zu verlangen und zu erhalten.

5. Die Direktion der BUAK sorgt mit geeigneten Maßnahmen für die Durchführung und ist beauftragt, den Bediensteten der BUAK entsprechende Anweisungen zu erteilen.

II. Administration

1. Wird ein Antrag auf Abfertigung gem. § 13f BUAG gestellt, kann der Arbeitnehmer (oder dessen Erben) einen zusätzlichen Antrag gemäß dem ZKV und diesen Richtlinien stellen, wobei solche Anträge nur für Abfertigungsansprüche gemäß BUAG, aus Arbeitsverhältnissen, die am 1. 10. 1987 oder bis längstens 31. 12. 1990 anspruchsbegründend enden, unter Heranziehung der Fristen des BUAG, anerkannt werden.

1.1. Die Landesstelle der BUAK hat dem Arbeitnehmer (dessen Erben) ein entsprechendes Formular zur Verfügung zu stellen. Dieses Formular ist ein integrierter Bestandteil des Abfertigungsantragsformulars und ist als ein einheitlicher Antrag zu betrachten.

1.1.1. Der zuständige Arbeitgeber (bei dem der Arbeitnehmer am 1. 10. 1987 beschäftigt – oder vorher, in dem Fall nach Pkt. I Ziff. 3 – war) hat die notwendigen Angaben einzutragen und zu bestätigen.

1.1.2. Ist kein zuständiger Arbeitgeber vorhanden (zuständiger Arbeitgeber aufgelöst, kein funktionierendes Lohnbüro), hat der Arbeitnehmer die notwendigen Angaben glaubhaft zu machen.

1.1.3. Kann der Arbeitnehmer die Angaben nicht glaubhaft machen, so entscheidet das Gremium über die Zuerkennung eines Unterschiedsbetrages.

- 2.** Ein derartiger Antrag ist separat zu bearbeiten, der errechnete Unterschiedsbetrag ist festzuhalten und bei Zuerkennung gemeinsam – jedoch erkennbar – mit der Abfertigung gemäß BUAG anzuweisen
- 3.** Mit den ausbezahlten Unterschiedsbeträgen ist das Konto „Unterschiedsbetrag“ gem. Pkt. 2 zu belasten.
 - 3.1.** Für dieses Konto sind zeichnungsberechtigt:
01; der Vorsitzende der Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe; D1; D2; FI, BU.
- 4.** Sollten sich Reklamationen ergeben, haben die Betroffenen das Recht, eine schriftliche Eingabe an das Gremium zu machen. Eine dann gefasste Entscheidung ist endgültig (unanfechtbar).

Anhang 6

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag vom 1. Mai 1983 über die Gemeinsame Einrichtung II der Kollektivvertragsparteien betreffend die Abfertigung-Pauschalabgeltung und die Richtlinien für die Gemeinsame Einrichtung II – gemäß Kollektivvertrag vom 1. Mai 1983 betreffend die Pauschal-Abgeltung von Abfertigungen für den Zeitraum 1. 4. 1972 bis 31. 3. 1979.

Die Bundesinnungen der

1. Steinmetzmeister,
2. Dachdecker und Pflasterer,
3. Hafner,
4. Bauhilfsgewerbe und
5. Zimmermeister

einerseits sowie der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits schließen folgende Vereinbarung:

I. Der Kollektivvertrag vom 1. Mai 1983 über die Gemeinsame Einrichtung II der Kollektivvertragsparteien betreffend die Pauschalabgeltung wird wie folgt geändert:

Ziffer 1., 1. Absatz lautet:

1. „Jene Arbeitnehmer, die dem Kollektivvertrag vom 21. 4. 1983, Abschnitt A) unterlagen bzw. dem Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988, § 2, Abschnitt A (bzw. dem BUAG 1987) unterliegen und für den Zeitraum vom 1. 4. 1972 bis 31. 3. 1979 keine schriftliche Zusicherung haben und deren einzelne Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht länger als jeweils 90 Tage gedauert haben, können eine Pauschalabgeltung erhalten.“

II. Die Richtlinien für die Gemeinsame Einrichtung II gemäß Kollektivvertrag vom 1. Mai 1983 werden wie folgt geändert:

a) Punkt I/1 lautet:

„Jeder Arbeitnehmer, der dem Abschnitt A des Kollektivvertrages vom 21. 4. 1983 unterlag bzw. dem Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988,

§ 2, Abschnitt A (bzw. dem BUAG 1987) unterliegt, kann binnen 7 Jahren ab Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Pauschalabgeltung beantragen.“

b) Punkt I/3.2. lautet:

„Es muss ein Abfertigungsanspruch gemäß Abfertigungsgesetz 1979 oder gemäß Abschnitt A des Kollektivvertrages vom 21. 4. 1983 bestanden haben bzw. gemäß Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988, § 2, Abschnitt A (bzw. BUAG 1987) bestehen.“

c) Punkt I/3.4. lautet:

„Bei jenen Arbeitnehmern, die dem Kollektivvertrag vom 21. 4. 1983, Abschnitt A) unterlagen, dürfen die Unterbrechungszeiten des Kollektivvertrages vom 21. 4. 1983, Abschnitt A) nicht überschritten worden sein.“

Wien, 11. Mai 1988

ZUSATZÜBEREINKOMMEN

zum Kollektivvertrag vom 1. Mai 1999, Stand vom 1. Jänner 2003, abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE, andererseits, zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Arbeiterschaft in den Asphalt-, Abdichter- und Schwarzdeckerbetrieben in Wien.

§ 1 Geltungsbereich

- 1. räumlich:** Für das Bundesland Wien.
- 2. fachlich:** Für alle Betriebe der Berufsgruppen **Asphaltierer, Schwarzdecker** und **Abdichter gegen Feuchtigkeit** mit Sitz in **Wien**.
- 3. persönlich:** Für alle in den unter 2. genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der Lehrlinge – mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Lohnsätze

Mit Geltung ab 1. Mai 2024

	1. Mai 2024 Stundenlohn Euro
Fachvorarbeiter (zum Fachvorarbeiter kann derjenige Vorarbeiter ernannt werden, der für alle Sparten des Betriebes so fachkundig ist, dass er fallweise auch zur Aufnahme und Beaufsichtigung von Arbeiten herangezogen werden kann)	19,34
Fachvizevorarbeiter	18,56
Asphaltierervorarbeiter	17,96
Schwarzdecker- und Isolierervorarbeiter	17,82
Asphalthilfsstreicher	16,95
Schwarzdecker- und Isolierhilfsstreicher	16,47
Qualifizierte Helfer bei Asphaltierungsarbeiten	16,02
Qualifizierte Helfer bei Schwarzdeckungen und Isolierungen	15,96
Nichtqualifizierte Hilfsarbeiter	15,18

**1. Mai 2024
Stundenlohn
Euro**

Chauffeure und Walzenführer, soweit sie ausgelernte Maschinisten, Schlosser oder Automechaniker sind	16,95
Chauffeure, Maschinisten und Walzenführer, soweit sie angelernt sind	16,10

Abdichter von Bauwerksfugen sowie Fenster- und Türfugen:

Facharbeiter im 1. Verwendungsjahr	16,95
Facharbeiter ab dem 2. Verwendungsjahr	17,69
Hilfsarbeiter	14,80

Bei Arbeiten mit dem Kompressor oder Rüttelgeräten werden den betreffenden Arbeitern 20 % Aufschlag auf den kollektivvertraglichen Stundenlohn vergütet.

Lehrlingseinkommen

Im 1. Lehrjahr	5,91
Im 2. Lehrjahr	8,87
Im 3. Lehrjahr	13,18

§ 3 Überzahlungen

Die bestehenden betragsmäßigen Überzahlungen (Differenz in Euro) bleiben aufrecht.

§ 4 Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG

Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach §§ 23 und 23a AngG bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.

Für Karenzen, die ab 01.01.2019 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 §§ 23 und 23a AngG 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.

§ 5 Kündigungsfristen

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.

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.

§ 6 Empfehlung

Die Sozialpartner empfehlen die Unterbringung bei auswärtiger Nächtigung in Einzelzimmern.

§ 7 Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeits-

termine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31. 12. 2024 fällig.

8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1. 1. 2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31. 12. 2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.

11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

§ 8 Schlussbestimmungen

a) Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieses Zusatzübereinkommen tritt mit 1. Mai 2024 in Kraft. Die Geltungsdauer beträgt 12 Monate.

b) Begünstigungsklausel

Derzeit bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Regelungen werden durch dieses Zusatzübereinkommen nicht berührt.

Wien, am 11. März 2024

LANDESINNUNG WIEN BAUHILFSGEWERBE

Ing. Thomas STANGL

Ehsan Ajdari, BA

Innungsmeister

Innungsgeschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Reinhold BINDER

Peter SCHLEINBACH

Bundesvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Franz STÜRMER

Sekretär

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47
oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,
bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661
wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER FÜR
AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise
sind lebensgefährlich.